



HAYALLA ETIENE ALVES DE SOUZA

**TENDÊNCIAS E TÉCNICAS UTILIZADAS NOS PROCESSOS DE
RECRUTAMENTOS E SELEÇÃO COM JOVENS DE JI-PARANÁ**

JI-PARANÁ/RO
2019

HAYALLA ETIENE ALVES DE SOUZA

**TENDÊNCIAS E TÉCNICAS UTILIZADAS NOS PROCESSOS DE
RECRUTAMENTOS E SELEÇÃO COM JOVENS DE JI-PARANÁ**

Artigo apresentado ao Curso de Administração do Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Professora Mestre Márcia Cristina Teixeira.

Ji-PARANÁ/RO
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

S729t Souza, Hayalla Etienne Alves de
Tendências e técnicas utilizadas nos processos de recrutamentos e
seleção com jovens de Ji-Paraná / Hayalla Etienne Alves de Souza. -- Ji-
Paraná, 2019.
36 p.
Orientador: Prof. Ms. Márcia Cristina Teixeira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) -
Centro Universitário São Lucas

1. Técnicas de recrutamento. 2. Seleção de pessoas. 3. Gestão de
recursos humanos. 4. Gestão de pessoas. I. Teixeira, Márcia Cristina.
II. Título

CDU 005.953

Bibliotecário(a) Alex Almeida

CRB 11.853

HAYALLA ETIENE ALVES DE SOUZA

**TENDÊNCIAS E TÉCNICAS UTILIZADAS NOS PROCESSOS DE
RECRUTAMENTOS E SELEÇÃO COM JOVENS DE JI-PARANÁ**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para
obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador (ra): Professora Mestre Márcia Cristina Teixeira.

Ji-Paraná, 04 de Dezembro de 2019

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA

Mestre Márcia Cristina Teixeira

Titulação e nome

Centro Universitário São Lucas

Juliana Negrini Tarnoschi de Alcântara

Titulação e nome

Centro Universitário São Lucas

Priscila Lima

Titulação e nome

Convidada externa

TENDÊNCIAS E TÉCNICAS UTILIZADAS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTOS E SELEÇÃO COM JOVENS DE JI-PARANÁ¹

Hayalla Etienne Alves de Souza²
Márcia Cristina Teixeira³

RESUMO: O presente artigo descreve uma pesquisa realizada com os jovens de Ji-Paraná, com intuito de colher informações sobre as técnicas que são utilizadas nos processos de recrutamento e seleção que participaram, e quais são as tendências que estão surgindo neste mercado para melhorar e facilitar estes processos para as empresas. O trabalho tem o foco de coletar informações desses jovens para saber quais são as técnicas que mais se encaixam na hora de recrutar e selecionar esses jovens, para que não ocorra o risco de errar ou gerar mais custos que o necessário para as empresas. As empresas devem usar a internet como aliada para conseguir chegar a estes jovens, como as redes sociais, sites de empregos e outros, para que esta informação chegue até eles. As empresas estão à procura de talentos que venham para somar no futuro, que tenha competência para realizar suas atividades e tarefas de forma adequada e traga bons frutos para a organização.

Palavras-chaves: Gestão de pessoas, Tendências, Técnicas, Recrutamento, Seleção.

ABSTRACT: This paper describes a survey conducted with young people from Ji-Paraná to gather information about the techniques that are used in the recruitment and selection processes that participated, and what are the trends that are emerging in this market to improve and facilitate these processes for companies. The work is focused on collecting information from these young people to know which techniques best fit the time to recruit and select these young people, so that there is no risk of making mistakes or generating more costs than is necessary for companies. Businesses should use the internet as an ally to reach these young people, such as social networks, job sites and others, to get this information to them. Companies are looking for talent to come in the future, who have the skills to perform their activities and tasks properly and bring good results to the organization.

Key-words: Trends, Techniques, People Management, Recruitment, Selection.

INTRODUÇÃO

As tendências e técnicas utilizadas nos processos de recrutamentos e seleção estão mudando a cada ano, pois, estão surgindo novos métodos para que as empresas melhorem ou modifiquem seus processos de recrutamento e seleção com os jovens. Para que consigam obter mais sucesso com a integração de novos talentos ou “sangue novo” dentro das organizações, trazendo mais novidades e criatividade para o grupo empresarial para que consigam atingir as metas e alcançar novos objetivos.

Portanto, com essa evolução nos processos, as empresas necessitam a cada dia se reinventar para se tornarem referência no mercado, gerando mais competitividade, realizando processos de forma mais adequada, recrutando jovens

¹ Artigo apresentado no curso de graduação em Administração do Ensino Superior do Centro Universitário São Lucas 2019, como requisito para conclusão do curso, sobre orientação da professora Mestre Marcia Cristina Teixeira. E-mail: marciafonganca@gmail.com

² Hayalla Etienne Alves de Souza acadêmica do Centro Universitário São Lucas, 2019. E-mail: hayalla.etiene@outlook.com.

³ Mestre Márcia Cristina Teixeira. E-mail: marciafonganca@gmail.com

qualificados que vêm para somar na empresa, gerando resultados, atingindo os objetivos tanto da empresa quanto profissional. Por conta disso, foi realizada esta pesquisa para descobrir as técnicas que as empresas estão usando e verificar onde que está havendo gargalo no processo, e saber quais as tendências que estão surgindo no mercado.

O artigo tem como objetivo geral analisar as tendências e técnicas utilizadas nos processos de recrutamentos e seleção com jovens de Ji-Paraná. Para isso, tem como objetivos específicos: verificar as tendências e técnicas que são utilizadas na atualidade nos processos de recrutamento e seleção; analisar os métodos atuais de recrutamento e como essas informações sobre vaga alcança o público jovem; compreender a influência da tecnologia nos processos de recrutamento e seleção; verificar o ponto de vista dos jovens diante da sua participação em um processo de recrutamento e seleção e analisar o que os jovens pensam sobre como deve ser feito um processo de recrutamento e seleção com eles e quais são as principais etapas que devem conter nos processos.

No Brasil, vêm crescendo cada vez mais esses processos e surgindo novas tendências e técnicas de recrutar e selecionar os jovens que estão entrando no mercado de trabalho. As empresas estão valorizando mais essas técnicas de recrutamento, para que consigam selecionar o candidato que mais se enquadra com o cargo. E muitas vezes as empresas acabam contratando outras empresas especializadas para fazer recrutamento de pessoal, oferecendo todos os dados possíveis para que consigam realizá-lo e encontrar os jovens mais qualificados e adequados para preencher a vaga, com intuito de conseguir ter mais sucesso ao fazer sua escolha.

O processo de recrutamento e seleção de jovens nas empresas está se tornando algo frequente por conta da busca de novos talentos e por estarem mais ligados às tecnologias da atualidade, pois o método de realizar este tipo de recrutamento vai ser bem diferente do que estão acostumados a fazer. Os jovens são completamente ativos em mídias sociais, e não em revistas e jornais. O artigo traz a oportunidade para as empresas poderem visualizar quais são as tendências que estão crescendo no mercado e obterem sucesso no decorrer do tempo. E também mostrar detalhadamente como a tecnologia está influenciando nos processos de recrutamento e seleção. E ainda traz a opinião dos jovens sobre como deve ser feito o processo de recrutamento e seleção com eles, mostrando e trazendo informações para as empresas melhorarem ou acrescentarem no seu processo.

1.1- REFERENCIAL TEÓRICO

Esta parte trata da fundamentação teórica do artigo e fornece todas as informações necessárias e fundamentais para compreender a importância das tendências e técnicas de recrutamento e seleção com os jovens nas organizações. E mostrará como esses processos ajudam as empresas no seu crescimento e a ter no seu ambiente interno talentos com competência.

1.1.1 - Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é uma das áreas que mais vem sofrendo mudanças e transformações nos últimos anos. Isso, pelo fato de o gestor poder aplicar e

gerenciar os processos de avaliação dos funcionários e candidatos que queiram ingressar na empresa. Isso tudo é realizado de acordo com as necessidades específicas da empresa. A gestão de pessoas ajuda o administrador a desempenhar as funções do processo administrativo, planejar, dirigir, organizar e controlar, com a ajuda da sua equipe, para alcançar suas metas, objetivos e resultados. É o meio de agregar talentos à organização, de integrar os talentos à cultura da empresa e acolhê-los na mesma (Chiavenato, 2014).

Dentro de uma organização o principal atrativo é o ser humano, no qual precisam estar motivados para realizar suas tarefas e obter resultados. Precisam saber quais são seus direitos e deveres e ser profissional em tudo que realiza dentro do ambiente corporativo. Em se tratando de gestão de pessoas, sabemos que não é uma realidade que sempre existiu e ainda não é muito explorada por várias organizações, ou seja, as pessoas nem sempre foram o principal atrativo das empresas. As pessoas eram consideradas máquinas dentro da organização, os gestores nem pensavam se os desejos e objetivos dos colaboradores estavam sendo realizados e, por conta disso gerava alguns problemas, pois estes não se sentiam motivados para realizarem suas atividades. (Brito, 2019).

Dentro da gestão de pessoas é importante ter uma gestão estratégica das pessoas, porque assim terá um equilíbrio maior na organização, pois, esta gestão busca entender os colaboradores e o contexto em que eles estão inseridos, alicerçando e compactando a satisfação de cada um dos indivíduos que estejam envolvidos, ao mesmo tempo, a gestão alavanca as mudanças e ajuda nas tomadas de decisões necessárias dentro da empresa. Esta gestão estratégica de pessoas têm que ser desempenhada pelos gestores de negócios de uma empresa, pois é ele que tem o controle total das ações e recursos da empresa, e tem o auxílio e ajuda do setor de recursos humanos, para ajudar a melhorar o desempenho e atingir as metas que foram determinadas, as necessidades individuais dos colaboradores, da organização e sociedade. (Xavier, 2011)

Mascarenhas (2008, apud Xavier, 2011) define gestão estratégica de pessoas como, “toda e qualquer mobilização, orientação, direcionamento e administração do fator humano ao elaborar uma para a organização envolvendo o setor de recursos humanos e garantindo que todos na organização tenham percepção das estratégias e caminhem junto à empresa.”

A gestão de pessoas é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações. Esta gestão ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de colaboradores de uma empresa, é a área que tem a função de humanizar as empresas. As vezes a gestão de pessoas é confundida com o setor de Recursos Humanos da empresa, pois o RH é a técnica e os mecanismo que o profissional utiliza e a área de gestão de pessoas tem o objetivo de valorizar o profissional dentro da organização, tem a responsabilidade da formação dos profissionais, desenvolver e colaborar para o crescimento da instituição e do próprio profissional. Foi sendo notado a importância e valorização dos colaboradores para a organização, tornando-se um diferencial. A gestão de pessoas passou a assumir um papel de liderança dentro da empresa, pois com ela consegue alcançar a excelência

organizacional necessária para enfrentar qualquer obstáculo no mercado competitivo, como a globalização, as novas tecnologias e a gestão do capital intelectual. (Gil, 2007, apud Brito, 2019).

A área de gestão de pessoas, antigamente era denominada administração de recursos humanos, pode ser considerada contingente e situacional, que é o modo de manter uma interação entre os ambientes interno e externo da empresa. A gestão de pessoas envolve várias ciências sociais e humanas. Segundo Mikovich e Boudreau (2002, apud Romero, 2013, p.16), pode-se conceituar que “Gestão de pessoas é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos colaboradores/servidores e das organizações.”

Outros autores apresentam conceitos diferenciados, Dessler (2003, p.02, apud Romero, 2013, p.17) apresenta a gestão de pessoas como uma função administrativa, ou seja, todos gestores que ocupam cargos de comando são considerados gestores de pessoas, porque estão envolvidos diretamente com atividades de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e treinamento de pessoal.

A gestão de pessoas tem uma visão estratégica dos colaboradores, percebendo que não são apenas recursos e que é necessário começar a tratá-los como parceiros da organização. Isso mudou devido as pessoas não serem administradas e sim gerenciadas. (Romero, 2013).

Segundo Fischer (2002, apud Dutra, 2016), o novo modelo de gestão de pessoas é entendido através da maneira como a organização gerencia e orienta o comportamento humano no trabalho. Através dos princípios, estratégias, políticas e práticas que adota na sua estrutura organizacional. Este novo modelo é influenciado pelas novas tecnologias utilizadas, estratégias adotadas e sua cultura organizacional.

A gestão de pessoas possui as premissas de desenvolvimento mútuo, satisfação mútua e a consistência no tempo. Também possui algumas características, como a transparência, simplicidade e a flexibilidade. E conforme as organizações gerenciam e orientam seus colaboradores é possível perceber que eles têm uma preocupação com a integração entre o conjunto de políticas e práticas da gestão de pessoas, pois é nessa interação que ocorre a sinergia para que as expectativas das pessoas sejam atendidas e da organização no futuro. A gestão de pessoas é representada por uma balança, pois precisa ter um equilíbrio contínuo entre a organização e as pessoas, esse equilíbrio acontece devido o processo de gestão de pessoas, mas não é o suficiente. É necessário um conjunto de políticas e práticas organizacionais que sirva como suporte para a base de sustentação tanto do equilíbrio quanto dos processos, que é chamado de bases estruturais. (Dutra, 2016). Veja a figura 1.

Figura 1 - Modelo de gestão de pessoas



Fonte: Dutra, 2016, p. 43

1.1.2 – Importância dos processos de recrutamento e seleção nas organizações

O processo de recrutamento e seleção é um dos mais importantes para a organização, pois é através dele que a empresa conseguirá trazer novos talentos para ocuparem cargos e fazerem parte das equipes, impactando diretamente nos seus resultados e no seu crescimento. Se os processos não forem realizados de forma correta e estratégica poderá impactar de forma negativa para empresa. Na concepção de Limonge-França e Arellano (2002, apud Ferreira e Vargas, 2014) o processo de recrutamento e seleção são umas das principais técnicas desempenhadas pelo RH, sempre com a intenção de utilizar técnicas que asseguram a qualidade do pessoal que a organização precisa sustentar. Tornando-se um instrumento de muita importância para os empregados que se associam a estratégia de negócio e a composição operacional da empresa.

O primeiro passo para a empresa ser um diferencial no mercado de trabalho é fazer investimentos em departamentos de recrutamento e seleção. Para realizar esses dois processos envolvem etapas muito complexas e precisam estar alinhadas com a cultura organizacional. De acordo com Amorim (2019), é importante que a empresa recrute e selecione as pessoas certas para as posições certas, para que a organização alcance seus objetivos com desempenho superior. Qualquer empresa precisa estar bem preparada para enfrentar os desafios da competitividade, e na

busca de sua sustentabilidade no mercado, e a procura pela pessoa certa é um dos principais paradigmas da moderna gestão de pessoas.

Por conta disso, os processos de recrutamento e seleção, devem ser bem planejados para ficarem de acordo com o contexto e momento vivido pela organização. Por isso que o responsável pelo recrutamento e seleção da empresa deve estar em harmonia com o setor de recursos humanos, por que é de sua responsabilidade trazer bons colaboradores para a organização. Segundo Drucker (2010, apud Amorim, 2019), umas das decisões mais importantes numa empresa são as que envolvem pessoas, como preenchimento de vagas, colocar pessoas em cargos, promovê-las, despedi-las e outras. Portanto, não importa o quanto as pessoas escolhidas sejam brilhantes e inteligentes, se são colocadas em cargos que não são feitos para elas não alcançará os resultados esperados. Por isso, a organização tem que ser bem criteriosa na hora de escolher a pessoa para ocupar certo cargo dentro da mesma.

Atualmente os currículos não são mais um cartão-de-visita para que uma pessoa possa se candidatar a uma vaga, é necessário que venha acompanhada as capacidades técnicas do candidato, porque as empresas estão valorizando cada vez mais as pessoas e o seu potencial tanto intelectual quanto emocional. E para que não venham a fadar o insucesso, as organizações estão dando mais valor a esses processos, com objetivo de identificar e descrever quais candidatos tem o perfil procurado pela empresa. As organizações utilizam os currículos e as fichas de solicitação do emprego, mas as pessoas são escolhidas pelos seus conhecimentos técnicos e experiência no cargo. Esses conhecimentos e experiência serão constatados no processo de seleção, assim como a adaptação do candidato à cultura da organização e ao seu perfil comportamental. (Banov, 2015).

Uma boa gestão de pessoas leva a empresa ao sucesso, e as pessoas passaram do patamar de ser um desafio para organização e se tornaram uma vantagem competitiva no seu crescimento. E para que o novo colaborador consiga se adaptar e se desenvolver dentro da empresa, é necessário que tenha um acompanhamento do gestor que o contratou, assim garantindo o seu crescimento e sucesso na sua integração às novas funções. É muito importante que a empresa tenha um plano bem organizado, traçando todas as estratégias necessárias de acordo com suas necessidades garantindo informações precisas para realizar os processos de recrutamento e seleção (Baylão e Rocha, 2014).

O processo de recrutamento é importante para as empresas porque não se trata apenas da divulgação das vagas, mais sim de atrair pessoas qualificadas dentro das necessidades da organização. Se uma divulgação for mal planejada, não irá conseguir atingir o seu público-alvo, e pode surtir efeitos contrários, como captar candidatos fora do perfil desejado, descartando um tempo maior para analisar os perfis. (Fidelis; Banov, 2009, p.55 apud Banov, 2015, p.42).

Foi feita uma pesquisa com 1.115 companhias durante dois anos para descobrir as empresas humanizadas do Brasil. A pesquisa foi realizada por Pedro Paro, o fundador da startup Trustin, e têm doutorado pela USP, Mateus Gerolamo, professor doutor da USP, e Rodrigo Caetano, escritor, a pesquisa não é um ranking. Com este estudo foi possível verificar que as empresas humanizadas chegam a ter

uma rentabilidade duas ou mais vezes superior a médias das 500 maiores empresas do país. E ainda alcançam uma satisfação de 240% superior junto aos clientes e 225% de bem-estar entre os colaboradores. Para um dos idealizadores do projeto, quer que esta pesquisa seja feita a cada dois anos, contando com o aumento de organizações que serão pesquisadas e analisadas. Paro (2019) diz “Nós queremos que a pesquisa sirva de exemplo para o surgimento de cada vez mais negócios inspiradores e humanizados pelo país”. Este estudo foi divulgado durante o CCLAC 2019, evento de capitalismo consciente realizado em São Paulo. (Julio, 2019)

Algumas das empresas que participaram da pesquisa a Raccoon eleita a melhor agência de marketing digital da América Latina. O BANCOOB – Banco Cooperativo do Brasil S. A. – é um banco privado especializado no atendimento a cooperativas de crédito, e o controle acionário pertence a entidades filiadas ao Sicoob. E sua história se baseia na gestão estratégica dos negócios e no trabalho integrado, para estimular o desenvolvimento do cooperativismo de crédito no País. E a Treta Pak é uma das três empresas do Grupo Tetra Laval, é um grupo privado que teve início na Suécia, eles trabalham disponibilizando alimentos seguros em qualquer lugar, e tem o orgulho de fornecer as melhores soluções possíveis de processamento e envase de alimentos. (Julio, 2019)

1.1.3 - Processo de recrutamento

O processo de recrutamento é o meio onde as empresas buscam candidatos, dentre quais serão selecionados os futuros colaboradores da empresa. A empresa realiza o recrutamento quando há necessidades presentes e futuras de recursos humanos. Para isso, é realizado uma pesquisa sobre as fontes capazes de fornecer os seus candidatos e a quantidade suficiente para atingir seus objetivos. (Alves, 2019).

