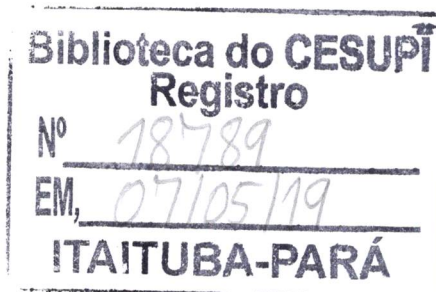




CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

WILLIAM SILVA DA ROCHA

**GESTÃO DE PESSOAS: Análise dos métodos e processos de
recrutamento e seleção de pessoas na empresa Gazin do
Município de Itaituba-PA**



658
R672g

Itaituba – PA
2019

WILLIAM SILVA DA ROCHA

**GESTÃO DE PESSOAS: Análise dos métodos e processos de
recrutamento e seleção de pessoas na empresa Gazin do
Município de Itaituba-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Msc. Marcio Silva da Conceição.

Itaituba - PA

2019

WILLIAM SILVA DA ROCHA

**GESTÃO DE PESSOAS: Análise dos métodos e processos de
recrutamento e seleção de pessoas na empresa Gazin do
Município de Itaituba-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Faculdade de Itaituba como requisito para obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Msc. Márcio Silva Conceição.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____

Prof. Msc. Márcio Silva Conceição.

Avaliador 1: _____ Nota: _____

Prof. Esp.

Avaliador 2: _____ Nota: _____

Prof. Esp.

Resultado: _____ Média: _____

Data: _____ de abril de 2019.

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, à minha família e que sempre estiveram ao meu lado, em especial aos meus pais minha esposa que nunca mediu esforços para cuidar de meu filho quando eu precisei, e me fez tornar uma pessoa que nunca limitei meus sonhos e que sempre me ensinou o caminho certo, e a minha esposa novamente, grande motivação para lutar pelos meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que me dar força todos os dias para eu ir a luta com meus sonhos e objetivos sempre abrindo novos caminhos para eu seguir em frete com meus objetivos sou grata a deus por tudo que tenho e ainda vou conseguir ao longo de minha vida.

Agradeço a Deus pela minha família, filho e esposa que ao longo de todos estes quatro anos de curso me motivaram, apoiando e sempre me dizendo que eu posso ir além do eu imagino basta ter somente fé em deus sempre.

A minha mãe que nunca mediu esforços para me ajudar quando eu sempre precisei, sempre me motivando. **A minha esposa Daíslla** que teve muita paciência quando eu chegava da faculdade e dizia que estava muito cansado e ela sempre me compreendeu, a todos meus amigos que passamos quatro anos juntos que conquistei suas amizades que alias vão levar para vida inteira. Aos meus professores que sempre foram muitos atenciosos.

Ao meu orientador o **Doutorando Márcio Silva** que sempre me compreendeu, todas as vezes que precisei, e que não mediu esforços para me ajudar na orientação do meu trabalho de conclusão de curso. E aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse ate aqui. A todos meu carinho com muito amor e muito agradecido por tudo.

Obrigado meu Deus.

“A definição convencional de gestão é ter o trabalho feito pelas pessoas, mas a real definição de gestão de pessoas é buscar e desenvolver as pessoas por meio do conhecimento e do trabalho”.

Agha Abedi

RESUMO

Atualmente as empresas estão percebendo a importância da área de pessoas por ser um setor estratégico para que possam continuar competitivas no mercado, estabelecendo ambientes motivadores e criativos e valorizando o seu capital humano. A Gazin Itaituba, tem se destacado no mercado por ser um empreendimento que se destaca no mercado, no ramo de eletrodomésticos em geral e por ser uma área de suma importância para desenvolvimento das empresas. Com isso faz com que sua produção e economia aumentem, e assim torna-se eficaz para que outra empresa venha conhecer a importância de um planejamento na gestão de pessoas. As etapas de processo de recrutamento e seleção visam à seleção dos candidatos que mais se enquadram às expectativas da empresa e do cargo que se pretende ocupar, para em seguida, passar pelo treinamento, para adquirir ou fomentar habilidades para o cargo ou função que vai exercer na empresa, e com essas ações certamente a empresa terá o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional do colaborador. O trabalho proposto tem como objetivo analisar os métodos de recrutamento e seleção de pessoas salientando o entendimento das técnicas que a empresa utiliza para recrutar e selecionar colaboradores na Empresa Gazin do Município de Itaituba/PA. Os procedimentos metodológicos se deram através de uma pesquisa qualitativa, com método descritivo, seguido de pesquisa de campo, onde foi elaborado um questionário com questões abertas para a realização de uma entrevista. A entrevista foi feita com o Gestor da Gazin, responsável pelo departamento de pessoal, no mês de Fevereiro de 2019. Foi possível perceber que a organização possui um plano com políticas próprias para inserção de profissionais, com sistema recrutamento, seleção de pessoas e treinamento, deixando clara a aplicação correta dos processos para esta área. Verifica-se ainda, que o Gestor possui conhecimento e técnicas eficazes para o estudo. Assim recomenda que a organização busque aprimorar ainda mais os procedimentos, para que continue a buscar no mercado de trabalho, os melhores profissionais, uma vez que a Gazin mostrou agir com eficiência no mercado trazendo sempre o melhor para sua seus colaboradores.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas; Recrutamento; Seleção; Treinamento.

RESUMO

Today companies are realizing the importance of the people area as a strategic sector so that they can remain competitive in the market, establishing motivating and creative environments and valuing their human capital. Gazin Itaituba, has been outstanding in the market for being a venture that stands out in the market, in the branch of household appliances in general and for being an area of great importance for the development of companies. As a result, its production and economy increase, and so it becomes effective for another company to become aware of the importance of planning in people management. The recruitment and selection process steps are aimed at selecting the candidates that most fit the expectations of the company and the position that is intended to occupy, then go through the training, to acquire or foster skills for the position or function that will perform in the company, and with these actions the company will certainly have the personal and professional development of the collaborator. The objective of the proposed work is to analyze the methods of recruiting and selecting people, emphasizing the understanding of the techniques that the company uses to recruit and select employees in the Gazin Company of the Municipality of Itaituba / PA. The methodological procedures were carried out through a qualitative research, with a descriptive method, followed by field research, where a questionnaire was prepared with questions open to conduct an interview. The interview was made with the Gazin Manager, responsible for the personnel department, in February 2019. It was possible to perceive that the organization has a plan with its own policies for insertion of professionals, with recruitment system, personnel selection and training, making clear the correct application of the processes for this area. It is also verified that the Manager has effective knowledge and techniques for the study. Thus, it recommends that the organization seek to further improve procedures so that it continues to seek the best professionals in the labor market, since Gazin has been acting efficiently in the market, always bringing the best to its employees.

Keywords: People Management; Recruitment; Selection; Training.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	11
2.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS.....	11
2.2 OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS E DAS EQUIPES.....	13
2.3 GESTÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL	14
2.4 GESTÃO DE PESSOAS	15
2.5 PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS	17
2.6 LIDERANÇA NA GESTÃO DE PESSOAS.....	18
2.7 PROCESSOS DE RECRUTAMENTO DE PESSOAS	19
2.7.1 Recrutamento interno.....	22
2.7.2 Recrutamento externo.....	23
2.7.3 Seleção	24
2.7.4 Treinamento de pessoas	26
2.7.5 Avaliação de desempenho	28
4 METODOLOGIA	30
4.1 TIPOS DE ESTUDO E ABORDAGEM DA PESQUISA.....	30
4.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DO AMBIENTE DE LOCAL DA PESQUISA.....	31
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	32
6 CONCLUSÃO	38
REFERENCIAS	39
APENDICE	

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas vem passando por contínuas mudanças e modernização, provocada pela globalização uma acirrada competitividade, e atua como na interação entre pessoas, sejam eles de ideias ou de relacionamentos, contribuindo para empresas aumento da produtividade, qualidade e redução dos custos (VERGARA, 2006).

Uma organização pode se apresentar entre pequena, média ou grande, no entanto todas possuem certo de complexidade. Mas, as empresas são compostas por pessoas, sendo assim as organizações é determinado pela qualidade do conhecimento e das interações entre seus membros. A Gestão de pessoas surgiu com o crescimento das organizações e com a complexidade das tarefas organizacionais (CHIAVENATO, 2009).

Atualmente as empresas visaram que o maior potencial para o seu desenvolvimento no mercado reside nas perspectivas humanas. Com o grande desenvolvimento tecnológico e o grande fluxo de informações, têm que serem capazes de incluir em seu quadro, pessoas qualificadas e capazes para desenvolver as atividades e dar vida as empresas e enfrentar desafios, e isso só é possível através de um processo de recrutamento e seleção bem aplicado (PONTES, 2008).

