

GESTÃO DE PESSOAS

Profa. Dra. Nádia Brunetta



A collage of diverse people's faces, with a magnifying glass highlighting one man in the center. The magnifying glass is held by a hand in the foreground, focusing on a man with a beard and glasses. The background is a grid of various other people's faces, some smiling and some neutral.

Objetivo

- ✓ Apresentar o processo de seleção.



**Selecionando as
pessoas certas**

SELEÇÃO

“... É um **processo decisório** baseado em dados confiáveis para agregar talentos e competências capazes de contribuir no longo prazo para o sucesso da organização” (CHIAVENATO, 2014).

“Processo de escolher, entre os candidatos, os que tem probabilidade mais elevada de preencher os requisitos dos postos para os quais o recrutamento foi feito (MAXIMIANO, 2014).



Etapas do processo de seleção

CRITÉRIOS
DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTOS
E TÉCNICAS

ATIVIDADES
DE SELEÇÃO

ESCOLHA DOS
CANDIDATOS



Fit Cultural

“O *fit cultural* é a probabilidade de alguém refletir e/ou ser capaz de se adaptar às principais crenças, atitudes e comportamentos centrais que compõem a organização” (BOUTON, 2015, [s. p.]).





Encontrando o candidato certo para a posição

Refleta

O candidato cujo comportamento e valores são consistentes com a organização naturalmente chegará ao topo do processo seletivo. Porém, é sempre bom ter em mente que o fato de a pessoa não ser a escolhida pela organização ou o fato de a organização não ser escolhida pela pessoa não significam que a pessoa seja incompetente ou que a organização seja uma opção ruim de trabalho. O mais provável é que não haja uma compatibilidade entre ambas. Desse modo, cada processo seletivo pelo qual a pessoa passa é um grande aprendizado para seu autoconhecimento e uma oportunidade para conhecer a organização à qual se candidatou (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017).





Obrigada!

