

SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Se antes a habilidade técnica era considerada um fator preponderante na contratação de um profissional, hoje os selecionadores procuram algo mais quando entrevistam um candidato. As empresas buscam por profissionais que tenham competências técnicas e comportamentais já internalizadas e que possuam potencial para desenvolver outras competências.

Em síntese, hoje as empresas buscam identificar se o entrevistado possui as chamadas competências comportamentais. Por isso, os processos de seleção devem acompanhar as novas necessidades e o ritmo destas empresas, aprimorando continuamente sua metodologia de trabalho.

Neste sentido, o departamento interno de Recursos Humanos ou consultorias externas tem recorrido, cada vez mais, à adoção da seleção por competências. Esta metodologia permite a realização do mapeamento do perfil de competências e identifica a presença ou a ausência de cada competência (*gaps*) no repertório comportamental do candidato.

O QUE SÃO COMPETÊNCIAS? As competências podem ser definidas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. Quando esses elementos são interligados e utilizados estrategicamente pela pessoa, facilitam a obtenção de resultados em toda esfera de sua vida, principalmente na carreira profissional. Cada competência é focada e definida com uma linguagem comum, objetiva e mensurável, evitando as possíveis ambiguidades na interpretação. Outro fator importante é que as competências não são pré-definidas, ou seja, elas devem ser criadas e moldadas de acordo com as características da empresa, incluindo sua missão e seus valores. O próprio nome dado a cada competência descreve os resultados pretendidos, como, por exemplo, Competência de Liderança ou Competência de Negociação.

VANTAGENS ESTRATÉGICAS – Por ser objetiva e prática, a seleção por competências trabalha com base em fatos e evidências ao invés de se pautar em suposições ou interpretações, que podem ser consideradas subjetivas. Com essa metodologia, a margem de erro ao avaliar um profissional é infinitamente menor em relação às outras técnicas existentes.

Tal ferramenta de decisão sobre o ingresso de talentos humanos numa empresa revela, pela nossa prática, excelentes resultados para posições de executivos e alta gerência, principalmente por estes já terem uma longa bagagem profissional. No entanto, pode ser utilizada para qualquer posição da hierarquia, até mesmo na seleção de estagiários e de *trainees*.

A utilização do conceito de competências é recomendada especialmente na seleção de um novo talento. Contudo, ela também é perfeitamente empregável em avaliações de desempenho e de desempenho humano quando a empresa se depara com necessidades de relocalizações, promoções e até desligamentos de pessoal.

Seus resultados permitem que as decisões da área de Recursos Humanos tenham agilidade e precisão técnico científica, ou seja, “conhecimento de causa” do profissional a ser avaliado.

Desta forma, esta ferramenta torna-se um elemento chave no planejamento da empresa, além de atribuir à área de Recursos Humanos uma responsabilidade estratégica, possibilitando contribuir decisoriamente na definição dos rumos dos negócios da empresa.

Sem uma metodologia eficiente de contratação, é comum que empresas percam o ritmo, o equilíbrio e, principalmente, os resultados por conta de recrutamento e promoções inadequadas.

GARANTE BOA IMAGEM – A utilização dessa ferramenta ressalta a importância que a empresa dá aos processos de escolha de novos talentos, e ainda propicia, cada vez mais, a maturidade do Departamento de Recursos Humanos ou dos consultores externos, visando alinhar as competências do novo colaborador à visão, aos princípios e aos objetivos da companhia.

Por fim, a seleção profissional é a primeira imagem que o candidato tem da organização. Porém, essa imagem que o profissional leva da empresa contratante está atrelada, além da competência técnico científica do processo seletivo, à postura, à abordagem e à cordialidade que o profissional de seleção apresenta ao longo do processo seletivo.

Por isso, mesmo com o desenvolvimento de novas metodologias, os profissionais de seleção de Recursos Humanos devem ter claros para si que são sempre dois os focos principais de todo o processo de busca de talentos, Se, por um lado, o selecionador necessita aplicar uma postura de cordialidade e respeito ao candidato e ao mercado de trabalho, por outro ele tem a missão de contribuir com a sustentação dos objetivos globais empresariais, maximizando resultados com a melhoria contínua de processos na Gestão Humana. Sem falar na redução de custos advinda de se escolher profissionais competentes. Assim, o profissional de seleção deve estar preparado para realizar com maestria entrevistas por competências. E deve conduzi-las de maneira ética e comprometida, quesitos que nunca serão alterados em qualquer técnica ou método inovador de seleção.

Nádia Januário

Bacharel Administração com Habilitação em Marketing

Especialista em gestão de pessoas

Autora do livro: Tendências Globais em Gestão Treinamento e Desenvolvimento – ano 2020