

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

PERFIL DE COMPETÊNCIAS PARA O PROCESSO SELETIVO: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE CRISSIUMAL-RS¹

Manuela Brönstrup Eckert², Maira Fátima Pizolotto³.

¹ Projeto de pesquisa realizado no curso de Administração da Unijui

² Aluna do Curso de Administração da Unijui

³ Coautor: Maira Fátima Pizolotto- Professora Mestre em Administração de Recursos Humanos e Organizações, Coordenadora do Curso de Administração da Unijui

Introdução

O mundo empresarial apresenta um cenário de constantes mudanças exigindo cada dia mais competências de seus profissionais. A competência, no contexto organizacional é uma característica subjacente a uma pessoa, a qual pode estar relacionada com o desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação. Competência de acordo com o autor Dutra (2001) é a mobilização dos conhecimentos e experiências para que seja mantida as demandas e exigências de determinados contextos, marcados na maioria das vezes, pelas relações de trabalho, cultura da organização empresarial, imprevistos, limitações de tempo e também de recursos. As organizações buscam colaboradores qualificados para um alto desempenho, visando assim desenvolver-se cada vez mais. Por consequência, uma organização desenvolvida pressupõe pessoas desenvolvidas em seu contexto. Diante disso, se percebe a importância das pessoas nas organizações, pois são elas, que através de seu capital intelectual e força de trabalho fazem com que as empresas cumpram o seu papel. Neste contexto, este trabalho teve como objetivo conhecer o perfil de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) consideradas importantes no momento de prover colaboradores, para os gestores das empresas dos setores da indústria, comércio e prestação de serviços no Município de Crissiumal, propondo ações de desenvolvimento de competências.

Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se quanto à natureza como pesquisa aplicada, quanto à abordagem pesquisa qualitativa, quanto aos objetivos como pesquisa exploratória e descritiva, quanto aos procedimentos técnicos como pesquisa bibliográfica, de campo e levantamento (survey). Foi construída com base em Zamberlan et. al. (2014). O universo amostral foi constituído por seis empresas, sendo duas do ramo comercial, duas do ramo industrial e duas do ramo de prestação de serviços. Todas do município de Crissiumal. Os sujeitos de pesquisa foram os responsáveis pelo setor de gestão de pessoas. Os dados bibliográficos foram coletados em livros, periódicos, sites, monografias, teses e dissertações. A coleta através da pesquisa de campo foi realizada por meio de um roteiro de entrevista aplicada a estes sujeitos. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista em profundidade, que conteve questões para identificar o perfil dos entrevistados, conhecer como acontece o processo de agregar pessoas e a identificação do perfil de competências que as empresas mais levam em consideração para contratar os funcionários. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo que segundo Moraes (1999) constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas auxilia na reinterpretação das mensagens e ajuda a melhor compreender seus significados num nível que vai além de uma leitura comum.

Resultados

Visando a conhecer o perfil de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) consideradas importantes no momento de prover colaboradores, para os gestores das empresas dos setores da indústria, comércio e prestação de serviços no Município de Crissiumal, foram estudadas seis empresas sendo duas de cada setor. No setor comercial, foram estudadas a Loja Pormenos e a Loja Quero-Quero. A Loja Pormenos é uma rede de autosserviço que comercializa produtos de qualidade, com variedade, diversidade, preço baixo e crediário facilitado. Seu mix de produtos tem como segmento a moda íntima confecções, calçados, cama, mesa e banho. Já a Loja Quero-Quero é uma empresa que trabalha com vários segmentos, como móveis, eletrodomésticos, materiais de construção, linha de crédito rápido, consórcios. O setor industrial teve como foco a Piratini Indústria Moveleira e a Kipper Ambientes Planejados sendo duas fábricas que produzem praticamente o mesmo produto, a diferença é que a Piratini busca produzir utilizando madeira maciça e reflorestada, atendendo cidades de outras regiões do estado e também outros países e a Kipper é especializada em produzir móveis sob medidas, oferecendo a seus clientes conforto e funcionalidade dos espaços, combinando móveis e acessórios para valorizar a beleza. No setor de serviços foram analisados a Cresol e o Escritório de Contabilidade do Sr. Alceu Hipólito Liesenfelt. A Cresol é um sistema de Cooperativas de Crédito Rural com interação solidária que surgiu para prestar além de serviços financeiros, crédito, desenvolvimento, e inclusão social e financeira com sustentabilidade institucional aos agricultores familiares, tendo como diferencial o fato de não possuir custo de manutenção sobre os serviços prestados aos associados. O Escritório de Contabilidade é uma empresa de serviços contábeis que trabalha também como despachante e imobiliária. Fazendo-se a análise das empresas estudadas, em relação ao processo de agregar, percebe-se que todas se utilizam de alguma técnica de recrutamento e seleção, mas os meios utilizados na maioria das empresas não são suficientes para que elas consigam identificar as pessoas com o perfil apropriado que elas buscam. A maioria das organizações estudadas se utiliza apenas da entrevista no momento da seleção, o que torna indispensável que essas empresas procurem melhorar as formas de selecionar seus funcionários. A prática de ambientação acontece em todas as empresas, cada uma com sua forma. As empresas que buscam sucesso com seu capital intelectual precisam rever seu processo de seleção, pois é de total importância ter um processo seletivo completo, porque através dele é que se consegue identificar pessoas competentes que trarão produtividade no patamar que a empresa espera.. A busca por pessoas competentes se torna hoje em dia, algo extremamente necessário, e as organizações segundo Ricieri (2009, p. 82) “procuram contratar indivíduos cujas características e comportamentos complementam a cultura organizacional.” Em virtude disso, elas precisam desenvolver um criterioso processo de seleção, e assim identificar nas pessoas as características que elas buscam e julgam essenciais. Com as informações obtidas dos entrevistados percebe-se que são diversas as competências que as empresas buscam, entre as principais citadas no setor comercial pode-se destacar: responsabilidade, pró-atividade, ética, comunicação eficaz. No setor industrial foram destacadas competências como, sensibilidade, determinação, obediência, criatividade, habilidade, responsabilidade. E no setor de serviços foi citado, relacionamento