As empresas buscam sempre os melhores resultados, maiores qualidade dos seus produtos ou serviços visando maiores lucros e oportunidades no mercado. No entanto, os resultados só podem acontecer com um modelo de gestão de pessoas, que busca dos melhores profissionais, para inseri-las no ambiente organizacional, pois estas são responsáveis pela existência da empresa. Sendo assim atrair pessoas certas para ocuparem as funções corretas só é possível através de um processo de recrutamento e seleção eficaz (GIL, 2007).

A gestão de pessoas deve oferecer entre outras condições, um método e processo de recrutamento bem aplicado, para que os colaboradores se desenvolvam e contribuam para o alcance dos objetivos organizacionais, e uma forma é o treinamento de desenvolvimento de pessoas para desempenhem na prática bem sua função. Neste sentido, o trabalho trás a o seguinte questionamento: A empresa Gazin adota um método para o processo de recrutamento e seleção de pessoas?

O objetivo geral do trabalho é analisar os métodos e técnicas que são utilizadas pela empresa para recrutar e selecionar pessoas e como funciona este processo. E específicos: Identificar a importância de recrutamento e seleção de pessoas para as organizações; verificar as ferramentas necessárias para realizar um bom recrutamento; verificar se a empresa possui outros métodos, e quais ferramentas são usadas para o decorrer de todo processo até o fim da seleção de pessoas.

A gestão de pessoas foi abordada por ser uma área de maior afinidade e importância, levando em consideração a necessidade de conhecer e entender a forma de recrutamento e seleção das pessoas dentro das empresas, sendo este um dos primeiros passos para formar um bom quadro de colaboradores e contribuir para que a organização analisada alcance seus objetivos e metas e se desenvolva no mercado (RESENDE, 2000).

Desta forma o trabalho relata a importância da gestão de pessoas dentro das organizações sua forma de recrutar e selecionar pessoas que possui grande relevância para que as empresas tenha um bom desempenho e consiga atrair bons candidatos e selecionar os melhores e sua importância para desenvolver suas habilidades dentro das empresas.

A metodologia utilizada para elaborar este trabalho, iniciou-se com levantamento bibliográfico, para compreensão do tema pesquisado com autores, BORGES (2010), LAS CASAS (1989), TEIXEIRA (2004), CHIAVENATO (1994), KOTLER (1996), CHIAVENATO (2005), GIL (2007), MARRAS (2007), FIALHO (2007), STONER (1999), GIL (1994), OLIVEIRA (2009), VERGARA (2006), entre outros, seguida por uma pesquisa de campo para maior entendimento deste trabalho abordando a temática recrutamento e seleção de pessoas, é uma peça fundamental para escolha de uma boa equipe de trabalho, equipe essa que vem trazer talentos para um bom desempenho da organização que é uma peça fundamental para a empresa Gazin que atua no ramo de eletrodomésticos e eletroeletrônicos em geral.

O trabalho está dividido nos seguintes capítulos: o primeiro faz abordagem sobre planejamento e gestão estratégica de pessoas, Objetivos organizacionais e das equipes, Gestão do conhecimento organizacional. O segundo capítulo aborda a Gestão de Pessoas em seus processos específicos, explorando os processos do recrutamento e suas formas de serem aplicadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Atualmente as empresas estão percebendo a importância da área de pessoas por ser um setor estratégico para que possam continuar competitivas no mercado, estabelecendo ambientes motivadores e criativos e valorizando o seu capital humano, tendo com isso um diferencial competitivo como relação às empresas que não estão dando a devida importância a esse setor.

Para Mascarenhas (2008, p. 37) “a Gestão Estratégica de Pessoas como toda e qualquer mobilização, orientação, direcionamento e a administração do fator humano ao elaborar uma estratégia para a organização”. Com isso o envolvimento do setor de gestão de pessoas, visa garantir que todos na organização tenham o conhecimento das estratégias, para que junto com a empresa possa assim, conseguir alcançar as metas para desenvolvimento econômico da organização.

Planejamento estratégico de pessoas é um método de gerenciamento e identificação das necessidades organizacionais na área de gestão de pessoas e a consequente ampliação de políticas e atividades que atendam essas necessidades da empresa com objetivo montar estratégias para atender o mercado com excelência e qualidade garantindo assim a evolução dos negócios.

O planejamento de pessoas teve grande ênfase a partir do crescimento e da complexidade das tarefas organizacionais, como uma atividade que avalia e planeja todo o ambiente da empresa, no sentido de reduzir os problemas e intermediar os objetivos organizacionais e os objetivos individuais das pessoas, para que a empresa tenha condições de se tornar efetiva nos seus processos (CHIAVENATO, 2009, p. 2).

As empresas têm que estarem abertas a conciliar com as mudanças que venham acontecer com o planejamento estratégico que possa atingir todas as áreas, para alcançar seus objetivos pretendidos e enfrentar as dificuldades que possam surgir em curto, médio ou longo prazo, sendo assim as empresas tem que saber planejar para lidar com mudanças e minimizar os problemas do cotidiano.

Para Almeida (2007, p. 42) um bom modelo de Gestão de Pessoas deve proporcionar o desenvolvimento mútuo, ou seja, “a Gestão de Pessoas deve estimular e criar condições necessárias para que empresa e pessoas possam se desenvolver mutuamente nas relações que estabelecem”. Também deve trazer satisfação mútua, alinhando “a um só tempo os objetivos estratégicos e negociais da organização e o projeto profissional e de vida das pessoas”.

Para Mascarenhas (2008, p. 31), "Gestão de estratégias de pessoas pode ser entendida como um conjunto de esforços para formulação e implementação das estratégias empresarias". Desta forma observa-se que estratégia de pessoas vem sendo abordada como um processo de planejamento para que as organizações possam ter estratégias para alcançar os objetivos desejados. Estas estratégias estão presentes em muitas organizações para um melhor desenvolvimento nos departamentos de gestão de pessoas.

Os subsistemas de gestão de pessoas promovem significados intrínsecos devendo ser pensados como ferramentas para mudança cultural, capazes de mobilizar as pessoas para buscar dos objetivos estratégicos. Mudanças nos sistemas de recompensas e incentivos e nos sistemas de recrutamento e seleção de novos membros aos grupos a promoção de valores culturais por meio de alinhamento dos sistemas do sistemas de socialização de comunicação, de treinamento e desenvolvimento dos indivíduos, estilos de liderança a construção de novas habilidades individuais, bem como a implementação de novas estruturas e estratégias organizacionais podem contribuir para a internalização de novas expectativas e a promoção de certos comportamentos (MASCARENHAS, 2008, p. 42).

Mudanças constantes acontecem dentro das organizações, é uma forma de transformar todo ambiente para um melhor desenvolvimento e organizar a administração dos gestores com seus colaboradores para que possam vim a alcançar as ações descritas nas estratégias estabelecidas, pois este processo promove, atinge e envolve todos os recursos da empresa, sejam pessoas, patrimônios e produção.

Vergara (2006), expõe que a gestão deve dar importância ao planejamento para a área de pessoas, com a finalidade de definir a visão e o propósito, escolher as estratégias, e realizar os esforços em montar a melhor equipe, pois é nas empresas que as pessoas passam a desenvolver suas habilidades.

Assim, torna-se importantes às estratégias da empresa, criando um modelo para melhor gerenciar as área de pessoas, no sentido de melhorar os resultados para alcançar os objetivos, promovendo uma maior interação entre os colaboradores e o desenvolvimento de suas atividades visando maximizar os resultados da organização.

2.2 OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS E DAS EQUIPES

As pessoas certas nos lugares certos dentro das organizações desenvolvem suas tarefas aplicando suas habilidades de forma eficaz, fazendo com que a empresa tenha um desempenho mais rápido na produção de bens e serviços, sendo que ambos os desempenhos precisam estarem alinhados aos objetivos das equipes e da empresa o que corresponde ao alto grau de performance organizacional.

Segundo Chiavenato, (2015, p. 2), "as pessoas deixam de ser o desafio tradicional para torna-se a vantagem competitiva das organizações que sabem como lidar com elas, através dos objetivos envolvidos". Desta forma as pessoas deixam de ser recursos para tornarem-se pessoas com conhecimentos e objetivos não somente para elas, mas também para as organizações, porque contribui para o desenvolvimento da empresa fazendo que consiga chegar e alcançar seus objetivos.

As equipes precisam manter um padrão de atividades conforme os objetivos organizacionais, no entanto é necessário que possuam conhecimento e preparação para realização dos processos, que conforme o planejamento da organização, devem conseguir com os esforço tudo que foi traçado, como objetivos e metas, para que o sucesso da empresa seja correspondente ao crescimento também das equipes.

Oliveira, (2009), ressalta que os objetivos e desafios da empresa, são estabelecidos de maneira que devem visualizar os aspectos que sejam necessários para o alcance tanto da empresa e também do colaborador, de forma que devem estar balanceados. Assim, para alcançar os objetivos, uma empresa necessita da cooperação das pessoas, e esses por ocasião, necessitam de aspirações e expectativa quanto também, aos seus objetivos.

