

  /uniceplac
uniceplac.edu.br

Recrutamento de pessoas

Aula 05



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

CENTRO UNIVERSITÁRIO APPARECIDO DOS SANTOS - UNICEPLAC

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S729r

Souza, Hannah Deborah Haemer Jamati de.

Recrutamento de pessoas. Gama, DF: UNICEPLAC,
2022.


22 p.

1. Gestão de pessoas. 2. Recursos humanos. 3.
Recrutamento e seleção. I. Título.

CDU: 658.3



Competências a serem desenvolvidas

- Analisar o perfil de candidato que se busca para uma vaga em aberto, considerando o planejamento e os objetivos da organização ao longo prazo
 - Escrever um anúncio de vaga que atende às recomendações para sua escrita
- 

Recrutamento

- = conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para organização
- Feito com base nos dados referentes às necessidades presentes e futuras de RH da organização
- Objetivo imediato: atrair candidatos, entre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização



Por que atração?

- Não apenas as organizações escolhem os melhores profissionais
- Os profissionais também escolhem as organizações
- Imagem da empresa; oferta de desafios; perspectivas de crescimento; liberdade de ação; clima organizacional favorável despertam o interesse dos profissionais
- Abordagem integrada de subsistemas de gestão de pessoas
 - ✓ Políticas de valorização do capital humano
 - ✓ Políticas flexíveis para negociação



Aonde e como
atrair
talentos?



Pesquisa interna das necessidades de RH

- Verificar eventuais vagas que precisam ser preenchidas ou futuras aquisições a serem feitas
- Pesquisa interna é substituída pelo Planejamento de RH
- Constitui o ponto de partida de todo processo de recrutamento



Recrutamento interno

- Transferência de pessoal de uma posição para outra
- Promoção de pessoal de um nível para outro
- Transferências como promoções de pessoal
- Programas de desenvolvimento de pessoal
- Planos de carreira de pessoal

ENTÃO SUBIR DE CARGO ME TRARÁ
UM SALÁRIO MELHOR EM...



DO QUE SERÁ QUE MEU CHEFE
GOSTA?