O recrutamento refere-se a todos os meios que são utilizados pelas organizações para realizar a divulgação de suas vagas, com o objetivo de atrair candidatos desejados por elas. Este planejamento é muito importante, pois nele consta os custos para empresa, disponibilizando um valor para realizar este processo. Com o passar do tempo o valor para realizar o recrutamento vem se tornando mais elevado, em função do grande número de candidatos disponíveis no mercado, mas a maioria não possui a qualificação desejada para ocupar os cargos em aberto, o que faz com que as empresa realizem um recrutamento cada vez mais estratégico para encontrar candidatos que se encaixam às necessidades das vagas. (Banov, 2015).

As organizações realizam o recrutamento para buscar candidatos qualificados e competentes para ocupar cargos na organização e que tragam resultados na realização das suas atividades e tarefas, mostrando que são capazes de fornecer o seu máximo para que seja alcançado o sucesso organizacional. “Recrutar pessoas passou a ser estratégico para as organizações. Atrair talento é fundamental para o sucesso organizacional, seja no longo ou no curto prazo.” (Chiavenato, 2014, p.113). Quando for ser feito o recrutamento na organização é preciso conhecer e analisar o que a organização está necessitando, verificar o que o mercado está oferecendo no momento e como será feita essa comunicação com o mercado. (Lotz e Burda, 2015).

1.1.3.1 - Definição de recrutamento

O recrutamento é um processo que tem o intuito de atrair candidatos potencialmente qualificados, que serão futuramente selecionados para fazerem parte da empresa. Esse processo é feito através de pesquisas junto as fontes que disponibilizam possíveis candidatos. Ferreira (2014) diz que o recrutamento não é uma atitude passiva de ficar esperando os candidatos, mas sim uma atitude ativa, fazer com que desperte o interesse e consiga atrair os melhores profissionais do mercado. E são associadas ao processo de recrutamento algumas questões que dizem respeito a correta especificação, que é a posição de trabalho, o salário e benefícios ofertados, fontes de candidatos e as mensagens.

Segundo Chiavenato (2014, p.101)

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no MRH para abastecer o seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao MRH. O recrutamento – tal como ocorre com o processo de comunicação – é um processo de duas mãos: comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo que atrai os candidatos para o processo seletivo: estímulo e resposta. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados.

O recrutamento tem como principal objetivo buscar pessoas para abastecer o processo de seleção da organização. Existe várias maneiras de se realizar esse processo, há duas formas básica: a organização pode atrair seus próprios colaboradores internos que trabalham em outros cargos, e também buscar as pessoas que não possuem nenhum vínculo direto com a organização e que estão disponíveis e a procura de trabalho. (Limongi-França e Arellano, 2002, apud Quintanilha, 2019). Chiavenato (2010, p.26, apud Farias, 2015, p.10,) “O recrutamento é um processo de localização, identificação e atração de candidatos para a organização”. Busca de um conjunto de candidatos com conhecimentos, habilidades e experiência esperadas por uma organização.

O processo de recrutamento varia de empresa para empresa, pois, cada organização tem um modo de começar e terminar o seu processo, como a abertura da vaga do setor, e informações necessárias. Algumas organizações optam por não colocar os benefícios e quanto está sendo oferecido pela vaga, e muitas organizações ainda tem nos dias de hoje o setor de recursos humanos como um apoio na hora de fazer esse recrutamento. (Chiavenato,2014).

Fazer o recrutamento de pessoas novas ou internas da empresa requer conhecimento da função do cargo e características que ele busca no candidato, através dessas características ajudará depois no processo de seleção. (Lotz e Burda, 2015).

1.1.4 – Tipos e as etapas do processo de recrutamento

As pessoas ideais para os cargos oferecidos pela organização nem sempre estão no mercado de trabalho, essas pessoas podem já ter vínculo com a mesma, ou seja, podem ser pessoas que já ocupam cargos em outros setores dentro da

organização. Para que consigam colocar a pessoa certa no cargo certo, a organização pode procurar esses profissionais tanto dentro da organização (recrutamento interno), como fora (recrutamento externo) ou também pode optar por utilizar as duas formas ao mesmo tempo (recrutamento misto). (Lotz e Burda, 2015).

1.1.4.1 – Recrutamento Interno

Lotz e Burda (2015) conceituam o recrutamento interno como a busca por candidatos que possuem potencial, habilidades e competência para ocuparem cargos dentro da organização, ou seja, serem transferidos, promovidos ou até mesmo transferido e promovido ao mesmo tempo, conhecido como movimentação diagonal. “Recrutamento interno é uma oportunidade para promoção e transferência de pessoal” (Fidelis e Banov, 2006, p.56, apud Lotz e Burda, 2015, p.82).

Chiavenato (2009) determina recrutamento interno como uma necessidade de a organização preencher uma vaga com seu próprio pessoal. E esse recrutamento interno é vantajoso para organização por ser mais econômica, rápida, promove uma competição saudável entre os colaboradores e traz mais segurança para organização na hora de escolher a pessoas, pois, a organização já conhece e acompanha seu desenvolvimento há algum tempo. O autor explica também que é desvantajoso para organização, porque ela pode acabar promovendo ou transferindo uma pessoa que não está no momento adequado para conviver com tal mudança, pode gerar conflitos de interesses entre os colaboradores e acabar perdendo a oportunidade de buscar pessoas novas no mercado que possam somar no futuro da empresa.

Quando se realiza o recrutamento interno numa organização, diminui a entrada de novas ideias, de novas fontes de contato, interfaces e de novas experiências na empresa. E para que não gere uma impressão de favoritismo, as regras devem ser bem claras e divulgadas para os colaboradores. E quando ocorre esse tipo de recrutamento a divulgação é feita através da internet, mural de vagas, jornais ou newsletters eletrônicos ou impressos de circulação interna, e é necessário que esse processo tenha um nome específico, dizem que é um processo de recrutamento interno. (Ferreira, 2014).

1.1.4.2 – Recrutamento Externo

Para Banov (2015) o recrutamento externo é um processo que a empresa realiza a divulgação das vagas fora da organização para captar pessoas com o perfil desejado. Para atrair pessoas novas para a organização com novos talentos, habilidades e expectativas diversas, e muitas das vezes, os candidatos já estão treinados por outras empresas.

Lotz e Burda (2015, p.87) conceituam, “O recrutamento externo é um processo que visa atrair candidatos qualificados para ocupar as vagas na organização.” É a busca por profissionais ideais para ocupar a vaga em aberto no mercado de trabalho, trazendo os melhores possíveis e que venham somar na empresa e no seu sucesso.

Recrutamento externo é a procura de candidatos que estão disponíveis no mercado de trabalho ou que estão vinculados em outras organizações, ou seja,

busca por pessoas novas que possuem potencial e talento. Podem ser encontradas através de parcerias com escolas e universidades, agências de recrutamento, a própria empresas e outras empresas. A abordagem desses recrutados pode ser feita através da divulgação de cartazes na portaria da empresa, por sites, jornais, revistas e indicação de colaboradores. (Chiavenato, 2009).

O recrutamento externo visa atrair candidatos do mercado, pessoas fora da empresa, trazendo para organização enriquecimento do capital intelectual, aproveitamento dos investimentos em treinamentos e desenvolvimento que foram realizados por outras empresas e a renovação da cultura organizacional. Este processo, porém, traz mais custos para organização e é mais demorado que o recrutamento interno por não conhecer o perfil de cada candidato e suas competências. (Ferreira, 2014).

Chiavenato (2009) esse tipo de recrutamento traz a vantagem de preencher a vaga com “sangue novo”, de adquirir mais competência para organização, e se for funcionário de outra empresa pode ter a vantagem de não precisar fazer treinamento e aumenta o índice de recursos humanos na empresa. Mas também traz desvantagem para organização, pois, demora mais o processo, tem gasto na hora de fazer a divulgação ou na contratação de uma agência especializada, é mais difícil o processo por não conhecer o candidato e acarreta a possibilidade de mexer na estrutura salarial.

1.1.4.3 – Recrutamento Misto

O recrutamento misto é o processo onde a empresa realiza o recrutamento interno e externo ao mesmo tempo, também podendo começar com o interno e terminar com externo ou ao contrário, primeiro externo e interno depois. Toda vez que a organização realiza o recrutamento interno e seleciona um candidato para mudar de cargo surge uma vaga na organização, essa vaga precisa ser preenchida, então a organização realiza o recrutamento externo para buscar um candidato que tenha as habilidades e o potencial ideal para o cargo disponível. Lotz e Burda (2015), “O recrutamento misto é aquele que, para atrair candidatos às vagas disponíveis, recorre tanto ao recrutamento interno quanto ao recrutamento externo.” Muitas organizações optam por esse tipo de processo porque traz diversidade para organização e novas experiências e oportunidades dos colaboradores crescerem dentro das organizações na sua carreira profissional.

De acordo com Ferreira (2014) o recrutamento misto pode ser realizado através da abertura de oportunidade internamente, e se não encontrar o candidato ideal para o cargo, faça a divulgação externamente. Segunda opção é abrir internamente e externamente a oportunidade, ao mesmo tempo, onde o cargo será preenchido pelo melhor candidato. E por último, abrir primeiramente a oportunidade para o mercado externo, e caso não encontre o candidato qualificado para a vaga, fazer a divulgação interna.

O recrutamento misto é vantajoso para organização, mas não quer dizer que é o melhor, pois, para realizar esse tipo de recrutamento a organização tem que levar em conta alguns fatores. O ambiente interno da organização verificando quais são as políticas e cultura, o seu capital humano, analisar se é possível fazer movimentações de colaboradores dentro da organização, se possuem as exigências

necessárias. O ambiente externo, verificar a disponibilidade que o mercado está tendo de mão-de-obra, as condições que ele está oferecendo, se possui pessoas qualificadas e competentes para ocupar os cargos disponíveis. (Lotz e Burda, 2015).

1.1.4.4 – Técnicas e etapas do recrutamento

As técnicas utilizadas no recrutamento têm que levar em conta o segmento de cada mercado, pois cada um tem características diferentes, apresenta diferentes expectativas e espiroações, e deve ser usado diferentes meios de comunicação para chegar e alcançar seus objetivos. (Chiavenato, 1997, apud Araújo, 2014).

Portanto, a escolha dos meios utilizados influenciará no direcionamento que o recrutamento terá, podendo colocar o processo em risco ou sucesso, gerando responsabilidade de quem define. Araújo (2014), as técnicas que podem ser utilizadas são:

- **Contratando assessorias de recursos humanos:** nada mais é que a empresa contratar uma empresa terceirizada para realizar o processo de recrutamento como o de seleção também, definindo os testes e avaliações possíveis que poderá ser realizadas com os candidatos de acordo com as informações da vaga, tornando-se responsável por essas atividades sem que a empresa se preocupe e realiza-las.
- **Contratando head hunters:** é uma técnica não apenas utilizada para recrutar pessoas, mas para recrutar as melhores do mercado, mesmo que tenham vínculo com outras empresas concorrentes. *Head hunters* significa, *caça-talentos* ou *caçador de talentos*.
- **Indicação por pessoas da organização:** é quando a própria empresa pedem indicações de seus colaboradores, no intuito de que as pessoas indiquem pessoas qualificadas e competentes para ocupar o cargo. Mesmo que essa técnica não seja a mais apropriada para formas de recrutamento as empresas utilizam por ser uma técnica mais barata e rápida, e sabendo que os colaboradores indicará pessoas que não demonstrem riscos um competência duvidosa.
- **Fazendo uso da internet:** são utilizados atualmente por possuir na internet sites de vários tipos, que facilita com que pessoas se candidate-se e disponibilizem seus currículos para que as empresas olhem e analisem na hora de fazer um processo de recrutamento.
- **Utilizando currículos pré-cadastrados:** essa técnica refere-se aos currículos de pessoas que já participaram de processos de recrutamento e não foram selecionadas. Esses currículos são colocados em um banco de dados para que sejam utilizados quando a empresa futuramente precisar.
- **Ativando os meios de comunicação (jornal, revistas, internet, rádios, etc.):** essa técnica é a mais utilizada e conhecida pelas pessoas. Para realizar essa técnica é necessário conhecer seu público-alvo, pois cada público tem um modo de ser recrutado, para assim escolher o meio que será utilizado.
- **Vinculando-se a outras instituições, associações, agremiações, cooperativas e/ou sindicatos:** com esse vínculo possibilita um acesso a muitas fontes de captação de pessoas qualificadas, promovendo programas de estágios e projetos científicos juntamente com as entidades educacionais. E com isso muitas pessoas que se destacam ou que realizam grandes progressos nas empresas acabam ganhando a oportunidade de se ingressar na empresa e construir uma carreira profissional. (Dutra, 2002, apud Araújo, 2014).

Para realizar um processo de recrutamento dentro de uma organização é necessário realizar um planejamento bem elaborado e possuir estratégias para sair na frente dos concorrentes e chamar mais a atenção dos candidatos no mercado, ou seja, chamar a atenção dos melhores profissionais do mercado. A seguir, de acordo com Banov (2012, p.39, apud Farias, 2015, p.11) as principais etapas do processo de recrutamento:

Coleta de dados – detalhamento do perfil de cargo, mapeamento das competências, tempo disponível para preencher a vaga, recursos financeiros destinados ao recrutamento, situação do mercado de trabalho etc.

Planejamento – quando ocorre o recrutamento, a escolha do tipo (interno, externo e misto), a escolha dos meios de divulgação, a previsão de custos, a definição do conteúdo da divulgação (resumo das atividades, qualificações necessárias para o cargo, benefícios oferecidos e o contato da empresa que está recrutando), as responsabilidades sobre o processo etc.

Execução do recrutamento – divulgação da vaga.

Avaliação do recrutamento – do número de candidatos que responderam ao recrutamento (enviando currículos, preenchendo fichas ou cadastrando o currículo no site), quantos eram realmente os candidatos qualificados para a vaga? As vagas foram preenchidas? Os meios foram eficazes?

1.1.5 – Recrutamento com os jovens

As organizações atualmente, na hora de contratar novos colaboradores, procuram os candidatos *millennials* por serem mais jovens e ágeis, e ainda podendo ser mais produtivos para empresa. E no momento que vivemos é necessário que as organizações fiquem mais atentas a esses jovens, pois eles serão o futuro tanto da organização quanto do mundo. Ao fazer esse recrutamento com os jovens, possibilita construir uma organização de acordo com as novas oportunidades que o mercado oferece a cada dia e chegar aos objetivos esperados e almejados. As novas gerações transformam a cultura organizacional da empresa, por isso é complicado para uma organização fazer esse tipo de recrutamento, pois acaba gerando atrito ou ruptura dentro da empresa.

As organizações ao realizar esse tipo de recrutamento têm que recrutar os jovens certos, para que os selecionados ajudem na produtividade e gestão da empresa. Porque se recrutar os candidatos errados pode custar caro e/ou ser difícil de corrigir os possíveis erros futuros, por isso a organização ao recrutar um candidato deve prestar atenção em várias coisas essenciais no processo. Tem que levar em conta que nem todos jovens são iguais, nem sempre eles apresentam ansiedade, ambição ou tem a cultura tecnológica que marca sua geração. (7 armadilhas práticas para evitar ao recrutar candidatos *millennials*, 2019, disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutar-candidatos-millennials/>).

Ao recrutar candidatos da nova geração as empresas têm que evitar ao máximo cometer erros no processo, pois a escolha errada de candidato pode acarretar custo para empresa, afetar a carreira profissional do candidato e seus objetivos de vida. A empresa tem que correr de todas as armadilhas possíveis para evitar qualquer problema futuramente. Muitas empresas cometem o erro de contratar os jovens sem saber realmente os seus objetivos e o porquê escolheram essa carreira. O recrutamento é um processo que deve ser levado a sério por todos, pois

se não for, corre o risco de contratar pessoas ruins, não qualificadas suficiente para ocupar o cargo da sua empresa. E para não correr este risco distribua corretamente os papéis de acordo com cada entrevistador e deixem cada um pronto para realizar seu papel. (Cocenza, 2009).

Quando for recrutar os jovens as empresas não podem levar como base os interesses pessoais, preferência e preconceito. Porque esse tipo de visão pode acarretar em impedir o crescimento da empresa, é necessário que a empresa recrute candidatos com bases em suas qualificações, habilidades, competências e experiências.

Ao realizar um recrutamento com jovens é preciso que contenha todas as informações necessárias da descrição do cargo. Os jovens de hoje não estão apenas em busca de dinheiro e benefícios, eles querem mais flexibilidade de horários, ter mais participação na empresa e outros. Por conta disso, as empresas não precisam destacar no processo de recrutamento a compensação que está oferecendo para o cargo. E se possível mantenha uma boa imagem da empresa, porque isso atrai os candidatos certos, e os jovens olham muito isso no momento em que vão à procura de uma empresa que queiram ingressar, pois, isso mostra para eles que a organização tem um propósito e objetivos, que poderão ter uma carreira profissional bem-sucedida. (Cocenza, 2009).

1.1.6 - Processo de seleção

O processo de seleção é realizado pelas organizações logo depois que é feito o recrutamento de pessoas, que tem por finalidade escolher o candidato que chegue mais perto do que a organização está procurando para ocupar o cargo disponível na mesma. A organização chega nesta conclusão depois que for feita uma comparação entre o candidato e os requisitos do cargo oferecido. “A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas alguns candidatos possam ingressar na organização: aqueles que apresentam as características desejadas.” (Chiavenato, 2014, p.118).

No processo de seleção a cultura interfere e determina os critérios que serão utilizados para selecionar a pessoa adequada para o cargo da empresa, pois é a cultura quem estabelece os critérios de quem serve ou não para organização. O tradicional processo seletivo sempre se inicia com o levantamento do perfil do cargo, que tinha como foco o cargo e suas necessidades, mas atualmente as competências organizacionais e individuais estão sendo enfatizadas, passando o foco do cargo para as pessoas que vão ocupá-lo. (Banov, 2015).

A seleção de pessoas para a organização não depende apenas dela, é necessário que as pessoas também selecionem a organização para trabalharem, pois, as duas coisas têm que andar juntas. Porque com essa união será mais vantajoso para ambas, mostrando que o processo de agregar pessoas novas na organização é mais que a adequação e sim de somar no sucesso da organização trazendo novos talentos para agregar mais conhecimento e competitividade no mercado. (Chiavenato, 2014).