Assim, tanto a empresa quanto as pessoas, são determinadas por objetivos e diante do conjunto de aspirações, quanto maior for os objetivos das organizações, maior serão os objetivos das equipes, pois se trata de um conjugado de forças que se houver um equilíbrio, permanentemente será direcionado a resultados concretos da organização.

2.3 GESTÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL

A eficiência organizacional, deve compreender as pessoas, tanto individual quanto coletivamente, e isto tornou-se um desafio, pois a gestão do conhecimento nas organizações, abre caminho para observar as empresas como um sistema de comportamento e aprendizagem, com isto trazendo uma nova visão para o planejamento na busca de melhores resultados.

Para Chiavenato (2009, p. 129), as organizações devem possuir recursos, conhecimentos, habilidades e competências e acima de tudo, pessoas que incorporem essas novas características. Conforme o autor as pessoas são fundamentais dentro das organizações, e é importante que sejam qualificadas ou treinadas para desenvolver suas habilidades e conhecimentos adquiridos com o tempo de experiência para explorar suas competências profissionais dentro da organização.

Sabendo que as organizações são constituídas por pessoas e as tecnologias vem surgindo cada vez mais para facilitar o trabalho da organização fazendo que venha crescer sua produção e aumentar sua economia, desta forma o trabalho termina em tempo ágio evitando a causa de prejuízo, por desperdício de tempo de trabalho e atraso nos serviços, sendo um ferramenta estratégica na organização de muita importância.

Conforme, Fialho (2007), A gestão do conhecimento organizacional, criar uma vantagem competitiva para empresas, pois passa por diversos aspectos, principalmente pelas pessoas e seus conhecimentos, pela tecnologia obtida de forma integrada, pelo processo de aprendizagem organizacional. Cada uma dessas três dimensões pode ser trabalhada, pelo ponto de vista da geração, preservação e disseminação do conhecimento, com o objetivo de instituir e manter vantagem competitiva para as empresas.

Neste sentido, a gestão do conhecimento, deve considerar as mudanças e tendências econômicas, as novas tecnologias, e maximizar o potencial intelectual das pessoas na organização, aumentado a competência, o conhecimento e a experiência, de forma que o papel das organizações se volte criação de potenciais que transforme os ambientes empresariais.

2.4 GESTÃO DE PESSOAS

Atualmente, a relação entre empresa e colaboradores, requer a necessidade de desenvolver e gerenciar uma estrutura planejada relacionada às pessoas, no sentido de abranger todos os processos que irão incluir um profissional na organização, mas também uma forma de motivá-lo, de desenvolver suas competências e capacidade criativa e inovadora.

Para Chiavenato (2004, p.10), gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação utilizada para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Conforme o autor a gestão de pessoas é muito importante para as organizações atingirem seus objetivos, por isso é necessário que os envolvidos nesta área, possuam qualificação para contribuir com o desenvolvimento da empresas. Desta forma as organizações e as pessoas passavam a ser interligadas uma a outra para alçarem juntas, seus objetivos, para um desenvolvimento das organizações.

A gestão de pessoa desde a revolução industrial que aconteceu no século de XVIII, que naquela época houve uma grande mudança de algo que fosse diferente para que as pessoas pudesse trabalhar de forma diferente, ou seja quando as pessoas deixaram seus trabalhos manuais para fazerem partes de grandes indústrias, como isso teve um grande reviravolta por conta da revolução industrial mas as pessoas teriam que se adaptarem com as mudanças.

As pessoas não somente fazem parte da vida produtiva das organizações, elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica conferem dão vida inovam criam, recriam contextos e situações e situações que ordenam a levar a organização a proporcionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral. Pessoas tornam-se fonte verdadeira de vantagens competitivas por causa de seu valor, sua raridade, suas inimitáveis e insubstituíveis qualidades humanas. (WRIGHT et al., 1998 apud DAVEL et al., 2010,p.3).

As pessoas são essências dentro das organizações, é importante que seus gestores estejam sempre se empenhando a cada um de seus colaboradores para verificar suas habilidades e seu desenvolvimento dentro das organizações, por que sempre serão eles que vão trazer os benefícios para as suas empresas.

A gestão de pessoa utiliza muito a hierarquia é descentralizada baseada em trabalho de equipe fazendo com que a escolha da pessoa certa seja importante para liderar uma equipe de pessoas onde suas inteligências, criatividade e conhecimentos contribuam de forma afetiva para o alcance de seus objetivos.

Este processo de gestão de pessoas não só atinge o departamento de rh, mas faz parte de toda a empresa tornando cada departamento da empresa agirem por si próprio, desta forma a empresa se torna mais organizada dividindo seus setores organizacionais.

Gestão de pessoas é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionais e das organizações. Assim, todos os gerentes são, em certo sentido, gerentes de pessoas por que eles estão envolvidos em atividades como recrutamento, entrevistas, seleção e treinamento. (CHIAVENATO, 2005, p. 9).

As empresas estão sempre à procura de pessoas qualificadas para fazerem parte de suas organizações, para contribuírem com o desenvolvimento das empresas e ocuparem vagas que estão a disposição, tornando este setor muito importante para formação das equipes de trabalho.

As organizações precisam das pessoas para desenvolver o sucesso dentro das organizações. De acordo com Banov (2015, p. 5), "A expressão de gestão de pessoas refere-se, por um lado as políticas e práticas de gerenciamento de pessoas, envolvendo temas como liderança, poder, conflitos". As pessoas são de suma importância dentro da organização, pois são através delas que ocorre o desenvolvimento da empresa.

Na era da economia digital, da internet e do comercio eletrônico o relacionamento entre organizações e suas empresas fornecedores e clientes, o comportamento das pessoas, a gestão do capital intelectual. A gestão de competências e a gestão do conhecimento representam novos conceitos que vieram transformar tradicional administração de recursos humanos. (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2001, p. 22).

As organizações, atualmente, estão de diante de um mercado em grandes transformações evolutivas e, em qualquer empresa, a administração precisa estar voltada para a gestão de pessoas, pois, em uma organização pode ser definida como conjunto de técnicas e instrumentos que permitem às organizações atrair,

manter e desenvolver os talentos humanos com isso tem o recrutamento e seleção de Pessoas.

Conforme Chiavenato (2009), as pessoas e organizações embora inter-relacionadas estavam separados, e a Relações de produção industrial surgiu como mediadoras entre pessoas e indústria. Com o surgimento da teoria da administração científica e o controle dos métodos de trabalho passou a ser aprimorados e com o desenvolvimento da teoria clássica da administração, houve também aprimoramento da estruturação da empresa que passa a ser no formato piramidal. A comunicação era formal e seguia rigorosamente a hierarquia, relação e poder.

Observa-se que longo do tempo, houve mudanças para melhor se adequarem à nova realidade da relação das pessoas com as organizações. Os nomes dado a essa área, desde seu início, até os dias de hoje, foram: Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. E este último já está ficando em desuso, pois outro termo já vem ganhando destaque. Sobre isso Gil (2007, p. 17), relata que:

A expressão Gestão de Pessoas visa substituir Administração de Recursos Humanos, que ainda mais, é a mais comum entre todas as expressões utilizadas nos tempos atuais para designar os modelos de lidar com as pessoas nas organizações em um sentido mais amplo.

Neste sentido, trata-se de uma área essencial nas organizações, pois atuando suporte para que a empresa tenha processo operacional mais consistente. Entretanto a gestão de pessoas visa o crescimento e desenvolvimento, trabalhando e gerenciando as habilidades conhecimento e força de trabalho das pessoas.

2.5 PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

O processo de gestão de pessoas não está envolvido somente o departamento que gerencia este setor, mas em toda organização, pois este influencia na área de todos os departamentos. Por se tratar de uma área de extrema importância nas empresas, precisam ser bem organizados, com planejamento adequado, facilitando os trabalhos e aumentando a eficiência organizacional.

Segundo Mascarenhas, (2008, p. 42) “Em um nível mais tático as decisões giram em torno de como fazer que os objetivos de gestão de pessoas sejam efetivamente alcançados”. Desta forma, a gestão de pessoas quando venha a ser bem aplicada, a empresa tende a obter sucesso, pois cada transformação que venha acontecer para desenvolvimento da organização, para melhorá-la dentro do mercado de trabalho, faz com que a empresa venha crescer cada vez mais.

Sendo assim as empresas precisam qualificar as pessoas para que possam atingir o objetivo esperado e conseguir resultados positivos diante das atividades operacionais. Empresas que utilizam uma gestão que não tenha conhecimento na área que está atuando e não procuram um meio para se qualificar, podem ter problemas por falta de qualificação na área atuante por falta de um processo adequado de gestão de pessoas.

Com os constantes avanços o gestor precisa estar atento aos processos básicos na gestão de pessoas, prever quem deve contratar para trabalhar na empresa, para isso é necessário uma pesquisa de mercado, como deve fazer para recrutar as pessoas, onde deve recrutar. É preciso um planejamento adequado que leva tempo, e a seleção como será feita. Como será feita a aplicação, o que as pessoas farão na empresa, e preciso integrar essas pessoas a desempenhar cargos, fazendo uma descrição desses cargos de acordo com o perfil que será desempenhado por cada pessoa. (CHIAVENATO, 2010, p. 116).

