



PROJETO PARA TRANSFERÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O SETOR DE RECURSOS HUMANOS.

VANESSA CONCEIÇÃO FONSECA

FAQI

APRESENTAÇÃO

O projeto em questão tem como objetivo central a transferência da responsabilidade de Recrutamento e Seleção para o departamento de Recursos Humanos, uma atribuição atualmente desempenhada pelos Gestores das equipes na empresa WP Cognitiva LTDA.

CONTEXTUALIZAÇÃO

A WP Cognitiva é uma empresa de pequeno porte, que atua na prestação de serviços na área da saúde. A organização possui uma trajetória de quase 50 anos e, desde sua fundação, a instituição adotou a prática de atribuir aos Gestores de cada equipe a responsabilidade pelo Recrutamento e Seleção de pessoas.

No entanto, diante da alta rotatividade de funcionários, foi decidido transferir essa tarefa para o departamento de Recursos Humanos. A expectativa é de que essa modificação traga melhorias significativas, tais como a redução do índice de Turnover e a contratação de profissionais mais capacitados e em sintonia com as demandas e princípios da empresa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O projeto fundamenta-se no conceito de PODC (planejamento, organização, direção e controle) de Henri Fayol, uma abordagem clássica da Gestão que enfatiza as funções gerenciais essenciais para o bom funcionamento das organizações.

METODOLOGIA

A transferência de responsabilidade para o departamento de RH teve início em 1º de Maio de 2023, ocorrendo dentro das instalações da empresa, sem a necessidade de despesas adicionais. Além disso, a organização aposta no conhecimento dos colaboradores da área, dispensando a necessidade de contratar novos funcionários para desempenhar essa função.

A Gestora do setor assume a responsabilidade pela transição, seguindo o ciclo PODC:

- ❑ Planejamento: Define objetivos, metas e critérios de seleção com base na estratégia e necessidades da empresa.
- ❑ Organização: Cria uma estrutura de Recrutamento e Seleção, alocando recursos de forma adequada.
- ❑ Direção: Assegura a capacitação dos colaboradores, monitora a eficácia das ferramentas e coordena as atividades.
- ❑ Controle: Irá monitorar continuamente os resultados, identificando oportunidades de melhoria e implementando ações corretivas.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Estima-se que transferência da responsabilidade de Recrutamento e Seleção para o departamento de RH traga benefícios significativos para a empresa. Ao tornar o processo mais eficiente, será possível atrair profissionais qualificados, melhorar a qualidade da equipe e aumentar a produtividade, reduzindo também a taxa de rotatividade.

A contratação de colaboradores alinhados às necessidades da instituição resultará em um atendimento mais assertivo aos clientes, soluções personalizadas e maior suporte, contribuindo para a satisfação e fidelização dos mesmos. Adicionalmente permitirá que os Gestores foquem em suas principais responsabilidades, impulsionando o crescimento e maximizando sua contribuição para o sucesso da empresa.

Com uma equipe sólida e preparada para lidar com as necessidades específicas de cada cliente, a organização terá um diferencial competitivo no mercado, podendo atrair a atenção do seu público-alvo e fortalecer sua reputação como provedora de serviços de qualidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este trabalho sobre a proposta de mudança na WP Cognitiva, é possível identificar tanto aspectos positivos quanto negativos. Entre os pontos positivos, destaca-se a centralização das atividades de Recrutamento e Seleção no departamento de RH, o que proporciona maior expertise e especialização nessa área. Isso contribui para a contratação de profissionais mais qualificados e alinhados às necessidades da empresa, resultando em um atendimento mais assertivo aos clientes e fortalecendo a reputação da organização.

Porém, é importante considerar alguns desafios e aspectos negativos. Essa migração pode gerar resistência por parte dos Gestores e colaboradores, sendo fundamental investir em uma comunicação clara e aberta, envolvendo todas as partes interessadas desde o início do processo. Essa abordagem contribuirá para obter o apoio necessário e minimizar possíveis resistências ao processo de mudança.

Ao final, espera-se que esse trabalho contribua para uma reflexão e discussão mais ampla sobre as melhorias e oportunidades de crescimento que a instituição pode alcançar por meio dessa transformação.

BIBLIOGRAFIA

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier 2005.
- FAYOL, Henri. **Administração Industrial e Geral**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 1981.
- PORTER, Michael. **Vantagem Competitiva: Criando e Sustentando um Desempenho Superior**. Rio de Janeiro: Campus, 1985.