A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO SELEÇÃO PARA CRIAÇÃO DAS EQUIPES DE TRABALHO NA EMPRESA X

Juliana Alves[1]

Coautor: Márcio Lobosque Senna Neves[2]

RESUMO

O artigo vem trazer ao conhecimento do leitor a importância do processo de recrutamento e seleção, pois hoje em dia as empresas buscam selecionar seus membros que se encaixem melhor no cargo em aberto. Desta forma o presente estudo busca responder de que formas o processo de Recrutamento e Seleção podem influenciar na formação das Equipes de Trabalho, para que estas se tornem assertivas? Como objetivo geral o artigo abordará a definição de recrutamento e seleção e suas etapas, conceituar equipe e grupo de trabalho os tipos de equipe e sua importância nas organizações. A metodologia será uma pesquisa acadêmica através de um questionário, a mesma será de fundo qualitativo exploratório sem fins matemáticos. No entanto pode se concluir que o empresário entrevistado tinha conhecimento do que seria o recrutamento e seleção e como funcionava sua aplicação.

Palavra-chave: recrutamento, seleção, equipe, grupo

ABSTRACT

The article brings to the attention of the reader the importance of the process of recruitment and selection, since nowadays companies seek to select their members that fits best in the open position. In this way, the present study seeks to answer in which ways the Recruitment and Selection process can influence the formation of the Work Teams, so that they become assertive? As objective will be approached the definition of recruitment and selection and its stages, to conceptualize team and working group the types of team and their importance in organizations. The methodology will be an academic study through a questionnaire; the same will be of qualitative exploratory background without mathematical purposes.

Keywords: recruitment, selection, team, group

[1] Graduanda do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN. alvesjulia03@gmail.com.

[2] Mestrando em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes. Prof. do Curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN mlobosque@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o intuito de trazer ao conhecimento do leitor a importância do processo de recrutamento e seleção, pois nos dias atuais as empresas buscam escolher os colaboradores com melhor aptidão ou que se encaixem melhor no cargo em aberto. O processo de recrutamento e seleção está se tornando um diferencial competitivo para as organizações, formando equipes fortes, competitivas e proativa maximizando os resultados finais.

Desta forma o presente estudo busca responder de que forma o processo de Recrutamento e Seleção podem influenciar na formação das Equipes de Trabalho, para que estas se tornem assertivas?

Justifica se escolha do tema, pois, o processo de recrutamento e seleção tem grande importância nas empresas, já que a mesma influência direta e indiretamente na escolha dos colaboradores, que irão fazer parte do ambiente organizacional, criando assim equipes com alto nível de comprometimento, que levem a empresa rumo a produtividade e excelência, minimizando os custos e maximizando os resultados organizacionais.

Este processo requer bastante atenção, pois ele será o índice ou medidor de desempenho da organização, é necessário que o setor de Recursos Humanos, saiba atentamente qual processo usar, para assim selecionar o profissional adequado para o cargo disponibilizado pela organização, que ao final resultará em equipes de trabalho, que realizarão suas tarefas diárias sempre unidas, dispostas a encararem novos desafios e mudanças.

Este artigo científico tem por relevância acadêmica, ser auxílio de futuras pesquisas sobre o tema abordado, e como relevância social, mostrar para a sociedade como é importante o processo de recrutamento e seleção, seu impacto no ambiente organizacional, juntamente com seus benefícios e melhorias de desempenho, ao se realizar tais processos.

O objetivo geral é analisar como o processo de recrutamento e seleção pode influenciar na criação de equipes de trabalho em uma organização, visando à assertividade destas na realização de suas atividades.

E como objetivos específicos, definir recrutamento e seleção, mostrando suas diferenças, identificar as etapas do processo de recrutamento e seleção, conceituar as equipes de trabalho, diferenciando dos grupos, apresentando seus tipos e seu processo de formação;

O artigo científico será realizado em duas etapas distintas, nas quais, na primeira etapa para melhor entendimento das teorias abordadas, serão utilizados como fonte de pesquisa, artigos científicos, monografias, sites especializados em gestão de pessoas, pesquisas e revistas acadêmicas, enfim, será feito uma revisão bibliográfica, de alguns autores que discutem sobre os temas, Recrutamento, Seleção e equipes de trabalho.