Assim tornou-se um grande desafio para as empresas em assegurar um modelo de processo que procura inicialmente planejar e preparar as pessoas para assumir os cargos, e quais as políticas de treinamento e desenvolvimento organizacional será usada para que o colaborador tenha um bom desempenho dentro da empresa, como podem ser monitoradas essas pessoas, como saber o que são e o que estão fazendo.

2.6 LIDERANÇAS NA GESTÃO DE PESSOAS

Liderança é uma forma de fazer com que as pessoas possam seguir um caminho dado por um líder para desenvolver bem as tarefas. Pode-se dizer que a liderança é importante para os administradores devido ao seu papel ser eficaz nas organizações. Sempre houve pessoas com quem possuíam ideais, forças,

inteligência, domínio, capacidade de influenciar, competências e adoração pelo que faz, ou seja, seriam essas opiniões que as diferenciavam das outras pessoas.

O correto é o líder dar a direção necessária do trabalho e do que tem que ser feito ao novo seguidor. Além de, familiarizá-lo com a organização e seus procedimentos. Nessa fase inicial, o relacionamento é indispensável, pois ainda não houve interação entre a equipe e o novo membro. (STONER; FREEMAN, 1999).

Para Gil (1994, p. 125) afirmava que “os comportamentos podem ser aprendidos, então fica fácil admitir que as pessoas treinadas nos comportamentos de liderança seriam capazes de obter melhores resultados. Conforme o autor, as pessoas que lideram equipes são pessoas capacitadas para fazer desenvolver as tarefas de uma determinada organização, são pessoas que precisam ter afinidades umas com as outras para alcançar os objetivos esperados pela organização.

O líder deve fazer o papel de direcionar funções para que cada um faça seu trabalho de forma prática e eficaz para alcançar seu objetivo que liderar, desta forma as pessoas que definem o caminho, que tomam decisões fundamentais e que energizam as equipes para que se sintam motivadas e que sejam bem treinadas para seu determinado direcionamento.

Segundo Chiavenato (2007), os fatores motivacionais de uma pessoa explica como se comportam dentro da organização, e os modelos de gestão possuem um papel importante na formação das equipes e na motivação, acarretando momentos decisivos ao bom desempenho de todos na empresa.

Assim, na medida em que os líderes passam dar oportunidades de ouvir e aprender com sua equipe surge o compartilhamento de idéias, criando um modelo de liderança, permitindo uma maior interação entre ambos, fazendo com que as pessoas trabalhem melhor, com mais eficiência e bons resultados, contribuindo para a evolução da empresa.

2.7 PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAS

O recrutamento de pessoas é uma das responsabilidades dos gestores que é verificar a necessidade pessoal nas diversas áreas da empresa e desta forma,

procurar uma maneira para que esta necessidade seja suprida para não prejudicar as atividades da organização.

Para Araújo e Garcia (2006) o recrutamento é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego. O recrutamento tem a função básica de atrair pessoas para suprir às necessidades da organização e abastecer o processo de seleção.

Marras (2007) define que o recrutamento é uma atividade de responsabilidade da administração de pessoal, com o propósito de captar pessoas interna ou externamente à organização com objetivo de suprir as necessidades de pessoas na empresa. O recrutamento ocorre dentro do contexto do mercado de trabalho, que é o espaço onde ocorre o intercâmbio entre as empresas e as pessoas, e o mercado de recursos humanos que é o conjunto de candidatos que buscam em emprego, este mercado envolve pessoas que estão dispostas a trabalhar e também as que já estão trabalhando. O recrutamento é feito a partir das necessidades de recursos humanos na organização e se divide em três etapas: pesquisa interna das necessidades, pesquisa interna do mercado e a definição das técnicas de recrutar a utilizar formando o planejamento de recrutamento.

Conforme Chiavenato (2002,p.198), o recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um numero suficiente de pessoas necessários a consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem o objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados.

Segundo com Chiavenato (2006, p. 15) "Toda organização é constituída de pessoas e delas depende seu sucesso e continuidade". Desta forma toda organização precisa de profissionais qualificados e capacitados para desenvolver seus serviços com eficiência para que a organização consiga alcançar seus objetivos. Conforme o aturo, recrutar é necessidade de todas as organizações que almejam alcançar seus objetivos e garantir progresso futuros.

Recrutar pessoas qualificadas exige um esforço e planejamento em encontrar mão-de-obra qualificada para a empresa, e também para as pessoas que buscam por empresas que oferecem remuneração completa com diferentes benefícios. As empresas precisam das pessoas para produzir bens e serviços para

alcançar seus objetivos e serem parceiras e fazerem parte da organização, as pessoas também necessitam das empresas para alcançarem seus objetivos pessoais, que sem as empresas não poderiam alcançar tais esforços sozinhos.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização (CHIAVENATO, 2002 p. 198).

O recrutamento torna-se um instrumento fundamental para o alcance do êxito, fazendo com que busque em um universo de candidatos, identificar e atrair os melhores, para que as necessidades e o bom desempenho da organização, sejam efetivas. A eficiência reside em fazer corretamente as coisas: saber entrevistar bem e aplicar testes de conhecimento que sejam válidos e preciosos, dotar a seleção de rapidez e agilidade, contar com o mínimo de custos operacionais, envolver as gerenciais e suas equipes no processo de escolher candidatos e etc. a eficácia reside em alcançar resultados e atingir objetivos: saber trazer os melhores talentos para a empresa e sobretudo, tornar a empresa cada dia melhor com as novas aquisições de pessoal (CHIAVENATO, 2005, p.161).

Assim, este processo requer práticas administrativas para que a organização crie um ambiente voltado a analisar e localizar os melhores talentos, que preencham as condições de suprimento das necessidades da empresa, com objetivo de obter os resultados satisfatórios.

Os objetivos organizacionais podem ser atingidos somente com, e através das pessoas, por isso a importância da condução do processo de recrutamento e seleção, que visa escolher a pessoa mais adequada aos requisitos da vaga. Sendo assim, torna-se essencial saber atrair e reter as pessoas que tenham condições para satisfazer as demandas organizacionais. Um processo seletivo planejado evita desperdício de tempo, dinheiro e recursos. (OLIVEIRA, 2008, p.01).

Diante de um sistema de recrutamento planejado, as empresas precisam oferecer também, condições para que as pessoas passem a contribuir para o

alcance dos objetivos organizacionais, cooperando com o processo de desenvolvimento da empresa para alcançar também seus objetivos, pois o processo de recrutamento é uma forma de conhecer as pessoas que poderá fazer parte da organização.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização. (CHIAVENATO, 2002 p. 198).

Assim, pode-se dizer que o objetivo do recrutamento é procurar suprir o processo seletivo de colaboradores que são os candidatos, levando-se em consideração a necessidade de mão de obra e o perfil do cargo que está inserido no planejamento da organização.

2.7.1 Recrutamento interno

O recrutamento interno ocorre dentro da organização quando a empresa esta disponibilizando vagas, podem participar do processo os colaboradores, e isto podem ser visto com fator para motivá-los, além de fazer com que os colaboradores sintam-se valorizados pela empresa.

O recrutamento interno é um bom meio de recrutamento, pois os indivíduos já são conhecidos e a empresa lhes é familiar. Este tipo de recrutamento constitui, ainda um procedimento bastante econômico serve para demonstrar que a empresa esta interessada em promover seus empregados. Com este tipo de recrutamento o gestor obtém informações, mais precisa, tendo a possibilidade de preparação para promoção e melhoria do moral e das relações internas. (BOAS; ANDRADE, 2009, p. 38).

Recrutamento interno é quando a empresa busca dentro do seu próprio quadro de colaboradores, aqueles profissionais que podem ser promovidos ou transferidos, sendo que este é um modelo mais econômico de recrutamento, pois a gestão já tem bastantes informações do perfil e das técnicas das pessoas envolvidas no recrutamento.

Para Marras (2009) o recrutamento interno é aquele que privilegia os próprios recursos da empresa, utilizando os meios de comunicação interno para atrair pessoas que já estão na empresa a concorrerem a novo cargo. O recrutamento interno pode também envolver transferência de pessoal, promoção de pessoal, transferências com promoção de pessoal, programas desenvolvimento de pessoal e plano de carreiras de pessoal.

No recrutamento interno, é considerado o planejamento de pessoal, para que as necessidades da empresa seja suprida quanto a mão de obra, e isto o recrutamento interno proporciona dando incentivos para que candidatos sejam motivados a participarem.

Marras (2007) ressalta que o recrutamento interno é aquele que privilegia os próprios colaboradores da empresa, utilizando os meios de comunicação interno para atrair pessoas que já estão na empresa a concorrerem a outro cargo. O recrutamento interno pode também envolver transferência de pessoal, promoção, programas de desenvolvimento e plano de carreiras de pessoal.

