

Seleção em Recursos Humanos

Dra. Adriana Caldana

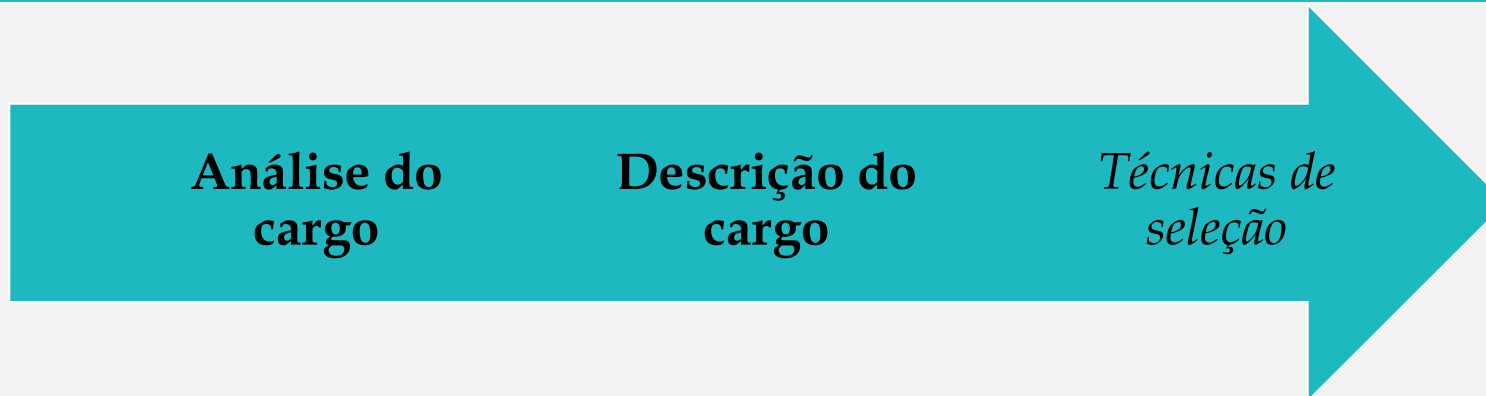


SELEÇÃO

Processo de escolha de indivíduos com qualificações relevantes para preencher vagas existentes ou projetadas