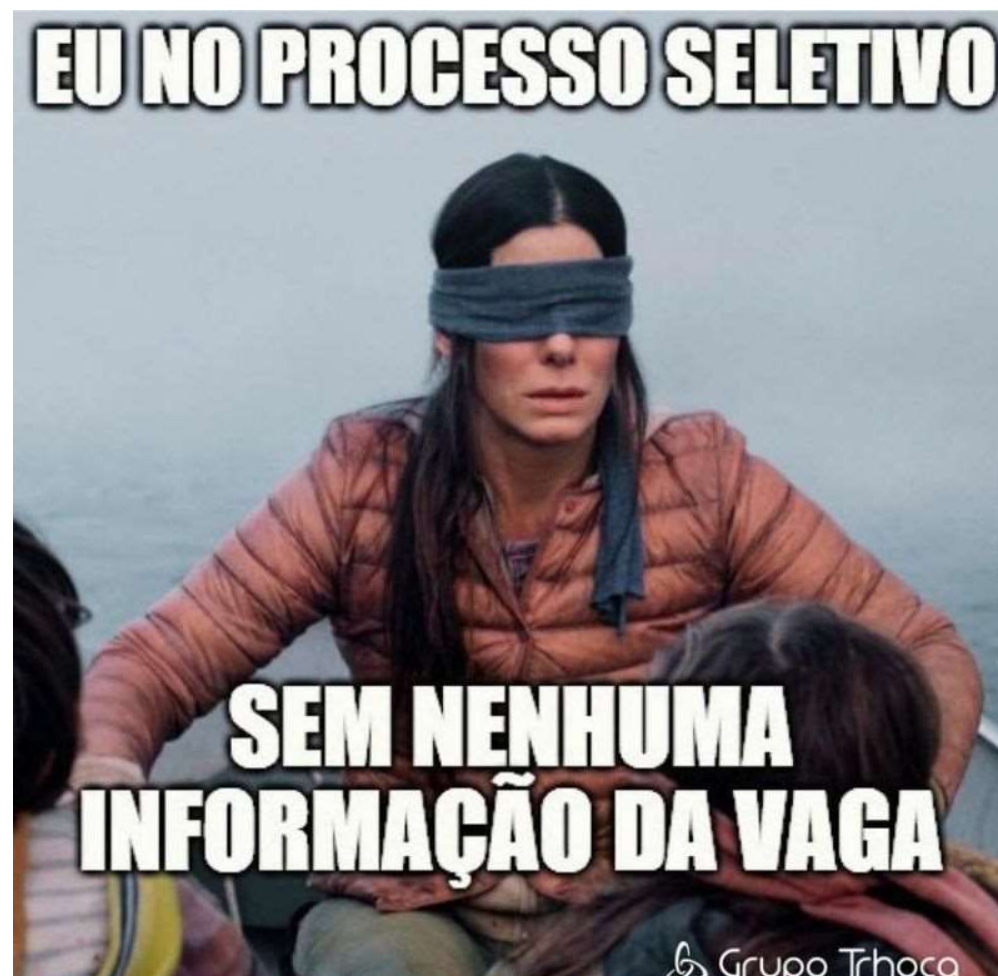


Pesquisa externa de mercado

- Foco no mercado de candidatos
- Segmentação e diferenciação do mercado de candidatos para facilitar a análise (p. ex.: executivos; supervisores; mão de obra especializada...)
- O mercado de candidatos que interessa na pesquisa externa é composto por: outras empresas; escolas e universidades; outras fontes de recrutamento

Recrutamento externo

- Arquivos de candidatos ou bancos de talentos
- Apresentação de candidatos por parte dos funcionários
- Cartazes ou anúncios
- Contatos com sindicatos e associações de classe
- Contatos com universidades, escolas etc.
- Conferencias e palestras
- Contatos com outras empresas
- Anúncios em jornais, revistas etc.
- Agencia de recrutamento (headhunters)
- Viagens para recrutamento em outras localidades
- Internet ou recrutamento virtual

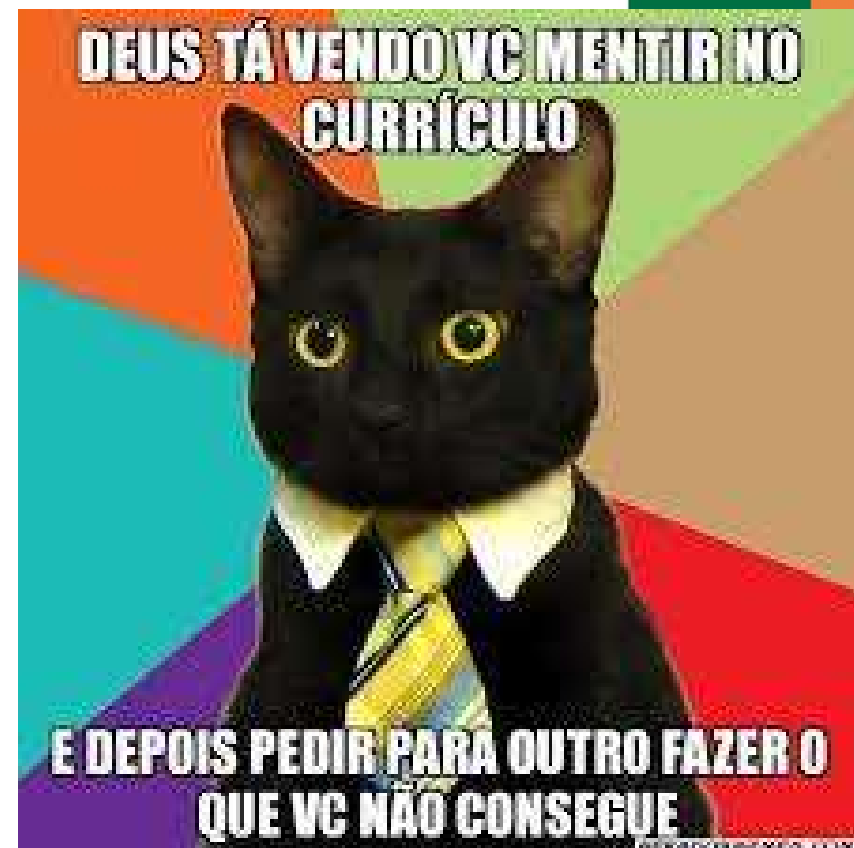




Recrutamento misto

- Recrutamento interno e externo devem sempre se complementar
- Existem três alternativas
 1. Inicialmente, recrutamento externo seguido de recrutamento interno
 2. Inicialmente, recrutamento interno seguido de recrutamento externo
 3. Recrutamento externo e recrutamento interno, concomitantemente