Neste método, o colaborador é avaliado pela empresa, devido o conhecimento que já tem sobre os processos, além da capacidade que dada um tem para resolução de atividade mais complexa. É um procedimento bastante econômico para a organização, promovendo ou transferindo o colaborador de cargo, e valorizando seu capital intelectual.

2.7.2 Recrutamento externo

O recrutamento externo destaca-se pelo modelo com que as empresa buscam potenciais candidatos externamente, para suprir as necessidades de profissionais na organização. Para Boas e Andrade (2009) o recrutamento externo ocorre quando a organização procura preencher vagas com pessoas de da organização. Esse processo coloca a gestão de pessoas em contato direto com o mercado de trabalho, em que a empresa passa e receber novas idéias e primar pelo desenvolvendo melhor, passando novos hábitos e trazendo novas culturas para a organização e assim conseguindo assegurar seus objetivos.

Chiavenato (2009) acrescenta que o recrutamento externo advém sobre reais ou potenciais pessoas ao cargo disponíveis nas organizações, e pode envolver

técnicas de seleção. O recrutamento externo ajuda a empresa a desenvolver novas idéias para o desenvolvimento da empresa para que com isso novas idéias e surgem suprir a necessidades da empresa.

No entanto o recrutamento externo é necessário avaliar as técnicas e as formas de escolher os melhores candidatos, onde e quais os meio que utilizados, pois a empresa tem benefícios em recrutar quem apresenta o melhor perfil para o cargo, porque será pessoas com conhecimentos diferente e novas habilidade que pode impulsionar o desempenho da organização.

De acordo com Robbins (2000), é através da competência das pessoas do mercado de trabalho e da exigência do consumidor, que descobre se ha necessidade da empresa de contratar mais mão de obra, inclusive externamente, assim o recrutamento é uma forma de selecionar bem o candidato.

Assim, o recrutamento externo pode incluir pessoas novas nas organizações, trazendo candidatos com novas idéias, novas competências e novos potenciais, no entanto, trata-se um processo mais demorado, porque exige mais planejamento e despesas para as organizações com políticas de recrutamento, voltadas para este fim.

O recrutamento é externo quando a organização procura preencher suas vagas com pessoas vindas de fora, ou seja, com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento. O recrutamento externo incide sobre candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras organizações. (CHIAVENATO, 2009, p. 79).

Quando não existem candidatos potenciais dentro da empresa para preencher as vagas, a organização passa a recrutar candidatos de fora, com o intuito de encontrar no mercado pessoas com conhecimento e qualificação, com capacidade suficiente para preencher essas vagas, com boas idéias, almejando energia e inovação para a mesma.

2.7.3 Seleção

Com toda essa competitividade no mercado de trabalho, selecionar pessoas torna-se essencial, uma vez que são elas que proporcionam produtividade, qualidade e competitividade para as organizações. A seleção busca através de

técnicas de um processo adicionar valor considerando as necessidades organizacionais vividas no momento parte para o processo de seleção que é a escolha do profissional certo para ocupar o cargo certo.

Antes de iniciar o processo, é preciso que tenha em mãos uma análise da função, onde deverão estar escritas todas as tarefas que o cargo envolve as habilidades e conhecimentos necessários para o cargo as responsabilidades que este exige o horário de trabalho, o salário condizente ao cargo, de acordo com o mercado de trabalho, enfim, deve-se ter analisado minuciosamente todas as características que são relevantes para o perfeito desempenho numa determinada função. (SEMPLE apud FRANÇA, 2009. p. 35).

Seleção é a forma de analisar o conhecimento profissional daquelas pessoas com características apropriadas que mais interessa a empresa, para que sejam agregadas as atividades. E o momento é um fator presente nas organizações, quando os profissionais com as melhores características para o cargo se destacam, pois, são determinantes no diferencial de qualidade das empresas.

Conforme Orlickas (2001, p. 22), “a seleção de pessoas tem o objetivo de pesquisar, suprir e identificar profissionais qualificados que colaborem para a superação do resultado, como o aprimoramento e a realização pessoal”. O autor acrescenta ainda que, com isso as organizações utilizam dois tipos de recrutamento que é o interno e externo, que eles fazem o processo de seleção e abrange diversas formas e técnicas, conforme o autor diz a seleção buscar os melhores para ocupar aquela vaga que esta aberta disponível para o que melhor conseguiu se destacar no recrutamento.

Assim como o recrutamento depende das políticas de Recursos Humanos, a seleção também deve ser pautada pelas políticas de RH da empresa, com definição clara dos critérios e procedimentos para escolher um colaborador, entre os candidatos recrutados, aquele que melhor atende ao perfil descrito na vaga disponível. Este processo é desenvolvido utilizando-se de técnicas em cada etapa da seleção. (GUERRA, 2007, p. 58).

Na hora de fazer a seleção do pessoal, tem que se procurar por profissionais com técnicas e conhecimento e que estejam interessados no desenvolvimento da organização, visando agregar valores que aperfeiçoe os processos da empresa, tendo com isto vantagem diante do mercado.

2.7.4 Treinamentos de pessoas

O treinamento é uma medida inicial tomada pela empresa, quando o colaborador já passou pelo processo de recrutamento e seleção, com o objetivo de fazer com o mesmo corresponda às atividades do cargo/função de forma satisfatória, com conhecimento e habilidade.

De acordo com Araujo (2008), o treinamento apresenta uma diferença entre desenvolvimento das pessoas. Para ele o treinamento esta voltado ao condicionamento do individuo para a execução da tarefa, enquanto o desenvolvimento é dirigido ao crescimento, das habilidades, das atitudes e dos valores éticos.

Para Chiavenato (2007), o treinamento de pessoas são recursos definidos no sentido de ajudarem os colaboradores a aprenderem o método certo de trabalho a alcançarem um nível satisfatório de desempenho de trabalho e a adquirirem capacidadesque poderão ser valiosas para possíveis ocupações futuras.

Portanto, a importância do treinamento para o colaborador, está no processo de propagar informações, objetivando adquirir mais conhecimento para o desenvolvimento de habilidades necessárias a serem utilizadas durante as atividades das organizações, que servirão de elementos primordiais para a eficácia e qualidade.

Treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistêmica e organizada. Através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competência em função dos objetivos definidos. (CHIAVENATO, 2009. p. 389).

Neste sentido, o treinamento tem a função de capacitar o colaborador para assumir um determinado cargo, através da aprendizagem e tem o propósito de ampliar as habilidades de forma duradoura e abrangente, fixando mais conhecimento diante do que o colaborador já possui.

Mcgehee (1961), *apud*, Chiavenato (2009) ressalta que o treinamento significa educação especializada. Na empresa moderna, compreende todas as atividades que vão desde aquisição da habilidade motora até o desenvolvimento do

conhecimento técnico completo, o fornecimento de aptidões administrativas e de atitudes referentes a problemas sociais.

Assim, o treinamento esta direcionada a equipe que tem a finalidade de atingir o objetivo econômico da maneira mais viável possível para a organização, pois treinamento passou a deixar de ser despesa, para tornar-se um investimento onde o retorno pode ser compensador para a empresa, quando a mesma atinge seus objetivos esperados.

Segundo Chiavenato (2009, p.42), treinamento pode envolver quatro tipos de mudanças de comportamento:

1. Transmissão de informações, o elemento essencial é o conteúdo, isto é, repartir informações entre os treinados, onde essas informações geralmente são sobre a empresa, seus produtos, serviços e políticas da organização.
2. Desenvolvimento de habilidades, são conhecimentos e habilidades relacionados com o desempenho do cargo, esta direcionada ao trabalho.
3. Desenvolvimento ou modificação de atitudes, referem-se a mudanças de atitudes negativas para atitudes que aumente a motivação para o trabalho, desenvolvimento da sensibilidade e as sentimentos em relação às outras pessoas, é uma maneira eficaz de alcançar a renovação de atitudes das pessoas e a natureza da sociedade.
4. Desenvolvimento de conceitos, o treinamento pode ser conduzido no sentido de aumentar o nível da conscientização das ideias filosóficas para facilitar a aplicação de conceitos na praticas administrativas, assim, os gestores podem pensar em termos global e amplo.

Portanto essas mudanças podem ser utilizadas nos programas de treinamento conjuntas ou separadas mudando assim, o comportamento das pessoas dentro da organização refletirá no desenvolvimento da mesma, pois o treinamento deve ter objetivos claros e explícitos para que tenha o resultado esperado.

Para Resende (2000), o indivíduo tem que ter conhecimento e experiência para utilizá-los em favor de determinado objetivo, necessidade ou compromisso, e significa que o mesmo precisa periodicamente de treinamento, não apenas quando entra em uma organização, pois o resultado desta transformação de conhecimento são as aptidões, habilidades, interesse para a obtenção de resultados práticos.

