



SARAH APARECIDA OLIVEIRA GUINO

**COMPORTAMENTO HUMANO E GESTÃO DE
PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES**

SÃO PAULO
2020

SARAH APARECIDA OLIVEIRA GUINO

**COMPORTAMENTO HUMANO E GESTÃO DE
PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Centro Universitário
Anhanguera, como requisito parcial para a
obtenção do título de graduado em
Administração.

Orientador: Flavia Silva

SÃO PAULO

2020

SARAH APARECIDA OLIVEIRA GUINO

**COMPORTAMENTO HUMANO E GESTÃO DE PESSOAS NAS
ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Centro Universitário
Anhanguera, como requisito parcial para a
obtenção do título de graduado em
Administração.

SÃO PAULO

2020

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

São Paulo, 08 de dezembro de 2020

O que valoriza o seu trabalho é
o ânimo e a atenção que se usa para
realizá-lo.

Alberto Moussallem

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por sempre me dar força e sabedoria para seguir em frente, para meus pais Miridan e Marcos que nunca mediram esforços para me apoiar na minha trajetória para meu namorado Rafael que sempre teve compreensão e paciência.

Aos professores da instituição que se empenharam para passar seus ensinamentos e aos meus colegas que estiveram envolvidos para que esse projeto acontecesse.

GUINO, Sarah Aparecida Oliveira. **Comportamento humano e gestão de pessoas nas organizações**. 2020. 28 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de Administração – Centro Universitário Anhanguera, São Paulo, 2020.

RESUMO

O trabalho foi elaborado tendo como objetivo explicar o comportamento humano e gestão de pessoas nas organizações, já que para um bom engajamento da empresa o funcionário é uma parte essencial para esse processo e melhoria. A sociedade atual está criando a necessidade de trabalhar e ter ensinamentos sobre o crescimento pessoal e profissional dos seus funcionários nas organizações, atraindo e mantendo o bom relacionamento e a satisfação no segmento profissional. A captação de talentos tem como objetivo encontrar profissionais qualificados e específicos para cargos nas organizações.

Palavras- chave: Comportamento humano. Gestão de pessoas. Captação de talentos. Organização.

GUINO, Sarah Aparecida Oliveira. **Human behavior and people management in organizations**. 2020. 28 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de Administração– Centro Universitário Anhanguera, São Paulo, 2020.

ABSTRACT

The work was elaborated with the objective of explaining human behavior and people management in organizations, since for a good engagement of the company the employee is an essential part for this process and improvement. Today's society is creating the need to work and learn about the personal and professional growth of its employees in organizations, attracting and maintaining good relationships and satisfaction in the professional segment. Talent capture aims to find qualified and specific professionals for positions in organizations.

Keywords: Human behavior. People management. Talent capture. Organization.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	09
2.COMPORTAMENTO HUMANO	11
3.GESTÃO DE PESSOAS	16
4.CAPTAÇÃO DE TALENTOS	21
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

Entende-se de maneira geral que a área da comunicação dentro da empresa, exige dos administradores posturas diferentes para assim acompanhar o ritmo de transformação no mundo organizacional. Se antes as organizações tendiam a serem organismos mais estáticos, hoje só podem existir se encararem suas existências como dinâmicas e flexíveis.

Dentro dos tempos atuais as empresas observam e se preocupam gradualmente com o bem estar dos seus colaboradores, sendo assim enxergam a necessidade de aprimorar atividades para assim estabelecer aperfeiçoamentos na condição de vida para o ambiente corporativo, pois a tendência da empresa é manter seu diferencial em relação a qualidade de seus produtos devido ao desempenho de seus funcionários.

Sendo assim o que era tratado como Recursos Humanos agora ficou como Gestão de Pessoas, destacando o desenvolvimento da área e sempre valorizando o funcionário através de investigações sobre as características pessoais e a forma como enfrentam o trabalho diário e suas tarefas, para assim provocar benefícios para ambas às partes e assim tendo bons resultados sobre o produto final e o desempenho.