Anúncio de Vaga



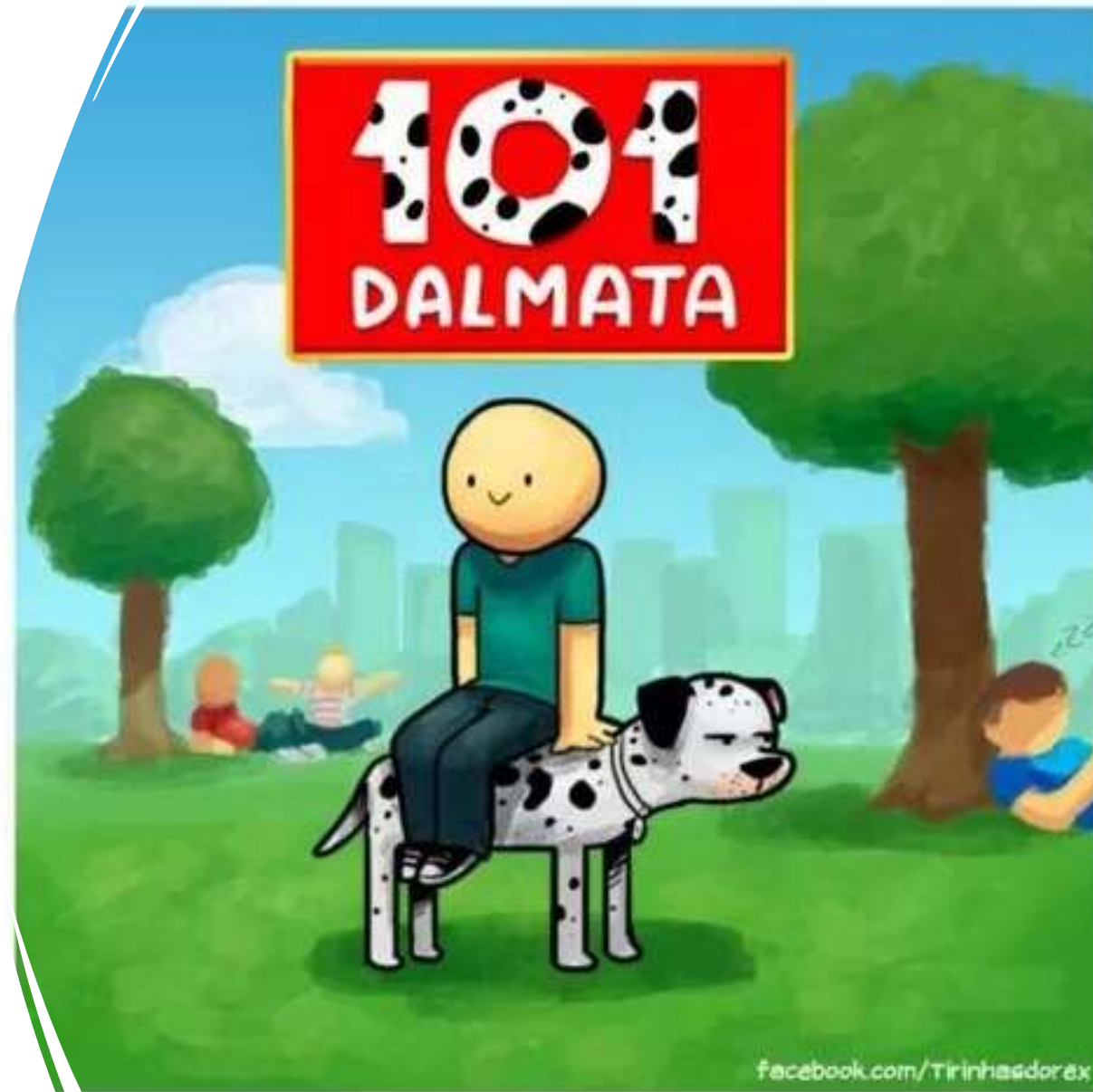
Para refletir...

- ... O que vocês esperam de um anúncio de vaga?
- ... Quais dificuldades vocês frequentemente encontram?
- ... Quais seriam boas práticas para escrita de um anúncio de vaga?