Pode-se dizer que o treinamento é uma das formas que as organizações encontram para capacitar as equipes para consequentemente aproveitar as oportunidades e as tendências do mercado que atua. Assim, capacitar o grupo

favorece a qualidade dos serviços prestados, além de padronizar e melhorar as tomadas de decisões

2.7.5 Avaliação de desempenho

Avaliar o desempenho do colaborador é uma tarefa muito importante e precisa acontecer de forma planejada nas organizações, pois é através deste sistema avaliativo, que os gestores identificam o desenvolvimento individual, para tomar decisões sobre qual colaborador está conseguindo diante da função, desempenhar com êxito, as atividades tanto individuais ou em equipes.

Pontes (2008) comenta que avaliação de desempenho andava esquecidas no meio organizacional, pois se deu devido às inúmeras disputas de implantação de métodos inadequados que não condizia com as reais necessidades das organizações, isso levou as empresas a riscarem de suas prioridades esse tema. Somente com as mudanças de inovação, viu-se a necessidade de avaliar o desempenho das pessoas se elas estavam produzindo de acordo com as novas exigências do mercado e se estão dando o melhor de si e apresentando os resultados esperados pelas organizações.

Para Marras (2016, p. 165), a avaliação de desempenho (AD) é um instrumento gerencial que:

Permite ao administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, em período e área específica (conhecimentos, metas, habilidades, etc.), sendo que existem instrumentos de avaliação de desempenho, que de acordo com a perspectiva que se assume, estão as seguintes: Identificar os empregados que necessitam de aperfeiçoamento; Definir o grau de contribuição (individual ou grupal) nos resultados da empresa; Descobrir o surgimento de novos talentos na organização; Facilitar o autodesenvolvimento dos empregados; Fornecer feedback aos empregados; Subsidiar programas de mérito, promoções e transferências.

Por tanto, essa ferramenta pode garantir que as pessoas foquem seus objetivos nas metas da organização sem desviar o foco, permitindo assim orientar caso haja desvio das metas estabelecidas dentro da empresa, buscando um equilíbrio entre o conhecimento e o desempenho.

Chiavenato (2010, p.120), conceitua a avaliação do desempenho como sendo “uma apreciação sistêmica do desempenho de cada pessoa no cargo e do

potencial de desenvolvimento futuro”. Ou seja, uma boa análise do sistema de avaliação é essencial para um bom desempenho de cada colaborador dentro do seu cargo específico e garantia devoluções futuras.

E importante frisar que, avaliação do desempenho traz fatores positivos tanto para as pessoas quanto aos gerentes, organizações e comunidades, pois conhecer o potencial do colaborador, é buscar melhorias como programas de treinamento para desenvolver esse funcionário com promoção de crescimento e desenvolvimento, estimulando assim a produtividade dentro da organização.

Pontes (2008, p. 26), ressalta ainda que:

O processo de avaliação consiste na definição dos resultados, tendo como palco o planejamento estratégico ou as estratégias da organização, o acompanhamento diário do progresso, a solução contínua dos problemas que ocorrem e a revisão final dos resultados conquistados, para elaboração das propostas futuras.

Vale dizer que esse processo permite ao gestor planejar, avaliar, liderar, facilitar educar e acompanhar o desempenho e os resultados do trabalho das pessoas, com isto, facilita a gestão em tomar decisões quanto as estratégias a serem tomadas, para buscar as melhores soluções, caso haja deficiência nos resultados.

3 METODOLOGIA

4.1 TIPOS DE ESTUDO E ABORDAGEM DA PESQUISA

Metodologia utilizada para este trabalho iniciou por um levantamento bibliográfico tendo com base livros, reunindo um conjunto de opiniões de alguns autores conhecedores do assunto. Foram realizadas também pesquisas em sites que abordem o assunto que apresentem materiais que discutem o assunto, como artigos. Através desta metodologia, foi possível entender qual a melhor forma de recrutamento e seleção para a empresa Gazin, para que desta forma possa utilizar nos processos de selecionar e recrutar pessoas, importante para a formação de uma boa equipe profissional para esta empresa.

De acordo com Gil (2010) o levantamento bibliográfico é elaborado com base em material já publicado, é o levantamento dos livros, periódicos e demais materiais de origem escrita que servem como fonte de estudo ou leitura. Sendo assim, foram utilizados artigos científicos e livros para o embasamento teórico. Desta forma chega-se previamente no assunto desejado que fosse escolhido para maior aprimoramento para ter um aprofundamento maior no tema escolhido.

Em seguida foi feita a pesquisa de campo na empresa Gazin, localizada na Rua João Pessoa, entre São José e Just Chermont em Itaituba-PA, com o Gestor da empresa, o qual respondeu um questionário composto por (15) perguntas abertas com abordagem qualitativa e método descritivo.

A pesquisa foi realizada no mês de Fevereiro de 2019 e serviu para um maior aprofundamento quanto aos objetivos do trabalho, o que proporcionou um entendimento sobre o modelo de recrutamento e seleção de pessoas, aplicado pela empresa.

Na pesquisa de campo, segundo Severino (2007) é abordado em seu meio ambiente próprio do objeto fonte da pesquisa, sendo a coleta de dados feita nas condições naturais em que ocorrem todos os eventos, e tudo isto é observado sem intervenção do pesquisador.

Conforme abordagem qualitativa, Lakatos e Marconi (2011) aborda que, na nesta abordagem, existe a preocupação em analisar e interpretar aspectos mais subjetivos, descrevendo a complexidade do comportamento humano, fornecendo uma análise detalhada sobre investigações, e às questões que não podem ser quantificadas.

Quanto aos fins, a pesquisa é descritiva, pois tem a finalidade de avaliar e descrever o modelo que a empresa Gazin utiliza para recrutar e selecionar seus colaboradores.

De acordo com Gil (2010), a pesquisa descritiva tem como objetivo descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

A pesquisa permite a coleta de informações sobre o processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas, sendo este fundamental para a escolha de uma equipe de profissionais para a empresa Gazin, assim como, oferecer sugestões com planejamento de gestão de pessoas, com técnicas de recrutamento e seleção.

4.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DO AMBIENTE DE LOCAL DA PESQUISA

De uma pequena loja inaugurada há quase 53 anos em Douradina, no interior do Paraná, surgiu a Gazin, uma das maiores empresas do Brasil, com 243 lojas de varejo em 9 estados, além de 5 indústrias de colchões e estofados, 1 indústria de molas e 13 centros de distribuição de mercadorias. Mário, na época com 16 anos de idade, trabalhava em uma das muitas lojas que sofriam com a crise financeira que assolava o país. Ao saber da intenção do proprietário em vender o estabelecimento, Mário imediatamente reconheceu uma excelente oportunidade de negócio. Sua visão de futuro foi compartilhada com seu pai Alfredo Gazin, que, sem perder tempo, entregou o jipe da família e parte da chácara onde moravam em troca da loja. Ao enxergar oportunidade onde muitos só viam crise, Mário deu início a história de sucesso da Gazin no dia 13 de dezembro de 1966 .

O crescimento da empresa foi ainda mais expressivo com o fim da ditadura. Em uma das viagens que Mário fazia, transportando mudanças dos moradores de Douradina para outros lugares, conheceu São José do Rio Claro-MT, marcando, então, a inauguração da primeira filial no estado, no ano de **1983** . Em **2000** , inaugurou-se o Atacado Gazin, visando atender lojistas de pequeno e médio porte em todo o território nacional. Hoje, o Atacado já é o maior do Brasil e um dos maiores da América Latina.

A Gazin Itaituba conta com diversos produtos na área de eletrodomésticos eletroeletrônicos em geral, sempre está inovando seus produtos. Está localizada Na Avenida João Pessoa, na Décima quinta rua, cidade alta em Itaituba-PA.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada com o responsável pela Gestão da empresa das iniciais C.V.B como Gestor administrativo, com questionário composto por (15) perguntas abertas, para consolidar os objetivos do trabalho e entender a forma de recrutamento e seleção de pessoas, aplicados pela empresa. O primeiro questionamento respondido pelo responsável foi: **Como é o dia a dia na empresa, me fale um pouco dela?**

Gestor: *"A empresa Gazin atua no segmento de comércio de eletrodomésticos e eletroeletrônicos e etc, é uma empresa onde busca um atendimento de qualidade aos seus clientes e com isso realiza vários treinamentos aos seus colaboradores tanto os que já fazem parte de seu quadro efetivo como os que estão em processo de aprendizagem sempre buscando o crescimento profissional de seus colaboradores".*

É de suma importância que as empresas adotem um sistema de planejamento das suas atividades e, principalmente para a área de pessoas, pois a realizarem o princípio de para este setor, uma das principais etapas é o treinamento para capacitação de seus colaboradores, para alcançar objetivos esperados pela empresa fazendo com que sua produção venha desenvolver cada vez mais e sua economia cresça cada vez mais.

Segundo Almeida (2007) as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, tem que ser bem planejadas, só assim, adquire um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam.

