

RECRUTAMENTO & SELEÇÃO:

ETAPAS INICIAIS PARA TER UMA EQUIPE DE EXCELÊNCIA

A gestão de pessoas é algo muito importante nas organizações, em especial na área da Saúde. Uma boa gestão de pessoas inclui ações essenciais – e as primeiras delas são o recrutamento e a seleção dos colaboradores. Quando o recrutamento e a seleção são feitos de maneira correta, eles garantem a contratação de um funcionário mais apto para o cargo que ocupará. A seguir, entenda o que são, quais tipos existem e quais técnicas são utilizadas no recrutamento e na seleção de colaboradores.

RECRUTAMENTO

O que é?

Etapa inicial do processo de busca e de atração de mão de obra para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos para os cargos não ocupados.

Etapas

- Planejamento: análise do quadro de pessoal: vagas disponíveis, responsabilidades e faixas salariais.
- Execução: a organização considera custo, agilidade e qualidade para determinar se um profissional da organização ou terceirizado deve realizar o recrutamento.
- Fontes de recrutamento: locais onde buscamos os candidatos. Podem ser internas, externas ou mistas.

Tipos de recrutamento

- Interno: candidatos que trabalham na organização, para promovê-los ou transferi-los.
- Externo: candidatos que estão no mercado, portanto fora da organização.
- Misto: uso das duas modalidades de recrutamento citadas anteriormente.

Como recrutar externamente

Por meio de banco interno de currículos, indicações de funcionários, cartazes internos e externos, entidades diversas, agências de emprego, consultorias de recrutamento e seleção, headhunters, mídias (inclusive as sociais), anúncios em jornais e revistas especializadas, contatos com escolas, universidades e agremiações e com sindicatos e associações de classe, recrutamento on-line e programas de trainees.

SELEÇÃO

O que é?

Processo seguinte ao recrutamento, no qual a organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios para ocupar a posição disponível, considerando as atuais condições do mercado.

Etapas

- Triagem: análise para selecionar, entre os candidatos, quem tem os requisitos para o cargo.
- Avaliação: aplicação de técnicas para testar se os candidatos, de fato, se enquadram à vaga.
- Decisão final: escolha do(s) candidato(s), realizada pelo requisitante da vaga, após o processo seletivo.

Técnicas utilizadas

- Entrevista: processo em que duas ou mais pessoas interagem e no qual uma quer conhecer melhor a outra.
- Provas de conhecimento ou capacidade: avaliam o nível de conhecimentos gerais e específicos.
- Testes psicológicos: com base em amostras estatísticas, são aplicados em condições padronizadas.
- Testes de personalidade: revelam características das pessoas, como caráter ou temperamento.
- Técnicas de simulação: fundamentam-se na teoria geral dos papéis: cada pessoa põe em ação os papéis que lhe são mais característicos sob forma de comportamento isolado ou na interação com outras pessoas.
- Análise de currículo: ajuda a tomar decisões e a formular perguntas ao candidato.
- Dinâmicas de grupo: atividades em grupo que simulam situações ou casos específicos

RECRUTAMENTO INTERNO

Vantagens

- Aproveitamento do potencial humano da organização
- Não requer socialização organizacional de novos membros
- Exige menos custos
- Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários

Desvantagens

- Profissional manterá vícios que já possui no ambiente de trabalho
- Profissional não tem experiência externa e, por isso, não trará novas ideias

RECRUTAMENTO EXTERNO

Vantagens

- Introduz sangue novo na organização
- Pode causar uma revolução positiva
- Aumento do capital intelectual, agregando mais conhecimento à equipe

Desvantagens

- Aumento do custo da organização, se os salários forem maiores que os atuais
- Redução da fidelidade e da motivação dos funcionários atuais