

Um estudo sobre os fatores fundamentais da ação de entrevista

Antônia Maria Gimenes¹, Renato Nogueira Perez Avila², Jordana Scarabelli da Silva³, Maura de Jesus M.Q.Chaves⁴, Maurício Cristovão de Oliveira⁵, Pamela de Souza Lourenço⁶, Vanilza Aparecida Batista⁷.

RESUMO

É definida como um diálogo entre duas ou mais pessoas com o objetivo de obter informações por parte do entrevistado. Existe expectativa dos dois lados, do entrevistador e do entrevistado. É muito importante hoje nas empresas ter profissionais qualificados e atualizados, a entrevista serve para poder tirar informações do candidato, saber quais são os seus objetivos e qual o seu grau de conhecimento. Existe muitas formas para se entrevistar um candidato ou ser entrevistado através de provas, dinâmicas em grupo, redação e outras coisas relacionadas na qual possa trazer informação do entrevistado, observando as formas de comunicação e o perfil para cada vaga é um processo que requer seriedade e paciência pois um candidato pode fazer toda a diferença trazendo bons ou maus resultados para a empresa é de extrema importância saber entender cada candidato e fazer a escolha correta para não gerar prejuízos para a empresa.

Palavras-chave: Entrevista, Candidato, Resultados

ABSTRACT

It is defined as a dialogue between two or more people in order to obtain information from the interviewee. There is expectation on both sides, the interviewer and very important in today's companies have qualified professionals and updated, the interview is to be able to take information from the candidate, know what your goals are and what your level of knowledge. There are many ways to interview a candidate or be interviewed through tests, group dynamics, writing and other related things which can bring information on the respondent, observing the forms of communication and the profile for each wave is a process that requires seriousness and patience because a candidate can make all the difference bringing good or bad results for the company is extremely important to know and understand each candidate making the correct choice not to generate losses for the company.

Keywords: Interview, Candidate, Results

¹ Mestranda em Administração de Empresas/UEL, Especialista em Administração Estratégica e RH, Professora e coordenadora do curso de Administração na Faculdade Integrado – INESUL,
² Graduado em Tecnologia em Processamento de Dados, Graduado em Licenciatura Plena em

INTRODUÇÃO

É fundamental que hoje a entrevista seja usada, mais de uma vez, por processo de seleção e são muitas variações de entrevista. Podemos contar com a entrevista preliminar deste quando conversamos por telefone ao saber da vaga, essa por sua vez tem como objetivo escolher os melhores candidatos. As entrevistas técnicas, visando obter informações da carreira profissional dos candidatos e as entrevistas realizadas por psicólogos, essas têm como objetivo levantar informações a respeito das características comportamentais e competências, avaliar sua forma de trabalhar em grupo. Neste processo pode-se verificar várias características de relacionamento interpessoal. Se perguntarmos para alguém qual a etapa mais difícil para entrar em uma empresa, muitos diriam que é a entrevista, pois é o momento que muitos ficam apreensivos e não conseguem lidar com suas emoções de forma adequada. Neste artigo tentamos mostrar que a palavra chave para a entrevista é o equilíbrio, não vale mentir, nem decorar respostas, ser sincero é primordial. Usar a criatividade é fundamental.

As habilidades e experiências de um candidato, muitas vezes serão identificadas as suas características, ao redigir seu currículo, por isso nunca omitir dados ou acrescentar cursos que nunca fez, ou experiências profissionais que nunca executou, pois ao se deparar com o entrevistador, o mesmo ficará atento a detalhes que o farão descobrir a veracidade dos fatos. Existem também as entrevistas estruturadas e não estruturadas e ainda sob pressão, todas sempre com contato visual. A entrevista estruturada é um processo conduzido de acordo com uma ordem pré-determinada, onde se faz um planejamento para obter informações do candidato com poucas perguntas. Com a seguinte estrutura: cumprimento com bate-papo, perguntas referente a experiência profissional, formação escolar, atividades, descrição de pontos fortes e fracos, dentre outras perguntas e encerramento. A entrevista não estruturada é uma entrevista não dirigida, é informal e dá mais abertura ao

candidato. Usará perguntas gerais, não comprometedoras, como as mudanças e perspectivas de carreira. A entrevista sob pressão, é a menos usada, pois é uma experiência desagradável, pois o entrevistador cria um ambiente carregado e ameaçador.