Desta forma, o treinamento é como um fator de extrema importância para o crescimento de uma organização passando a planejar e realizar propostas educativas para os seus colaboradores para ocupar seus cargos. Sendo assim, é muito importante que haja uma boa integração no setor de Gestão de Pessoas de uma empresa, para que venha a ser destaque, pois cabe a este setor o papel fundamental dentro da organização de administrar, planejar, recrutar, selecionar pessoas, e principalmente treinar, objetivando o desenvolvimento das competências individuais e coletivas.

Outro questionamento abordado foi: **Uma das etapas mais importantes de um processo seletivo é a entrevista do candidato, onde as habilidades do profissional serão testadas e suas características pessoais serão avaliadas. Essa fase ajuda a verificar se ele tem ou não o perfil desejado pela para fazer parte da organização?**

Gestor: *"Sem dúvida alguma, esse é o momento muito importante tanto para a empresa quanto ao candidato, pois termina com a procura por parte do candidato de uma nova oportunidade no mercado de trabalho e para a empresa a chance de encontrar um novo colaborador que vá desempenhar com êxito suas tarefas e com isso fazer o crescimento da mesma".*

A entrevista de emprego faz parte de todo processo de seleção de pessoal em uma organização e tem como objetivo inicial obter das às informações necessárias que tem em um currículo sobre o candidato. Desta forma o gestor da organização responsável para conhecê-lo e verificar se atende ao perfil da vaga, sua área de atuação e suas principais competências, assim verificando todos os detalhes para selecionar o entrevistado para organização.

A entrevista de seleção é um processo de comunicação entre duas ou mais pessoas que interagem entre si e no qual uma das partes está interessada em conhecer melhor a outra. Com isso a entrevista pode ser usada também para medir a capacidade de comunicação com que as pessoas pode se interagir com as outras no ambiente de trabalho, suas habilidade de liderança, nível de ansiedade, capacidade de argumentação, os objetivos que o candidato possui, quais valores carrega e se estará adequado ao cargo e ao ambiente de trabalho que a empresa oferece (CHIAVENATO, 2004, p. 140).

Em seguida, foi questionado: **É a área de Gestão de pessoas quem filtrará os candidatos que chegam ao processo de seleção, direcionando para a área que abriu a vaga aqueles que mais se destacaram com a empresa?**

Gestor: *"Sim, o setor de recursos humanos do grupo leal após solicitação da administração dos postos, realiza mais uma pré-seleção dos currículos que possui em seu banco de dados, para que logo após essa pré-seleção sejam classificados os que irão para realizarem testes de conhecimentos e entrevistas daqueles que conseguirão apresentar um bom desempenho nos teste e, logo em seguida realiza apresentação do novo colaborador aos demais funcionários".*

De acordo com Gil (1994) muitas empresas brasileiras de grande e médio porte mantêm um departamento de RH, porém esta área parece estar relacionada aos interesses em demonstrar características de modernidade. Desta forma surgiu a necessidade de desenvolver um estudo mais aprofundado sobre o setor de RH, pois é um setor de grande responsabilidade dentro de uma empresa, porque além de manter, recrutar e selecionar os futuros colaboradores da empresa, ainda precisa fazer com que estes se sintam como parte fundamental da organização.

Outra pergunta feita ao entrevistado foi: **Qual o método que a empresa usa para selecionar e recrutar seus futuros colaboradores?**

Gestor: *“Possuímos um banco de dados com vários currículos de ambos os sexos separados por escolaridade e sexo onde já pré-classificamos conforme as funções e cargos que o grupo dispõe”.*

Sendo assim, torna-se indispensável a utilização de métodos para buscar candidatos apropriados a necessidades da organização, e os servem para fazer com que as empresas venham conseguir alcançar seus objetivos, diante da melhor escolha que mercado de trabalho oferece.

Conforme Chiavenato (2004), a primeira etapa do recrutamento de pessoas é analisar se há funcionários na organização aptos para a promoção de carreira, após isso a empresa deve escolher e analisar as fontes que podem ser utilizadas, para fazer a melhor escolha de um novo colaborador.

Marras (2011, p. 65) se refere à seleção de pessoas conceituando-a como: “uma atividade que tem por finalidade escolher, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para o atendimento das necessidades internas da empresa”.

Depois foi questionado: **A empresa proporciona uma visão ampla de sua administração?**

Gestor: *“Sim, esse é um assunto em constante discussão dentro da empresa, pois precisamos sempre está evoluindo junto as novas tendências seja na administração geral do posto como em área específica como é o Rh onde as normas se atualizam e o mercado precisa de novos conhecimentos”.*

Assim, a visão administrativa se tornou pontos importantes tanto para a empresa e também com uma visão aos cargos e atribuições, onde os conhecimentos precisam ser aprimorados na busca aos candidatos que possuem

técnicas, habilidades e competências profissionais, como também saber analisar informações descritas no currículo do candidato.

Dando prosseguimento, foi perguntado: **A empresa Gazin adota um método específico para recrutar e selecionar pessoas?**

Gestor: *“Evidente que sim, devido ao ramo de atividade que a empresa exerce procuramos pessoas que demonstre agilidade no atendimento e noções básicas em informática”.*

De acordo com Chiavenato (2004), o recrutamento é o conjunto de processos onde se espera atrair funcionários qualificados para uma área específica, visando sempre às necessidades presentes e futuras de pessoas na organização. De esta forma recrutar pessoas gera a composição dos colaboradores frente às necessidades da empresa, mostrando quando e quantas pessoas com conhecimento especificam a empresa deve empregar.

Foi questionado sobre: **A empresa define de que forma será realizado o recrutamento e seleção de pessoas?**

Gestor: *“Conforme a solicitação nossa pode selecionar pessoas de ambos os sexos, ou já definimos o sexo a ser selecionado conforme o número de funcionários de cada equipe para que possamos manter sempre uma equipe mista”.*

Para Chiavenato (2004), a primeira etapa do recrutamento de pessoas é analisar se há funcionários na organização aptos para a promoção de carreira, após isso a empresa deve escolher e analisar as fontes que podem ser utilizadas, para fazer a melhor escolha de um novo colaborador, assim que ele venha preencher os requisitos para adaptar-se ao cargo disponível.

Sobre os desafios da área de pessoas, foi perguntado: **Quais são os principais desafios e oportunidades que a empresa enfrenta para selecionar as pessoas?**

Gestor: *“O nosso grande desafio em realizar as seleções é poucas informações nos currículos dos candidatos, procuramos criar métodos para que possamos aproveitar o máximo os nossos candidatos e transformar em nossos colaboradores”.*

Para as organizações a qualificação profissional se tornou exigência nos currículos dos candidatos, pois os mesmos devem possuir todas as prerrogativas inerentes ao cargo que pretende ocupar na organização, como também tornar claro as informações exposta no currículo.

Foi perguntado: **Quem são os responsáveis para recrutar e selecionar?**

Gestor: *“Hoje os recursos humanos da empresa são realizados pelo setor do grupo leal onde temos Sr. Valdemar Barros Carvalho Filho, como encarregado administrativo e o Sr. Charles Augusto Sousa Silveira, Auxiliar Administrativo onde ambos realizam todo o processo de seleção e recrutamento dos candidatos”.*

No processo de recrutamento e seleção, é importante se tenha uma equipe competente, para aplicar os pré-requisitos utilizados no momento de selecionar pretensos candidatos ao cargo na organização.

Diante disto, (CHIAVENATO, 2009) explica que, as empresas passaram a considerar as pessoas como fundamentais para o sucesso organizacional, assim as organizações começaram a ter uma visão característica nos processos de recrutamento e admitiram a importância de profissionais com características específicas para a administração de pessoas dando ênfase à aplicação de programas de treinamento, desenvolvimento, recrutamento e seleção, cargos e salários e benefícios.

Sobre avaliações dos candidatos, foi perguntado: **Você como gestor faz alguma avaliação (redação/prova) na hora das entrevistas?**

Gestor: *“A resposta foi sim, é realizadas provas de conhecimentos gerais e redação além do processo de entrevistas onde os mesmos ajudam a eliminar aqueles que não apresentaram um desempenho satisfatório já na fase inicial”.*

A entrevista é um procedimento normal de seleção de pessoal que pretendem emprego em uma empresa, e tem como objetivo principal conseguir afirmar as informações disponibilizadas em um currículo sobre o candidato. Isto visa avaliar se a pessoa tem condições e ocupar a vaga, verificando suas principais competências, e por ser utilizada mais de uma vez em um mesmo processo.

Para Chiavenato (1999, p. 100), a entrevista é uma das técnicas mais utilizadas, independente do porte da empresa, e o instrumento que mais influencia a decisão final a respeito dos candidatos.

Outra questão levantada foi: **Depois de todo o processo a empresa demora para ligar para os selecionados?**

Gestor: *“Normalmente não há demora, pois somente realizamos o processo de seleção conforme a necessidade e urgência para contratação”.*

A organização só passa a realizar suas seleções depois que abre vaga para aquele determinado cargo que será preenchido com aquelas pessoas que mais se

destacaram no recrutamento, desta forma será selecionada o perfil ideal para a vaga em aberta.