Compreende-se que hoje é necessário que gradativamente o profissional que deseja estar capacitado no mercado deve sempre estar atualizado e buscar conhecimento e se antecipando as mudanças e concorrências das outras organizações.

É necessário conceituar que as empresas estão querendo conquistar a diferenciação diante dos seus concorrentes, sendo assim estão implementando mais profissionais qualificados da área e priorizando o bem estar deles para que o desempenho seja bom para a organização

O objetivo geral deste trabalho é retratar sobre o comportamento humano e gestão de pessoas nas organizações, tendo como intuito específico analisar o comportamento humano e gestão de pessoas na organização. Descrever como as

empresas estão fazendo para a captação de talentos e as ferramentas que são utilizadas. Verificar porque as organizações estão se interessando mais pelo bem estar dos colaboradores.

. Tendo como problema descrever sobre o comportamento humano e gestão de pessoas nas organizações e por que estão se interessando cada vez mais pelo bem estar dos colaboradores e como tornar as pessoas o diferencial competitivo das empresas?

O trabalho tem a intenção de realizar um estudo sobre o comportamento humano e a gestão de pessoas nas organizações baseando-se em estratégias para a melhoria do ambiente corporativo e dos colaboradores para assim resultar no desempenho e no sucesso da organização.

A metodologia adotada nessa pesquisa será através de pesquisas baseando-se em levantamentos bibliográficos, com a intenção de ter mais aprofundamento do conhecimento sobre o tema e relacionando com os objetivos citados no projeto. Este estudo terá a ajuda de livros, sites e arquivos em PDF oficiais, sempre levando em conta o seu devido respeito pela autenticidade de cada informação usada neste trabalho.

2 COMPORTAMENTO HUMANO

ROBBINS (2005) diz que “o comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura tem sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.”

Nas empresas os funcionários podem ser vistos de duas maneiras, como recurso ou parte vital da empresa. O desafio dos gestores de recursos e diretorias de Recursos Humanos é fazer com que as pessoas realizem suas funções com total comprometimento e também se sintam valorizadas como indivíduos que tem real importância para o funcionamento da organização.

De acordo com EUAX CONSULTORIA (2010) “uma das bases do comportamento individual é o conceito de valores. Valores representam convicções essenciais que determinam um modo específico de conduta do indivíduo, baseado no que se acredita ser correto e importante”.

Com aumento da população e a crescente demanda no mercado as organizações tiveram que passar por um momento de mudanças, especialmente a importância dada aos seus colaboradores pois hoje os líderes e gestores estão sendo exigidos a desenvolver habilidades sempre mantendo a motivação dos seus membros.

LIMA (2016) diz que “os colaboradores são vistos como recursos dentro da organização, que carregam habilidades, poder de produção, responsabilidade, competências, motivação de trabalho, entre outras atribuições”. Mas devemos levar em respeito que cada pessoa possui sua personalidade e objetivo ao longo da vida.

Com a qualidade de vida se aprimorando e dando mais atenção pela satisfação de seus colaboradores tendo práticas saudáveis e oferecendo atividades que aliviam a tensão do dia a dia, com a preocupação da segurança quanto menos risco correr melhor para sua saúde.

BULHÕES (1994) cita que o trabalho como ação humanizada que contribui para a formação dos aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos para assim fortalecer o compromisso na organização e assim ser o diferencial da concorrência.

Quando a empresa se dá devida atenção ao comportamento organizacional, facilita a melhoria e os processos de gestão dentro do meio corporativo. Isso porque líderes estão estruturando métodos de estratégias para assim alcançar as metas desejadas para a organização.