Os processos de recrutamento e seleção têm que obedecer a um planejamento. Antes mesmo de a organização começar a fazer o recrutamento de

para pessoas é necessário ter um plano para que todas as informações necessárias sejam fornecidas para que não ocorra nenhum problema tanto para a organização como para os possíveis candidatos. O processo de seleção também tem que possuir um planejamento, pois, são utilizadas várias técnicas e ferramentas para realização desse processo. Este processo de agregar pessoas na organização é um meio de servir suas necessidades, para adquirir novas habilidades, conhecimentos e competências que permitam à organização atingir suas metas e objetivos que foram propostos e almejados no ano. (Chiavenato, 2014). A organização precisa saber onde irá procurar esses candidatos no mercado devendo determinar as recompensas que será oferecida, os benefícios e como motivar o seu desenvolvimento dentro da organização no dia-a-dia. (Faria, 2015).

1.1.6.1 - Definição de seleção

O processo de seleção é o momento da escolha da pessoa certa para o cargo certo. Essa escolha tem que estar de acordo com as exigências do cargo e comparar com as características do candidato, para definir o que chega mais perto do perfil desejado.

Segundo Chiavenato (2014, p.116)

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas alguns candidatos possam ingressar na organização: aqueles que apresentam as características desejadas. Há um velho ditado popular que afirma que a seleção é a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo e no tempo certo. E isso corresponde à verdade. Em termos mais amplos, a seleção busca entre os vários candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização ou que possuam as competências requeridas pelo negócio, visando a manter ou a aumentar a eficiência do desempenho humano, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital humano da organização que o processo seletivo deve preservar ou enriquecer.

O processo de seleção está completamente ligado ao recrutamento, pois, tem que estar abastecido com candidatos altamente qualificados e que possuem potencial. É a etapa de comparação do perfil do candidato com a vaga que a organização está oferecendo ao mercado, para assim definir qual candidato chega ou atende as exigências estabelecidas. (Chiavenato, 2009).

No processo de seleção a organização tem que levar em conta o perfil do profissional exigido e seu capital intelectual, porque para obter sucesso na hora da seleção tem que verificar quais são as habilidades profissionais que os candidatos apresentam e comparar com suas necessidades, suas características comportamentais, com a cultura da empresa e com os candidatos selecionados, para que não ocorra a possibilidade de não atingir o objetivo esperado, pois, possuem como base as informações oferecidas pelo cargo, e realizar a comparação com o perfil dos candidatos. (Knapik, 2012).

Lotz e Burda (2015), dizem que para realizar um processo seletivo numa organização as informações precisam estar de acordo com a descrição dos cargos, trazendo assim, mais critérios na hora de fazer a seleção. Verificando se o candidato apresenta as condições compatíveis às exigências do cargo ofertado, se está à

altura do cargo profissionalmente, se possui o conhecimento e se sabe colocar em prática na hora que precisar.

Muitas empresas estão modificando seu modo de realizar o processo de seleção, trocando o processo tradicional, que é referente ao cargo e suas características, para um processo de seleção por competência. Por vezes as empresas acabam perdendo candidatos altamente competentes por conta do método de seleção utilizada. Chiavenato (2014) diz que o processo seletivo não está mais sendo realizado por algumas empresas com intuito de ocupar cargos específicos e sim em trazer pessoas altamente competentes para organização que possam realizar todas as tarefas e funções do cargo em questão.

1.1.7 – Ferramentas e técnicas utilizadas no processo de seleção

Faria (2015) define como as principais ferramentas de seleção, as entrevistas, testes de conhecimento e capacidade, testes psicológicos, testes de personalidade, dinâmicas de grupo, provas situacionais ou técnicas vivenciais e investigação de histórico. Essas ferramentas ajudam a organização a conhecer melhor seus candidatos e fazer uma escolha mais correta possível.

1.1.7.1 – Análise de currículo

O currículo é um documento elaborado pelo candidato para fornecer todas as informações importantes sobre o mesmo, coloca-se os dados pessoais, objetivo profissional, escolaridade, experiência profissional, habilidades e outros dados referente à sua vida profissional. Os currículos são solicitados principalmente para cargos de médio e alto prestígio social, e para cargo de menor prestígio o candidato é convidado a comparecer na empresa preencher a ficha de solicitação de emprego. Existe dois tipos de currículos, o completo e detalhado, que contém todos os dados do candidato e as informações de seus documentos. E também existe o currículo simplificado, que contém uma página e meia, onde o candidato resume um pouco da sua trajetória. (Banov, 2015).

1.1.7.2 – Entrevista

A entrevista é altamente relevante no processo seletivo da organização, por isso, deve ser conduzida por um profissional qualificado e preparado, senão pode ocorrer distorções, como ruídos, e comprometer na hora de fazer a escolha do candidato. (Lotz e Burda, 2015).

A entrevista é uma das técnicas mais utilizadas no processo de seleção dos candidatos, é o momento onde o entrevistador ou entrevistadores tem uma conversa com os entrevistados ou entrevistado. Para conhecer melhor sobre sua vida profissional, saber quais são suas ambições e planos futuros, e para saber qual as suas intenções dentro da organização e se conhece a organização. A entrevista tem vários modos de ser aplicadas, podem ser uma entrevista bem estruturada, perguntas com um roteiro de respostas de múltipla escolha, uma entrevista estrutura com respostas livres, entrevista diretiva onde o entrevistador faz perguntas com intuito de receber respostas importantes e direcionadas e entrevistas não diretivas, onde as perguntas são livres e o entrevistador realiza as perguntas no decorrer da entrevista, uma pergunta vai levando a outra. (Chiavenato, 2009)

Na entrevista é possível averiguar conhecimentos, esclarecer dados que não estejam claros no currículo, e aprofundar nas informações necessárias, dando oportunidade do candidato de expor suas qualificações e expectativas, e possibilita o momento de informar ao candidato sobre a cultura da empresa, o cargo, o salário, os benefícios, as condições de trabalho e etc.. É necessário que sejam utilizadas todas as etapas do processo de seleção, pois possibilita averiguar as características do candidato e manter de uma etapa para a outra, evidenciando assim suas reais competências. (Banov, 2015).

Para que uma entrevista seja bem aproveitada e produtiva, as organizações estão investindo em treinamentos para que os entrevistadores tenham mais técnicas e saibam realizar de forma adequada uma entrevista, pois, essa etapa faz muita diferença no momento da escolha do candidato. Portanto, é preciso fazer um planejamento da entrevista antes de começar, necessário preparar a entrevista, o ambiente, realizar o processamento da entrevista (o processo de conversa), fazer o encerramento e avaliar os candidatos entrevistados de acordo com as suas características e exigências da vaga. (Chiavenato, 2009).

1.1.7.3 – Testes de Conhecimento

Os testes de conhecimento e capacidade são instrumentos que a organização utiliza para saber e conhecer as habilidades e conhecimentos profissionais dos candidatos dos estudos. E para ter noção dessas informações a organização aplica provas de conhecimento, provas orais, escritas, objetivas, específicas e outras. (Chiavenato, 2009). Os testes de capacidade são realizados para demonstrar seu desempenho de modo prático, verificando se o candidato sabe colocar em prática todo conhecimento adquirido e sua experiência. (Lotz e Burda, 2015).

Este teste é um instrumento utilizado para avaliar o nível de conhecimento do candidato relacionado com o cargo, e deve ser relacionado sobre a cultura geral do candidato ou conhecimentos gerais de acordo com sua área de atuação. Geralmente estes testes são realizados através de questionários que podem ser respondidos por escrito ou oralmente, depende muito da competência que se queira medir. (Banov, 2015).

1.1.7.4 – Testes Psicológicos

Os testes psicológicos definem-se como um conjunto de provas que se aplicam aos candidatos no intuito de verificar quais são suas aptidões, habilidades, conhecimentos e etc... Esse teste só pode ser realizado por psicólogos, pois requer muita habilidade e conhecimento do que pode ou não ser aplicados aos candidatos, de forma que não cause nenhum transtorno para a pessoa e organização. (Chiavenato, 2009).

Para Banov (2015), os testes psicológicos na seleção têm como finalidade fazer a coleta de dados indiretos do candidato. Ajuda a identificar os comportamentos mais comuns dos candidatos, faz o levantamento das características básicas de sua personalidade e algumas habilidades. Os resultados desta etapa devem ser analisados em conjunto com as demais etapas realizadas no processo de seleção. Este teste não pode ser o único instrumento de seleção aplicado neste processo. Vale lembrar que “os testes psicológicos só são válidos

quando usados como um dos elementos para se levantar hipóteses sobre um determinado candidato.” (Banov, 2015, p.85).

1.1.7.5 – Teste de Personalidade

O teste de personalidade se realiza para saber e coletar amostras do comportamento das pessoas, sejam aqueles determinados pelo caráter ou pelo temperamento. A personalidade de uma pessoa é uma característica marcante, fazendo com que se distingua uma das outras, ninguém é igual a ninguém. Os testes realizados nos processos seletivos são os testes expressivos (de expressão corporal), são feitos com lápis e papel, onde o candidato tem que fazer traços no papel, e depois sua visão é tampada para verificar como ele realiza esses traços sem ver nada, assim podendo verificar se a pessoa é extrovertida, deprimida e agressiva. O teste projetivo (de projeção da personalidade), permite fazer a exploração da personalidade por meio de projeção de imagens corporais, símbolos e objetos que compõem o desenho. Existem vários outros testes que podem ser realizados nos testes de personalidade. (Chiavenato, 2009).

1.1.7.6 – Dinâmica de Grupo

A dinâmica de grupo é uma técnica que consiste em colocar o grupo para fazer os exercícios, brincadeiras e jogos, com o objetivo de proporcionar sensações da vida real, e observar o comportamento do candidato no grupo, para ver como se comportará no dia-a-dia da empresa. Essa técnica é muito utilizada no setor de gestão de pessoas para selecionar pessoas, fazer treinamento, desenvolver as habilidades das pessoas dando oportunidades de colocar em prática seus conhecimentos e desenvolver papéis. (Andrade, 1999, apud Faria, 2015, p.60).

A dinâmica em grupo é uma das técnicas que está sendo muito utilizada pelas organizações, com essa técnica é possível identificar o movimento e as inter-relações que podem ocorrer quando é proposto um desafio ao grupo, é o modo da organização verificar e analisar como as pessoas trabalham em grupo e se sabem trabalhar em equipe. (Lortz e Burda, 2015).

Banov e Lacombe (2012, 2011, apud Lotz e Burda, 2015) argumentam que essa técnica é a fase que o selecionador ou avaliador observa algumas características dos candidatos no decorrer da dinâmica, como a iniciativa, argumentações, tomada de decisão, integração, persistência, como agem na hora de administrar conflitos, e como trabalham sobre pressão e solucionam os problemas no decorrer da dinâmica.

Para Banov (2015), as dinâmicas de grupo dentro do processo de seleção devem conter um conjunto de técnicas, que reúnem no mínimo seis e no máximo doze candidatos desconhecidos, que estão concorrendo a mesma vaga. Esta dinâmica tem o objetivo de observar como o candidato se comporta e se relaciona com o grupo. Na seleção de pessoal a dinâmica tem algumas fases, a primeira é o momento de “aquecimento”, que é o momento que as pessoas vão se conhecer, através de uma apresentação pessoal ou através de uma conversa entre duas pessoas e depois cada um faz a apresentação da pessoa que conversou. A segunda fase é o momento de uma proposta de tarefa, podendo ser uma prova situacional ou ainda uma simulação de situações do cotidiano, que aparentemente não esteja

relacionado com o cargo em questão. Banov (2015, p.86) diz que “as dinâmicas são elaboradas de acordo com o cargo e a cultura da empresa, o que dificulta uma preparação prévia do candidato, já que ele desconhece os critérios usados para a seleção.” Vale ressaltar que na dinâmica em grupo não existe vencedor, e sim passará nesta etapa o candidato que apresentar as competências definidas no perfil ou que chegar mais perto do perfil do cargo.

A aplicação da dinâmica tem três fases no processo seletivo, a preparação, a aplicação e avaliação. A preparação é o momento que é realizado o planejamento do processo e a escolha da dinâmica que vai ser realizada com o grupo, levando em conta tudo que vai ser preciso na hora da realização da dinâmica, como o tempo necessário para a aplicação, as competências para realizar as funções, os materiais que serão utilizados e fazer descrição detalhada da dinâmica com o passo a passo, para que não ocorra o risco de se perder ou falhar no processo. (Lotz e Burda, 2015).

A fase da aplicação é o momento de execução de tudo que foi planejado pelo selecionador ou aplicador, com todos os candidatos que passaram na fase de recrutamento. Faz a apresentação da dinâmica passando todas as informações necessárias, dando auxílio e estabelecer um tempo para que a dinâmica seja realizada em grupo, conforme o planejamento. (Lotz e Burda, 2015).

A avaliação é a última fase do processo, onde o selecionador analisa e observa durante a realização da dinâmica os comportamentos de cada candidato, procurando características que possam ser relacionadas ao perfil do cargo em questão. É a fase que o selecionador seleciona os candidatos que vão continuar no processo seletivo, por conter as características desejadas para ocupar o cargo. (Lotz e Burda, 2015).

1.1.7.7 – Provas Situacionais ou Técnicas Vivenciais

As provas situacionais ou técnicas vivenciais são importantes no processo seletivo para o desenvolvimento dos talentos humanos, pois através delas as pessoas começam a ter mais facilidade de assimilar os conteúdos propostos. Essas técnicas de simulações são realizadas com situações reais, onde colocam os candidatos em situações que permite participação e comprometimento do momento que está vivenciando. (Gramigna, 2007, apud Faria, 2015, p.60).

1.1.7.8 – Exames específicos

Os exames são feitos no processo de seleção quando é preciso e quando estiver ligado a uma função que necessite fazer algum exame específico, devido ao que vai exercer. Por exemplo, um candidato para o cargo de telemarketing faz exames específicos com um otorrino, para verificar se tem alguma acuidade auditiva inferior, ou seja, se possuir alguma acuidade auditiva não poderá exercer a função. (Banov, 2015).

1.1.8 – Seleção com os jovens

O processo de seleção com os jovens é bem diferente em relação aos das outras gerações, pois os objetivos dos jovens são diferentes. Os jovens buscam um

crescimento rápido, são empreendedores e buscam benefícios que sejam atrativos, eles procuram não se acomodarem e buscarem conhecimentos o tempo todo e novas experiências.

As empresas têm que ter em mente que esses jovens talentos levam em consideração a participação de alguma forma nos processos decisórios da empresa, querendo ser mais ativos e propor novas ideias e terem a chance de contribuir na empresa. (Ferraz, 2015).

1.1.9 – Tendências de recrutamento e seleção na atualidade

Os processos de recrutamento e seleção estão sempre em constante evolução, e para as organizações se manterem no mercado é necessário ficarem atentas às novas tendências mundiais. Tem que saber identificar e analisar quais serão as tendências para poderem se adaptarem e agirem de forma coerente as necessidades e oportunidades do mercado (Alves, 2015).

1.1.9.1 – Empresas Terceirizadas ou Agências de Recrutamento

Uma das tendências que vêm sendo muito utilizada no Brasil é a contratação de empresas terceirizadas para realizarem os processos de recrutamento e seleção. Obtendo dessa forma mais confiança e maior interação, flexibilidade, comprometimento e intensa comunicação com os parceiros de seleção. As organizações em vez de ir até o mercado de trabalho procurar novos talentos para a empresa, entram em contato com as agências de recrutamento para fazerem o abastecimento de candidatos que constam em seus bancos de dados. Essas agências podem servir de intermediárias para realizar o recrutamento destas pessoas. Existem três tipos de agências de recrutamento. As agências que operam pelo governo, as agências associadas com as organizações não lucrativas e as particulares ou privadas de recrutamento. (Chiavenato, 2014)

1.1.9.2 – Tecnologias

Uma que vem ganhando espaço nos processos é a tecnologia, que são a nova aposta das organizações, principalmente para recrutar os jovens que vivem conectados. Desse modo, permite uma interação maior com os candidatos, e possibilita com que os profissionais mantenham seus perfis atualizados para facilitar o processo de recrutamento (Alves, 2015).

1.1.9.3 – Inteligência Artificial

A inteligência artificial são algoritmos que podem ser definidos como qualquer software, que dependendo do contexto viabiliza a tomar decisões para conseguir atingir seus objetivos. Para que esses algoritmos sejam criados é necessário uma enorme quantidade de informações, possibilitando possível identificação de padrões, para avaliar sempre de maneira mais correta de execução das operações que são almejadas pelo usuário. O Google Photos é um exemplo de serviço com algoritmos que classificam fotos automaticamente. Esses algoritmos têm a função de aprender quais são as preferências dos usuários, e tem a possibilidade de classificar locais, objetos e eventos com alta precisão. (Inteligência Artificial no recrutamento e

seleção, 2018, disponível em: <http://www.kenoby.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>).

A tendência de utilizar a inteligência artificial no momento de realizar o recrutamento e seleção dos candidatos, faz com as empresas consigam obter mais informações e chegar mais próximo dos requisitos que o cargo exige, trazendo mais assertividade na tomada de decisão. Essa máquina tem a habilidade de fazer reconhecimento de voz, transcrever o discurso humano em texto. No processo de recrutamento e seleção essas inovações possuem bastante potencial de transformar a vida de vários candidatos, trazendo para sua realidade algo diferente e gerando experiência durante o processo. Também pode ser realizados teste com perguntas para os candidatos que não precisem comparecer na empresa, podendo responder enviando arquivos de voz as respostas para serem interpretados e, automaticamente dando uma resposta se o candidato avança ou está reprovado, facilitando tanto para empresa quanto para o candidato, ou seja, a empresa não necessita agendar um horário para o candidato responder as questões, e o candidato não precisa se deslocar e tem a resposta automaticamente se avançou ou não (Dias, Armbrust, et.al, 2018).

A aplicação da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção podem ser feitos de diversos modos, tornando mais fácil a rotina dos recrutadores e obtendo mais sucesso na escolha. Essas soluções da inteligência artificial estão alinhadas com as expectativas dos trabalhadores jovens, pois são nativos digitais e estão acostumados a experiências mais tecnológicas e intuitivas. Com essa tendência torna-se possível o acesso a uma assistente virtual que ajuda a responder as questões dos candidatos no momento que fazem sua inscrição no processo seletivo. Também pode ser usada para avaliar os comportamentos e as competências dos candidatos em situações reais, e ajuda no match entre candidatos e empresas. (Inteligência Artificial no recrutamento e seleção, 2018, disponível em: <http://www.kenoby.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>).

Esse processo faz o cruzamento das informações dos perfis captados dos colaboradores da empresa com a finalidade de criar o modelo de candidato ideal. Com esses resultados são comparados com o modelo a fim de verificar o grau de semelhança com os perfis dos candidatos, para saber qual candidato está mais propício a preencher o cargo da empresa, e também pode concluir qual perfil apresenta a melhor performance. Tornando-se possível contratar somente os candidatos com o perfil mais compatível e ideal para o cargo. Com essa tendência é possível reduzir o custo de aquisição de talentos.