"A entrevista é uma oportunidade para checar a maneira como o profissional leva sua vida pessoal e sua carreira, quais valores possui e se estará adequado ao cargo e ambiente de trabalho que temos a oferecer", observa Cleusa Batista, gerente de Recursos Humanos da Rodhia-Str Fibras e Resinas.

Como um bom profissional deve ser em uma entrevista:

- Assertivo;
- Empreendedor;
- Analítico
- Sociável
- Multifuncional
- Pró-ativo.

REFERÊNCIAL TEÓRICO

Tudo se inicia na Análise de Currículo, é um serviço feito por uma equipe de consultores especializados em gestão de carreira e mercado de trabalho que ajuda você a adequar e aprimorar seu currículo, para que ele fique mais atraente e competitivo nos processos seletivos e segue alguns conceitos a respeito de elaboração de currículo.

A formação acadêmica específica para a área de atuação do profissional na empresa não é mais vista como um pré-requisito limitante para tomadas de decisões de contratação, o profissional de hoje está aprendendo a cada dia que é o necessário ter disposição, interesse, dedicação e que esteja sempre atualizado para que se torne bom profissional e faça a diferença no mercado. No caso de estar em curso em andamento é importante citar o ano

previsto para conclusão , não é necessário informar o turno isso pode ser citado ao decorrer da entrevista.O Objetivo profissional é importante pois pode se tratar de um bom profissional ou de uma boa oportunidade , e mostra também o seu interesse para o mercado , a sua disposição e visão de crescimento .

É muito importante ter cuidado no que se coloca no currículo, e ficar atento aos erros de português, pois isso faz com que o entrevistador perca o interesse pelo profissional e pelo currículo. Ao colocar a experiência anterior é importante colocar a data de entrada e saída ao invés do período, isso ajuda ao profissional que irá selecionar informações necessárias como o tempo de serviço e experiência em determinado setor, para saber até onde vai seu conhecimento, e para a área a ser exercida.

Ao falar sobre as suas características pessoais está focada no próprio julgamento sobre si mesmo , é mais objetivo demonstrar as qualidades do profissional através da descrição de suas realizações profissionais e experiência , isso fará com que diferencie dos outros candidatos.E em relação aos dados pessoais é necessário que esteja sempre atualizada é um dos requisitos fundamentais em um currículo.

RECRUTAMENTO

Recrutamento, para iniciar o processo de contratação de funcionários de diferentes áreas e funções. É um conjunto de técnicas e processo que tem por objetivo atrair candidatos interessados e com potencial para exercer determinada vaga.O processo de recrutamento começa quando surge a necessidade de preenchimento de um profissional dentro da empresa. O setor responsável recebe a solicitação, geralmente com o perfil adequado ao cargo a ser ocupado, experiência exigida, qualificações. Independente do tipo de empresa, é necessário que o setor que irá realizar o recrutamento saiba qual é o tipo de profissional que a empresa está buscando.

VANTAGENS E DESVANTAGENS DA ENTREVISTA

Ela pode explorar maiores informações do candidato, sempre com foco no candidato como pessoa, avaliar suas reações levando em conta as motivações que determinam diversos comportamentos e expressões emitidas. O baixo custo e sua facilidade de aplicação. Determinando os requisitos da comunicação e competências sociais, pode-se obter informações úteis para a tomada de decisão na escolha do candidato. A quantidade de perguntas pode ser reduzida ou expandida no momento da entrevista, dependendo de como decorrer a conversa.

Permite que cada entrevistado revele suas mais sinceras opiniões, já que ele é o centro da comunicação, e não está sob o julgamento de outras pessoas, facilitado assim explorar mais pensamentos e ideias dos candidatos.

A flexibilidade de horário é grande, e pode ser expandida ou reduzida a qualquer momento dependendo da necessidade surgida. O uso de recursos visuais ajudarão bastante no sentido de conduzir e identificar qualidades de um candidato. Conduzir uma conversa em uma entrevista ajuda muito quem tem dificuldade para escrever, independente de sua escolaridade.

A entrevista é um componente subjetivo e impreciso, e está carente de base científica, ela sofre vários males em todo processo de comunicação, como ruído, omissão, distorção, sobrecarga e barreiras de modo geral.