Funcionários satisfeitos costumam ser mais amáveis, alegres e atenciosos - traços apreciados pelos clientes. Como os funcionários satisfeitos tendem a permanecer mais tempo no emprego, há maior probabilidade de clientes encontrarem rostos familiares e receber o atendimento que já conhecem. Estes aspectos são responsáveis pela construção da satisfação e lealdade dos clientes. ROBBINS (2005, p.70)

O comportamento humano pode-se colocado em quatro grandes grupos, isso ajudará o líder a tirar o melhor aproveitamento dos colaboradores que são divididos em:

Catalizador: Ao indivíduo criativo, motivado pelo conhecimento que pode o colocar em uma posição de líder. Apesar disso, tem dificuldades com disciplina uma tendência a gostar de coisas exclusivas que o diferencie dos demais.

Controlador: Focado em resultados efetivos e motivado pela realização, esse tipo tende a ser dinâmico e eficiente. Com um lado crítico, costuma ter dificuldade em ouvir os outros e esperar a hora certa de executar algo.

Apoiador: Garante um convívio harmonioso e é considerável amável, compreensivo e sempre está disponível. No entanto trabalha com metas e objetivos que torna o trabalho em equipe difícil.

Analítico: Gosta de regras, o que acaba tornando confuso e perfeccionista que acabam tornando-se barreiras na hora de tomar decisões que tenham algum tipo de risco.

A área da comunicação dentro de uma organização é essencial para o comportamento humano na organização, exige que os administradores tenham posturas diferentes para assim acompanhar o desempenho e as transformações de seus colaboradores sempre informando um feedback para melhoria do seu trabalho.

Segundo MUNIZ (1992), o ambiente organizacional exige diversas mudanças, para assim fortalecer o compromisso da organização. Isso se dá ao aumento de concorrência nas empresas, sendo o diferencial o profissionalismo dos colaboradores, portanto, a empresa deve aplicar estratégias para compartilhar tarefas, a fim de cumprir a missão da empresa.

Para que isso aconteça a organização que deseja que seus colaboradores produzam mais e que estejam satisfeitos com o trabalho, precisa investir cada vez mais em motivação para mantê-los focados em suas funções, já que cada vez mais satisfeito com o trabalho, o desempenho e a produtividade aumentam.

Chiavenato (1998) diz que o comportamento está totalmente ligado a motivação:

- Comportamento humano causado: é o comportamento no qual existe uma condição, ou seja, estímulos internos ou externos que influenciam de modo decisivo o comportamento.
- Comportamento motivado: é o comportamento que se dá quando ele não é simplesmente uma condição e sim guiado para causar um objetivo, ou seja, existe uma finalidade em todo comportamento.

A socialização colabora na construção dos processos psicossocial do comportamento do indivíduo, sendo que quando adultos as pessoas enfrentam um mercado de trabalho competitivo que afeta sua identidade e profissão de cada pessoa.

ROBBINS (1999) usou um modelo para realizar seus estudos sobre o comportamento organizacional e separou em três níveis, sendo eles:

-Individual: o estudo visa compreender os objetivos, interesses, competências, valores, motivações, percepções, atitudes e níveis de desempenho dos colaboradores.

-Grupais: o estudo dessa pesquisa tem como foco principal analisar as relações interpessoais e o comportamento dos funcionários, fazendo parte da

analise a tomada de decisões em equipe para alcançar o objetivo proposto pela a empresa.

-Organizacional: esta ligada ao conjunto de valores, crenças e comportamentos que são compartilhados e praticados, fazendo assim a diferença e tornar a empresa uma referencia no setor.

Para a corporação que deseja que seus colaboradores produzam mais e estejam satisfeitos com sua função, é preciso ter mais investimentos em estratégias de motivação a fim de mantê-los realizados, já que a produtividade de um funcionário satisfeito é mais elevada do que um funcionário desmotivado.