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

interpessoal, profissionalismo, criatividade, responsabilidade, honestidade, habilidade ao executar as tarefas. Fazendo análise geral comparativa entre os setores, pode-se constatar que algumas competências exigidas são comuns entre si e se destacam nos três setores, tanto no comércio, na indústria como nas prestadoras de serviços. Ser responsável, proativo, criativo e mostrar habilidades na execução das tarefas são as características mais consideradas na hora da admissão dos funcionários pelas empresas. Isto se deve pelo fato que a responsabilidade dos funcionários ou o seu comprometimento é um dos fatores mais necessários para o bom funcionamento e o crescimento de qualquer empresa. A habilidade em saber fazer o que se deve fazer é outro fator importante, pois faz com que a empresa ande com seus próprios pés e se torna sustentável. Ser um funcionário criativo e proativo também é fundamental, pois uma pessoa proativa demonstra iniciativa, toma suas decisões frente aos problemas e uma pessoa criativa busca novas ideias e projetos inovadores que possam levar a um futuro promissor com maior produção e rentabilidade para a empresa. Por fim, com base nos resultados encontrados nesta pesquisa foram propostas aos gestores de pessoas as seguintes recomendações: realizar o planejamento das necessidades, para identificar se a empresa necessita ou não de novos colaboradores; iniciar o processo de recrutamento e seleção da melhor forma possível, utilizando-se de diferentes técnicas, como, análise curricular, entrevistas, testes de conhecimentos, testes psicológicos, testes práticos, provas situacionais, jogos e dinâmica de grupos, entre outros, pois quanto maior a diversidade de técnicas de seleção utilizadas pelas empresas, maior será a probabilidade de encontrar o funcionário que atenda o perfil de competências que as organizações buscam para atingir o seu sucesso; criar departamentos de recursos humanos específicos, nas empresas que não os possui, com profissionais especializados na área; organizar treinamentos de capacitação e qualificação, em forma de oficina prática e ou teórica, para os funcionários contratados, bem como para candidatos a cargos na empresa.

Conclusão

Diante dos resultados apresentados pode-se concluir, de maneira geral, que são várias as competências que as empresas buscam identificar nas pessoas no momento da admissão. Entre as mais apontadas destacam-se a responsabilidade, pró-atividade, criatividade e habilidades em executar as tarefas. Destacam-se também, várias outras competências, como, ética, determinação, honestidade, comunicação eficaz, entre outras. Conclui-se através dos resultados, que a pesquisa atingiu os seus objetivos, mostrando de maneira clara e objetiva quais são as competências que as empresas mais levam em consideração no momento de selecionar um funcionário. Propuseram-se sugestões de melhorias para as empresas em seu processo de seleção, sugerindo diferentes formas de desenvolver competências em seus funcionários. Treinamentos de capacitação, em forma de oficinas, criação do departamento de recursos humanos específico, são algumas das sugestões deixadas às empresas. Por fim, este estudo trouxe uma realização pessoal à pesquisadora, uma forma de repensar a seleção de pessoas às organizações e elencou as competências que um futuro trabalhador precisa ter para ser admitido por uma empresa e obter o sucesso desejado.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Processo de agregar; Seleção por competências.

Referências Bibliográficas

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

DUTRA, Joel Souza. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas / organizador e autor Joel Souza Dutra... [et. al.]. – São Paulo: Editora Gente, 2001.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

RICIERI, Marilucia. Gestão por competências: recursos humanos / Marilucia Ricieri. –São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

ZAMBERLAN, Luciano et al. Pesquisa em ciências sociais aplicadas / organizador Luciano Zamberlan- Ijuí :Ed. Unijuí, 2014. -208 p.