

Contratações por competências e atitudes

Bruno Boaron ¹

Bruno Lechenacoski Stacheczyn ²

Eduardo Almeida de Lara ³

Josias Bergamo Aguiar Neves⁴

Marcos Paulo Capuski Junior⁵

Richard Alexandro Rosses Salau⁶

Resumo

Com base nos estudos sobre contratações por competências e atitudes, constatamos que a mesma encontra-se em grande crescimento nas organizações de hoje, vindo a ser uma das melhores ferramentas já criadas, onde essa metodologia vem favorecendo a busca por melhores resultados e assertividades nas contratações de seus colaboradores, tendo em benefício um maior desempenho nas atividades a serem exercidas dentro da empresa, o Recursos Humanos fazem a análise identificando um perfil específico e ideal para cada setor, evitando que a empresa venha a ter dificuldades futuras em controlar a rotatividade dos colaboradores, pois sabemos que tem sido um dos maiores problemas que uma empresa pode vir a enfrentar.

Palavras chaves: Metodologia, Contratações e Competências.

1. Aluno do curso de gestão em recursos humanos, e-mail: brunoboaroncfc@outlook.com
2. Aluno do curso de gestão em recursos humanos, e-mail: lechenacoskibruno@outlook.com
3. Aluno do curso de gestão em recursos humanos, e-mail: eduardolara007@gmail.com
4. Aluno do curso de gestão em recursos humanos, e-mail: josiasbergamo82@gmail.com
5. Aluno do curso de gestão em recursos humanos, e-mail: mpcjunior98@outlook.com
6. Aluno do curso de gestão em recursos humanos, e-mail: richard.salau@utp.edu.br

1. Introdução

Com o aumento das mudanças nas áreas de atuação nas empresas e nos níveis organizacionais as empresas tiveram que se reinventar e se adaptar para se manter no mercado atual, em uma corrida contra o tempo desenvolvendo novos produtos e tecnologia viáveis, com isso necessitando urgentemente de colaboradores qualificados, com competências técnicas, comportamentais e atitudes voltadas para o futuro tecnológico.

Na chegada do processo de contratações de competência e atitudes as empresas obtiveram grandes resultados com seus futuros colaboradores, usando as ferramentas que o recrutador analisa não apenas o perfil comportamental, mas sim tudo o que ele pode vir a desenvolver através de seus conhecimentos e habilidades no momento de sua avaliação, seja ela em dinâmicas de grupos, cases, causa raiz, entre outros.

2. Contratação de competências e atitudes

Competências são conjuntos de conhecimentos e habilidades que caracterizam as aptidões de uma pessoa para cumprir uma determinada tarefa, são operações mentais que articulam e mobilizam os conhecimentos.

Atitude é um comportamento que leva a um determinado agir ou a concretização de uma intenção.

Seleção por competências atitudes é uma prática com ferramentas utilizadas para a contratação de colaboradores através de suas competências e habilidades, onde as empresas cada vez mais estão voltadas para a assertividade destas contratações que tem sido de grande crescimento nos dias atuais, trazendo mais recursos de produção e retornos financeiros.

Segundo Rabaglio (2001) “ é uma metodologia desenvolvida para os gestores selecionarem seus times de trabalho com consistência, foco e objetividade. Tendo como objetivo fornecer aos profissionais de recursos humanos ferramentas que permitam mapear o perfil de competências”.

2.1 Técnicas para fazer uma seleção por competências

É indispensável que a empresa contenha o conhecimento e esteja habituada na gestão por competências, além de saber quais são as competências e perfil

necessários para o seu desenvolvimento e crescimento, analisado vários aspectos como: número de candidatos, tempo para a seleção, perfil dos cargos, capacidade técnica dos entrevistados e entrevistador, compartilhamento de valores, planejamento, organização dos seus próprios afazeres e de membros da equipe.

Segundo Chiavenato (1999) “a seleção por competências parte de um princípio de comparação e escolha, antes de qualquer coisa, é preciso extrair as informações sobre o cargo a ser preenchido, juntamente com as informações sobre os candidatos apresentados”.

Quando coletada todas as informações sobre o cargo, é feita as escolhas das técnicas que segundo Chiavenato (1999), defende as cinco principais com o objetivo de reconhecer os candidatos mais adequados para a seleção.

1. Entrevista de seleção: técnica mais utilizada dentro das organizações, pois pode ser aplicada em diferentes situações, como triagem, avaliação dos conhecimentos técnicos.
2. Provas de capacidade: verifica o nível de conhecimento geral e específico, exigido pelo o cargo.
3. Teste Psicométricos: relacionada à aptidão individual com objetivo de prever tendências comportamentais no ambiente do trabalho.
4. Teste de Personalidade: tem finalidade de revelar característica pessoal com, caráter e temperamento comportamental.
5. Simulação ou dinâmica de grupo: tem como objetivo complementar resultados obtidos nos demais testes, o avaliado e submetido a uma dramatização de algo relacionado ao papel que ira desempenhar no cargo pretendido.

2.1 Vantagens das contratações por competências e atitudes

Uma das grandes vantagens em fazer contratação por competência é garantir foco no processo de recrutamento e seleção, eliminando subjetividades, trazendo força em desenvolvimento de seu time na organização, com tudo isso sabemos que não é uma tarefa fácil para os gestores de recursos humanos, pois é necessário conhecer o cargo e identifica-las em cada candidato, nisso utilizamos algumas técnicas para executar a contratação.