Tonnera (2013, p.2), cita que se pode considerar que três grandes grupos são responsáveis por determinar a percepção de um indivíduo:

Valores: é o conjunto de todas as crenças do indivíduo no que se refere à relação com outras pessoas e o ambiente. É o grande responsável pela interface do indivíduo com a sociedade. Modelos Mentais: podem ser estórias ou imagens que existem na mente do indivíduo no seu mais íntimo e que o mesmo carrega consigo no que diz respeito a sua própria existência. É como se fosse o “retrato” que ele enxerga da sua própria realidade, da realidade alheia e o seu conceito de mundo ideal. Motivos: é interessante utilizar como base o conceito de Eric Maslow da teoria das necessidades para entender em 5 que estágio de necessidade o indivíduo encontra-se e assim entender o seu grau de percepção em relação aos fatos.

De acordo com BRANDÃO (XVII) o comportamento organizacional é dividido em três níveis sendo eles individual, grupo e sistema.

-Individual: o funcionário é analisado a partir das diferenças individuais, aprendizagem, personalidade, valores e atitudes, percepção e motivação. Para assim delegar as atividades mais compatíveis com a sua capacidade e assim tendo um bom desempenho.

-Grupo: é analisada a liderança, comunicação, trabalho em equipe e conflito. Para conseguir conectar as equipes e fazer com que os colaboradores consigam trabalhar de maneira conjunta e efetiva.

-Sistema: é analisado o planejamento de trabalho, estrutura, efeitos de política de recursos humanos, cultura organizacional e mudança. Para assim conseguir entender de que maneira exercem influência sobre a organização.

3 GESTÃO DE PESSOAS

O trabalho humano nas empresas sempre foi foco das atenções dos estudiosos, objetivando compreender os fatores que afetam o desempenho das pessoas no ambiente de trabalho, pois esses fatores dependem dos conhecimentos, atitudes e habilidades que se desenvolve ao longo do tempo.

RIBEIRO (2005) cita que a organização deve se preocupar com a paz social, obtida entre o capital e o trabalho. É muito importante para a empresa que seus colaboradores tenham sempre consciência do esforço que ela faz para manter o clima organizacional, proporcionando condições de trabalho e remuneração adequada para todos.

Os estudiosos estão cada vez mais atentos ao trabalho humano nas organizações para aprender e entender quais fatores afetam o desempenho das pessoas na organização, pois depende do conhecimento, das atitudes e das habilidades dos funcionários independentes da sua posição na empresa se dediquem ao máximo.

Com a competição cada vez mais acirrada do mercado, a organização da empresa encontra-se atualmente em fase de transformação, com foco no bem-estar dos colaboradores, que privilegia a qualificação pessoal e profissional de alto nível e os fatores motivacionais.

Nesta era de economia digital, da Internet e o e-commerce, a relação das organizações com seus fornecedores, empresas e clientes, o comportamento das pessoas, a gestão do capital intelectual, a gestão por competências e a gestão do conhecimento, representam novos conceitos que surgiram. (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2001 p.22).

(ALBUQUERQUE, 1987, p. 11) diz que “parece haver uma compreensão cada vez maior da natureza estratégica de suas atividades entre pesquisadores e profissionais de gestão de pessoas”, porque a compreensão desses fatores contribui

para o desempenho das pessoas e é colocado em empresas que buscam contribuir para a melhoria do meio ambiente e do desempenho.

Portanto, os recursos humanos tem se tornado uma ferramenta cada vez mais importante dentro da empresa, o que pode ser entendido como o “modelo de gestão de pessoas”, que não se limita as características da ferramenta de gestão de pessoas, mas inclui também um componente real. Logica vibrante e dinâmica que incorpora simultaneamente política, sociedade, ideologia e comportamento.” (FISHER, 1998, p. 47).

A organização nos últimos tempos vem dando mais prioridade para o ambiente de trabalho e qualidade de vida de seus colaboradores, conhecendo assim o comportamento de cada pessoa e analisando, para assim obter o aproveitamento máximo de suas qualidades. Sendo necessário aderir às necessidades e os interesses dos profissionais com as metas da organização.