Na segunda etapa será feito um estudo de caso, com aplicação de um questionário qualitativo e exploratório, voltado aos membros da organização, com o intuito de responder ao problema de pesquisa proposto para este artigo.

Inicialmente, o artigo definirá recrutamento e seleção mostrando suas diferenças. Após, será discutida a identificação das etapas do processo de seleção.

Ao final, haverá a problematizarão do conceito de equipe de trabalho e diferenciação de grupo, apresentando seus tipos e seu processo de formação.

1 - REFERENCIAL TEÓRICO

Definição sobre Recrutamento e Seleção

O processo de recrutamento e seleção das empresas são um dos pontos mais importante da organização, pois através dele, a empresa seleciona candidatos que melhor se enquadre no perfil da vaga em aberto.

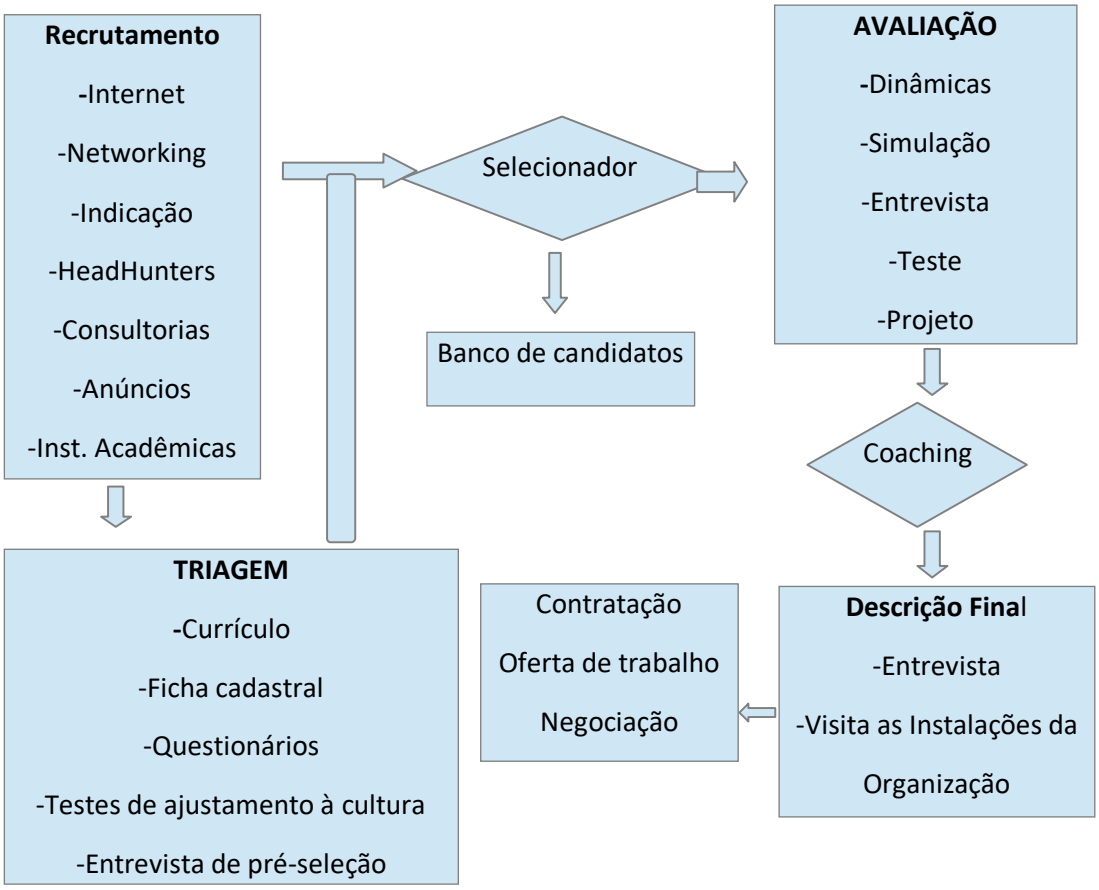
O recrutamento é o processo que busca atrair candidatos para as vagas existentes. Essa atividade está sempre sendo desenvolvida e centralizada em uma área, porém, quando existem vagas disponíveis as atividades são intensificadas estando ligado ao processo de seleção. De acordo com Milkovich e Boudreau (2000, p.162) O processo recrutamento identifica e chama os grupos de pessoas e possíveis candidatos entre os quais serão escolhidos para serem contratados para uma possível vaga de emprego.