Questionado sobre: **Que oportunidades de treinamento estão disponíveis para os selecionados quando passam a fazer parte da organização?**

Gestor: *"Possuímos treinamentos em forma de vídeo onde demonstra todos os riscos da função e o que devemos fazer para desempenhar um ótimo trabalho além de demonstração na prática e o contato já com os seus companheiros onde passam a conhecerem todo processo de trabalho".*

Muito importante que a organização treine seus selecionados, para que eles possam atingir os objetivos esperados a alcançar pela empresa, fazendo com que suas vendas cresçam e sua economia aumente cada vez mais diante de um mercado altamente competitivo.

Foi perguntado sobre: **A empresa tem mais preferências em selecionar pessoas com ou sem experiência?**

Gestor: *"Normalmente preferimos pessoas sem experiência para que possamos treiná-las dentro do padrão da empresa, mais nada impede que contratemos pessoas com experiência".*

As organizações precisam das pessoas para alcançar seus objetivos organizacionais, no entanto selecionar requer muita atenção e planejamento, pois conforme os planos, a empresa pode recrutar pessoas com experiência ou sem nenhuma, para depois treiná-la e adequá-las as suas políticas.

Para França e Arellano (2002) a seleção é a escolha dos candidatos mais adequada para organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise avaliação e comparação de dados, pode o concorrente possui experiência ou não, que dependendo da política organizacional, não interfere no processo de seleção.

Foi questionado: **Como Identificar a importância de recrutamento e seleção de pessoas para as organizações?**

Gestor: *"Hoje com todo o processo de crise financeira a empresa procura sempre manter seu quadro de funcionários de forma que o ciclo de contratações e demissões seja o mais curto possível entre tanto o bom atendimento e pessoas que procure valorizar o seu emprego possam sempre fazer parte desta empresa".*

De acordo com Chiavenato (1999) as pessoas podem ser parceiras das organizações, pois elas fornecem o conhecimento e habilidades necessárias, sendo

que elas são consideradas como capital intelectual das organizações. As empresas estão sempre procurando novas pessoas para integrarem seus quadros, seja para substituírem funcionários que se desligaram,

Para finalizar, foi questionado: **A empresa possui ou utiliza outros métodos e técnicas e quais ferramentas mais usadas para o decorrer de todo processo até o fim da seleção de pessoas?**

Gestor: *“Sim, possuímos métodos próprios desenvolvidos pelo Rh para serem aplicados no momento da seleção”.*

Marras (2011, p. 65) se refere à seleção de pessoas conceituando-a como: “uma atividade que tem por finalidade escolher, sob metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para o atendimento das necessidades internas da empresa”.

As organizações precisam construir métodos para o sistema de recrutamento e seleção, com um olhar visionário nas competências dos candidatos, pois a aplicação de planos específicos pode trazer vantagem para que a organização tenha sempre uma boa equipe atuando em prol do seu desenvolvimento.

5 CONCLUSÃO

As organizações entendem a necessidade de que as pessoas são fundamentais para sua existência e sucesso. São elas que garantem a qualidade e excelência dos produtos ou serviços oferecidos ao mercado. É neste contexto, que as empresas estão buscando cada vez mais por profissionais capacitados, capazes de maximizar os lucros e resultados, e só é possível através de um modelo de recrutamento e seleção, que de forma competente, busca inserir nas organizações, pessoas com nível de capacidade para atender as necessidades organizacionais.

Partindo desse pressuposto, e de acordo com os objetivos e métodos proposto para o trabalho, e com intuito de responder a questão norteadora, buscou-se através de um questionário aplicado com o gestor da empresa Gazin, respostas capazes de esclarecer o processo de recrutamento e seleção do quadro de pessoal, da organização.

De acordo com os objetivos e resultados da pesquisa, percebeu-se que o processo recrutamento e seleção de pessoas da empresa pesquisada, possui políticas próprias, considerado como essencial para seu desenvolvimento, pela forma como a empresa dá atenção a este departamento, tendo como um dos mais importantes da empresa. Verificou-se que a empresa desenvolve um bom trabalho, quando se trata de Recrutamento e Seleção, sendo um processo fundamental para a escolha de uma boa equipe profissional.

Diante da análise da pesquisa, é possível observar as ações aplicadas no processo de Recrutamento e Seleção, mostraram-se eficientes e condizentes com as necessidades da organização atendendo as demandas decorrentes das necessidades que a organização precisa, para melhor atuar no mercado. Com isso sugere-se que a empresa mantenha os padrões aplicados, buscando sempre atualizar-se, diante das necessidades de mãos de obra.

Por fim sugere-se que a temática deste trabalho seja ainda mais explorada, uma vez que é um campo bastante extenso, para pesquisar e aprofundar conhecimentos, tendo como finalidade esclarecer ainda mais pontos do processo de recrutamento e seleção aplicado nas empresas.

REFERENCIAS

- BORGES C. T.; CAMPOS S. M.; BORGES C. E. **Implantação de um sistema para o controle de estoques em uma gráfica/editora de uma universidade**. Revista Eletrônica Produção & Engenharia, v. 3, n. 1, p. 236-247, Jul./Dez. 2010.
- BRAGA, Roberto. Fundamentos e técnicas de administração financeira. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 4 ed. São Paulo: Makro Books, 1994.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6. ed. Barueri: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos – 4**. Ed. Ver. Atual – Barueri, SP: Manole, 2010.
- FIALHO, Francisco Antonio Pereira. **Empreendedorismo na era do conhecimento**. 2 ed. Visual Books, 2007.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.
- GUERRA, Paulo. **Administração de vendas**, o passo para a gerência. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda., 2007.
- KOTLER, Philip. Marketing. 6.ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- LAS CASAS, A. L. A Profissão de Vendas, in: Técnicas de Vendas. São Paulo: Atlas, 1989.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 12. ed. São Paulo: Futura, 2007.

MASCARENHAS, D. M.C . **Gestão estratégica de pessoal**. 12. ed. São Paulo: Futura, 2008.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Planejamento Estratégico: Conceitos, Metodologias e Práticas**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ORLICKAS, E. **Seleção como estratégia competitiva**. São Paulo: Futura, 2001.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de Desempenho – Métodos Clássicos e Contemporâneos, Avaliação por Objetivos, Competências e Equipes**. 10ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2008.

RESENDE, Enio. **O Livro das Competências – Desenvolvimento das Competências: a Melhor Auto- Ajuda para Pessoas, Organizações e Sociedade**. Qualitymark: Rio de Janeiro, 2000.

ROBBINS, Setphen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SLACK, N. etall. **Administração de produção**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 1999.

SEVERINO, Antonio joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. Ed. São Paulo : Cortez, 2007.

TEIXEIRA, Elson. **Processo de Vendas**. FGV, 2004.

SEVERINO, Antonio joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. Ed. São Paulo : Cortez, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

APENDICE



APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Este questionário tem como finalidade acadêmica contribuir para o Trabalho de Conclusão de Curso-TCC intitulado GESTÃO DE PESSOAS: Análise dos métodos e processos de recrutamento e seleção de pessoas na empresa Gazin do Município de Itaituba-PA.

Este questionário destina-se apenas para fins acadêmicos, portanto, o seu preenchimento não acarretará em quaisquer danos para o entrevistado.

QUESTIONÁRIO AO GESTOR

Questionário Aplicado ao Sr. das iniciais C. B. C Gestor Administrativo da Gazin Itaituba-PA, Recrutamento e Seleção de Pessoas.

1. Como é o dia a dia na empresa, me fale um pouco dela?
2. Uma das etapas mais importantes de um processo seletivo é a entrevista do candidato, onde as habilidades do profissional serão testadas e suas características pessoais serão avaliadas. Essa fase ajuda a verificar se ele tem ou não o perfil desejado para fazer parte da organização?
3. É a área de Recursos Humanos quem filtrará os candidatos que chegam ao processo de seleção?
4. Qual o método que a empresa usa para selecionar e recrutar seus futuros colaboradores?
5. A empresa proporciona uma visão ampla de sua administração?
6. A empresa Gazin adota um método específico pra recrutar e selecionar pessoas?

7. A empresa define de que forma será realizado o recrutamento e seleção de pessoas?
8. Quais são os principais desafios e oportunidades que a empresa enfrenta para selecionar as pessoas?
9. Quem são os responsáveis para recrutar e selecionar?
10. Os gestores fazem alguma avaliação (redação/prova) na hora das entrevistas?
11. Depois de todo o processo a empresa demora para ligar para os selecionados ?
12. Que oportunidades de treinamento estão disponíveis para os selecionados quando passam a fazer parte da organização?
13. A empresa tem mais preferências em selecionar pessoas com ou sem experiência?
14. Como Identificar a importância de recrutamento e seleção de pessoas para as organizações?
15. A empresa possui ou utiliza outros métodos e técnicas e quais ferramentas mais usadas para o decorrer de todo processo até o fim da seleção de pessoas?

Obrigado pela atenção!