

TESTE DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Alunas: Gislene Regina Climaco; Rosimere Ferreira Mariano; Talita Ramos de Freitas Souza;
Tatiely Mendes De Oliveira
Orientadora: Helena Cibele De Souza Silva



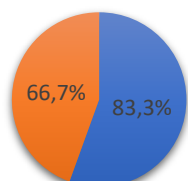
INTRODUÇÃO

Através de nossas pesquisas, buscamos entender qual a importância de buscar um profissional ideal para uma vaga proposta, e identificamos que ao realizar um processo de seleção algumas empresas da região de Monte Mor, encontram dificuldades em relação ao candidato certo, onde contratam grande maioria por competências técnicas e acabam demitindo ao decorrer do contrato, por falta de competência comportamental. Pensando nessa melhoria no mercado de trabalho, tivemos como foco o Recrutamento e Seleção por competências, afinal hoje em dia o currículo técnico perfeito e qualificado não é o suficiente para que uma pessoa se candidate a um cargo exigido por alguma determinada empresa, pois a capacidade técnica precisa estar acompanhada pela competência comportamental, é onde o candidato é avaliado se é capaz de demonstrar Liderança, trabalho de equipe, tomada de decisões e situações onde ele poderá se sair bem no dia a dia de uma empresa. Por esse motivo é importante voltar uma atenção ao Recrutamento e seleção de pessoas, para que seja possível identificar e selecionar candidatos com o perfil e qualidade de acordo com a cultura e visão de cada empresa. Neste trabalho falaremos sobre a melhoria nos procedimentos e técnicas do recrutamento e seleção, para ajudar na identificação de perfis comportamentais no momento de recrutar e no desenvolvimento de equipes dentro da organização.

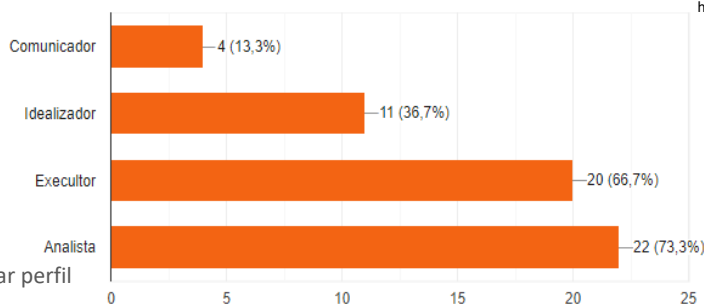
RESULTADOS OBTIDOS

A pesquisa de campo mostra que 83,3% das microempresas da região já demitiram por falta de comportamento inadequado dentro da organização e 66,7% não consegue identificar os perfis.

Resultado da pesquisa sobre demissão e dificuldade de identificação dos perfis.



■ Demissão por falta de comportamento
■ Dificuldade em indentificar perfil



OBJETIVO

Desenvolver um aplicativo de teste comportamental para que as microempresas reconheçam as competências comportamentais dos candidatos, facilitando com que o recrutador faça a identificação dos diversos perfis, como comunicador, executor, planejador e analista possibilitando que o recrutador consiga identificar pontos importantes em cada candidato e relacioná-los com o perfil da vaga, ter eficácia na análise de seus candidatos no momento do processo seletivo, e ter o candidato mais próximo ou exato possível para a vaga divulgada.

Protótipo das telas do aplicativo



METODOLOGIA

Etapas da Metodologia.



<https://urcamp.edu.br/storage/images/images/15d376c5ac1e9b1563913306.png>

REFERÊNCIAS

- CONTRATA-SE pelo currículo, demite-se pelo comportamento. [S. l.], 6 abr. 2021. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/contrata-se-pelo-curriculo-demite-se-pelo-comportamento/>. Acesso em: 16 maio 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto. GESTÃO DE PESSOAS: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª EDIÇÃO. ed. [S. l.]: Editora Manole Ltda., 2014. 512 p.
- COMPETÊNCIAS comportamentais mais valorizadas nas empresas. [S. l.], 25 jun. 2021. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/09/veja-competencias-comportamentais-mais-valorizadas-nas-empresas.html>. Acesso em: 28 maio 2021