Benefícios do recrutamento e seleção nas organizações

Autor(res)

Felipe Costa Azeredo
Leonardo Martins Vanini
Yago Ribeiro Marim
Carlos Augusto Neves Luz

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE LINHARES

Introdução

Além disso, compreender como essas práticas impactam o desempenho organizacional é fundamental. Um processo estruturado de recrutamento e seleção não apenas identifica candidatos qualificados, mas também fortalece a imagem da empresa no mercado, aumenta a retenção de talentos e contribui para o engajamento dos colaboradores. Ao mesmo tempo, superar os desafios relacionados à atração de profissionais especializados, à gestão de diversidade e à adaptação às tendências de mercado torna-se essencial para que as empresas se mantenham competitivas e inovadoras.
Diante desse contexto, este trabalho busca analisar como o recrutamento e a seleção podem ser aprimorados para maximizar os resultados organizacionais, mostrando que investir em práticas eficazes de gestão de pessoas é, hoje, uma estratégia indispensável para empresas que desejam crescer de forma sustentável e manter-se relevantes em um ambiente corporativo cada vez mais dinâmico e exigente.

Objetivo

Este texto tem por objetivo compreender a importância do recrutamento nas organizações, destacando como a seleção de profissionais qualificados impacta diretamente no desempenho, no engajamento e na retenção de talentos.

Material e Métodos

O tipo de pesquisa realizada foi a pesquisa bibliográfica, com caráter qualitativo.

Foram apreciados livros, trabalhos científicos e acadêmicos, tanto no formato físico quanto no formato digital.

As pesquisas em meios digitais foram realizadas em repositórios públicos como o Google Acadêmico.

Utilizou-se como palavras-chaves: capital humano; gestão de pessoas; seleção de talentos; produtividade; engajamento

Resultados e Discussão

Os resultados obtidos evidenciam que a gestão de pessoas constitui um dos pilares fundamentais para o sucesso organizacional, uma vez que influencia diretamente na produtividade, no engajamento e na motivação dos colaboradores. Conforme apontado por Chiavenato (2014), a evolução dessa área ao longo dos anos mostra que as organizações deixaram de enxergar a gestão de pessoas como uma atividade meramente burocrática e operacional para entendê-la como um fator estratégico essencial para a construção de vantagens competitivas. Essa transformação pode ser percebida nas práticas atuais, em que processos de recrutamento, seleção, treinamento e retenção de talentos assumem papel central no alinhamento dos colaboradores aos objetivos organizacionais.

A análise também demonstra que o processo de seleção é determinante para a qualidade do capital humano das empresas. Segundo Bohlander e Snell (2016), quando bem estruturado, o processo seletivo contribui para identificar candidatos mais alinhados à cultura e aos valores da organização, reduzindo índices de rotatividade e aumentando a eficiência das equipes. As diferentes técnicas disponíveis, como entrevistas estruturadas, dinâmicas de grupo, testes psicológicos e análise de currículo, permitem observar tanto competências técnicas quanto habilidades interpessoais, possibilitando uma escolha mais criteriosa. Marras (2011) reforça que a seleção adequada impacta diretamente no desempenho organizacional, sendo considerada uma etapa estratégica dentro da gestão de pessoas.

Conclusão

A gestão de pessoas mostrou-se essencial para o alcance de melhores resultados organizacionais. Processos como recrutamento, seleção e treinamento, aliados à tecnologia, fortalecem a competitividade, reduzem a rotatividade e promovem um ambiente de trabalho mais produtivo e inovador

Referências

BERGAMINI, C. W. Motivação nas organizações. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. Administração de recursos humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, I. Recursos humanos: O capital humano das organizações. 10. ed. São Paulo: Elsevier, 2018.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: Modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2016.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 2015.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2019.

LACOMBE, F. J. M. Gestão de pessoas: Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Futura, 2011.

MAXIMIANO, A. C. de Souza. Introdução à administração. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.