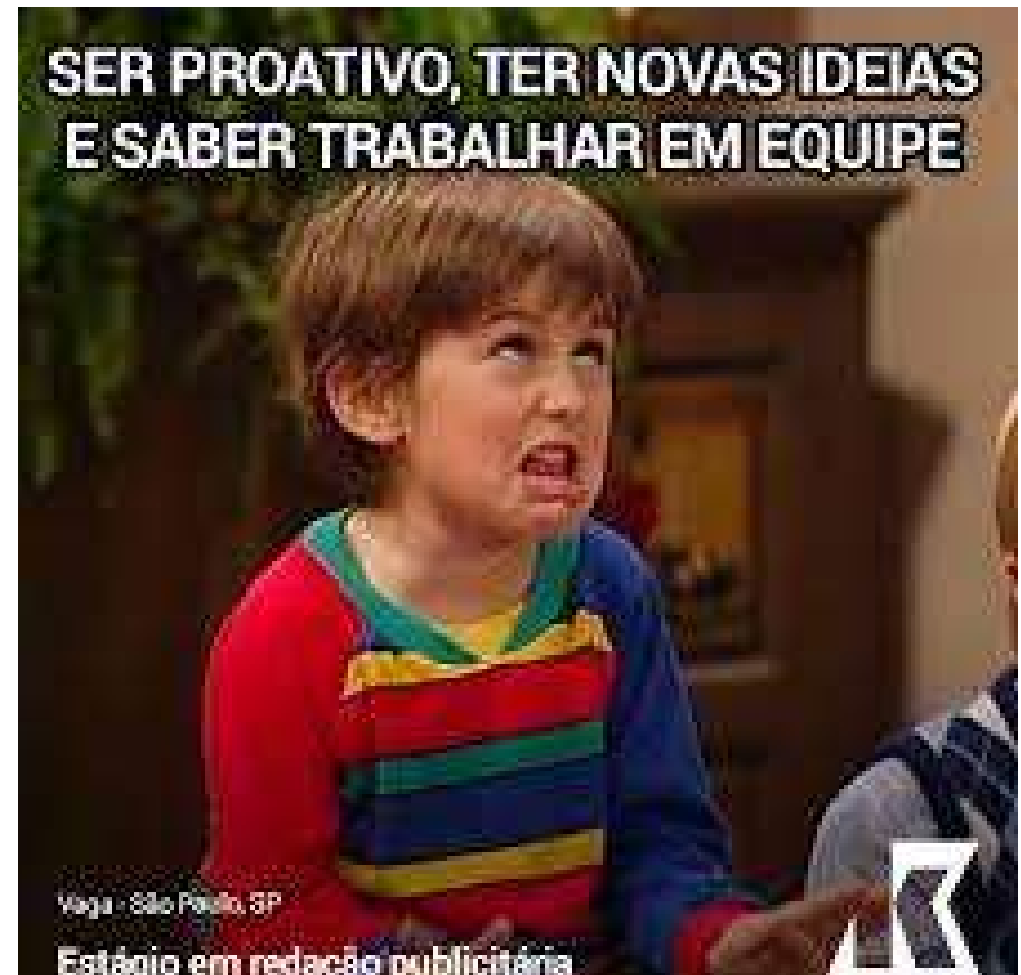
Título

- Use títulos precisos
- Evite termos enigmáticos
- Escolha nomes claros para a função
- Cuidado com nomes “engraçadinhos”
- Não coloque mais de um cargo no título
- Considere títulos alternativos para seu anúncio



Descrição da vaga

- Seja sucinto
- Torne a descrição do seu anúncio de vaga atraente
- Seja honesto
- Otimize a descrição para ferramentas de pesquisa



Requisitos

- Podem incluir: Conhecimentos técnicos; Educação necessária; Conhecimentos de ferramentas e recursos específicos; Certificações; Experiência na área
- Saiba quais requisitos você pode exigir
- Requisitos são só a primeira triagem (condições minimamente aceitáveis)
- Personalidade não é requisito
- Cuidado com expectativas irrealistas
- Não peça para o candidato avaliar a si mesmo
- Use critérios objetivos

Temos vaga de emprego

REQUISITOS

- * 5 anos de experiência
- * 2 prêmios nobel
- * 1 dinossauro



ifunny.co

Desejável

- Aquilo que não é essencial
- Certificados
- Conhecimentos em outras linguagens de programação
- Atitudes



Empresa

- Oportunidade de dizer ao candidato o que torna a empresa única
- Quem é a empresa?
- Porque as pessoas gostam de trabalhar lá?



Local de Trabalho

- Importante para avaliação da distância local de trabalho – casa
- Credibilidade do anúncio



Salário

- Incluir a faixa salarial
 - ✓ Ajuda a destacar na competição por candidatos qualificados
 - ✓ Forma de pré-selecionar os candidatos
- Seja honesto
- Possibilidade de negociação
- Em caso de dúvida, consulta Guias de Profissões, Valor de Mercado...



Benefícios

- Incluir benefícios tradicionais, como vale-transporte, vale-refeição
- Incluir benefícios não tradicionais, como dia de folga no aniversário, creche no local...
- Salário ou bolsa-auxílio não são considerados benefícios
- Evite “benefícios a combinar”



O caso da INOVARTE

1. Instrução:

- Juntem-se em grupos de 4 pessoas.
- Terão de 20 a 25 minutos para discutir

2. Objetivo: Avaliar o anúncio de vaga para analista de TI na INOVARTE

- a) Quais alterações, se necessário, você propõe?
- b) Reescreve o anúncio de vaga, implementando essas alterações.

3. Critério: Apresentar um anúncio de vaga para analista de TI na INOVARTE que atenda as recomendações para escrita de anúncio de vaga





Obrigado (a)!

hannah.souza@uniceplac.edu.br

  /uniceplac
uniceplac.edu.br



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO