

Grupo de Estudos ABRH

Gestão Estratégica para Atração e Retenção de Talentos

Ana Paula Freymuth – 2016/2

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos das organizações. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer a organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos imediatos de atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização (CHIAVENATO, 2006, p.166).

A partir da afirmação feita por Chiavenato é possível ressaltar que o recrutamento pode ser realizado internamente e externamente em uma organização. Geralmente, o intuito de realizar um recrutamento externo é quando não se possui um talento interno pronto para assumir determinada posição. Esse é um dos diversos desafios que a área de Recursos Humanos de uma empresa possui que é poder preparar seus funcionários e desenvolvê-los para assumir novas posições e desafios. Isso é claro, que o profissional deve saber qual área deseja atuar, quais seus objetivos a curto, médio e longo prazo e o alinhamento com os valores da empresa, para que assim esteja disposto a investir sua carreira dentro da mesma.

A área de recrutamento e seleção dentro das organizações sempre teve seus desafios. Entretanto, o profissional que atua nesse segmento deve estar cada vez mais atento aos funcionários internos potenciais e aos possíveis perfis externos que podem ser captados. Cada posição possui sua peculiaridade, e, cada vez mais, o recrutador deve ter um bom *feeling* para indicar alguém para as oportunidades. O intuito é sempre avaliar qual o melhor tipo de recrutamento a ser realizado de acordo com a necessidade da companhia e da área e como o mesmo será conduzido, para que traga benefícios tanto ao empregador quanto ao candidato.

Dentre os diversos desafios enfrentados pelos profissionais dessa área talvez um dos que mais me faz questionar atualmente é: Como atrair perfis alinhados com o propósito e os valores da organização? Além de possuir os requisitos necessários para a vaga, como formação, competências técnicas e comportamentais, língua estrangeira se necessário, etc. O intuito é buscar alguém que além dos requisitos, tenha o brilho no olho, a motivação de acordar todos os dias por fazer algo que realmente faça sentido com seus objetivos de carreira, dentro de uma empresa que o mesmo entenda estar alinhada com isso. Os resultados de encontrar um candidato alinhado com a missão e os valores da companhia são sempre positivos, pois temos funcionários mais felizes, que entregam seus resultados e que buscam crescimento profissional dentro da própria empresa.

Não existem estratégias certas ou erradas quando se fala em Recursos Humanos e sim aquelas que irão melhor se adaptar a realidade de cada companhia. Porém, no meu ponto de vista é sempre preferível investir no capital humano da mesma, trazer bons profissionais de mercado para desenvolvê-los internamente ou até mesmo aproveitar potenciais internos para novas posições. O real lucro de uma empresa virá de empregados engajados e motivadas diariamente com suas atividades, pois com isso a parte financeira será alcançada com maior facilidade.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.