



Recrutamento Humanizado: Transformando Processos em Experiências Significativas

Autor(es)

Jéssica Paiva Gonçalves

Glenda Cardoso Moreira

Weverson Cirqueira De Lisboa Silva

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

O recrutamento e seleção de talentos evoluiu de forma drástica nos últimos anos. Em um ambiente competitivo, onde a abordagem centrada no ser humano tornou-se um bom caminho a ser seguido. Este tipo de abordagem é chamado de recrutamento humanizado, pois o que se procura em um candidato não é mais só experiência profissional, mas sua inteligência emocional, seus valores e experiências pessoais são práticas que são tão seus importantes quanto suas soft skills e hard skills, no entanto, esta é uma questão a se debater em um relacionamento natural entre empresa e colaborador, baseando-se na transparência, comprometimento e comunicação não violenta.

Objetivo

A presente pesquisa tem como propósito demonstrar que um processo seletivo mais centrado no ser humano pode aprimorar a relação entre empresa e colaborador, resultando em contratações que acrescentem valor à instituição que contribuem para um ambiente organizacional mais empático, e que possa construir uma marca empregadora forte e atraente.

Material e Métodos

A metodologia foi uma pesquisa qualitativa baseada em revisões bibliográficas de livros e artigos acadêmicos, para mostrar uma visão sobre o processo de recrutamento e seleção Segundo Lakatos e Marconi (2007, p. 157): A pesquisa pode ser considerada “um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Resultados e Discussão

A contratação de novos colaboradores é uma etapa fundamental para o setor de recursos humanos das organizações, por meio desse procedimento obter um banco de talentos. O recrutamento humanizado destacou-se como uma abordagem de mercado inovadora ao colocar o foco no indivíduo, e não apenas em suas habilidades técnicas, é possível identificar a inteligência emocional e seus valores, encontrando assim um profissional que se alinhe com a cultura da empresa. A gestão humanizada busca mudar a ideia de que apenas as habilidades



técnicas são relevantes, destacando também a importância de competências como empatia e controle emocional no ambiente organizacional. O processo de seleção humanizado não se limita a avaliar currículos e realizar entrevistas com potenciais colaboradores. O objetivo é tratar os candidatos com respeito e empatia, o que pode resultar em maior satisfação por parte dos candidatos ao perceberem que a empresa possui uma cultura organizacional sólida.

Conclusão

O processo de seleção é algo benéfico tanto para empresas como para os futuros colaboradores, pois é algo que contribui para uma seleção mais justa para o candidato, e que traz resultados positivos para instituição, pois terá um colaborador que se adaptam facilmente a clima organizacional da empresa e que trabalhará com mais eficiência.

O recrutamento humanizado se consolida como uma estratégia eficaz e mostra que é possível estabelecer uma relação profissional saudável desde o primeiro contato entre a empresa e os candidatos, priorizando a qualidade de vida e bem-estar.

Referências

BRANDÃO, M. E. De O., Santos, M. F. R. Dos, & Medina, C. M. (2023). A Importância Do Recrutamento E Seleção Humanizado Dentro Das Empresas. Revista Ibero-americana De Humanidades, Ciências E Educação, 9(10), 926–937.

CHIAVENATO I. Planejamento, Recrutamento E Seleção De Pessoal: Como Agregar Talentos A Empresa. 8. Ed. Barueri, Sp: Manole, 2015

3^a MOSTRA CIENTÍFICA

CRISTÓVÃO, W. da Cruz. (2023). Gestão De Pessoas: Um Estudo Acerca Do Recrutamento E Seleção De Pessoal. Revista Owl (owl Journal) - Revista Interdisciplinar De Ensino E Educação, 1(1), 14–29.

LAKATOS, E. M., & Marconi, M. A. (2007). Metodologia do Trabalho Científico (7^a ed.). São Paulo: Atlas.