Segundo a EQUIPE IBC (2018) “a gestão de pessoas é uma atividade básica para que a empresa atinja seus objetivos globais e específicos, independentemente de como seu ramo de atividade ou estrutura organizacional para trazer benefícios para a empresa”, portanto um conjunto mais claro e objetivo da empresa e aumentando as estratégias para haver a participação dos funcionários.

A gestão de pessoas é responsável por formular estratégias com foco no bem-estar dos trabalhadores, tratando de diferentes formas de gestão de acordo com os recursos disponibilizados pela empresa, sempre com atenção aos custos organizacionais e aos tramites legais.

Para TOLEDO (1999) a característica dos recursos humanos é poder analisar áreas que focam o trabalho humano e resolver problemas pessoais. A gestão então, desenvolve um plano de trabalho de forma a estabelecer uma estratégia que beneficie o trabalho com base nos aspectos do negócio.

Organização de recursos humanos, como um departamento claro de gestão de empresas que surgiu no início deste século, ele então acelerou seu desenvolvimento na década de 1920. O movimento sindical, é uma defesa contra situação adversas a ordem econômica e social causada pela

Revolução Industrial, ajudou muito na institucionalização da organização do pessoal na organização. Fatores humanos no trabalho deve ser tratado com atenção. (TOLEDO, 1999, p.23).

As principais atividades dos Recursos Humanos envolvem tarefas como funções administrativas (pagamento de salário), planejamento de novos funcionários, comportamento dos funcionários, qualificação dos funcionários etc. Para manter o equilíbrio das atividades, sempre se baseando nos princípios da organização.

A gestão de pessoas possui uma variedade de tecnologias que permitem as empresas desenvolver as capacidades profissionais de seus funcionários. No entanto, o mercado está em constante mudança, as organizações devem estar focadas no bem-estar dos funcionários, que é fundamental para um mercado altamente competitivo e somente a qualificação profissional e pessoal de alto nível pode superar obstáculos.

Segundo MELO (2020) a gestão de pessoas tem como intenção de se agregar nos processos internos e encontrar soluções eficazes. Ela é dividida por 5 pilares:

- **Motivação:** garante que os seus colaboradores estejam motivados em relação ao trabalho, para isso é preciso que cada colaborador saiba seu papel dentro da empresa. O líder sempre deve oferecer um feedback construtivo e afirmar a importância do funcionário para a empresa, destacando o valor que ele tem para a equipe. A gestão de pessoas tem um papel fundamental na motivação, pois também buscam realizar a manutenção da cultura organizacional para garantir que a missão, visão e valores da empresa sempre sejam alcançadas.

- **Comunicação Interna:** é direcionada aos colaboradores que garante benefícios como o sentimento de pertencimento na organização, a equipe responsável deve garantir uma comunicação interna bem estabelecida tudo isso depende de como os líderes das equipes conduzam os feedbacks e as orientações para a equipe.

- Trabalho de Equipe: é quando um determinado grupo busca por uma solução em conjunto, sempre havendo a troca de conhecimentos e assim chegar em uma conclusão mais aprimorada e adequada. Com isso entende-se que o trabalho em equipe no mundo corporativo acontece quando um grupo de funcionários se unem para executar determinada função.

- Gestão por Competência: representa uma série de habilidades e conhecimentos definidos pela empresa que pode ser atingir sua missão, visão e valores até garantir a finalização de uma meta ou projeto.

- Treinamento e Desenvolvimento: propõe capacitar o colaborador e receber um retorno significativo para a empresa a partir de todas as competências que esse indivíduo possui, existe um conceito chamado brainstorming que parte da ideia de uma dinâmica em grupo para explorar o potencial criativo do grupo ou de um indivíduo.

O processo de gestão de pessoas envolve seis processos que envolvem reunir pessoal, aplicação, recompensa, desenvolvimento, pessoal de manutenção e estratégias de monitoramento. A função desse processo é ajudar a organização a atingir seus objetivos, melhorando a competitividade por meio de profissionais qualificados e realizados e para manter a qualidade de vida.