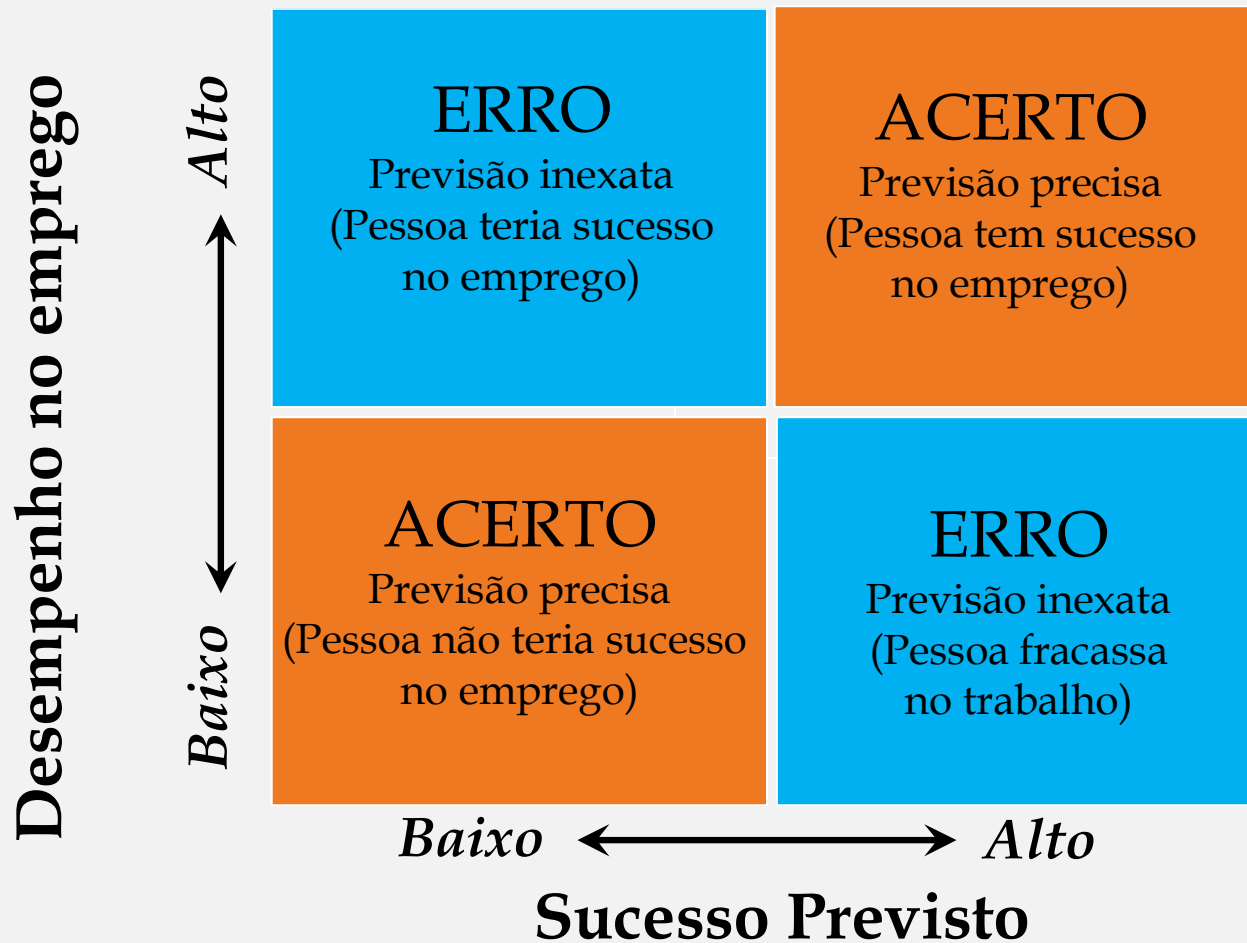


SELEÇÃO



- Deve-se realizar um planejamento para que as etapas do processo seletivo estejam dispostas em ordem crescente de dificuldade e de acordo com as características a serem avaliadas;
- COMPARAÇÃO (staff: requisitos do cargo e perfil dos candidatos) e DECISÃO (linha).

A META DA SELEÇÃO: MAXIMIZAR “ACERTOS”



ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO

Nota: As etapas podem variar.