Esse processo pode ser feito de três formas diferente, o recrutamento interno que é feito dentro da empresa para possível promoção de cargo ou mudanças de cargo, recrutamento externo feito com candidatos de fora da empresa. De acordo com Pontes (2010, p. 116). Com a entrada de novos colaboradores juntos com os membros da empresa que buscam um crescimento profissional, o processo misto vem agregando competitividade entre os candidatos, recrutamento misto que é a mistura dos recrutamentos anteriores. Conforme Klöckner e Campos (2011, p. 122) " […] a prática do recrutamento misto costuma ocorrer quando a empresa se preocupa em dar oportunidade de ascensão a seus colaboradores".
Veremos a seguir o processo das etapas do recrutamento e seleção.

Etapas do recrutamento e seleção

As etapas do processo de recrutamento e seleção começam com a divulgação através de jornais, revistas, rádios, propagandas anúncios etc. Logo após esta etapa é feita uma triagem (separação) para selecionar alguns possíveis candidatos que vão passar por uma entrevista com o setor de RH (Recursos Humanos) que em seguida efetuara a contratação do colaborador que tenha perfil esperado da empresa. Para França (2009, p.180) "A seleção é a escolha do (s) mais adequado (s) para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise de avaliação e comparação de dados. " Já para Chiavenato (2009, p. 105) é "[...] escolher e filtrar, entre os candidatos recrutados, aqueles que tenham maiores probabilidades de se ajustar aos cargos vagos". Pode se perceber isso melhor no fluxo grama do processo de recrutamento e seleção na figura a seguir.

FIGURA 1: Fluxo grama do processo de recrutamento e seleção



Fonte: Elaborado pela própria autora, 2018.

A figura anterior representa o fluxo grama do processo de recrutamento e seleção, onde é divido em cinco etapas diferentes começando o recrutamento, onde as empresa divulgam a vaga em aberto para tentar chamar o maior número de pessoas, depois vem a triagem onde será avaliado os currículos e cadastramento no banco de dados da empresa, logo após a avaliação de currículos os candidatos passam por uma avaliação que pode ser um teste , simulação e entrevista, depois vem a descrição final que mostra as instalações da organização e por último a contratação.

Conceitos sobre equipe e grupo de trabalho

As equipes de trabalho são pessoas a qual todas interagem entre si em benefício de um objetivo comum que seja a maximização do resultado da empresa. De acordo com Chiavenato (1998, p.51) “As equipes de trabalho operam com processo participativo de tomada de decisões, tarefas compartilhadas e responsabilidade por boa parcela do trabalho “gerencial” do nível superior.

Os grupos de trabalho são autônomos, onde cada, profissional faz sua função sem ter ligação alguma. Segundo Bernardes (2009, p.72) “O grupo de pessoas compões, um entre abstrato estruturado que precisa ser mais bem detalhado, utilizando-se, para isso a abordagem sistêmica”.

No entanto de acordo com Robbins (2005, p. 213) as equipes de trabalho são totalmente diferentes de grupo onde o grupo de trabalho compartilha informações, tem responsabilidades individuais, são neutros, tem habilidades aleatórias e variadas, já as equipes têm desempenho coletivo, são proativos, individuais e tem habilidades complementares.

Veremos a seguir os tipos de equipe e suas importâncias.

