

O PROCESSO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E SOCIALIZAÇÃO DE PESSOAS NO CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE

Geovana Aparecida Cardoso SOUZA¹
Jeferson Moreira BICALHO²
Gilson Rodrigo Silvério POLIDORIO³

RESUMO: Este artigo tem como objetivo a descrição dos processos de recrutamento, seleção e socialização na gestão de pessoas, definindo seus conceitos, suas vantagens e demonstrando seu funcionamento na prática, tendo como exemplo o Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Recrutamento. Seleção. Socialização.

1 INTRODUÇÃO

Na gestão de pessoas, estuda-se conceitos que tem como foco o processo de agregar pessoas nas organizações, como forma de melhorar a estrutura e gestão dos negócios. Assim como o recrutamento de pessoas, que visa a busca por novos recursos tanto internamente como externamente no mercado, atendendo as necessidades internas das organizações, a seleção funciona como uma etapa de escolha dos melhores candidatos em competências e aptidões, que atenderão as exigências e objetivos centrais da organização, objetivando um bom posicionamento mercadológico.

A socialização é outra importante etapa, em que se integra aqueles que são selecionados à admissão para assim fazerem parte da organização, se adaptando a sua cultura e normas estabelecidas. O Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, adota todos esses conceitos citados,

¹ Discente do 3º ano do curso de Administração do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. jefersonmbicalho@hotmail.com

² Discente do 3º ano do curso de Administração do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. giovanaacsouza@hotmail.com

³ Docente dos cursos de negócios do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Administração pela FGV/SP. gilson.polidorio@toledoprudente.edu.br Orientador do trabalho.

como política de trabalhar as pessoas a desenvolver seu potencial na prática de suas funções. A instituição possui como norte para tal processo a sua missão e seus valores de forma conceituada, aplicados em prática, para atender as necessidades de seu público interno e externo.

2 RECRUTAMENTO

Segundo Chiavenato (2004), recrutamento é o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes a ocupar cargos dentro da organização. É um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos, oportunidades de emprego que pretende preencher.

O processo de recrutamento tem início a partir de uma necessidade interna da organização, que leva a empresa a recorrer à contratação de novos profissionais, originada por diversos motivos, sendo formalmente emitida pelo requisitante da área, como por exemplo, o recrutamento de pessoal por motivo de substituição ou aumento de quadro de colaboradores. Contudo, todo recrutamento representa um aumento direto nos custos da folha de pagamento, fazendo com que as organizações comecem a ter um controle mais rígido sobre esse processo.

Em suma, o recrutamento deve conter especificamente as descrições dos cargos, tendo todas as características exigidas neste, para que haja uma padronização do perfil organizacional, evitando que cada requisitante realize exigências descabidas à função. Portanto, as empresas com uma área de recrutamento bem organizada favorecem o processo, permitindo uma abordagem mais profissional e um gerenciamento efetivo.

2.1 Recrutamento Interno

“Recrutamento interno é quando, havendo determinada vaga, a empresa procura preenchê-la através do remanejamento de seus empregados, que podem ser promovidos ou transferidos” (CHIAVENATO; 2000, p. 208).

O processo de recrutamento interno consiste em privilegiar os próprios recursos da empresa, onde as vagas são divulgadas por comunicação, através de sistemas de informação, cartazes, quadros de aviso e outros. É necessário que se tenha as características exigidas para o cargo em questão, devendo ser aplicado de maneira transparente e divulgado em todos os níveis da estrutura organizacional. Isso se deve ao fato de que todos da organização devem estar informados sobre a abertura da vaga, desde o supervisor menos categorizado, até o gerente de maior nível hierárquico, proporcionando uma possibilidade maior e mais veloz de ascensão nos quadros da empresa, como da própria organização, tornando um instrumento fortíssimo de incentivo motivacional, eficiência e de baixo custo para o processo de recrutamento.

As vantagens apresentadas nessa prática são: recrutamento ágil, custos menores, multiplicação de oportunidades, a não necessidade de treinamento introdutório, motivação do empregado superior aos limites da normalidade.

No recrutamento interno do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, o gestor da área comunica-se com o setor de recursos humanos, através de um processo de remanejamento, o qual faz uma análise de perfil dos funcionários. Caso o candidato seja qualificado à vaga, será entrevistado pelo gestor e pelo gerente de RH, sendo a decisão de contratação realizada pelo gestor.

2.1.1 Recrutamento Externo

O Recrutamento externo para Chiavenato (2006) é um conjunto de atividades que visam atrair um conjunto de candidatos qualificados, que estão espalhados no mercado, ou seja, fora da organização, e que se submeterão ao

processo de seleção de pessoal, a fim de ingressarem na organização. Como o mercado de recursos humanos é muito amplo, muitas vezes para o recrutamento externo se utiliza diferentes técnicas para atrair os candidatos, tais como: anúncios em jornais e revistas, agências de recrutamento, cartazes, apresentação de candidatos por indicação, e consulta ao arquivo e banco de currículos da própria empresa (ALVES, 2016).

O processo de recrutamento externo, onde se busca a captação de pessoas qualificadas no mercado de trabalho, relaciona-se a dois tópicos importantes: variável tempo e variável custo.

O recrutamento externo no Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, tem como procedimento, através do departamento de recursos humanos, fazer a divulgação do cargo por diversos meios de comunicação, sendo eles:

- NEET (Núcleo de Estágio e Empregos da Toledo);
- Jornais;
- CATHO (Site Brasileiro de Classificados de Empregos).

A vaga divulgada é sempre bem esclarecida no anúncio, tendo as descrições do perfil desejado para a ocupação desta, tais como: salários, atividades que serão realizadas e sua carga horária.

3 SELEÇÃO

“A seleção é assim concebida como um processo de comparação e de decisão. (...) Para se efetuar a seleção tem-se por base às exigências do cargo a ocupar (Chiavenato, 2000)”.

O objetivo da entrevista da seleção é detectar dados e informações dos candidatos ao emprego, subsidiando a avaliação do processo seletivo. De todos os métodos de seleção, a entrevista é o mais utilizado, sendo o de maior importância. Há também outros que complementam a entrevista, como testes psicológicos. O método de entrevista pode ser de forma estruturada e não estruturada.

A entrevista estruturada consiste em um tipo de entrevista previamente planejado nas etapas desta, prevendo todas as questões básicas que deverão ser colocadas aos candidatos, de forma padronizada e sistemática; destaca-se a melhor possibilidade de comparação de resultados entre diversos candidatos, quando a todos são mensuradas ou qualificadas as respostas de imediato, tendo melhor facilidade para avaliar os resultados finais. Ela possui várias etapas, como: apresentação do candidato, coleta de dados, análise comportamental, concessão de informações, aplicação de testes, análise global e por último o laudo final.

A entrevista não estruturada, não estabelece nenhum planejamento prévio de detalhes individuais, procura-se apenas registrar fatos e informações decorrentes do encontro, deixando o rumo da mesma ao decorrer dos acontecimentos e do momento. Sua principal vantagem é o aproveitamento individual dos momentos e características de cada candidato, onde o entrevistador poderá explorar certos ângulos de análises do entrevistado, sem se preocupar em seguir padrões.

Após o processo de recrutamento vem a fase da seleção. No Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente os currículos são encaminhados ao setor de recursos humanos, tendo a empresa preferência em atender e contratar alunos da própria instituição que estejam cursando ou já formados de acordo com o cargo disponível. Os candidatos selecionados entrarão em contato para marcar o processo de entrevista pelo gestor da área, sendo avaliados por este.

4 SOCIALIZAÇÃO

Segundo Chiavenato (2004, p. 172), “socialização organizacional é a maneira como a organização recebe os novos funcionários e os integra à sua cultura”.

O processo de socialização ocorre quando o candidato conhece seu ambiente de trabalho, cultura organizacional, colegas de trabalho, atividades que serão desenvolvidas, que representem o início de sua carreira na organização, e que, de acordo com o desempenho, evoluirão a tarefas gradativamente mais complicadas e crescentemente desafiadoras. Ele busca inserir, adaptar e manter o novo colaborador na cultura organizacional.

Cada organização possui seus próprios métodos de socialização e integração dos colaboradores, seguindo os preceitos internos instituídos. O colaborador, por sua vez, deve concordar em obedecer a seu horário de trabalho, desempenhar suas atividades, seguir a orientação de seu gestor para que alcance os objetivos traçados pela organização, como: missão, visão, valores, cultura e objetivos da empresa.

Este processo no Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, se inicia quando o funcionário, recém-admitido, participa de um “treinamento” de socialização. Quando a seleção for externa, o novo funcionário receberá todas as informações referentes à história da instituição, sua missão e seus valores, sua política e sua cultura; serão apresentados também aos departamentos e anunciados a todos os colaboradores via e-mail, além de uma apresentação descontraída com a efetivação do novo membro.

5 CONCLUSÃO

O Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, utiliza um sistema de recrutamento de pessoas, focalizando seus recursos internos, sendo candidatos em potencial, através de um processo de remanejamento de cargos, avaliando suas competências, atribuindo fatores motivacionais para aqueles que desejam a vaga, concedendo preferência a alunos formados pela própria instituição ou que estão cursando, na qual privilegia ao progresso e crescimento do aluno, com novos conhecimentos e experiência, tendo a oportunidade de crescimento e desenvolvimento na organização.

Assim, são selecionados pelo setor de recursos humanos os novos candidatos, comparando cada um entre si e detectando informações sobre seu perfil profissional por intermédio de programas de entrevistas, sendo que em algumas ocasiões a presença do gestor da área como avaliador se torna indispensável.

Logo ao ser admitido, o novo colaborador da instituição recebe orientação, participando de um treinamento, passando a conhecer as normas e os valores da organização, sua missão e objetivos e sua equipe de trabalho, como etapa de extrema relevância no processo de socialização e integração.

Portanto, a Toledo assegura incentivos e benefícios favoráveis aos colaboradores, tornando-lhes peças fundamentais para o desenvolvimento produtivo do setor, no alcance das metas, agregando valores e credibilidade à sua reputação e reconhecimento no mercado regional e nacional. Hoje, sendo grande referência como o melhor centro universitário do Brasil, tem o foco de promover o desenvolvimento regional, preparando alunos para uma carreira profissional de sucesso, por meio de colaboradores bem integrados e felizes com a tarefa que desempenham.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, L. F. Recursos Humanos - Processos de recrutamento e seleção. Disponível em: http://www.catho.com.br/cursos/index.php?p=artigo&id_artigo=965&acao=exibir. Acesso em: 09 mar 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 9ª Reimpressão.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso.** 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.