CONCEITOS BÁSICOS DO TESTE: VALIDADE

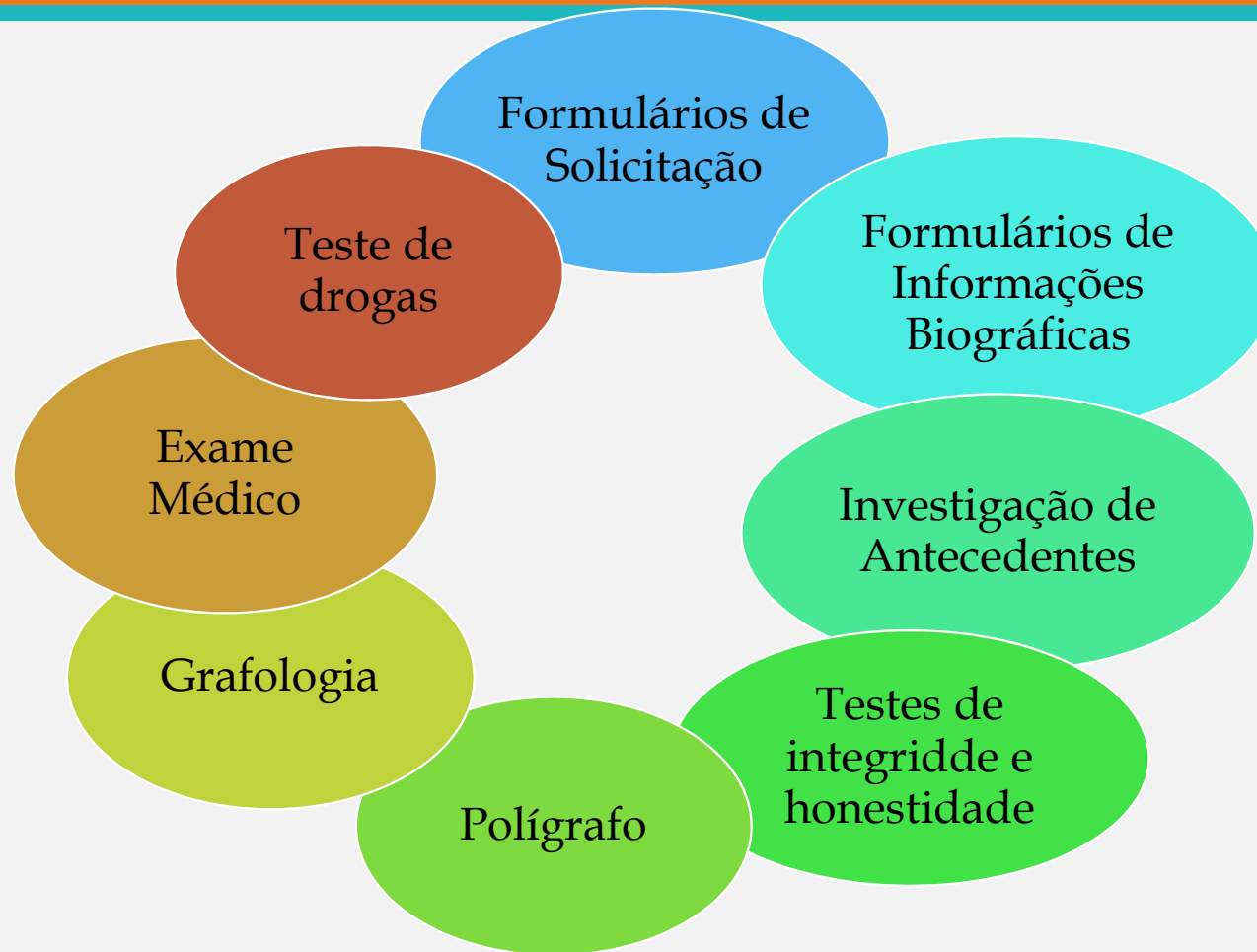
- A validade do teste responde a questão: **“O teste mede o que se espera medir?”**
- Critérios de validade: **“todos aqueles que realizam bem o teste, também realizam bem o trabalho, e aqueles que realizam mal o teste, também realizam mal o trabalho”**.
- O conteúdo da validade de um teste: o teste constitui uma amostra razoável do conteúdo do trabalho.

CONCEITOS BÁSICOS DO TESTE: CONFIABILIDADE

- Confiabilidade é a segunda característica importante do teste e refere-se a sua consistência.
- Ela é a “consistência da pontuação obtida pela mesma pessoa quando testada pela segunda vez com um teste idêntico ou com uma forma equivalente deste teste.”



FONTES DE INFORMAÇÃO (EUA)



TÉCNICAS DE SELEÇÃO

1. Análise curricular;
2. Entrevistas coletivas (triagem: rápida e superficial);
3. Testes (teóricos, de habilidades cognitivas, de personalidade* e simulações práticas);
4. Dinâmicas de grupo*;
5. Entrevistas individuais (colegas/chefia);
6. Referências;
7. Avaliação médica.

*Observação: só o psicólogo tem permissão legal para a utilização dessas técnicas em processos seletivos!