A inteligência artificial traz vários benefícios para a organização, tanto para o ambiente corporativo quanto para a vida pessoal, como:

- Colabora para o aumento da automação de diversas tarefas, mantendo os serviços de alta qualidade, independentemente do setor de atuação;
- Reduz os erros e aumenta a produtividade nas empresas, e conseguiram eliminar os custos operacionais.

- Melhora a experiência do candidato, trazendo mais comodidade e permitindo trocar os testes demorados, por processos mais rápidos. Demonstrando inovação e criatividade como pontos estratégicos da empresa;
- A personalização dos serviços, trazendo grande potencial para a empresa em tempo real.

Portanto, a inteligência artificial é uma necessidade para as empresas que querem alcançar alguns diferenciais competitivos, atraindo e retraindo os melhores talentos, colaborando para que a empresa alcance cada vez mais seus objetivos, incentivando a incorporação da tecnologia no setor de RH. (Inteligência Artificial no recrutamento e seleção, 2018, disponível em: <http://www.kenoby.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>).

1.1.9.4 – Visão Computacional

A visão computacional extrai o significado de imagens, incluindo pessoas, objetos e outros. Pode ser utilizada no processo de recrutamento e seleção para identificar, através de vídeos de candidatos, quais são as expressões faciais que um vendedor, por exemplo, tem que ter, a performance e o modo de falar. Com essa tendência em mãos as organizações terão auxílio na tomada de decisão e no momento da seleção poder verificar se é o candidato ideal para o cargo (Dias, Guimarães et.al, 2018).

1.1.9.5 – Chatbots

O chatbots é um computador que cria conversas inteiras online, tirando dúvidas de pessoas interessadas e resolve problemas. Com essa tecnologia a empresa poderá manter um contato diariamente com os candidatos, fazendo um atendimento mais humanizado e de excelência, garantindo respostas rápidas e personalizadas atendendo todo seu público-alvo (Gupy, Dias et.al, 2018).

2 -MATERIAL E MÉTODOS

Nesta parte serão abordados os aspectos metodológicos da pesquisa para obtenção dos resultados. Apresentando, a seguir, os critérios utilizados para definir os métodos de pesquisa aplicados durante o desenvolvimento do presente artigo.

2.1- Delineamento da pesquisa

O delineamento da pesquisa é onde consiste em tornar o problema pesquisável, especificando como será extraída a amostra, se deverá conter subgrupos, quais comparações serão feitas, se será necessário grupo de controle, quais variáveis serão mensuradas e como estas medidas serão relacionadas a eventos externos.

O método que foi utilizado para a realização deste artigo é o qualitativo, com a finalidade de analisar em valores numéricos, compreender e interpretar o que os jovens de Ji-Paraná/RO sabem a respeito de recrutamento e seleção. Para obter os dados necessários para o estudo foram realizadas pesquisas bibliográficas para analisar os jovens na atualidade. Com esse tipo de pesquisa é

possível fazer o cruzamento maior de dados coletados e a pesquisa ganha um peso maior em relação a validação de todas as informações obtidas no decorrer da pesquisa.

O foco deste artigo é mostrar o que os jovens de Ji-Paraná sabem a respeito de recrutamento e seleção e quais as técnicas que as empresas devem usar ao realizarem estes processos. Para obter esses resultados foi utilizado a pesquisa exploratória e descritiva, a primeira para descobrir a percepção que os jovens possuem sobre o tema, e dentro desta pesquisa possui um processo não estruturado que possibilita obter dados qualitativos. E a descritiva com o objetivo de descrever as características e funções, que possui um processo estruturado e possibilita obter dados quantitativos.

2.2- Definições da área ou população alvo do estudo

A população pesquisada foram os jovens do município de Ji-Paraná/RO que haviam passado por algum processo de recrutamento e seleção, mas como a população em questão é muito abrangente foi definido realizar a pesquisa com os jovens de 16 a 24 anos que são aproximadamente 27.860,07 jovens (IBGE, 2016). Mais por ser um número muito alto de pessoas a pesquisa será realizada com 303 jovens aproximadamente que estão localizados nas classes C e D.

2.3 – Plano de Amostragem

A amostragem é o processo de seleção de uma parte da população a ser pesquisada, geralmente pequena. Com objetivo de obter amostras que sejam representativas da população, pretendendo obter informações confiáveis que poderão ser expostas para a população.

Utilizou-se a amostragem estratificada, que se encaixa no grupo de amostragem probabilística. Gil (2008) caracteriza-se esta amostragem como uma seleção de uma amostra de cada subgrupo da população considerada. Usa como delineamento o sexo, idade ou classe social.

A população da região norte de 18 a 24 anos têm 17% de jovens e 11,7% têm entre 14 e 17 anos. Para conseguimos a porcentagem que tenha apenas 16 dividimos proporcionalmente por 3 onde se conseguiu 3,9% ou 4%.

$$11,7\%/3 = 3,9\% \text{ Ou } 4\%$$

$$17\% + 4\% = 21\% \text{ De jovens}$$

$$100\% - 132.667$$

$$21\% - X$$

$$X * 100\% = 27.860,07$$

$$X = 27.860,07/100\%$$

$$X = 27.860,07 \text{ jovens}$$

A fórmula utilizada para definir a população de pesquisa é a fórmula para o cálculo de amostra para população finita. Quando a população pesquisada não

supera 100.000 elementos, a fórmula para o cálculo do tamanho da amostra passa a ser a seguinte:

Onde:

n = Tamanho da amostra;

σ^2 = Nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão;

p = Percentagem com a qual o fenômeno se verifica;

q = Percentagem complementar

N = Tamanho da população;

e^2 = Erro máximo permitido.

Dados:

$\sigma^2 = 7$

$p = 50\%$

$q = 50\%$

$N = 27.860,07$ jovens

$e^2 = 20\%$

$$n = \frac{\sigma^2 p.q.N}{e^2 (N-1) + \sigma^2 .p.q}$$

$$n = \frac{(7)^2 * 50 * 50 * 27.860,07}{20)^2 * (27.860,07 - 1) + (7)^2 * 50 * 50}$$

$$n = \frac{49 * 69.650.175}{400 * 27.859,07 + 49 * 2.500}$$

$$n = \frac{3.412.858.575}{11.143,628 + 122.500}$$

$$n = \frac{3.412.858.575}{11.266.128}$$

$$n = 302,93 \text{ jovens}$$

$$n = 303 \text{ jovens que serão pesquisados.}$$

2.4 – Planos e Instrumentos de Coleta

Quanto ao instrumento de coleta, foi utilizado o método de questionário e grupo de foco, para assim reunir mais informações e se aprofundar no assunto da pesquisa.

Para Gil (2008) o questionário é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões submetidas às pessoas (público-alvo) com o propósito de obter as informações sobre conhecimentos, sentimentos, valores, etc. O questionário foi construído com perguntas, onde o pesquisado tinha a opção de responder escolhendo uma das alternativas propostas apresentada numa lista, trazendo mais uniformidade às respostas e podendo ser facilmente processadas. E a opção de responder abertamente, para obter informações próprias dos pesquisados. Com isso coletamos muitas informações, que foram necessárias para serem analisadas e desenvolvidas.

O grupo de foco é uma técnica utilizada para coleta de dados, adequada para investigações qualitativas, porque utiliza a interação entre os componentes do grupo para conseguir produzir dados e compreensões que seriam totalmente difíceis de conseguir fora do grupo, leva em consideração o processo do grupo, processos esses tomados como maior do que a soma das opiniões, sentimentos e pontos de vistas individuais em jogo. Através do grupo gera momentos de expor suas opiniões e esse debate enriquece os dados coletados e os ajudam a construir o seu conhecimento sobre o assunto que está sendo abordado. O grupo focal é um procedimento de coleta de dados no qual o pesquisador tem a possibilidade de ouvir vários indivíduos ao mesmo tempo, além disso, observar suas interações características do processo grupal (Kind, 2004)

O grupo de foco foi realizado com jovens de 16 a 24 anos para descobrir o que eles pensam, dando a oportunidade de exporem suas opiniões e ideias. Sendo assim, a reunião foi feita de forma não estruturada onde possibilitou a coleta maior de dados, que ajudou na conclusão da pesquisa.

2.5 – Plano de análise dos dados

Após a realização da coleta dos dados foi necessário realizar a análise e interpretação dos dados coletados. A análise é realizada com objetivo de organizar e sumariar os dados de forma que possibilite o fornecimento de respostas ao problema proposto para a investigação. E a interpretação é realizada para procurar sentido mais amplo das respostas, que é feito mediante a sua ligação com os outros conhecimentos anteriormente obtidos. Para realizar a análise dos dados é necessário observar todas as informações coletadas na pesquisa comparando umas com as outras e certificar que tenha alguma coerência.

A análise dos dados foi realizada através de uma análise estatística, mediante gráficos que foram extraídos pela ferramenta do Google Forms, onde foi disponibilizado os questionários, e através da análise de conteúdo, onde foi trabalhada as informações que os jovens disponibilizarão abertamente no questionário e no grupo de foco. E através da análise de conteúdo, que pode ser quantitativa e qualitativa. As duas abordagens são diferentes uma da outra, a quantitativa aborda a frequência das características que se repetem no contexto do texto e a qualitativa aborda a ausência de uma dada característica de conteúdo ou conjunto de características num determinado fragmento da mensagem. Nesta análise é possível ter uma expressão do sujeito através de um texto, e busca categorizar as unidades de textos que se repetem e tendo uma expressão que as representem. A análise de conteúdo possui três fases principais: a de estabelecer a unidade de análise, a de determinar as categorias de análises e a de selecionar uma amostra do material de análise. (Caregnato e Mutti, 2006).

A triangulação de dados segundo Duarte (2009, apud Figaro, 2014), é um termo oriundo da navegação e da topografia, um método para determinar uma posição e o alcance de um ponto referencial, desde que se tenha em mãos as informações suficientes. E para Denzin e Lincoln (2006, apud Figaro, 2014) a triangulação é um caminho seguro para a validação da pesquisa. É uma alternativa para se empreender múltiplas práticas metodológicas, para verificar a perspectivas e

observar uma pesquisa, pois garante o rigor, riqueza e a complexidade ao trabalho realizado.

3 - RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 – Análise dos questionários aplicados

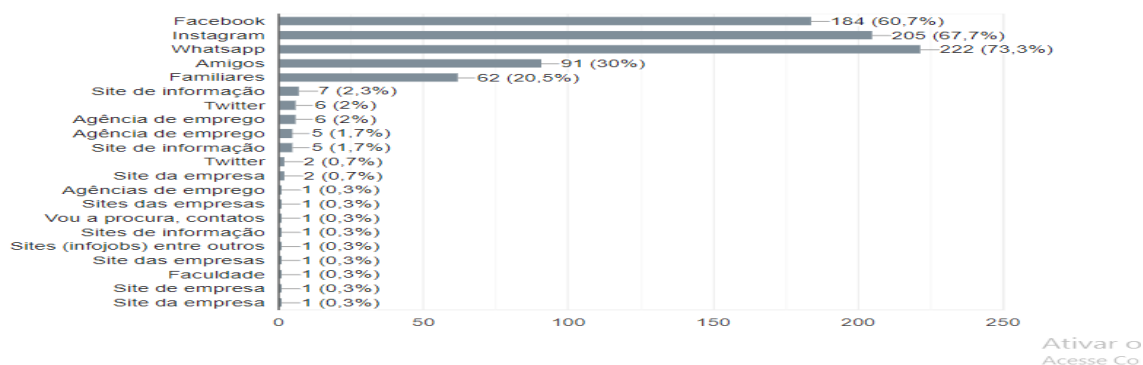
Foi realizada a pesquisa com 303 jovens que tinham entre 16 e 24 anos, da classe C e D, do município de Ji-Paraná. Com o objetivo de saber suas opiniões a respeito dos processos de recrutamento e seleção que as empresas realizam atualmente, e também para saber o que eles esperam quando participam de um processo. Também aproveitou-se para pesquisar sobre as tendências que podem ser utilizadas pelas organizações para melhorar e facilitar na hora da realização, principalmente com os jovens. A pesquisa apontou que a maioria dos jovens que responderam o questionário foram do sexo feminino com 56,4% das respostas, seguida pelo sexo masculino com 38,3% e por último totalizando 5,3% das respostas como outro.

Constatou-se que a maioria dos jovens que participou da pesquisa tem 19 anos com 13,5%, seguida de 12,2% que são de 16 e 18 anos, 11,2% são de 20 e 21 anos, 10,2% são de 17 anos, 9,9% são de 22 e 23 anos e 9,6% são 24 anos. Dos jovens pesquisados, 95,7% já participou de um processo de recrutamento e seleção e os outros 4,3% não participou ainda. Através destes dados, analisou-se que a maioria dos jovens já passou por algum tipo de processo de recrutamento, mostrando que as empresas estão cada vez mais buscando jovens talentos. As empresas precisam cada vez mais buscar os jovens para fazerem parte do seu quadro de colaboradores, pois, eles têm conhecimento e vontade de aprender e mostrar que podem ser essenciais para o crescimento da organização.

Gráfico 1 – Meio de comunicação

4. Qual meio de comunicação, você jovem fica sabendo de vagas de empregos?

303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Foi questionado por quais meios de comunicação, esses jovens ficam sabendo das vagas de empregos, e nesta pergunta eles podiam assinalar mais de uma opção. Segundo os resultados obtidos o meio de comunicação utilizado pelos jovens é o WhatsApp com 73,3%, seguido pelo Instagram com 67,7%, o Facebook 60,7%, os amigos 30%, os familiares 20,5%, Twitter 2,7%, site de informação 4,3%,

agência de emprego 4%, os sites de empresas com 1,9%, contatos, faculdade, site infojobs com apenas 0,3% cada. De acordo com os dados coletados é possível verificar que os jovens utilizam bastante o WhatsApp, Instagram e Facebook. Por esses motivos as organizações precisam começar a utilizar esses meios de comunicação, facilitando com que essa informação chegue em suas mãos, atraindo-os para a mesma.

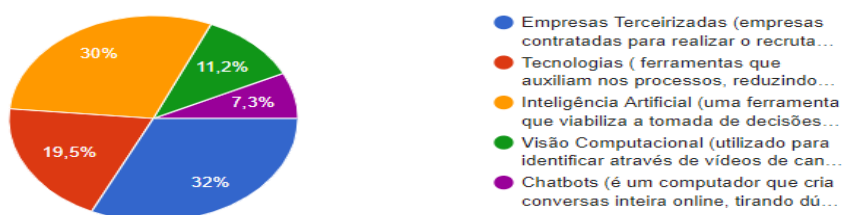
Analizando o que os jovens pensam sobre como são realizados os processos de recrutamento e qual é mais utilizado nas empresas de Ji-Paraná, a maioria disse que o recrutamento externo é o mais utilizado com 58,7%, depois o recrutamento misto com 25,1% e por último o recrutamento interno com 16,2%. Segundo os jovens o recrutamento mais utilizado é o externo, onde as empresas buscam candidatos no mercado de trabalho para ocuparem as vagas, trazendo novos talentos e pessoas novas para organização.

Foi questionado aos jovens quais das técnicas são mais utilizadas no processo de seleção pelas empresas de Ji-Paraná, e nesta pergunta eles podiam assinalar mais de uma opção. Analisando as respostas obtidas através dos jovens, no processo de seleção a técnica mais utilizada é a dinâmica de grupo com 56,8%, a entrevista com 42,2%, o teste de conhecimento com 34%, o teste psicológico 21,5% e por último o teste de personalidade com 20,5%. De acordo com as respostas é possível observar que nas empresas de Ji-Paraná a técnica mais utilizada, segundo os jovens, é a dinâmica de grupo, onde são realizadas atividades para se conhecer como o candidato se comporta em equipe. A entrevista é a segunda técnica mais utilizada no processo de seleção dos candidatos, é o momento onde o entrevistador ou entrevistadores tem uma conversa com os entrevistados ou entrevistado, Para conhecer melhor o candidato.

Gráfico 2 - Tendências

7. Diante do mercado que nos encontramos, a evolução neste quesito é nítida. Qual dessas tendências teria ou é a mais apropriada na cidade de Ji-Paraná?

303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

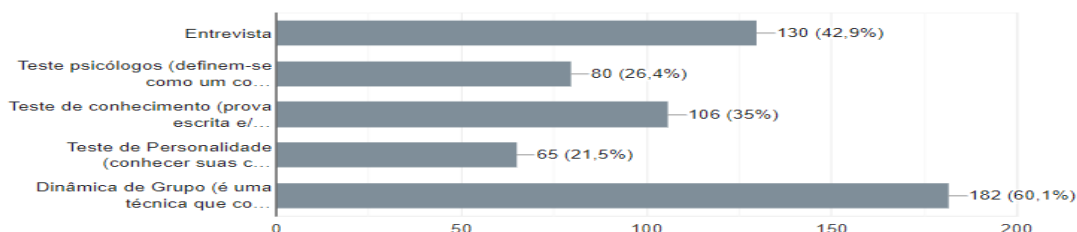
Foi pesquisado qual a tendência que seria mais apropriada na cidade de Ji-Paraná e segundo a opinião dos jovens a tendência que mais se encaixa no mercado da cidade são as empresas terceirizadas com 32%, seguida da inteligência artificial com 30%, tecnologias com 19,5%, visão computacional com 11,2% e o chatbots apenas com 7,3%. Conforme as respostas obtidas, é possível verificar que os jovens estão querendo que as empresas comecem a mudar a suas formas de contratação, trazendo novas experiências e mais agilidade e facilidade, começando

utilizar as empresas terceirizadas para realizar o recrutamento de pessoal e a inteligência artificial.

Gráfico 3 – Técnicas realizadas nos processos de seleção

8. Quando você participou de um processo de seleção, quais das técnicas abaixo foram realizadas com você?

303 respostas



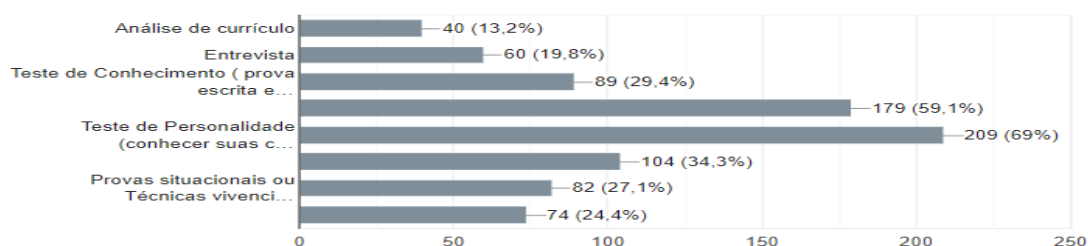
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Foi perguntado aos jovens quais foram as técnicas de seleção realizadas com eles quando participaram de um processo de seleção, onde podiam assinalar mais de uma opção. Segundo os jovens, quando participaram do processo de seleção as técnicas utilizadas em Ji-Paraná foram a dinâmica de grupo com 60,1%, a entrevista com 42,9%, o teste de conhecimento com 35%, o teste psicológico com 26,4% e o teste de personalidade é o menos utilizado com apenas 21,5% dos jovens constataram que passaram por tal processo. Foi possível identificar que em Ji-Paraná as empresas costumam utilizar as dinâmicas de grupo e as entrevistas para contratar um novo colaborador para a mesma. Isso mostra que a maioria das empresas está utilizando a mesma técnica de seleção.