Os benefícios é o colaborador no processo seletivo deve ter os conhecimentos técnicos necessários para a sua função, com certeza o período de treinamento dele será otimizado, sendo mais voltado para a integração na equipe e menos na capacitação técnica, ter um colaborador que agrega valor real a equipe, maior credibilidade da equipe de recrutamento e seleção dentro da empresa, imparcialidade na hora da avaliação.

2.2 Utilização da Gamificação

A gamificação de fato é o uso das técnicas utilizadas em games voltadas para outros processos utilizando elementos comuns dos jogos para o entretenimento e o desenvolvimento da lógica real e alcançar um determinado objetivo, as empresas de hoje principalmente as mais tecnológicas vem voltando seus olhos para esse tipo de metodologia, pois mediante resultados conseguiram observar que o crescimento de atenção e dinamismo das pessoas que passam por esses processos tem sido muito vantajoso para as empresas, principalmente na integração de novos colaboradores que com essa ferramenta facilita em memorizar o conteúdo e conhecer a cultura da empresa de forma mais divertida e interessante, com isso trazendo para o recrutador o diagnóstico de várias competências comportamentais e técnicas.

O recrutador deve se habituar ao objetivo e estratégia para poder desenvolver práticas relacionadas a gamificação, levando em consideração alguns aspectos: como qual será o setor impactado, áreas a serem trabalhadas como por exemplo, contratações, vendas, treinamento, trazendo para suas dinâmicas jogos como Lego, vídeo games, jogos de tabuleiros, criação de avatar, entre outros.

2.3 Técnicas da utilização na gamificação

Segundo o site Ludospro basicamente, gamificação é uma forma de usar elementos comuns dos jogos em situações que não se restringem ao entretenimento. É utilizar a lógica e metodologias dos games para servir a outros propósitos, como tornar conteúdos complexos em materiais mais acessíveis, facilitando os processos de aprendizado, utilizando algumas ferramentas.

Storytelling: É arte de contar uma história que engaje o público-alvo, ou seja, traz uma situação que prende atenção, marca na lembrança das pessoas auxiliando nas informações que precisam ser repassadas tendo a melhor captura.

Avatar: É a criação de um personagem fictício, onde facilita na leitura adiantada já definida na seleção do cargo pelo o gestor.

2.4 Identificar o perfil da vaga através da gamificação

O recrutador deve saber sobre a cultura da empresa, missão, visão e valores, e após isso criar o perfil da vaga a ser preenchida delimitando os requisitos comportamentais e técnicos desenvolvido pelo o entrevistado.

Nesta pesquisa será utilizado como exemplo a vaga de um gestor de recursos humanos: o recrutador irá analisar o perfil levando em consideração as competências comportamentais e técnicas com:

Gestão de resultado: resolução em tempo hábil de problemas rotineiros que venham acontecer na organização através de um case e ou causa raiz.

Gestão de comando: onde o candidato terá que ter voz de comando e liderança através de dinâmicas de grupo coordenando a equipe e direcionando para o desenvolvimento das tarefas a serem executadas.

Trazendo a gamificação para esse caso, o recrutador pode utilizar a dinâmica de grupo e a utilização de Lego para obter competências de liderança e comportamentais, onde o colaborador avaliado deverá desenvolver algo para resolver um problema coordenando sua equipe trazendo um melhor resultado, algumas empresas já possuem criadas em sua gestão de competências definições específicas de cargos e setores, tendo após isso relacionado à gamificação a criação de avatares, que são representações visuais de personagens específicos com suas competências comportamentais para área na empresa.

Outro exemplo foi elaborado na empresa que atua no ramo de marmoraria localizada no Paraná uma dinâmica com a utilização de lego para a contratação de um vendedor que tivesse experiência com medidas, a empresa entendeu que a utilização deste material facilitaria a contratação e conseguiria identificar realmente a competência avaliada, no entanto o recrutador desenvolveu a dinâmica disponibilizando um espaço bem pequeno dentro de uma caixinha de papelão, onde o avaliado teria que produzir uma “mesa” no espaço destinado, com isso o avaliador conseguiu identificar a criatividade e experiências com medidas mais precisamente, e nisso também como foi o comportamento durante a execução das tarefas de acordo com o raciocínio lógico.

Conclusão

Em virtude dos fatos mencionados neste artigo as empresas da atualidade de fato aderiram a utilização do processo de contratação por competências e atitudes, visando suas necessidades de alavancar seu desenvolvimento nas suas equipes de trabalho, melhorando o desempenho, performance e retorno financeiro.

Esta ferramenta trouxe inovação para as organizações auxiliando os gestores a encontrar o perfil ideal que a empresa necessita e busca no mercado. Com isso o principal benefício da seleção é otimizar o processo voltado para o colaborador na integração das equipes, agregando valores reais, trazendo credibilidade para as equipes de recrutamento e seleção, e facilitando a imparcialidade na avaliação, trazendo as empresas os indicadores de melhora dos resultados alinhados com um avanço tecnológico.

Bibliografia

Gamificação, Disponível em <https://www.ludospro.com.br/blog/o-que-e-gamificacao>
Acesso em 02 Outubro 2019, 19:30:25.

O que é atitude, Disponível em <http://www.significados.com.br/atitude/> data da
atualização em 16/05/2013 Acesso em 02 Outubro 2019, 20:00:01.

FERNANDES, Kátia Regina, **O que são Competências** , Disponível em
<https://www.twygoead.com/site/blog/o-que-sao-competencias/>, postado em 11
Setembro 2018, Acesso em 02 Outubro 2019, 20:38:59.