Na era da economia digital, a internet e o comércio eletrônico, a relação entre a organização e sua empresa fornecedora e seus clientes, comportamento das pessoas, gestão de capital intelectual, gestão de competências e gestão do conhecimento então novos representantes conceituam a metodologia tradicional que mudam a gestão de pessoas. (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2001, p.22)

A moderna gestão de pessoas executa suas tarefas com base em aspectos básicos, que levam em consideração as características dos funcionários, os recursos organizacionais para implementar as qualificações dos funcionários e estabelecer parcerias entre funcionários e organizações. Tendo como parceiros diretores, gerentes e acionistas.

Sendo assim a gestão estratégica de pessoas é fundamental, pois eles procuram oportunidades que trabalhem a autoestima, permitindo confiança que possam conquistar o respeito de seus superiores e colegas por meio de seus próprios feitos.

4 CAPTAÇÃO DE TALENTOS

Atrair talentos é um processo de seleção de pessoas com habilidades adequadas para lidar com desafios específicos do trabalho. Além do processo seletivo, também deve ser realizado um processo de retenção que garanta sua durabilidade⁴ para que seu potencial contribua com o crescimento da organização.

GATEWOOD & FIELD (1998) citam que recrutar é como convidar as pessoas do mercado de trabalho a participarem do processo seletivo, em princípio selecionar candidatos que estejam se encaixando com a necessidade da empresa para desempenhar tal tarefa.

As organizações estão a cada dia mais exigente para contratar, pois precisam de profissionais que sejam inovadores, flexíveis, visionários e empreendedores para que entendam as estratégias e os desafios feitos pela empresa.

A seleção com foco em competências deve ser a base de todo processo seletivo. Comparar os perfis dos candidatos com os perfis de competências necessários permite avaliar se os candidatos possuem os conhecimentos, habilidades, atitudes e valores que estão relacionados com a cultura da organização e com as suas futuras atividades (ALMEIDA, 2009, p. 38).

Esse processo é essencial para o sucesso da organização que é por meio dele que as empresas identificam o potencial que faz a diferença no mercado tão competitivo. Se o processo da empresa for ineficaz, logo isso vai gerando cada vez mais custos com uma nova consultoria para uma nova seleção.

CHIAVENATO (2002, p. 197) diz que o processo de atração de talentos é chamado de recrutamento e é definido como o “conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”.

Profissionais que atendem aos requisitos da empresa o processo seletivo é parte fundamental, pois é o principal meio de identificação de potencial, que se

tornará o principal diferencial competitivo do mercado. Portanto, o recrutamento e a seleção são atividades indispensáveis e o processo de contratação deve ser tratado com extremo profissionalismo.

Para alcançar profissionais que se encaixe nos requisitos que a empresa deseja o processo de seleção é essencial, pois é o principal meio de identificar o potencial que serão a principal ferramenta de diferenciação no mercado competitivo. Sendo assim, recrutar e selecionar são atividades essenciais que devem estar incluídas, devendo ser tratadas com extremo profissionalismo no processo de contratação de profissionais devidamente habilitados.

A busca por qualidade é o que guia a contratação. Grandes contratações resultam em mais lucro e mais crescimento. Grandes talentos, sempre difíceis de encontrar, são mais esquivos, mas encontrar e manter uma equipe talentosa é uma vantagem competitiva sustentável (POGORZELSKI; HARRIOTT; HARDY, 2011, p. 40).

A informática vem sendo uma ferramenta auxiliar para muitos profissionais e para os recursos humanos não poderia ser diferente. Cada dia mais vemos que os avanços tecnológicos não param, para assim aprimorarem os serviços prestado pelas organizações e consequentemente influenciar no aumento da produtividade e no fortalecimento da competição. Ligado as constates mudanças, o mercado começa a perceber que esse recurso não beneficia somente grandes organizações mais também são acessíveis para as pequenas e medias empresas.

