



Seleção

Disciplina: **Informar disciplina**

Aula: **02**

Página: **1**
12/02/2012



Processo de Seleção

Todo o processo de seleção de pessoal baseia-se fundamentalmente na análise comparativa de dois campos:

Exigências do cargo

São as características que o cargo exige do profissional em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes para o bom desempenho das funções.

Características do candidato

É o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que cada candidato possui para desempenhar as suas tarefas.

Página: **2**
12/02/2012



Processo de Seleção

Compõem-se de trabalhos de prospecção ou coleta de informações e dados de cada indivíduo, em particular, na tentativa de conhecê-lo extrínseca e intrinsecamente. Para possibilitar essa análise dos indivíduos, o selecionador dispõe de dois instrumentos que são:

- a) entrevista de seleção;
- b) testes diversos de aferição.

Página: **3**
12/02/2012



Entrevista de Seleção

A entrevista de seleção objetiva detectar dados e informações dos candidatos a emprego subsidiando a avaliação do processo seletivo.

Atualmente, entre todos os instrumentos utilizados pelo selecionador, a entrevista de seleção é aquele considerado mais importante. Até alguns anos atrás, contudo, era tida como instrumento acessório: foi uma época em que os testes psicológicos eram mais relevantes que a própria análise pessoal do selecionador.



Entrevista de Seleção

Essa situação inverteu-se com o tempo. O primado dos testes psicológicos terminou. O elemento substantivo no processo seletivo atual é a análise do selecionador, isto é, é a própria entrevista realizada entre candidato e selecionador. Os testes psicológicos e os demais testes estão sendo considerados elementos adjetivos, complementares à própria entrevista.

Uma entrevista de seleção, quanto a sua metodologia, pode ser:



Entrevista de Seleção

Estruturada:

É a entrevista cujo processo baseia-se num método previamente planejado do 'que' e 'como' fazer ao longo de todo o tempo da entrevista;

Esse método prevê todas as questões básicas que deverão ser colocadas aos candidatos, de forma padronizada e sistemática.

Entre as vantagens que apresenta a entrevista estruturada, destacamos a possibilidade de melhor comparação de resultados entre diversos candidatos, quando a todos os candidatos são feitas as mesmas questões e mensuradas ou qualificadas as respostas de imediato, torna-se mais fácil comparar resultados finais.



Entrevista de Seleção

Não Estruturada:

- É aquela que não segue um padrão predeterminado ou não se prende a nenhum planejamento prévio de detalhes individuais.

Ela apenas procura registrar fatos e informações decorrentes do encontro, deixando o rumo da entrevista ao sabor dos acontecimentos e do momento. Sua principal vantagem é o aproveitamento individual dos momentos e características de cada candidato, quando o entrevistador pode explorar mais ou menos certos ângulos de análises, sem se preocupar em ter de seguir padrões.



Entrevista de Seleção

Testes diversos de aferição.

- Existe uma grande variedade de testes que podem e devem ser aplicados, como ferramenta de suporte para a análise do perfil de cada candidato, estes serão escolhidos em função do tipo de cargo e o perfil do candidato solicitado.

Tipos de testes mais comuns:

- ✓ Teste prático;
- ✓ Teste situacional;
- ✓ Teste psicológico (de aptidão, de personalidade);
- ✓ Teste grafológico.



Entrevista de Seleção

Coleta de dados

- A coleta de dados é a fase responsável pela prospecção de todas as informações e dados que compõem a bagagem pessoal de "CHA" (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) do indivíduo.

Caracteriza-se pela sua subdivisão em quatro campos de análise, demonstrados a seguir:



Entrevista de Seleção

Campo de Pesquisa - Pessoal

- Idade, estado civil, filhos;
- Nível de energia;
- Grau motivacional atual;
- Nível de Q.I. e Q.E.;
- Perfil psicológico de personalidade;
- Principais aptidões e potencialidades.

Página: 10
12/02/2012



Entrevista de Seleção

Campo de Pesquisa - Profissional

- Perfil das empresas anteriores;
- Cargos ocupados;
- Estabilidade;
- Realizações ou resultados obtidos;
- Responsabilidades ou tarefas mais importantes;
- Membro de alguma associação ou sindicato.

Página: 11
12/02/2012



Entrevista de Seleção

Campo de Pesquisa - Educacional

- Qualidade das escolas básicas frequentadas;
- Nível de formação superior;
- Pós-graduação/MBA ;
- Trabalhos ou pesquisas concluídos (temas, avaliação etc.);
- Idiomas;
- Cultura geral: leituras, cursos, viagens culturais etc.

Página: 12
12/02/2012



Entrevista de Seleção

Campo de Pesquisa - Social

- Locais que costuma frequentar;
- Esportes praticados;
- Hobbies;
- É membro de alguma associação para fins sociais;
- Relacionamento com amigos ("net work", familiares);
- Qual a ocupação predileta nas horas vagas;
- Como planeja sua vida acadêmica, profissional e pessoal (exemplo: férias).

Página: 13
12/02/2012



Entrevista de Seleção

O Processo de Seleção de Pessoal

Entrada

- Candidatos encaminhados pelo Recrutamento

Processamento

- Aplicação das Técnicas de seleção:
- Entrevistas;
- Testes de conhecimento;
- Testes psicológicos;
- Testes de personalidade;
- Técnicas de simulação

Saída

- Candidatos selecionados encaminhados ao gerente

Página: 14
12/02/2012