TIPOS DE ENTREVISTAS



- Entrevistas não- dirigidas
- Entrevistas Estruturadas
- Entrevista de descrição comportamental
- Entrevistas Coletivas
- Entrevistas por computador

ORIENTAÇÕES PARA CONDUÇÃO DE ENTREVISTAS

- Controle a Entrevista
- Padronize as Questões
- Estabeleça um Plano
- Relacionamento Positivo
- Escuta Ativa
- Observe Pistas Não-verbais
- Forneça Informações
- Use Perguntas com Eficiência
- Separe Fatos de Interferências
- Reconheça Viéses e Esteriótipos

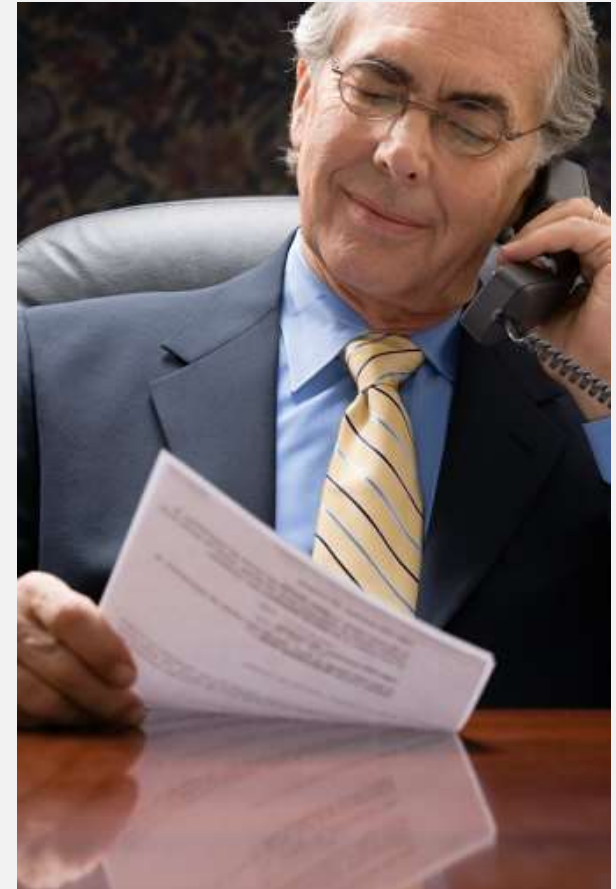


ENTREVISTA DE SELEÇÃO

- Preparação da entrevista
- Ambiente (físico e psicológico)
- **Processamento**: 1) não esquecer que é o candidato quem deve falar; 2) levantar aspectos referentes à vida profissional e educacional (presente-passado-futuro); 3) checar circunstâncias pessoais e outras atividades que realiza; 4) solicitar ao candidato relatos de situações concretas (positivas e negativas); 5) solicitar a resolução de situações problema.
- **Finalização**: explicitar as condições da vaga, esclarecer dúvidas e solicitar um posicionamento final ao candidato, posicioná-lo quanto às ações futuras.
- Avaliação do candidato

TIPOS DE ENTREVISTA

- Entrevista de seleção por competência
- Stress
- Entrevista abertas e dirigidas
- Entrevista com mais de um selecionador
- Entrevista por telefone
- Entrevista pela Internet



O quê? Quando? Por quê? Como aconteceu o evento crítico?

SITUAÇÃO

The Star Model

O que o candidato fez na situação?

AÇÃO

Quais resultados foram obtidos a partir desta ação?

RESULTADOS



QUESTÕES SITUACIONAIS - EXEMPLOS

- Suponha que um colega de trabalho seu não seguiu os procedimentos padrões. Este colega tem mais experiência que você e afirma que o novo procedimento é melhor. **Você usaria o novo procedimento?**
- Suponha que você foi dar uma exibição de vendas e surgiu uma difícil questão técnica que você não soube responder. **O que você faria?**

QUESTÕES SOBRE COMPORTAMENTOS PASSADOS

- Baseado na sua experiência profissional, **qual a ação mais significativa que você já fez para ajudar um colega de trabalho?**
- Você pode dar um exemplo de uma ocasião onde você desenvolveu uma demonstração de vendas **que foi altamente efetiva?**



QUESTÕES SOBRE FORMAÇÃO

- Quais são suas experiências profissionais, treinamentos ou outras qualificações que você possui para atuar em equipe?



QUESTÕES SOBRE O CONHECIMENTO NO CARGO

- **Quais são os passos que você deve seguir** para conduzir uma sessão de *brainstorming* sobre segurança com um grupo de empregados?
- **Quais são os fatores que você deve considerar** quando desenvolver uma campanha de publicidade na televisão?

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS DE SELEÇÃO DE PESSOAL

Padrões de Seleção

- Exigências educacionais
- Testes
- Preferência por parentes
- Altura, peso e características físicas
- Registros de Prisão
- Exoneração devido à intimação



SELEÇÃO E RESP. SOCIAL DAS EMPRESAS

- As empresas são obrigadas por lei a contratar pessoas portadoras de deficiências;
- Não é permitido discriminar o candidato por sexo, idade, etnia, preferência sexual e condição social;
- A diversidade gera criatividade;
- O mercado valoriza cada vez mais os produtos de empresas socialmente responsáveis;

'PODE FAZER' E 'FARÁ'

"Pode fazer"



"Fará"

TABELA DE CONTRATAÇÃO

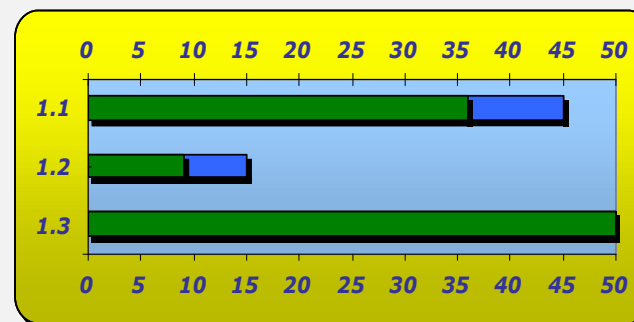
Cargo - Padeiro

NOME: Sérgio Gomes da Silva

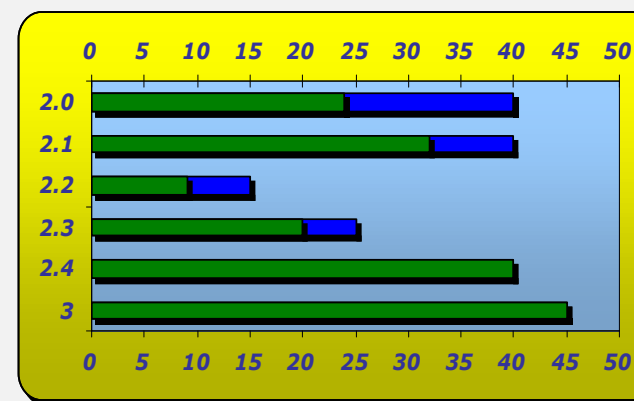
Classificação: 1º

Competências

1 - Técnicas	E	D	P	N5	Np	Nc	Ncp
1.1 Experiência Profissional	X		9	5	45	4	36
1.2 Conhecimentos Gerais		X	3	5	15	3	9
1.3 Conhecimentos Técnicos	X		10	5	50	5	50



2 - Comportamentais	E	D	P	N5	Np	Nc	Ncp
2.0 Organização	X		8	5	40	3	24
2.1 Iniciativa	X		8	5	40	4	32
2.2 Flexibilidade		X	3	5	15	3	9
2.3 Interesse		X	5	5	25	4	20
2.4 Criatividade	X		8	5	40	5	40
3 Disponibilidade	X		9	5	45	5	45



CANDIDATO N° 1

- *Recrutamento (fase 1)* : no recrutamento faremos análise do candidato pelo currículo, analisando a quantidade e a qualidade da formação e da experiência, informática, inglês e outros conhecimentos específicos adquiridos.

- Formação:

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

1- Totalmente Inadequado / **2**- Inadequado /

3- Adequado / **4** - Muito Adequado /

5 - Totalmente Adequado

(nota do candidato: 4)