Algumas das grandes vantagens de as empresas adotarem a ferramenta para auxiliar a captação de novos talentos é a economia de tempo, baixo custo e otimização dos processos de recrutamento.

DECENZO e ROBBINS (2001) citam que observaram que existe cinco grandes tendências para o futuro recrutamento on-line:

- As organizações focarão os seus esforços de recrutamento por meio da internet;
- Para utilizar a internet eficazmente, os recrutadores terão que obter competências específicas e complementares, designadamente nas áreas de pesquisa, de conteúdos e de marketing;
- Os processos de filtragem de candidaturas on-line serão melhorados, enriquecendo o próprio processo de seleção;
- Sem valor acrescentado, as empresas de seleção tenderão a perder mercado;
- As organizações deverão passar a utilizar a internet como uma rede privada virtual de gestão e armazenamento de informações sobre candidatos.

LACOMBE (2005) diz que o processo de atração abrange uma série de práticas e processos utilizados para atrair os candidatos vagas existentes. É necessários conhecer previamente os dados pessoais, características pessoais e profissionais sendo exigido para ocupar tal cargo.

Percebe-se que o talento é exposto ao reconhecimento pleno do trabalho executado com atenção. Os valores éticos de uma organização é outro item fundamental, principalmente antes de se inscrever em algum processo seletivo por isso, o candidato sempre está à procura de empresas que o desafiem e que tragam um status futuro.

A expectativa é que a automação venha agilizar e melhorar esse processo, evitando que as pessoas não qualificadas se candidatem, eliminando etapas, utilizando instrumentos mais precisos já nas etapas iniciais, aumentando a efetividade das avaliações, diminuindo custos e maximizando o tempo gasto nessas atividades (ALMEIDA, 2009, p. 52).

As ferramentas frequentemente utilizadas para desempenhar os processos seletivos são:

- Captura de currículos: esse sistema é utilizado pelas empresas, em que o suposto candidato apresenta seu currículo aos recursos humanos ou sites corporativos para ser analisados.

- Agente de recrutamento eletrônico: são utilizados para buscas de candidatos qualificados que deixam seu currículo na web.

- Avaliação de qualificações: classificam os candidatos que possuem aptidões que são solicitadas para o desempenho do cargo pretendido.

- Entrevistas estruturadas on-line: eles disponibilizam questões padronizadas para todos os candidatos, sendo assim coletando mais informações sobre o candidato que se adequa nas funções que são requeridas pela empresa.

- Testes de conhecimentos e habilidades: tem o objetivo de avaliar os conhecimentos e habilidades do candidato em determinada área.

- Testes de aptidões e personalidade: avalia os candidatos que possuem determinada competência, por exemplo: pro atividade, liderança, capacidade de trabalhar em equipe etc.

- Simulação: mostra para o candidato cenários de vivência no cotidiano do trabalho, e com base avaliar se o candidato é adequando ao cargo e a função proposta a ele.

Portanto as etapas de seleção devem ser bem preparadas e estruturadas, para que verifiquem se os resultados se confirmam com as previsões do candidato.

É importante ressaltar que, na fase de verificação de domínio das competências, qualquer que seja a metodologia escolhida, o selecionador deverá organizar sua matriz de proficiência, que orientará a mensuração de cada candidato em comparação com o perfil do cargo (GRAMIGNA, 2007, p. 107).

Contudo, independentemente do tipo de captação de talento, ficará a escolha de a empresa verificar qual melhor se aplica em determinado momento para o preenchimento da vaga e descrição do cargo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações tem como objetivo alcançar a estabilidade no mercado, para isso é preciso que ele tenha algum diferencial seja na mercadoria ou no atendimento, e para que isso seja possível seus colaboradores devem estar realizados com o seu cargo para assim fazer com excelência, a empresa sempre deve continuar a manter os altos padrões de versatilidade para se adaptar as mudanças e a inovação, bem como as necessidades do consumidor.

