



O PROCESSO INTERNO DE ATRAÇÃO E SELEÇÃO NA UNIJUÍ, SOB A VISÃO DO QUADRO TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DE APOIO.¹

Celisia Liane Ziotti Bohn². UNIJUÍ

INTRODUÇÃO: O contexto organizacional requer, diariamente, que se tenha capacidade crítica para analisar os processos que constituem a área de gestão de pessoas nas organizações. Por isso, a busca por um modelo de gestão de pessoas eficaz é constante nas organizações. Entretanto, os resultados mostram que não há um modelo ideal, nem mesmo uma receita pronta. O que se encontra, são diversos modelos que devem ser estudados e adaptados de acordo com as necessidades das organizações. Por outro lado, ao fazer adaptações no modelo de gestão encontra-se a necessidade de alteração do tempo e método de atração e seleção de pessoas. Para atender a estas transformações e exigências do mercado, a Unijuí, organização estudada, passa por um momento de revisão dos seus processos. Por isso, o objetivo de analisar o processo interno de atração e seleção de pessoas, com enfoque na gestão por competência e na gestão do desempenho, na referida instituição de ensino. Este estudo identificou a percepção dos candidatos para o cargo de nível tático – adjunto administrativo - no ano de 2008 sobre o processo interno de seleção da Unijuí, referenciando este a um momento de desenvolvimento de competências. **METODOLOGIA:** para atingir o objetivo proposto realizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva, e ainda, a intervencionista. Para dar sustentação, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental. Os dados foram coletados através da observação participante, de registros do Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos e de um questionário composto de doze perguntas, onde cinco foram objetivas e sete descritivas, que buscaram avaliar a percepção dos respondentes sobre o processo interno de atração e seleção da Unijuí. Este questionário foi validado por um especialista da área. **RESULTADOS:** Os dados coletados nesta pesquisa possibilitaram conhecer a percepção da amostra referida anteriormente a respeito do processo interno de seleção na Unijuí, indicando que as pessoas que responderam participaram de três ou mais processos internos de seleção, o que pressupõe transparência e confiabilidade, já que entendem a seleção como um processo sério. Sugere ainda que as pessoas estejam buscando fazer carreira profissional na Unijuí. Todos os respondentes avaliaram o edital de vaga como sendo objetivo e, por vezes, genérico, o que demonstra que o mesmo cumpre com sua função que é a de divulgar a vaga, trazendo as exigências para a inscrição e informações sobre as etapas do processo de seleção. Um ponto positivo e destacado por um dos respondentes é que todos os editais apresentam telefones e endereços para contato e maiores esclarecimentos. Quando interrogados pelos motivos que despertaram interesse em participar dos processos internos de seleção na Unijuí, os candidatos indicaram como principal referência o crescimento profissional, na seqüência o aumento financeiro e o crescimento pessoal. Por último, aparece a necessidade de testar os conhecimentos. As etapas do processo seletivo por ordem de importância e percepção de desafio foi assim relacionada: entrevista com banca examinadora e na seqüência a prova escrita. Com relação à entrevista com banca examinadora, esta aparece como a etapa que tem mais importância para o desenvolvimento de competências. As respostas indicam que o processo interno de seleção contribuiu para o desenvolvimento de competências, entretanto,



tem como objetivo principal medir as competências do sujeito. **CONCLUSÃO:** Ao concluir a análise dos dados, identifica-se a possibilidade de promover adaptações e aperfeiçoamento nos processos internos de seleção. Em contra partida, cabe destacar que o processo seletivo da Unijuí é visto como um momento capaz de promover o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. Isto vem a valorizar o trabalho realizado pelo NDRH e demonstra uma relação entre os processos de seleção e o modelo de gestão adotado.

¹ Resumo Baseado no Trabalho de Conclusão da Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas.

² Especialista em Gestão de Pessoas. Analista de Recursos Humanos da Unijuí