Gráfico 4 – Técnicas na hora da realização do processo de seleção

9. Você como participante prefere quais técnicas na hora da realização do processo de seleção?

303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Foi questionado aos jovens quais as técnicas que eles preferem na hora que estão participando de um processo de seleção, qual eles acham que seria a mais apropriada, podendo assinalar mais de uma opção. Os jovens disseram que preferem passar pelo teste de personalidade com 69%, e dinâmicas de grupo 52%, teste psicológicos 48,1%, teste de conhecimento 40,9%, entrevista 31,2%, análise de currículo 20,1% e provas situacionais 14,9% dos jovens. Isso mostra que as empresas não estão utilizando as técnicas certas, pois, os jovens relataram nas questões anteriores que as técnicas mais utilizadas são a dinâmica de grupo e as

entrevistas. E de acordo com as respostas obtidas nesta questão, eles preferem que seja feito um teste de personalidade e dinâmica de grupo, enquanto nas respostas anteriores, o teste de personalidade é o menos utilizado pelas empresas de Ji-Paraná, então isso mostra que as empresas estão errando na hora de realizar seus processos de seleção com os jovens.

Com relação ao processo de recrutamento externo de pessoal, foi constatado que 41,6% dos jovens acreditam que o recrutamento externo ajuda a renovar e enriquecer os recursos humanos da organização “sangue novo”, 17,5% ajuda a melhorar o ambiente e ajuda a empresa a trazer novos talentos que possam inovar e crescer dentro do cargo, 14,2% ajuda a envolver novos planos na empresa e traz mais motivação para o pessoal, 13,9% ajuda a apresentar maior índice de sucesso no ambiente empresarial, e nas atividades, e por último 12,9% ajuda abordar candidatos reais e potenciais, com talentos. O recrutamento externo visa atrair candidatos do mercado, pessoas fora da empresa, trazendo para organização enriquecimento do capital intelectual, aproveitamento dos investimentos em treinamentos e desenvolvimento que foram realizados por outras empresas e a renovação da cultura organizacional.

Questionou-se também se quando este jovem participou de um processo de recrutamento e seleção houve algum momento em que o avaliador não soube comandar o processo corretamente.

PERGUNTA	ANÁLISE DAS RESPOSTAS
DOS PROCESSOS QUE VOCÊ PARTICIPOU, JÁ OCORREU DE O AVALIADOR NÃO SABER COMANDAR O PROCESSO ADEQUADAMENTE? EXPLIQUE.	Segundo os jovens o avaliador não sabia conduzir o processo corretamente, e até houve um relato de que o avaliador estava despreparado, que não verificou as informações básicas para se iniciar a entrevista, outro disse que o avaliador se atrapalhou com as perguntas, interrompeu muito e o sistema era ruim.
	Não soube aproveitar as habilidades em destaque nos currículos, não sabia realizar o processo de forma adequada, fez confusão na hora que estava realizando uma dinâmica em grupo, não conseguia tirar dúvidas, não estava preparado para enfrentar vários candidatos ao mesmo tempo, não sabia o que estava fazendo, estava perdido.
	Os jovens relataram que os avaliadores estavam fazendo o processo por fazer, não sabiam dividir as atividades e analisar o processo de cada etapa, outros estavam fazendo o processo apenas para comprovar que foi feito, mas, no entanto, já havia escolhido quem ficaria com a vaga.
	Por outro lado, tiveram jovens relatando que não sabiam, porque nunca tinham participado de um processo de seleção, e os demais disseram que os processos que participaram, o avaliador soube comandar muito bem e procedeu corretamente com todas as etapas, que ocorreu tudo bem, onde o avaliador estava preparado e tinha planejado tudo o que seria feito e desenvolvido com os candidatos.

Questionou-se aos jovens quais tendências vai ou quais vão conquistar o mercado e fazer com que as empresas melhorem seus processos, e a maioria dos

jovens disseram que a tendência que pode conquistar o mercado de Ji-Paraná são as empresas terceirizadas, onde irão ser contratadas pelas organizações para realizarem os processos de recrutamentos e escolher candidatos que estejam de acordo com os requisitos da vaga solicitada. Em seguida vem as tecnologias e a inteligência artificial. Alguns disseram a inteligência artificial com base em um banco de dados. A visão computacional e o *chatbots* foram os menos indicados, pois para os jovens não se encaixariam no mercado de Ji-Paraná, e outros jovens falaram que depende de empresa para empresa, porque nem todas estão dispostas a adquirir tal tendência se sua empresa não precisa ou não tem capital suficiente. Com isso podemos ver que os jovens estão pensando no que é possível que uma empresa de Ji-Paraná adote para realizar os processos de recrutamento e seleção.

E por último foi questionado como os jovens realizariam um processo de recrutamento e seleção. Houve muitos jovens que relataram que realizariam uma entrevista e teria um tempo para avaliação com a pessoa no cargo.

ALGUMAS RESPOSTAS DOS JOVENS	Realizaria uma entrevista, promoveria uma atividade em grupo e uma prova prática. Entrevista, testes práticos, testes de conhecimentos, teste de personalidade, dinâmica em grupo e testes situacionais. Currículo para avaliação e conhecer um pouco dos candidatos, entrevistas individualmente, teste de conhecimentos, teste de personalidade e dinâmica em grupo.
	Utilizaria um banco de dados de candidatos que já participaram de processos anteriores e realizaria uma entrevista e uma dinâmica em grupo.
	Definir o perfil do candidato, divulgar em sites e redes sociais, analisar currículos, fazer entrevistas, testes de conhecimentos e dinâmicas em grupo.
	Realizaria um recrutamento externo, buscando novos talentos no mercado, para enriquecer o recurso humano da empresa trazendo novas oportunidades e conhecimento.
	Um recrutamento bem detalhado para atingir o público jovem, divulgaria nas redes sociais, realizaria entrevistas em grupo e individuais, teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo. Planejamento de como será feito o processo todo de recrutamento e seleção.
	Estabeleceria o que fosse preciso para o cargo; estabeleceria o perfil a ser buscado para a vaga; chamaria possíveis candidatos; faria uma pré-seleção dos candidatos; faria uma dinâmica prática com eles; faria uma entrevista e extrairia 3 possíveis candidatos; faria um teste prático de conhecimento e uma entrevista para seleção dos melhores.

Diante de todas as respostas coletadas, foi possível verificar que os jovens iriam planejar primeiro os processos de recrutamento e seleção, para depois aplicá-los e que ao realizarem o processo de seleção, utilizariam as entrevistas, dinâmicas de grupo, testes de conhecimentos, provas práticas para conhecer os candidatos e conseguir escolher e contratar o que mais se encaixaria na vaga oferecida.

3.2 – Análise do Grupo de foco

Os jovens que participaram do grupo de foco, no total 8 jovens (fazem parte dos 303 jovens da pesquisa) tinham entre 19 e 22 anos, onde a maioria trabalha e não estuda.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
IDADE	19	19	19	20	22	21	20	19
TRABALHA	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
ESTUDA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM

Através do grupo de foco foi possível verificar que os jovens acreditam que as empresas estão à sua procura pela sua facilidade de manusear as tecnologias, por serem mais flexíveis a ordens e por conta do porte físico ou por aguentar mais peso. E em relação às tendências, o P6 diz que é necessário ver os dois lados, porque para o jovem, seria mais fácil gravar um vídeo e mandar para empresa, sem precisar se locomover ou ficar frente a frente com outra pessoa. Mas também precisa analisar o lado da empresa, porque elas querem ter um contato maior com esses jovens, então a mais viável para elas seria as empresas terceirizadas ou os processos que eles fazem hoje em dia. Tem que pensar e ver o lado da situação, se vai ser melhor para a empresa ou para o jovem.

Já o P1 e P3 acreditam que o vídeo seria o mais aprovado na cidade, esse vídeo seria feito e analisado através da visão computacional. E o “P5” acredita que seria as empresas terceirizadas, porque dessa forma a empresa teria contato com o participante, e iria conhecer seu comportamento. Os jovens relataram que as empresas precisam mudar a sua visão em relação ao mercado, porque elas acabam fazendo com que as pessoas não queiram trabalhar nelas. Que precisam começar a explorar mais, começando a contratar pessoas não por sua aparência, mais sim por competência e qualificação. Não olhar para a sua cultura ou orientação sexual, porque os jovens estão à procura de oportunidades, e que a empresa reconheça seu valor.

As empresas precisam começar a recrutar e selecionar esses jovens de formas corretas, utilizando as redes sociais, o WhatsApp e o Instagram, que é onde a informação chega mais rápida e onde os jovens estão a todo momento. Conforme o P3 é o meio que chega mais rápido a população, e que não gasta, o custo é menor para a empresa. ” P7 diz “estamos ligados o tempo todo nas redes sociais.” P1 “o meio de acesso dos jovens, é o que eles estão na mão a todo momento, é onde vai chegar a eles mais facilmente. Economia, melhor para o meio ambiente. ”

Segundo os jovens, as tendências e técnicas que podem ser utilizadas na atualidade são as empresas terceirizadas e a inteligência artificial, para melhorarem seus processos na hora de realizar um recrutamento e seleção com os jovens que estão cada vez mais conectados.

Analizou-se que as empresas de Ji-Paraná utilizam bastante as entrevistas para conhecerem os candidatos individualmente, o teste de conhecimento, para saber quais são os conhecimentos dos mesmos, para saber no que eles têm mais afinidade e dominam, e as dinâmicas em grupo também, para analisar os candidatos

trabalhando em equipe, seu comportamento, se possuem comportamento de liderança ou de subordinado.

CONCLUSÃO

Com base no que foi apresentado, pôde-se verificar que os jovens sabem o que querem quando vão à procura de um trabalho, esperando passar por algumas etapas de recrutamento e seleção, para conseguirem a vaga de emprego. Este trabalho possibilitou entender como os jovens querem os processos tanto de recrutamento, como também o de seleção, pois algumas empresas fazem por fazer, não querem saber se estão usando as técnicas certas nos processos, e muitas das vezes nem conseguem selecionar o candidato certo, porque não realizaram corretamente o processo de seleção, e isso acaba gerando custos para a empresa.

Verificou-se que os jovens estão cada vez mais atentos a forma de realização dos processos de recrutamento e seleção que as organizações realizam com eles, e explicam quais são as etapas que devem conter em um processo de recrutamento e seleção. Alguns identificaram que é importante usar as redes sociais para divulgar as vagas de emprego, porque é uma forma de a informação chegar mais rápido às mãos do seu público-alvo. Diante disso tudo, observou-se que as empresas precisam começar a usarem mais as tecnologias a seu favor, para começar a compreender o que os jovens estão buscando e o que eles podem oferecer para o crescimento da organização, com a sua visão de inovação e de pró-atividade.

Em virtude de tudo que foi apresentado e analisado, foi possível verificar que as empresas precisam melhorar e adquirir novas técnicas e tendências que estão surgindo no mercado, para que consigam recrutar e selecionar os melhores e se manterem mais atentas aos jovens, pois, eles são os principais alvos no momento para serem contratados. Por isso, as empresas precisam melhorar seu modo de realizar tal processo e enriquecer sua organização com novos talentos que possam, de uma maneira mais inovadora, fazer com que a empresa cresça no mercado. Portanto, para que isso ocorra, é necessário um planejamento bem detalhado do processo de recrutamento e seleção, juntamente com a tendência que a organização optar por aderir.

REFERÊNCIAS

ALVES, Silvana Quintanilha; **Recrutamento de pessoal**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-de-pessoal/>. 2019.

ALVES, Gisiane; **As novas tendências mundiais de recrutamento e seleção**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/as-novas-tendencias-mundiais-de-recrutamento-e-seleo-2/>. 2015. Acesso em: 12/04/2019 às 12h e 30min.

AMORIM; **Políticas de recrutamento e seleção orientadas à estratégia**. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/politicas-de-recrutamento-e-selecao-orientadas-a-estrategia>. 2019. Acesso em: 02/05/2019 às 14h e 26min.

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. Luis César G. de Araujo, Adriana Amadeu Garcia. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BANOV, Márcia Regina; **Recrutamento, seleção e competências**. Márcia Regina Banov. 4. Ed.; São Paulo: Atlas, 2015.

BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa, **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Gestão do Conhecimento para a Sociedade**. 2014.

BRITO, Érica. **Os Fundamentos da Gestão de Pessoas**. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/gestao-de-pessoas>. 2019.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino, MUTTI, Regina; **Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo qualitative research: discourse analysis versus content analysis investigación cualitativa: análisis del discurso versus análisis del contenido**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17> 2006. Acesso em: 04/05/2019 às 15h e 28min.

CARVALHO, Prof. Ms. Anderson dos Santos e JUNIOR, Prof. Dr. Guanis de Barros Vilela. **Análise de Conteúdo**. Disponível em: <http://www.cpaqv.org/epistemologia/analiseconteudo.pdf> 2005. Acesso em: 02/05/2019 às 13h e 45min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Idalberto Chiavenato. 4.ed., Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. Idalberto Chiavenato. 7 ed., Barueri, SP: Manole, 2019.

COCENZA, D.; Costa, M. M. **Recrutamento e seleção**. Rio de Janeiro: Wak Ed, 2009.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto** / John W. Creswell; tradução Luciana de Oliveira da Rocha. - 2. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2007.

DIAS, Guilherme, ARMBRUST, Gabrielle et.al. **Guia completo de recrutamento e seleção para sua empresa**. Disponível em; file:///D:/GUPY-Ebook-Guia-recrutamento-e-seleção.pdf. Acesso em: 14/05/2019 às 12h e 23min.

DIAS, Guilherme, GUMARÃES, Bruna. **10 Tendências Globais de recrutamento e seleção**. Disponível em: file:///D:/TCC%20-%201/TCC%20/Gupy-Ebook_10_tendencias_globais_recrutamento_selecao-1.pdf. 2019.

DUTRA, Joel Souza; **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. Joel Souza Dutra. 2. Ed., São Paulo: Atlas, 2016.

FARIA, Maria Helena Alves de. **Recrutamento, seleção e socialização**. Maria Helena Alves de Faria, organizadora. SP: Pearson Education do Brasil, 2015.

FERRAZ, Roberta Taconi; **Os desafios da seleção e retenção dos jovens talentos**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-desafios-da-seleo-e-reteno-dos-jovens-talentos/>. 2015. Acesso em: 18/04/2019 às 11h e 25min.

FERREIRA, Franciele Silva e VARGAS, Eudes Cristiano; **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial.** Estação Científica (UNIFAP). Macapá, 2014.

FERREIRA, Patrícia Itala; **Atração e seleção de talentos.** Patrícia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

FIGARO, Roseli **A triangulação metodológica em pesquisas sobre a Comunicação no mundo do trabalho.** Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/viewFile/fem.2014.162.06/4196>. 2014. Acesso em: 12/05/2019 às 14h e 15min.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Uwe Flick; Tradução Joice Elias Costa. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** Antonio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE, **População em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade).** Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/pri_meiros_resultados/analise02.shtm. 2016. Acesso em: 29/05/2019 às 15h e 32min.

JULIO, Rennan A., **As 22 Empresas mais Humanizadas do Brasil.** Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/03/22-empresas-mais-humanizadas-do-brasil.html>, 2019. Acesso em: 05/07/2019.

KIND, L. Notas para o trabalho com a técnica de grupos focais. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 10, n. 15, p. 124-136, jun. 2004. Disponível em: <http://portal.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20041213115340.pdf>. . Acesso em: 03/07/2019.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos.** Janete Knapik. Curitiba: InterSaberes, 2012.

LOTZ, Erika Gisele. **Recrutamento e seleção de talentos.** Erika Gisele Lotz, Jocely Aparecida Burda. Curitiba: InterSaberes, 2015.

ROESCH, Sylvia Mria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guias para estágio, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de casos.** Colaboração Grace Vieira Becker; Maria Ivone de Mello. 2 ed., São Paulo: Atlas, 1999.

ROMERO, Sonia Mara Thater. **Gestão de Pessoa: conceitos e estratégias.** Sonia Mara Thater Romero et.al., Curitiba: Editora InterSaberes, 2013.

_ Recrutamento e Seleção. Disponível em: <http://www.kenoby.com/blog/recrutamento-e-selecao/>. 2019.

XAVIER, Clayton. **A importância da Gestão Estratégica de pessoas nas empresas.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-empresas>. Acesso em 04/07/2019.

Questionário

1. Sexo

☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Outro

2. Idade

☐ 16 ☐ 17 ☐ 18 ☐ 19 ☐ 20 ☐ 21 ☐ 22 ☐ 23 ☐ 24

3. Você já participou de processos de recrutamento (recrutar pessoas para vaga de emprego) ou seleção (processo de contratação) em alguma empresa?

☐ Sim ☐ Não

4. Qual meio de comunicação, você jovem fica sabendo de vagas de empregos?

☐ Facebook ☐ Instagram ☐ WhatsApp ☐ Amigos ☐ Familiares ☐ Outros

5. Na sua opinião, quais dos tipos de recrutamento é o mais comum acontecer nas empresas de Ji-Paraná?

☐ Recrutamento Interno (Buscando alguém de dentro da empresa, geralmente para transferência e/ou promoção).

☐ Recrutamento Externo (Buscando alguém de fora da empresa)

☐ Recrutamento Misto (Os dois anteriores juntos)

6. Quais das técnicas abaixo são mais utilizadas no processo de seleção pelas empresas de Ji-Paraná?

☐ Entrevista

☐ Teste psicólogos (definem-se como um conjunto de provas que aplica aos candidatos no intuito de verificar quais são suas aptidões, habilidades, conhecimentos e etc...).

☐ Teste de conhecimento (prova escrita e/ou prática).

☐ Teste de Personalidade (conhecer suas características mais marcantes da sua personalidade, seu caráter, de análise junto a uma psicóloga, através de um questionário).

☐ Dinâmica de Grupo (é uma técnica que consiste em colocar o grupo para fazer os exercícios, brincadeiras e jogos, e para observar o comportamento do candidato no grupo).

7. Diante do mercado que nos encontramos, a evolução neste quesito é nítida. Qual dessas tendências teria ou é a mais apropriada na cidade de Ji-Paraná?

- () Empresas Terceirizadas (empresas contratadas para realizar o recrutamento de pessoas diante das características da vaga).
- () Tecnologias (ferramentas que auxiliam nos processos, reduzindo custos, tempo e traz maior assertividade na escolha).
- () Inteligência Artificial (uma ferramenta que viabiliza a tomada de decisões por meio do uso de dados, com a capacidade de pensar como seres humanos, raciocinando e decidindo de maneira ordenada e facilitando os processos)
- () Visão Computacional (utilizado para identificar através de vídeos de candidatos quais são as expressões faciais que um vendedor por exemplo tem que ter, a performance e o modo de falar).
- () Chatbots (é um computador que cria conversas inteira online, tirando dúvidas de pessoas interessadas, com ela a empresa pode ter um contato maior com os candidato).