Tipos de equipe e sua importância nas organizações

Equipe de trabalho é a junção de pessoas com objetivos comuns, tentando melhorar o serviço maximizando os resultados. De acordo com Robbins (2005, p. 214) existem quatro tipos de equipe que são:

Equipe solução de problema, que é constituído de 5 a 12 pessoas que se unem para solucionar alguma falha ou problema que está acontecendo na empresa.

Equipe auto gerenciada, contem cerca de 10 a 15 colaboradores, que fazem as funções de seus antigos gestores.

Equipe multifuncional, é composta por funcionários no mesmo nível hierárquico, mas de diferentes setores.

Equipe virtual usa como ferramenta a tecnologia da informação para melhor alcance de resultados em comum.

No mais as equipes de trabalho estão se tornando cada vez mais importantes, onde elas conseguem solucionar os problemas com maiores facilidades e agilidade.

As equipes de trabalho se tornam importante para a empresa, pois através delas os objetivos são alcançados deforma tranquila sem pressão.

Metodologia

Com o intuito de melhor atender os objetivos propostos, foi realizado um estudo descritivo exploratório, com abordagem qualitativa, pois não existe fins estatísticos e. nem matemática. Conforme Vergara (2009) o estudo realizado em áreas na qual não existe tanto conhecimento acumulado de acordo com sua natureza de sondagem não abordara hipótese.

A pesquisa será aplicada através de questionário com 10 perguntas ao gestor da empresa X, com o procedimento na cidade de São João Del Rei, após o consentimento do entrevistado pretendendo demonstrar o procedimento metodológico. De acordo com Marconi e Lakatos (2011) o método qualitativo é diferente do quantitativo não só pelos padrões estatísticos, mas também pela forma de coleta de dados. A metodologia qualitativa visa analisar aspectos mais profundos. Deste modo esta pesquisa visa analisar de forma geral todos os contextos englobados.

Análise de Dados

A pesquisa realizada permitiu verificar que a teoria se fundiu com as práticas no processo de recrutamento e seleção para formação das equipes assertivas de trabalho. Deste modo foi aplicado um questionário (em anexo) de nove perguntas ao gestor da empresa X a fim de responder o problema de pesquisa.

A questão número um veio abordar o que seria equipe, e foi relatado que Equipe é aquela em que seus integrantes trabalham de maneira em que um ajuda o outro e que pensam e se esforçam em produzir algo que seja para o bem de todos e não buscam alcançar objetivos individuais, mas sim os coletivos. Desta maneira foi possível perceber que o entrevistado tem conhecimento claro do que seria uma equipe.

Já a segunda pergunta trouxe ao conhecimento do leitor a pergunta o que seria um grupo e o entrevistado respondeu “que grupo é aquele onde as pessoas só estão reunidas para satisfazerem suas próprias necessidades. Existe um compartilhamento de informações, mas cada um possui um objetivo particular. ” No mais a pergunta foi respondia claramente com o entendimento do que vem a ser grupo.

No entanto, na terceira questão foi abordado qual seria o papel da equipe e do grupo dentro da organização. Conforme o entrevistado “equipe tem o papel de buscar um bem conjunto, no intuito de se envolver como um todo. Busca alcançar a visão da empresa e cumprir a missão por ela designada. Enquanto o grupo não se sente responsável pela colaboração mútua. O papel das pessoas que o compõe é apenas fazer aquilo que lhes é mandado, pois seus objetivos estão centrados em seus interesses individuais. ” Pode-se ver que perante essa pergunta a resposta dada foi forte, plena e clara, mostrando conhecimento sobre o assunto.

A quarta pergunta abordou o que seria o processo de recrutamento e seleção, e foi dito que “O recrutamento seria a ação de trazer novos integrantes para sua equipe de trabalho. Seleção é o ato de selecionar pessoas para ocupar cargos de acordo com perfis desejados pela empresa”.