Por isso, uma organização que deseja que seus colaboradores produzam mais com qualidade deve estar satisfeita com as condições de trabalho, para isso aconteça é preciso que a organização invista em estratégias de motivação para mantê-los felizes pois isso influencia na qualidade e produtividade.

A gestão de pessoas tem sido uma ferramenta cada dia mais essencial para a empresa, pois são responsáveis por analisar e criar estratégias para conseguir o melhor desempenho em suas funções e ter um ambiente agradável para ter o aproveitamento máximo de suas qualidades.

A captação de talento se refere ao processo de atração, escolha e continuidade de pessoas para desafios específicos dos negócios, sendo necessário trabalhar com esse processo para assim manter o alto nível da empresa para contribuir com o crescimento organizacional.

Para alcançar o profissional ideal que a organização procura é necessário fazer o processo de seleção, tornando uma ferramenta cada vez mais necessária pois é o principal meio de identificação de talentos com potencial que será a principal diferencial competitivo garantindo o sucesso da organização.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. **Captação e Seleção de Talentos: Com foco em Competências**. São Paulo: Atlas, 2009.

ALBUQUERQUE, L. C. de. **Universidade e realidade brasileira**. Recife: UFPB/ Ed. Universitária, 1987.

BULHÕES, Ivone. **Risco do trabalho de enfermagem**. Rio de Janeiro: Carioca, 1994.

BRANDÃO, L. C. **Comportamento humano nas organizações**. São Paulo, ano XVII.

CARREIRA, M. **O estudo do comportamento humano nas organizações**. Disponível: Acesso em: 20/09/2020 Publicado em: 26 nov.2014

CHIAVENATO, L. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas 1991.

EQUIPE IBC. **A importância da gestão de pessoas na organização**. Disponível: Acesso em: 10/10/2020 Publicado em:14 set.2018

EUAX CONSULTORIA. **Bases do comportamento humano nas organizações**. Disponível:<https://www.euax.com.br/2010/06/bases-do-comportamento-humano-nas-organizacoes/> Acesso em :12/09/2020 Publicado em: 29/06/2010.

FISHER, A. L. **A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil** – um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. São Paulo, 1998. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.

GATEWOOD, R. D. & FIELD, H. S. **Human resource selection**. NY: Harcourt Brace. College. 1998.

GRAMIGMA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão de Talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

JÚNIOR, W. **Importância da gestão de pessoas nas organizações**. Disponível: <https://www.estudoadministracao.com.br/ler/gestao-de-pessoas-nas-empresas/> Acesso em: 10/10/2020.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMA, Juliana. **O comportamento humano nas organizações**. Disponível: <https://administradores.com.br/artigos/o-comportamento-humano-nas-organizacoes/> Acesso em: 12/09/2020 Publicado em: 15/09/2016

MELO, Isabela. **Gestão de pessoas: tudo o que você precisa saber** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/gestao-de-pessoas/> Acesso em: 16/10/2020 Publicado em: 12/10/2020

MUNIZ, JR. J. **Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: POLI/USP, 1992.

POGORZELSKI, Steve; HARRIOTT, Jesse; HARDY, Doug. **Finding Keeper: Novas estratégias para contratar e reter talentos**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**: São Paulo: Saraiva 2005

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 11^o ed. 2005.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2004

SITEWARE. **Gestão estratégica de pessoas nas organizações: saiba como implementar corretamente**. Disponível: <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/gestao-estrategica-de-pessoas-nas-organizacoes/> Acesso em: 10/10/2020
Publicado em: 13 dez.2016

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001 (Coleção FGV Negócios).

TOLEDO, F. de. **O que são recursos humanos**. 5.ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.

TONNERA, Anderson. **O comportamento nas organizações**. Disponível em: <http://recursoshumanos.fabe.wpmu.unis.edu.br/2013/04/01/o--comportamento-humano-nas-organizacoes/>. Acesso em: 27/09/2020