8. Quando você participou de um processo de seleção, quais das técnicas abaixo foram realizadas com você?

- () Entrevista
- () Teste psicólogos (definem-se como um conjunto de provas que aplica aos candidatos no intuito de verificar quais são suas aptidões, habilidades, conhecimentos e etc...).
- () Teste de conhecimento (prova escrita e/ou prática).
- () Teste de Personalidade (conhecer suas características mais marcantes da sua personalidade, seu caráter, de análise junto a uma psicóloga, através de um questionário).
- () Dinâmica de Grupo (é uma técnica que consiste em colocar o grupo para fazer os exercícios, brincadeiras e jogos, e para observar o comportamento do candidato no grupo).

9. Você como participante prefere quais técnicas na hora da realização do processo de seleção?

- () Análise de currículo
- () Entrevista
- () Teste de Conhecimento (prova escrita e/ou prática).
- () Teste Psicológico (definem-se como um conjunto de provas que aplica aos candidatos no intuito de verificar quais são suas aptidões, habilidades, conhecimentos e etc...).
- () Teste de Personalidade (conhecer suas características mais marcantes da sua personalidade, seu caráter, através de um questionário).

- () Dinâmica de Grupo (é uma técnica que consiste em colocar o grupo para fazer os exercícios, brincadeiras e jogos, e para observar o comportamento do candidato no grupo).
- () Provas situacionais ou Técnicas vivenciais (momento onde você faz ou representa uma situação que pode ocorrer no seu dia a dia no trabalho)

10. Com relação ao processo de recrutamento externo de pessoal, você acha que ajuda:

- () Renovar e enriquecer os recursos humanos da organização “sangue novo”.
- () Abordar candidatos reais e potenciais, com talentos.
- () Envolver novos planos na empresa e traz mais motivação para o pessoal.
- () Apresentar maior índice de sucesso no ambiente empresarial, e nas atividades.
- () A melhorar o ambiente e ajuda a empresa a trazer novos talentos que possam inovar e crescer dentro do cargo.

11. Dos processos que você participou já ocorreu de o avaliador não saber comandar o processo adequadamente? Explique.

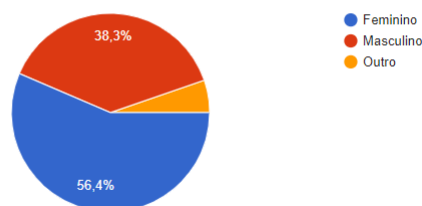
12. Você como jovem tem alguma ideia de qual tendência vai conseguir conquistar o mercado e fazer com que as empresas acertem na hora de realizar esses processos?

13. Se você fosse realizar um processo de recrutamento e seleção, como planejava tal processo?

Gráficos das respostas do questionário:

1. Sexo

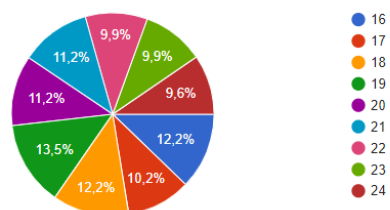
303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

2. Idade

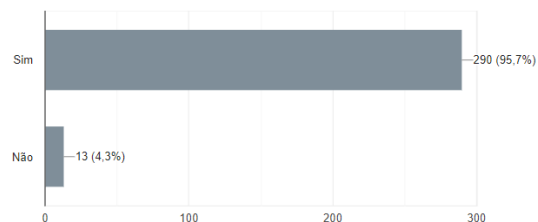
303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

3. Você já participou de processos de recrutamento (recrutar pessoas para vaga de emprego) ou seleção (processo de contratação) em alguma empresa?

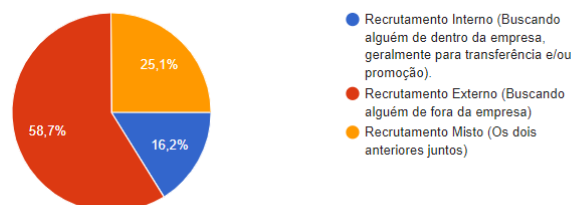
303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

5. Na sua opinião, quais dos tipos de recrutamento é o mais comum acontecer nas empresas de Ji-Paraná?

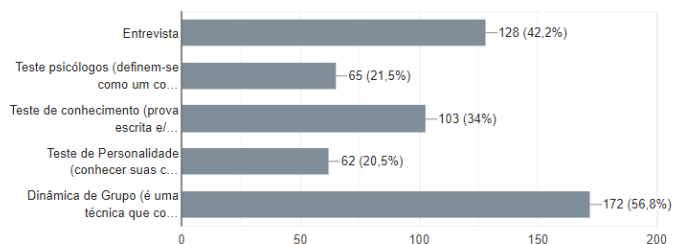
303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

6. Quais das técnicas abaixo são mais utilizadas no processo de seleção pelas empresas de Ji-Paraná?

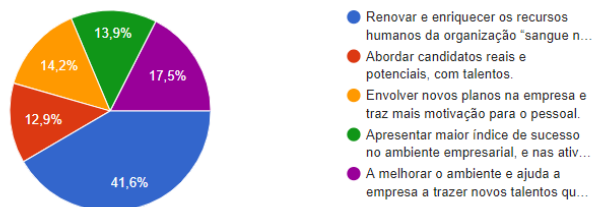
303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

10. Com relação ao processo de recrutamento externo de pessoal, você acha que ajuda:

303 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Informações coletadas no grupo de foco:

Em relação as empresas de Ji-Paraná, vocês acham que existe algum desafio ou alguma coisa que impeça que as empresas conseguem chegar mais rápido ou fácil nesses jovens para fazer a contratação e o que motiva elas a contratar esse jovem.

- Porque em questão dos jovens aprendiz, eles precisam dessa quantidade na empresa. Por causa da lei e tudo, e as outras questões são mais por causa da mão-de-obra porque quando é necessário fazem essa contratação e quanto jovem com mais experiência melhor para eles.

Hoje em dia as empresas estão utilizando muito as redes sociais, o WhatsApp, o Instagram pra chegar a esses jovens pra divulgar as vagas deles, para que os jovens se candidatam. Queria saber por que é importante as empresas começarem a usar essas tecnologia para chegar aos jovens e ter um retorno maior.

- Porque a facilidade de você, então é onde chega mais rápido a população. E você não gasta, o custo é menor para a empresa.

- Estamos ligados o tempo todo nas redes sociais

- O meio de acesso dos jovens, é o que eles estão na mão a todo momento, é onde vai chegar a eles mais facilmente. Economia, melhor para o meio ambiente.

A entrevista é um método muito utilizado pelas empresas de Ji-Paraná e porque elas utilizam esse processo? E porque não mudar utilizando outro método?

- Porque através dela que eles sabem de certa forma o psicológico da pessoa que vai ser contratada. Por exemplo onde eu trabalho, a contratação é feita por um psicólogo, o psicólogo que faz a entrevista é ele quem vai saber do seu psicológico, se você está preparado para entrar na empresa, de certa forma como você é. Vai descobrir o meu perfil.

- Descobrir o seu perfil, depois fazem a dinâmica em grupo para ver se você sabe trabalhar em equipe, mas primeiro descobrem o perfil da pessoa, se ela se encaixa na vaga pra depois passarem para as próximas etapas.

- A empresa que eu entrei, também foi preciso passar por um psicólogo, mas eles cobram mais a nossa agilidade, uma prova contra o tempo.

Das tendências apresentadas, qual delas teria mais aprovação e mais sucesso em nosso município e por quê?

- A mesma forma de contratação, a diferença que seria uma empresa terceirizada que realizaria o processo para ela. O mais viável seria a visão computacional, até que não teria a questão do nervosismo, aquela pessoa na sua frente fazendo um monte de perguntas, porque de certa forma atrapalha seu psicológico. Essa seria a forma mais viável no meu pensamento. Minha forma de pensar.

- O vídeo mesmo, acho que é mais acessível, menos nervosismo, se sente mais livre para falar de você.

- O vídeo, a pessoa se sente mais livre para sobre você.

- Empresas terceirizadas, porque a pessoa ia ver sua sinceridade ali no momento, porque no vídeo você pode ser uma coisa e na área de trabalho você pode ser outra. Cara a cara com a pessoa você se desenvolve mais.

- Na realidade tem dois lados, tem que ver o lado da empresa e o nosso. Claro que no nosso lado seria o vídeo, porque seria mais fácil, só você e seu celular ou seu notebook, você iria falar e teria uma dinâmica melhor. Para a empresa seria mais viável o terceirizado ou até mesmo a entrevista que a gente passa hoje, porque a empresa iria ver como seria seu trabalho em equipe. Portanto, através do vídeo ela não teria esse acesso, porque seria só você. Ela iria ver como você consegue se portar num ambiente sobre pressão, porque normalmente todo emprego você passa por pressão. É pressão do chefe, é pressão de quem você está atendendo, depende de qual é o seu emprego. Se for emprego de risco, é a pressão do risco que você está correndo em estar ali, então através do vídeo a empresa não teria acesso a

saber como você consegue trabalhar sobre pressão, mas se for olhar os dois são viáveis, só que tem que ver qual o lado da situação. Se vai ser melhor para a empresa ou para você.

- Tudo depende do ponto de vista de cada um. Também tem toda aquela questão das pessoas que moram em uma cidade e procura emprego em outra, entendeu. O vídeo seria mais viável também para essas pessoas. Porque, toda aquela tensão de se mudar, que vai se mudar só depois que eu arrumar emprego. Aí você fica vindo e indo para fazer uma entrevista e as vezes não passar, é bem mais complicado, sendo mais viável também por isso.

Muitas empresas estão à procura de contratar mais jovens. Porque elas estão procurando mais esses jovens? E qual o meio de comunicação que elas devem utilizar?

- Eu acho que estão buscando mais os jovens pela facilidade que os jovens têm com as tecnologias, que a pessoa de mais idade não tem aquela facilidade quanto a gente, então acho que seria mais prático.

- Tem toda aquela questão de os jovens aguentar mais peso, aguentar mais a rotina, o porte físico, entendeu.

- Na empresa que eu trabalhei contrata mais jovens, é muito difícil contratar uma pessoa com mais idade. Também até pela questão de regras, de mexer com as pessoas, porque quem é mais velho já tem uma opinião formada, a gente, o meu primeiro emprego. Tudo que eles falavam, literalmente baixava a cabeça e ia fazer o que eles estavam falando. Se fosse uma pessoa com mais idade, talvez não fazia o que eu fazia, entende. Então tem esse lado também.

- A gente abaixa a cabeça mais por causa do conhecimento. A gente está aprendendo agora, a gente tá começando agora, aí tem tudo isso. A gente supera.

O que as empresas, além delas utilizarem essas tecnologias, mudar os processos de recrutamento e seleção. O que elas podiam começar a melhorar dentro da empresa? As empresas começarem a mudar a visão delas diante do mercado.

- Algumas coisas assim, vai fazer com que elas fechem, porque tá mudando. A cabeça dos jovens estão mudando, a forma deles pensar está mudando. Tá mudando tudo. Alguns entram e fazem mudanças ou outros não, só entram e abaixam a cabeça e outros entram e já fazem toda aquela mudança, reviravolta. Alguns até sobem de cargos, trazendo mais mudanças, então acho que a empresa ela tem para fazer sucesso, ela tem que adaptar as mudanças que tem, de certa forma. Não completamente, mas algumas tem que fazer algumas mudanças, porque senão com o tempo elas vão se tornar tão antiquada, que as pessoas não vão querer, nem trabalhar lá, nem frequentar a empresa. Então acho que tem tudo isso,

porque ultimamente alguns jovens aceitam, no primeiro emprego. Beleza, você aceita, alguns aceitam ser feitos de “gato e sapato” outros não, outros simplesmente falam assim, não eu não sou pago o suficiente para aguentar isso.

- Ter o conhecimento do que a gente pode ou não fazer lá dentro, geralmente a empresa não aceita. Você sabe seus direitos, você sabe o que você pode fazer lá dentro e o que não pode. O que você tá sendo pago para fazer, tem empresas que acham que está acima daquilo e quer fazer você fazer o que não é pra você fazer. No local que a gente trabalhava, mandam a gente para todo canto, fazer todo tipo de coisa, mesmo já tendo passado do contratado de ajudante geral, função que está na carteira. Está certo fazer uma coisa aqui outra ali, não tem problema, mas eles querem fixar isso, é meio que querem obrigar a gente fazer algo além da sua área.

- Um exemplo, eu sou jovem aprendiz. Jovem aprendiz, a função dele é quase de um estagiário, somente observar e fazer o necessário. Organizar o estoque, isso. Às vezes eu faço além do meu trabalho. E por causa do meu contrato eu não posso bater de frente com eles, porque vou sair no prejuízo, se eu for demitida. Eu tenho todo esse medo, mas é uma coisa que nos jovens estamos abrindo os olhos, estamos aprendendo nossos direitos, ainda mais pra quem tá entrando no mercado de trabalho agora. Que tá começando a compreender as coisas agora.

- Outra coisa seria a empresa trabalhar com mais diversidade com os jovens. Ir além da aparência da pessoa, ir além da cultura, da orientação sexual também.

- Ter todo aquele respeito e aceitação. Tentar conhecer mais a personalidade da pessoa, começar sair do tradicional e explorar um pouco mais.

- Na empresa que eu trabalhei, também ela tem o negócio de não ter abertura para as mulheres. A muita exclusão de mulheres na empresa que eu trabalhei. Literalmente mulher não sobe de cargo. Uma mulher que trabalhou lá 5 anos, ficou no mesmo lugar.

- Você não precisa de força nessa área, mas o homem, vamos supor: ele está ali, mais a mulher não pode estar ali também. A muita exclusão na empresa que eu trabalhei. Mais eu não sei o porquê, porque eu já perguntei isso, mas eles simplesmente ignoram as perguntas.

- Muitas empresas também acham que as mulheres não têm capacidade que o homem tem mental, de bater de frente com as outras empresas. Por isso abaixam as mulheres e elevam os homens. A voz.

- Até porque eles colocam na cabeça que a mulher não aguenta nada. Que é frágil. As vezes uma mulher faz o mesmo trabalho que um homem, então é um negócio bem antigo isso, é um negócio que as pessoas têm que mudar a cabeça com o tempo, que a juventude está trazendo muito à tona agora.

ANEXOS A

11. Dos processos que você participou já ocorreu de o avaliador não saber comandar o processo adequadamente? Explique.
Não participei
Sim, não fazia perguntas necessárias.
Não
Não '-'
Não
Não
Sim, já houve do avaliador esta completamente despreparados, como se nem houvesse visto nome, ou dados básicos para se iniciar a entrevista.
Não, ele procedeu corretamente
Não
Não
Não
Não
Sim, Alguns fazem o processo seletivo apenas para comprovar que fora feito, mas no entanto já tinham escolhido quem ficaria com a vaga. Isso faz com que a relevância e importância dos esforços dos demais candidatos não valha a pena.
Sim, interromper muito, atrapalhar, sistema ruim
Não
Não
Não. Pois nunca participei de um processo de seleção e recrutamento.
Sim. Se embaralhou nas próprias perguntas
Sim
Não
Sim, não explorou as habilidades em destaque no currículo.
Sim, não sabia como realizar o processo de forma adequada .
Não
Sim, não sabia fazer as perguntas corretamente
Não
Não
Não
Sim, não estava preparado para comandar o processo
Não
Não
Não

Sim, não sabia fazer as perguntas corretamente
Sim, não sabia conduzir a entrevista
Sim
Sim, fez confusão na hora de realizar uma dinâmica em grupo
Não
Não
Não
Não
Sim, não sabia conduzir o processo
Sim, não sabia conduzir o processo
Não
Não
Não
Sim, muito mal organizado o processo
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não conseguia tirar todas as dúvidas
Sim, não estava preparado para enfrentar vários candidatos ao mesmo tempo
Sim, não sabiam conduzir o processo
Sim, não sabiam conduzir o processo
Não
Não
Não
Não
Sim, não se preparou para aplicar a dinâmica em grupo
Sim, não estava preparado
Sim, não estava preparado
Sim
Não
Não

Não
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não estavam preparados
Sim, não estavam preparados
Sim, não estavam preparados
Sim, não estavam preparados
Sim, não estavam preparados
Sim, não estavam preparados
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não sabia o que estava fazendo, estava perdido
Sim, não sabia o que estava fazendo
Sim, estava perdido
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não sabia comandar o processo
Sim, não sabia comandar o processo
Sim, não sabia comandar o processo

Sim, não sabia comandar o processo
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, estava fazendo o processo por fazer
Não
Não
Não
Sim
Sim, ficou confuso o que ele queria passar
Sim, ficou confuso, não sabia passar corretamente, parecia que estava fazendo por fazer
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não sabia conduzir o processo
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, estava fazendo o processo por fazer
Sim, não sabia fazer as perguntas corretamente
Sim, não sabia como administrar a dinâmica que estava sendo aplicada
Sim, não sabia como administrar a dinâmica que estava sendo aplicada
Sim, não soube tirar as dúvidas
Não
Não
Não
Não

Não
Não
Não
Não
Sim, muito mal organizado o processo
Sim, não soube dividir as atividades e analisar o processo de cada etapa
Não, ocorreu tudo bem
Não
Não
Sim, pois não sabiam como conduzir o processo
Sim
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não sabia como realizar o processo
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não sabia como comandar e aplicar as atividades
Sim, não sabia o que fazer, parecia que estava fazendo por fazer.
Não.
Não.
Sim, estava fazendo pouco caso
Sim, estava perdi no meio do processo, sem saber o que fazer
Não
Não
Não
Não
Não
Não

Não
Sim, não sabia promover interação entre os participantes
Sim, não sabia tirar as dúvidas dos candidatos, mostrando que não tinha se preparado para realizar tal processo
Sim, pois não conseguia conduzir o processo de uma forma esclarecedora e mostrava que estava fazendo por fazer
Não
Não
Sim, não tinha se preparado para realizar o processo
Não
Não
Sim, ficou vago o que ele pretendia passar para os candidatos, mostrando que não estava preparado para tal processo.
Sim, não tinha feito o planejamento antes de aplicar o processo, e não obteve sucesso no decorrer do processo.
Não
Não
Não
Sim, estava fazendo o processo por fazer, sem planejamento
Não
Não
Sim, estavam fazendo por fazer
Sim, não planejaram o processo e ocorreu vários erros no meio de processo.
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não realizaram o processo de uma forma que mostrasse o que ele queriam, mostrando falta de planejamento e dedicação.
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, não estava preparado o suficiente
Sim
Não