Como ela funciona como um instrumento de comparação, a margem de erro e variação é muito grande, dada a condição humana. Nem sempre o candidato está bem no dia da entrevista, pode haver falta ou excesso de motivação por parte do candidato entrevistado. A comparação entre os vários candidatos para análise final é muito complexa.

A entrevista exige tempo de preparação e treinamento, e muitas empresas acabam não fazendo devida preparação, podendo assim aumentar

as margens de erro na escolha do candidato, conduzindo uma entrevista de forma errada. Em muitos casos a retenção de informações e dados, por medo de violação de algo específico, influenciam negativamente na escolha de um determinado candidato, assim como noções pré-concebidas. E quando o candidato não sente confiança em relação ao entrevistador acaba não expondo suas informações como queria.

DINÂMICAS EM GRUPO

Para vários candidatos, o momento do processo de seleção é o mais crítico. Ainda mais com a dinâmica permite analisar o comportamento do indivíduo e de grupo, com exercícios bem específicos, que permite partilhar características mais profundas das relações interpessoais do grupo. Trabalhar a comunicação, a interação e se destacar entre as pessoas estranhas, é esperado do candidato jogo de cintura para saber lidar com atividades propostas na dinâmica. A dinâmica de grupo em processos seletivos procura identificar o candidato certo para uma vaga determinada. Por tanto, a atividade aplicada deve ser referente à função do cargo oferecido. Os tipos de técnicas de dinâmicas de grupo quebram o clima muitas vezes formal e quebra o gelo: permite tirar as tensões do grupo, desinibindo as pessoas. Pode ser uma brincadeira em que as pessoas se movimentam e se descontraem. Resgata e trabalha as experiências da infância.

As técnicas de apresentação, ajuda que uns aos outros se apresentem, permitindo descobrir: quem sou, o que faço, de onde venho, como e onde vivem, sonhos, pensamentos e até sentimentos, sempre sendo autêntico e sem violar a vontade das pessoas, com diálogo correto, onde é exposto o que posso e quero com novo grupo. São as primeiras informações da pessoa. Precisa ser desenvolvida em um clima de confiança e descontração. O momento da apresentação, motivação e integração. Com a dinâmica permite analisar o comportamento do indivíduo e de grupo, com exercícios bem específicos, que permite partilhar características mais profundas das relações interpessoais do grupo. Trabalhar a comunicação, a interação.

SELEÇÃO

Coordenar um processo de seleção de candidatos é uma tarefa difícil, para reduzir desvantagens do número de candidatos e por qualidade dos profissionais evitar que essa decisão não venha prejudicar a empresa. A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro para escolher algumas pessoas para ingressar na empresa, de acordo com as características desejadas pela organização.

A seleção busca, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização ou as competências necessárias, visando manter ou aumentar a eficiência do capital humano. Ela pode ser representada como uma comparação entre duas variáveis; os requisitos do cargo a ser preenchido e do outro, o perfil das características dos candidatos para concorrer a vaga.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grupo escolheu este tema com o objetivo de identificar a importância da entrevista no processo de contratação, suas técnicas, tipos de entrevista fazendo com que seja planejada de acordo com a empresa. As formas de análise de um currículo são primordiais para escolha correta de um candidato para ser entrevistado. Os vários tipos de recrutamento facilitam a tomada de decisão, e de como realizar dinâmicas no processo de seleção.

REFERÊNCIAS

Gil, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007

Chiavenato, Idalberto. Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/ge/entrevista/preparese/141003-entrevista_selecao.shtm
acessado em 06/09/21014

http://www.sato.adm.br/rh/tecnicas_de_entrevista.htm
acessado em 06/09/21014

http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=6k5lk6g5r acessado em
06/09/2014

<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/entrevista-emprego>
acessado em 06/09/2014

<http://www.sinprorp.org.br/clipping/2009/026.htm>
acessado em 06/09/2014

<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2010/09/09/analise-de-curriculo-candidato-deve-ter-alguns-cuidados-ao-utilizar-foto-no-curriculo.htm>
acessado em 28/09/2014

<http://sugerirrh.blogspot.com.br/2011/11/analise-de-curriculo.html>
acessado em 28/09/2014

http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=5z6nomnr6
acessado em 28/09/2014

<http://www.sobreadministracao.com/recrutamento-de-pessoal-o-que-e-e-como-funciona/>
acessado em 28/09/2014