Portanto a quinta pergunta veio perguntar se o entrevistado faz algum processo de recrutamento e seleção e como é feito. O mesmo respondeu que “O recrutamento seria a ação de trazer novos integrantes para sua equipe de trabalho. Seleção é o ato de selecionar pessoas para ocupar cargos de acordo com perfis desejados pela empresa. ”

Conforme a sétima questão foi levantada, se a pessoa acha que a equipe pode influenciar na motivação dos colaboradores e de que maneira isso seria feito, foi dito que sim e que “quando se tem uma equipe motivada e com objetivos específicos isso reflete nos outros funcionários. Não significa que serão motivados por isso, mas com certeza trará um impulso para que eles desenvolvam mais e se sintam parte da equipe. ”

Para a oitava pergunta foi questionado, se no ambiente organizacional as equipes exercem algum papel motivacional, e qual seria ele, foi falado que sim e que a “equipe proporciona um ambiente em que todos se sintam parte de uma família. Quando há algum problema todos trabalham juntos no intuito de resolvê-lo, visando alcançar objetivos da empresa em geral. ”

Segundo a penúltima questão levantou a hipótese se a equipe desempenha um papel importante no alcance de melhoria de resultado, no caso da equipe, sim. Ela proporciona um cenário em que os colaboradores estimulam um ao outro. Todos se responsabilizam pelos resultados e se esforçam para alcança-los, somando suas habilidades. Já, em relação ao grupo, acho que por cada um buscar algo diferente,

isso pode comprometer a empresa como um todo, impedindo-a de alcançar os resultados desejados.

A última pergunta quis saber de que forma o processo de Recrutamento e Seleção pode influenciar na formação das Equipes de Trabalho, para que essas se tornem assertivas, e foi relatado que Recrutamento e Seleção são muito importantes, pois, quando bem realizadas, a tendência de se ter uma equipe coesa é muito maior. Isso, com certeza, facilitam as tomadas de decisão tornando-as mais assertivas, bem como o alcance de resultados positivos.

Considerações Finais

Após analisar o questionário de nove perguntas aplicado ao empresário da organização X, da cidade São João Del Rei, ficou claro o seu conhecimento na área de gestão de pessoas.

No entanto no artigo foi retratado o processo de recrutamento que seria a forma de atrair candidatos para passarem pelo processo de seleção. A seleção seria a separação dos candidatos que atendiam as necessidades da empresa e que se encaixavam no que ela queria.

No mais, esses candidatos, de acordo com o cargo, podem ter que trabalhar em grupo, em determinada função visando apenas a sua tarefa ou em equipe que vê a empresa como um todo na busca de resolver suas necessidades.

Com o intuito de responder à pergunta problema deste artigo pode-se perceber que o processo de recrutamento e seleção é de extrema importância, pois através dele conseguem selecionar candidatos competentes para cargo, podendo trabalhar em equipe ou em grupo de acordo com a função e a necessidade da organização. Se a organização precisa de uma pessoa mais proativa que colabore com os outros, seria trabalho em equipe e se precisasse de um trabalho mais individual o trabalhador atuaria em grupo, sempre visando o bem-estar total da organização.

Desta forma com a finalização da pesquisa foi possível observar, que para as empresas conseguirem alcançar altos índices de crescimento e maximização de resultado o processo de recrutamento e seleção é algo que tem que ser levado a sério, pois o funcionário será o reflexo da organização.

Referências

BERNARDES, Cyro. **Sociologia aplicada à administração**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho.** 4. ed. São Paulo. Atlas,1998.

CHIAVENATO, I. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7. ed. Barueri: Manoel, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** Ana Cristina Limongi. 3. Reimp. São Paulo: Altas, 2009.

KLÖCKNER, W. J.; CAMPOS, D. C. Atuando no subsistema recrutamento de pessoal. In: CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos.** Rio de Janeiro: LTC, 2011.

MARCONI, Mariana Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas,2009.

MILKOVICH, George. T; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos.** Trad. Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Altas, 2000.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional.** 11.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall,2005.

VERGARA, S.C. **Projeto e relatório de pesquisa em administração.** São Paulo. Atlas, 2009.