Não
Sim, deixo a desejar na hora de realizar a dinâmica em grupo
Não
Não
Não sei
Não
Sim, estava fazer pouco caso do processo, parecia que já tinha escolhido a pessoa
Sim
Não
Não
Sim, possuía uma falta de preparação
Não
Não
Não
Sim, não sabia o que estava fazendo e não sabia tirar as dúvidas
Sim
Não
Não
Sim, ficou difícil de entender o que ele queria passar
Sim
Sim, não se preparou para dirigir o processo
Não, ocorreu tudo bem
Sim, ocorreu de uma forma desorganizada
Sim
Não
Não
Sim, não soube explicar o que era para fazer na hora da aplicação da dinâmica e a entrevista foi desnecessária, pois não soube fazer as perguntas corretamente
Sim, estava sem foco no que estava aplicando
Não
Não
Não
Sim, mostrou que não se preparou para aplicar o processo
Sim, não demonstrou facilidade em comandar o processo
Não
Não

Sim, demonstrou falta de planejamento
Sim
Não, ocorreu tudo bem
Não
Não
Sim, falta de preparo para comandar o processo devido a quantidade de candidatos
Sim
Não
Não
Sim, trazendo atividades que não se encaixava ao que a vaga estava oferecendo
SIM
Não
Não
Não, pelo que eu pude notar, saiu tudo bem e bem organizado
Sim, demonstrou falta de interesse e responsabilidade com o processo que estava sendo realizado.
Sim, não estava passando confiança no que estava fazendo
Não
Sim, demonstrou na aplicação uma falta de planejamento e preparo
Sim
Não tenho nada do que reclamar
Não
Sim, falta de interação com os candidatos
Sim
Não
Não
Sim, muito mal organizado
Sim, falta de atenção com alguns candidatos
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Não
Sim, falta de planejamento na hora de desenvolver as atividades e na divisão dos grupos e organização

Sim, não houve interação com todos os candidatos e nem todos tiveram a oportunidade de se expor
Sim,
Sim
Não tenho do que reclamar
Não
Não
Sim, demonstrou falta de interesse que estava fazer o processo por fazer
Sim
Não
Não
Não, foi um dos melhores processo que poderia ter feito, muito bem organizado e planejado
Não tenho do que reclamar
Não
Sim
Sim
Não
Não
Sim
Sim, faltou o principal, organização e planejamento
Sim, faltou o principal, organização e planejamento
Sim
Sim
Não
Sim
Sim
Não
Não
Não, ocorreu tudo bem
Sim
Sim, falta de preparado do aplicador
12. Você como jovem tem alguma ideia de qual tendência vai conseguir conquistar o mercado e fazer com que as empresas acertem na hora de realizar esses processos?
Não
Fazendo provas teóricas provando a capacidade de cada um.
Não
Nãoao :/

O mercado hoje está muito exigente para selecionar um candidato .. então o que irá prevalecer mais , será as experiências do candidato. Assim eles não irão perder tanto tempo para ensinar o funcionário a fazer tal tarefa .
Conhecimento
Inteligencia artificial
.....
Acredito que depende muito do ramo da empresa. Cada um terá um processo que mais se adequará
A análise passará cada dia mais a ser feita por máquinas.
Dinâmicas. Dinâmicas promovem o trabalho em grupo, interação entre os colegas (ex. Heineken) um vídeo bem inovador que testou os novos candidatos a vaga.
Fazendo a diferença
Bom e mercado muda constantemente, guiado logicamente pela evolução tecnológica, no entanto o processo de recrutamento sempre será complicado, mas o que faz com que as empresas acertem na hora da escolha é um bom sistema ou setor do RH, e o contato direto com o candidato.
Fazer um processo de recrutamento estratégico, achar a pessoa mais adequada para a vaga mais adequada
O recrutamento através de inteligência artificial com base em bancos de dados
Entrevista
As empresas acompanharem as mudanças de mercado seus cliente, e principalmente aos colaboradores ou prováveis, de acordo com o contexto global.
Teste psicológico
Dinâmica em grupo porque assim já fica evidente como o candidato reage diante do trabalho em equipe e relações humanas
Não tenho ideia
Entrevistas.
Empresas terceirizadas
Tecnologias usadas a favor da empresa
Uso da tecnologia
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Não sei
A mais adequada pra nossa região seria as empresas terceirizadas e as tecnologias.
A mais adequada seria as empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Tecnologias diversas
Tecnologias
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas

[illegible]

Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Inteligencia artificial e tecnologias
Tecnologias
Visão computacional
Visão computacional
Empresas terceirizadas
Tecnologias
Inteligência artificial
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Inteligência artificial
Inteligência artificial e tecnologias
Inteligência artificial e tecnologias
Inteligência artificial
Tecnologia
Visão computacional
Visão computacional
Tecnologias
Tecnologias
Tecnologias
Inteligência artificial
Inteligência artificial
Tecnologias
Tecnologias
Tecnologias
Usar a que mais se adequar ao momento que o mercado está vivendo

Usar a tendência que a empresa tiver disposta a adquirir para seus processos
Usaria a visão computacional e a inteligência artificial com base em um banco de dados
Usaria a inteligência artificial com base em um banco de dados
O computador chatbots
Empresas terceirizadas e tecnologias
Empresas terceirizadas
Agência de emprego
Inteligência artificial
Não sei
Não sei
Tecnologias
Empresas terceirizadas
Tecnologias
Tecnologias
Empresas tercerizadas
Empresas tercerizadas
Inteligência artificial
Inteligência artificial
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Não sei
Inteligência artificial
Inteligência artificial
Inteligência artificial
Inteligência artificial
Tecnologias atuais
Tecnologias
Visão computacional
Empresas terceirizadas e inteligência artificial juntas
Agências de emprego
Tecnologias
Tecnologias
Banco de dados
Inteligência artificial
Inteligência artificial

Tecnologias e visão computacional
Visão computacional
Tecnologias
Empresas terceirizadas
Usar um banco de dados junto com a inteligência artificial
Tecnologias
Tecnologias
Empresas terceirizadas
Visão computacional
Inteligência artificial e visão computacional
Inteligência artificial
Tecnologias
Chatbots
Chatbots
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Inteligência Artificial
Inteligência Artificial
Tecnologias e empresas terceirizadas
Inteligência Artificial
Empresas Terceirizadas
Tecnologias atuais
Empresas terceirizadas e inteligência artificial
Empresas terceirizadas
Não sei
Inteligência artificial, tecnologia inovadora e facilitará muito os processos
Tecnologias inovadoras que poderão ajudar a melhorar os processos
Inteligência artificial com ajuda de banco de dados de candidatos que já participaram de algum processo na empresa
Empresas terceirizadas
Inteligência artificial
Inteligência artificial e utilizar as tecnologias a seu favor para melhorar seus processos e se manter no mercado
A visão computacional pode ser uma das tendências, pois é um diferencial pra nossa região, algo novo, desconhecido
Empresas terceirizadas, onde teriam parcerias com outras empresas para conseguir um meio de comunicação maior, e atrair os candidatos certos para sua empresa.

Inteligência artificial, que tá sendo algo muito comentado na atualidade como uma nova forma de se realizar os processos de recrutamento e seleção, pois mostra que vai ser uma das tendências que mais vai ajudar a facilitar e melhorar tal processo.
Inteligência artificial
Visão computacional, pois é algo diferente e inovador para a região
As empresas terceirizadas, pois ela é a tendência que mais se aproxima da realidade da cidade de Ji-Paraná
As tecnologias atuais, que acabam facilitando o processo e sendo mais ágil
A inteligência artificial, que ajudaria a melhorar e deixar os processos mais rápido e acessíveis.
A inteligência artificial com a ajuda de novas tecnologias, melhorando o processo e dando novas experiências aos candidatos.
A empresa terceirizadas para facilitar o processo de recrutamento e seleção
A inteligência artificial, com ajuda de um banco de dados de candidatos que já se candidataram a vagas anteriores, e fazer um cruzamento de dados.
As empresas terceirizadas
A inteligência artificial para melhorar o processo e trazer novas experiências para a organização e candidatos.
Não sei
As empresas terceirizadas, porque elas ajudaria muita a facilitar o processo e traria uma resposta mais rápida para os candidatos.
A inteligência artificial, para possibilitar um melhoramento e agilidade nos processos.
A inteligência artificial
A inteligência artificial
A inteligência artificial coma ajuda de novas tecnologias
Tecnologias novas para melhorar os processos
As empresas terceirizadas
As empresas terceirizadas, para trazer mais agilidade e comprometimento na hora de realizar um processo de recrutamento e seleção
A inteligência artificial
O chatbots, onde facilitaria para os candidatos tirarem suas dúvidas.
A visão computacional, por ser algo diferente e inovador para a região
A inteligêncial artificial
A inteligência artificial
A inteligência artificial, onde poderá utilizar cadastros de candidatos anteriores.
As empresas terceirizadas, podem fazer parcerias com escolas, universidades e outros.
As tecnologias, pois está ganhando o mercado cada vez mais, e os jovens estão conectados a todo tempo.
As empresas terceirizadas, trazendo mais assertividade na hora da contratação
A visão computacional por ser algo inovador e pode trazer novas experiências para os candidatos.
As tecnologias atuais
As empresas terceirizadas, trazendo agilidade nos processos e melhorando o modo de se realizar

esses processos com os jovens, mostrando que se preocupam com eles.
As empresas terceirizadas, mostrando que se preocupa com os seus processos e o jeito que realizam tal processos.
As empresas terceirizadas
O chatbots
A inteligência artificial e novas tecnologias que estão ganhando o mundo
A inteligência artificial
A inteligência artificial com a ajuda de um banco de dados
As tecnologias atuais
A inteligência artificial
As tecnologias seriam uma das tendências que mais se encaixa na nossa região, pois ela está em todo lugar e os jovens são os principais usuários.
As empresas terceirizadas
As tecnologias
Empresas terceirizadas com uma tendência mais apropriada na nossa região
Empresas terceirizadas
Inteligência artificial como método de inovação e melhoramento
Inteligência artificial
As tecnologias que vão auxiliar nos processos e reduzir erros
Inteligência artificial, como uma forma de agilizar e melhorar todo o processo
Empresas terceirizadas
Visão computacional, onde traria novidades e inovação para a região
Inteligência artificial onde vai ajudar a tomar as decisões corretas
Tecnologias onde vai ajudar a auxiliar nos processos e ajuda a diminuir o custo e tempo
Visão computacional
Tecnologias atuais para conseguir atingir os jovens
Empresas terceirizadas para auxiliar na realização dos processos
Inteligência artificial
Inteligência artificial que ajuda a tomar as decisões mais rápidas
Tecnologias para melhorar e facilitar na hora da aplicação dos processos de recrutamento e seleção
As empresas terceirizadas
As empresas terceirizadas com parcerias, fazendo um processo mais rápido
Inteligência artificial trazendo mais comodidade e agilidade para os candidatos e para a empresa
Empresas terceirizadas para ajudar e melhorar os processos
Inteligência artificial, promovendo uma nova experiência e trazendo melhoria contínua nos processos
Inteligência artificial como meio de trazer melhorias e agilidade para empresas na hora que realizarem um processo para preencher um cargo.

Inteligência artificial
Visão computacional, pois traz a modernidade e mostra para a empresa que é possível melhorar seus processos trazendo inovação e novas experiências.
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas, para mostrar para os candidatos que estão preocupados com a forma que estão sendo realizados.
Tecnologias a favor da empresa de acordo com o que o mercado está oferecendo
As tecnologias atuais
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas, mostrando comprometimento e preocupação com o modo que está sendo realizada os processos de contratação da sua organização
O chatbots, porque ele é uma inovação no mercado e principalmente para a região, trazendo agilidade no contato com os candidatos e traz uma forma de manter esse contato por mais tempo.
Empresas terceirizadas
Tecnologias que estão ganhando o mercado e trazendo novas inovações e modernidade
Visão Computacional como uma inovação e novidade na cidade e traz mais informações para tomar a decisão de quem contratar.
Tecnologias novas que possam auxiliar as empresas nos processos e reduzir o tempo gasto na realização dos processos.
Inteligência Artificial trazendo mais facilidade na tomada de decisão, facilitando os processos e trazendo mais segurança na escolha final.
Empresas Terceirizadas que vão realizar todo o processo para a empresa.
Visão Computacional como algo novo e inovador, trazendo mais iteratividade nos processos.
Inteligência Artificial para ajudar a tomar a decisão correta e facilitar o processo tanto para a empresa quanto para os candidatos.
Empresas Terceirizadas como parceiras e que possa não só ajudar nos processos como indicar possíveis candidatos a vaga.
Inteligência Artificial para facilitar e agilizar a tomar uma decisão.
Empresas Terceirizadas
Empresas Terceirizadas para atrair mais candidatos e escolher o que mais se encaixa na vaga
Tecnologias que possa trazer menos custo e trazer mais rapidez na tomada de decisão, dando uma resposta mais rápida aos candidatos. Porque muitas das vezes eles nós nem recebemos um retorno para dizer se fomos escolhidos ou não.
Inteligência Artificial trazendo mais segurança na hora de escolher o candidato certo para a vaga.
Empresas terceirizadas
Inteligência Artificial
Inteligência Artificial
Tecnologias com fonte de conhecimento e inovação
Inteligência artificial
Inteligência artificial
As tecnologias

As tecnologias para auxiliar nos processos da empresa
Empresas terceirizadas auxiliando nos processos e trazendo mais agilidade e segurança na realização, com profissionais qualificados para coordenar os processos
Empresas terceirizadas
Tecnologias, pois estão ganhando o mercado e principalmente o público jovem
Inteligência artificial como uma grande revolução no mercado de contratação
Inteligência artificial
Inteligência artificial, trazendo conforto e uma tomada de decisão mais rápida e com mais confiança
Tecnologias para auxiliar e ajudar a transformar os processos em algo mais rápido e ágil
Os chatbots
Inteligência artificial trazendo mais comodidade e agilidade nos e dar uma resposta mais rápida aos candidatos e para a empresa
Inteligência artificial como uma inovação para a região e para a empresa
Tecnologias para diminuir os custos e tempo
Inteligência artificial para melhorar e gera competitividade no mercado, trazendo os melhores talentos e profissionais qualificados para a empresa
Empresas terceirizadas e tecnologias em conjunto, para trazer rapidez e ficar atenta ao que está acontecendo no mercado de trabalho
Tecnologias que mais são utilizadas e aprovadas pela sociedades e aceita no ramo empresarial
Empresas terceirizadas
Inteligência artificial como algo novo e revolucionário na região
Tecnologias
Empresas terceirizadas e Inteligência artificial para trazer rapidez e demonstrar que se preocupa com sua empresa é com quem vai fazer parte dela
Inteligência artificial
Empresas terceirizadas fazendo processos organizados e bem planejados
Inteligência artificial
Tecnologias
Empresas terceirizadas e Inteligência artificial
Empresas terceirizadas
Empresas terceirizadas como forma de trazer menos trabalho para empresa
Empresas terceirizadas
Inteligência artificial
Empresas terceirizadas
Tecnologias para auxiliar na tomada de decisão
Inteligência artificial como algo novo e diferente para nossa realidade
Empresas terceirizadas
Inteligência artificial para trazer novas formas de como se realizar um processo que pode virar tendência entre as empresas

13. Se você fosse realizar um processo de recrutamento e seleção, como planejaria tal processo?
Por meio de entrevistas
Provas teóricas e perguntas
com atividades dinâmicas
.
Não teria tanto segredo . Um bom bate papo e uns testes rápidos, já conseguiria conhecer a pessoa e vê se ela realmente é capaz de exercer o cargo .
Fazendo uma dinâmica e teste de personalidade para conhecer qual candidato mais atende a vaga ofertada.
RECRUTAMENTO: Através de colaboradores da empresa e seus familiares, redes sociais (whats, instagram, facebook), nas escolas e rádios; SELEÇÃO: Análise de currículo, entrevistas, teste de conhecimentos geral e específicos, e dinâmica em grupo.
Igual as resposta da 9
Entrevista e um tempo de avaliação com a pessoa já no cargo
Estabelecer o que é preciso para o cargo. Estabelecer perfil a ser buscado para a vaga. Chamar possíveis candidatos. Fazer uma pré seleção dos candidatos. Fazer uma dinâmica prática com eles. Fazer uma entrevista e extrair 3 possíveis candidatos. Fazer um teste prático dos conhecimentos. Entrevista para seleção dos melhores
Ações bem incomuns que se acontecem no dia a dia, pois provoca o pensar do funcionário maneiras de lidar com o problema de maneira construtiva.
Buscaria dinâmicas para conhecer os entrevistados
Prova de conhecimento teórico, entrevistas e experiências dos candidatos.
Criaria estratégia para encontrar o perfil mais adequado de jovens com habilidades e aptidões necessárias para o cargo em questão
Faria dependendo da vaga que estaria disponível
Com currículo, entrevista e trabalho em equipe
Conforme a necessidade e Cultura da empresa contratante.
Analisaria os currículos, faria teste psicológico e psicotécnicos, depois entrevista
Teste de perfil, provas de conhecimentos gerais e específico para a vaga, dinâmica em grupo e entrevista
Com o perfil da empresa
prova escrita de caráter eliminatório.
Realizaria uma entrevista, promoveria uma atividade em grupo e uma prova prática.
Entrevista e prova prática
Prova e atividades em grupo
Provas práticas
Provas práticas e dinâmica em grupo para conhecer os candidatos
Provas práticas e dinâmica em grupo para conhecer os candidatos

Promover uma reunião com os candidatos, realizar uma atividade dinâmica para conhecer um pouco de cada um.
Realizaria uma entrevista e uma atividade prática para saber se é adequado para a vaga
Entrevista e dinâmicas
Entrevista e testes de conhecimentos
Entrevista e atividade em grupo
Entrevista e atividade em grupo
Entrevista Testes práticos Testes de conhecimentos Teste de personalidade Dinâmica em grupo Testes situacional
Entrevista Testes práticos Teste de conhecimentos Dinâmica em grupo
Teste de conhecimentos Dinâmica em grupo
Dinâmica em grupo
Entrevista Dinâmica em grupo Testes práticos e situacional
Entrevista Dinâmica em grupo
Testes práticos e dinâmica em grupo para fazer com que os candidatos interagem uns com ou outros.
Provas e entrevistas em grupo e depois individualmente
Entrevista e dinâmicas
Entrevista e dinâmicas
Entrevista e testes práticos
Entrevistas e atividades em grupo
Entrevistas e atividades em grupo
Atividade e reunião em grupo
Entrevista Currículo Atividade em grupo
Entrevista Currículo Testes práticos
Provas com situações do dia a dia
Não sei
Currículo, entrevista, atividade em grupo, teste prático com provas escritas e oral
Currículo, entrevista, atividade em grupo, teste de conhecimentos

Entrevista e currículo
Entrevista e currículo
Entrevista, dinâmica, atividade em grupo
Entrevistas, dinâmicas, provas práticas e realizar situações que eles vão passar no dia a dia
Entrevistas, dinâmicas, provas práticas
Entrevistas, dinâmicas
Entrevistas, dinâmicas
Dinâmica em grupo e reunião com todos ao mesmo tempo para conhecer cada candidato
Dinâmica em grupo e reunião com todos ao mesmo tempo para conhecer cada candidato
Dinâmica em grupo e entrevista individualmente
Entrevistas, reunião em grupo, dinâmica e testes de conhecimentos
Entrevistas, reunião em grupo, dinâmica e testes de conhecimentos
Entrevistas, dinâmica e testes de conhecimentos
Entrevistas, dinâmica e testes de conhecimentos
Entrevistas, dinâmica e testes de conhecimentos
Entrevistas, dinâmica e testes de conhecimentos
Entrevistas, dinâmica
Entrevistas e testes de conhecimentos e personalidade
Entrevistas e testes de conhecimentos e personalidade
Entrevistas e testes de conhecimentos e personalidade
Entrevistas, dinâmica e atividade em grupo
Entrevistas, dinâmica e atividade em grupo
Entrevistas, dinâmica
Não sei
Entrevista, teste prático e dinâmicas
Entrevista, teste prático e dinâmicas
Entrevista, teste de conhecimentos e personalidade, dinâmicas
Entrevista, teste de conhecimentos e personalidade, dinâmicas
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e teste práticos
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e teste práticos
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e teste práticos
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e teste práticos
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e teste práticos

Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e teste práticos
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e teste práticos, currículos e provas situacionais do dia a dia do cargo
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e, currículos e provas situacionais do dia a dia do cargo
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e, currículos e provas situacionais do dia a dia do cargo
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e, currículos
Entrevista, teste de personalidade, dinâmicas e, currículos
currículos, entrevista, teste de personalidade, dinâmicas
currículos, entrevista, teste de personalidade, dinâmicas
currículos, entrevista, teste de personalidade, dinâmicas
Entrevista, dinâmica de grupo, testes práticos e de conhecimentos
Entrevista, dinâmica de grupo, testes práticos e de conhecimentos
Entrevista, dinâmica de grupo, testes práticos e de conhecimentos
Entrevista, dinâmica de grupo, testes práticos e de conhecimentos
Entrevista, dinâmica de grupo, testes de conhecimentos
Entrevista, dinâmica de grupo, testes de conhecimentos
Entrevista, dinâmica de grupo, testes de conhecimentos
Realizaria dinâmicas onde conseguiria conhecer melhor os candidatos
Realizaria testes de conhecimentos, práticos, psicológicos e dinâmicas
Currículo para avaliação e conhecer um pouco dos candidatos, entrevistas individualmente, teste de conhecimentos, teste de personalidade e dinâmica em grupo
Currículo para avaliação e conhecer um pouco dos candidatos, entrevistas individualmente, teste de conhecimentos, teste de personalidade e dinâmica em grupo
Currículo para conhecer os candidatos, entrevistas individualmente, teste de conhecimentos, teste de personalidade, teste psicológico e dinâmica em grupo
Currículo, entrevista e dinâmicas
Currículo e dinâmicas
Entrevistas individualmente e teste de conhecimentos
Entrevistas, teste de conhecimentos e de personalidade
Dinâmicas
Entrevista e dinâmicas em grupo
Dinâmicas em grupo
Dinâmicas em grupo
Utilizaria um banco de dados de candidatos que já participaram de processos anteriores e realizaria uma entrevista e uma dinâmica em grupo
Entrevista, currículo, dinâmica em grupo
Entrevista, currículo, dinâmica em grupo
Entrevista, currículo, dinâmica em grupo

Entrevista, Dinâmica em grupo
Entrevista, Dinâmica em grupo
Entrevista e dinâmicas
Entrevista e dinâmicas
Entrevista, testes práticos
Entrevista, testes de conhecimentos, teste de personalidades e dinâmicas em grupo
Entrevista, testes de conhecimentos, teste de personalidades e dinâmicas em grupo
Entrevista, testes de conhecimentos, teste psicológico
Entrevista, testes de conhecimentos, teste psicológico
Entrevista, testes de conhecimentos, teste de personalidade e dinâmicas
Entrevista, testes de conhecimentos, teste de personalidade e dinâmicas
Entrevista, testes de conhecimentos, teste de personalidade e dinâmicas
Entrevista, testes de conhecimentos, provas situacional e dinâmicas em grupo
Entrevista, testes de conhecimentos, provas situacional e dinâmicas em grupo
Entrevista e dinâmicas
Entrevista e dinâmicas
Entrevista e testes práticos e de conhecimentos
Entrevista e testes práticos e de conhecimentos
Entrevista e testes de personalidade e dinâmica
Dinâmicas em grupo, teste de personalidade, teste de conhecimentos e provas situacional
Dinâmicas em grupo, teste de personalidade, teste de conhecimentos, entrevista, teste psicológico e provas situacional
Dinâmicas em grupo, teste de personalidade, teste de conhecimentos, entrevista
Dinâmicas em grupo, teste de personalidade, teste de conhecimentos, entrevista
Dinâmicas em grupo, teste de conhecimentos, entrevista
Dinâmicas em grupo, teste de conhecimentos, entrevista
Dinâmicas em grupo, teste de conhecimentos, entrevista
Entrevista, análise de currículo, provas práticas e testes de conhecimentos
Entrevista, análise de currículo, provas práticas e testes de conhecimentos
Entrevista, análise de currículo, provas práticas e dinâmica em grupo
Entrevista, análise de currículo, provas práticas e dinâmica em grupo
Entrevista, currículo, testes práticos e dinâmicas
Entrevista, currículo, testes práticos, dinâmicas, teste de personalidade
Entrevista, currículo, testes práticos, dinâmicas, teste de personalidade
Definir o perfil do candidato, divulgar em sites e redes sociais, analisar currículos, fazer entrevistas, testes de conhecimentos e dinâmicas em grupo

Definir o perfil do candidato, divulgar em sites e redes sociais, analisar currículos, fazer entrevistas, testes de conhecimentos e dinâmicas em grupo
Análise de currículo, entrevistas em grupo e dinâmicas
Entrevistas, testes de conhecimentos e dinâmicas em grupo.
Definir o perfil, divulgar na internet, fazer análise de currículos, entrevistas individualmente, testes de conhecimento, teste de personalidade e dinâmicas em grupo.
Entrevistas, dinâmicas em grupo, teste de conhecimento e psicológicos.
Não sei dizer
Entrevistas e dinâmicas em grupo
Teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo
Definir as características e requisitos para a vaga, divulgar ou contratar uma empresa terceirizada para realizar o recrutamento, realizar entrevistas individuais, testes de conhecimentos, testes psicológicos, testes de personalidade, testes práticos e atividades em grupo para conhecer o comportamento de cada candidato.
Entrevistas individuais, testes de conhecimentos, testes psicológicos, testes de personalidade, testes práticos e atividades em grupo.
Entrevistas, testes de personalidade, dinâmica em grupo
Analisar currículos, entrevistas, teste de conhecimento, dinâmica em grupo, provas com situações do dia a dia que o candidato irá passar no trabalho
Entrevistas em grupo, testes práticos e orais, teste de personalidade, atividade em grupo
Desenhar o cargo disponível, com suas características e requisitos, realizar a divulgação, analisar currículos, fazer entrevistas, testes de conhecimento, teste de personalidade e dinâmicas em grupo
Entrevistas e dinâmicas em grupo
Dinâmicas, testes práticos, entrevistas, testes de personalidades e outros
Entrevistas em grupo, testes diversos, teste de personalidade, dinâmica em grupo
Definir as características da vaga, realizar entrevistas, testes de conhecimento e teste de personalidade, dinâmica em grupo
Entrevistas, testes psicológicos, testes de conhecimento, provas situacionais e dinâmicas em grupo.
Desenhar os requisitos e características para o candidato, divulgar, entrevistas individualmente, testes de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo, provas situacionais
Não sei
Entrevistas, testes de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo
Realizaria uma entrevista, teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo.
Entrevistas em grupo, teste prático, provas escritas para saber o seu nível de conhecimento, testes de personalidade, e atividades em grupo.
Divulgação da vaga oferecendo ao mercado a oportunidade de emprego, atraindo as pessoas certas, recrutava essas pessoas e realizaria uma entrevista, teste de conhecimento e atividades em grupo.
Realizaria um recrutamento externo, buscando novos talentos no mercado, para enriquecer o recurso humano da empresa trazendo novas oportunidades e conhecimento. Faria um planejamento bem detalhado de todo processo, de como seria realizado e aplicado. Após o recrutamento selecionava alguns possíveis candidatos através de uma análise de currículos, realizaria uma entrevista individual, teste de conhecimento e aptidão, uma dinâmica em grupo para observar o comportamento de cada candidato e contrataria o que mais se encaixa nas características e requisitos da vaga.
Divulgação da vaga com todas as características e requisitos, entrevistas, teste de conhecimento, provas situacionais e dinâmicas em grupo.

Entrevista, teste de conhecimento e dinâmica em grupo.
Não sei
Entrevista, teste prático, teste de personalidade, teste psicológico e dinâmica de grupo.
Não sei
Entrevistas, análise de currículos, testes de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo e provas situacionais.
Realizaria um recrutamento misto, onde promoveria algum funcionário que esteja preparado e qualificado para mudar de cargo, dando uma oportunidade de crescimento, e buscaria outro no mercado de trabalho. Realizaria uma entrevista, teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo para conhecer cada candidato e observar seu comportamento em atividades em equipe.
Realizaria uma entrevista, teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo para conhecer cada candidato e observar seu comportamento em atividades em equipe.
Não sei
Realizaria uma entrevista e uma atividade em grupo para conhecer os candidatos
Entrevistas individuais e dinâmica em grupo
Entrevistas individuais e atividades em grupo
Descrever as características e requisitos para a vaga, divulgação, entrevistas, testes de conhecimentos, teste de personalidade, dinâmica de grupo.
Divulgação, entrevistas, testes de conhecimentos, teste de personalidade, dinâmica de grupo.
Entrevistas, testes de conhecimento, teste de personalidade e atividades em grupo.
Divulgação da vaga com todas as características e requisitos, para atrair as pessoas, análise de currículos, entrevistas, testes práticos e situacionais, dinâmica em grupo.
Análise de currículos, entrevistas, testes práticos e situacionais, dinâmica em grupo.
Não sei
Entrevistas, testes de conhecimentos, testes de personalidade e psicológico e dinâmica em grupo.
Realizaria um recrutamento externo, divulgação da vaga, entrevistas, testes de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo e provas situacionais
Divulgação da vaga, entrevistas, testes de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo e provas situacionais
Entrevistas, testes de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo e provas situacionais
Realizaria uma entrevista, um teste prático, teste personalidade, provas situacionais, dinâmicas em grupo para conhecer o comportamento de cada jovem.
Um recrutamento bem detalhado para atingir o publico jovem, divulgaria nas redes sociais, realizaria entrevistas em grupo e individuais, teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo.
Entrevistas, teste de conhecimento, teste de personalidade, testes psicológicos, atividades em grupo.
Não sei
Divulgação da vaga, entrevista, teste de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo.
Não sei
Divulgação da vaga nas redes sociais que é onde os jovens de hoje estão, realizaria entrevistas individuais, dinâmicas em grupo para conhecer o comportamento de cada jovem.

Realizaria entrevistas individuais, dinâmicas em grupo para conhecer o comportamento de cada jovem.
Não sei
Entrevistas, teste de conhecimento e dinâmica em grupo
Teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo para conhecer o comportamento de cada candidato.
Recrutamento: definir as características e requisitos para a vaga, divulgação em sites, redes sociais, mural da empresa. Seleção; entrevista individual, teste de conhecimento, teste de personalidades, provas situacionais e dinâmicas em grupo.
Definir as características e requisitos para a vaga, divulgação nas redes sociais, informar o departamento pessoal. Teste de conhecimento, teste de personalidades, provas situacionais e dinâmicas em grupo, testes práticos.
Não sei
Entrevista, dinâmica em grupo, provas situacionais, atividades práticas, testes de conhecimento, teste de personalidade.
Não faço ideia de como se realiza um processo de recrutamento e seleção
Entrevistas e atividades em grupo sobre o que iram passar no dia a dia se forem contratados.
Entrevistas, teste de conhecimento, dinâmica em grupo, que são o que as empresas de Ji-Paraná realizam.
Teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo.
Não sei como fazer
Entrevistas e dinâmicas em grupo
Divulgação da vaga na internet, entrevistas, teste de conhecimento, teste de personalidade, teste psicológico, provas situacionais e dinâmica em grupo.
Entrevista e dinâmica em grupo
Teste de conhecimento, teste de personalidade, dinâmica em grupo e provas situacionais.
Entrevistas em grupo e dinâmicas
Teste de conhecimento, entrevistas, provas práticas, atividades em grupo, teste de personalidade
Entrevista, divulgação da vaga nas redes sociais, teste de conhecimento, teste psicológico, dinâmica em grupo e provas práticas do dia a dia
Teste de conhecimento, teste personalidade, dinâmica em grupo
Entrevistas, dinâmicas e provas de conhecimento
Divulgação, entrevistas, provas práticas, teste de personalidade e dinâmica em grupo.
Entrevistas individuais, teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo
Entrevistas e dinâmica
Divulgação da vaga, análise de currículo, entrevista, teste de conhecimentos, teste psicológico e dinâmica em grupo
Definir qual cargo vai ser ocupado, desenhar suas características, seus requisitos, fazer um planejamento para divulgação da vaga, divulgação da vaga. Analisar os currículos, realizar dinâmicas em grupo, entrevistas,
Analisar os currículos, realizar dinâmicas em grupo, entrevistas, teste conhecimento.
Planejamento de como será feito o processo tento de recrutamento e seleção. divulgação da vaga, analise de currículos, teste de conhecimento, dinâmica em grupo e entrevistas.

Procurar fontes que possam oferecer oportunidades de contratar bons funcionários, divulgar a vaga, coletar currículos, realizar entrevistas, testes de conhecimento e dinâmicas em grupo
Divulgação da vaga em meios de comunicação que são mais utilizado pelo meu público alvo, Analisar currículos, teste de conhecimento, teste de personalidade e dinâmica em grupo
Não sei
Não faço ideia, mas uma dinâmica em grupo e entrevista
Planejamento, divulgação, análise de currículo, entrevistas, teste de conhecimento e dinâmica em grupo.
Análise de currículo, entrevistas, teste de conhecimento e dinâmica em grupo.
Entrevistas, análise de currículos, testes de conhecimento, provas práticas e dinâmicas em grupo.
Análise de currículos, dinâmicas em grupo, entrevistas, teste de conhecimento. Divulgação da vaga, planejamento do processo e aplicação corretamente
Dinâmica em grupo e entrevistas
Planejamento da vaga, divulgação no meio de comunicação correto, análise de currículo, dinâmicas em grupo, teste de conhecimento, entrevistas e provas situacionais.
Não sei
Divulgação da vaga, dinâmica em grupo, teste de conhecimento, entrevistas
Entrevistas e atividades práticas para conhecer um pouco dos candidatos e seu comportamento
Teste de conhecimento, dinâmica em grupos, teste de personalidade, teste psicológicos, e entrevistas
Teste de conhecimento e entrevistas
Não faço ideia de como se faz um processo de recrutamento e seleção
Dinâmica em grupo
Entrevistas, dinâmica em grupo, teste de conhecimento. Divulgação da vaga com seus requisitos e características.
Entrevistas e dinâmicas
Dinâmicas, teste de conhecimento, provas práticas e entrevistas.
Divulgação da vaga, descrever o que é preciso para se candidatar a vaga, teste de conhecimento, entrevistas e dinâmicas em grupo.
Teste de conhecimento, entrevistas e dinâmicas em grupo, provas práticas, teste de personalidade
Planejar as atribuições do cargo oferecido, trazendo todas as informações necessárias, realizar a divulgação. Análise de currículos, selecionar pelo menos uns 6 á 7 candidatos, realizar uma prova prática com eles para saber seus conhecimentos, uma dinâmica em grupo e escolher 3 candidatos que mais se encaixam na vaga e realizar uma entrevista individualmente.
Análise de currículos, prova prática, uma dinâmica em grupo e realizar uma entrevista individualmente.
Não sei
Dinâmica em grupo e entrevistas.
Teste de conhecimento, dinâmica em grupo e entrevistas
Entrevistas e teste de conhecimento
Dinâmica em grupo e teste de conhecimento
Entrevistas e dinâmicas
entrevistas, teste de conhecimento e dinâmica em grupo

Não sei
Entrevistas, teste de conhecimento, dinâmicas, teste de personalidades.
Realizaria o planejamento da vaga, divulgação da vaga, coleta de currículos, análise dos currículos, entrevistas, teste de conhecimento, provas práticas e dinâmica em grupo
Dinâmicas em grupo, entrevistas, teste de conhecimento. Fazer uma coleta de dados que a empresa já tem de outros processos, convocar os que mais se encaixam na vaga e realizar o que for necessário e planejado
Buscaria ter um planejamento de tudo que será realizado, oferecendo todas as informações necessárias, trazendo explícito o que a empresa está procurando, para realizar uma entrevista, teste de conhecimento e dinâmica em grupo.
Realizaria o básico, que seria a divulgação da vaga, análise de currículos, teste de conhecimento, entrevistas e dinâmica em grupo
Divulgação da vaga, dinâmica em grupo e entrevistas
Análise de currículo e dinâmica em grupo para conhecer os candidatos
Divulgação das vaga com sua característica necessária, currículo, teste psicológico e dinâmica
Dinâmicas e entrevistas
Entrevistas e teste de conhecimentos
Dinâmicas, teste de personalidade e dinâmica em grupo
Realizaria a divulgação da vaga com todos requisitos e suas características, procuraria no banco de dados de currículos de pessoas que já participaram de algum processo na empresa e se encaixa no cargo, análise de currículo, teste de conhecimentos e personalidade, dinâmicas em grupo e entrevistas.
Divulgação da vaga, dinâmicas em grupo e entrevistas
Dinâmicas em grupo, entrevista, provas situacionais, testes práticos e de personalidade
Seria uma dinâmica em grupo para conhecer os candidatos e depois escolheria alguns candidatos para fazer uma entrevista
Teste de conhecimentos e específicos, entrevista
Não Sei
Dinâmicas Entrevista
Dinâmicas em grupo, teste psicológico e de personalidade e dinâmica
Entrevista, teste de conhecimentos e atividades em grupo
Testes práticos, entrevista
Divulgação, análise de currículo, entrevista, dinâmicas em grupo e teste de conhecimento e de personalidade e
Dinâmicas em grupo para conhecer os candidatos e entrevistas
Dinâmicas em grupo e entrevistas seria o mais apropriado
Dinâmicas em grupo, teste psicológico e de conhecimentos, entrevista
Entrevista em grupo depois individualmente
Entrevista e dinâmicas em grupo e teste de conhecimentos e personalidade
Testes de conhecimentos e dinâmica em grupo e entrevistas
Entrevista, teste psicológico e de personalidade, dinâmicas

Entrevista, dinâmicas, provas práticas e é específicas
Dinâmicas e provas
Definir requisitos é características para vaga, divulgação, análise de currículos, dinâmicas e selecionar até 5 candidatos pra entrevista e escolher que mais se encaixa e que possui competência para tal cargo

Fonte: Dados coletados na pesquisa