

***A importância do setor de Recursos Humanos  
e a Seleção por Competências  
por Marta Regina Monteiro de Souza***

Recursos Humanos é uma área relativamente nova, surgiu no início do século XX. Seu primeiro nome foi Relações Industriais (Chiavenato, 2004). Sua criação deve-se por força do impacto da Revolução Industrial nas relações empregador versus empregado e, de lá pra cá, foi crescendo e agregando em si mesma uma série de desafios e responsabilidades que antes não se supunham existir.

Muitas empresas, a partir da década de 90, decidiram designar suas áreas de RH com outros nomes. Porém, o que importa não é o nome, mas o sentido, a essência, o significado íntimo que este nome adquire dentro das organizações.

Com o advento da era da globalização, as organizações estão cada vez mais investindo em pessoas, pois estão descobrindo que não são feitas somente de máquinas e equipamentos. Por mais que se tenha avanço tecnológico, jamais poderemos substituir o que existe de mais humano: a inteligência, criatividade, habilidade, competências, aprendizado e a vontade de vencer de cada pessoa.

Uma das funções de departamento de RH, dentro de uma organização, seja ela privada, governamental ou prestadora de serviços é selecionar profissionais capacitados.

O processo de recrutamento e seleção vem se aperfeiçoando a cada dia, além de exigir de exigir competência técnica dos candidatos, procura pessoas com habilidades e atitudes muito específicas as necessidades da empresa que demanda a vaga.

Hoje, o profissional de RH é obrigado a interagir com o solicitante da vaga para entender a complexidade da mesma, do contrário esse profissional não terá condições de assessorar corretamente o solicitante da vaga.

Selecionar pessoas não é tarefa muito fácil. O profissional de RH deve cercar-se de cuidados, para diminuir a subjetividade na hora da contratação: ter a descrição do cargo da vaga em aberto; conhecer os pré-requisitos da vaga em aberto; conhecer os principais desafios esperados pela área solicitante; ter a percepção correta do perfil comportamental esperado e desejado.

A maior contribuição que um profissional de RH pode dar a sua empresa é selecionar corretamente esse novo Colaborador. Do contrário, isso pode acarretar um desgaste e um prejuízo à organização.

### Seleção por Competências

Dentro da área de RH, tem-se falado muito da Seleção por Competências, onde nada mais é do que ter em nossos quadros de Colaboradores, pessoas capazes de desempenhar determinada atividade com eficácia, em qualquer situação.

Se antes a habilidade técnica era considerada fator preponderante na contratação de um profissional, hoje os selecionadores procuram algo mais quando entrevistam o candidato e buscam identificar se o entrevistado Possui as chamadas competências comportamentais. Para isso, as empresas e as consultorias têm recorrido cada vez mais à adoção da Seleção por Competências.

A Seleção por Competências é pratica objetiva e trabalha com base em fatos e evidências. As entrevistas com os candidatos contam com perguntas abertas, focando a efetiva atuação do profissional em determinada área.

Por exemplo, em uma indústria, as competências técnicas deverão ter um tratamento mais apurado na Seleção, por ser, composta de sistemas de atividades técnicas de modos operacionais, de habilidades adquiridas de aprendizados técnicos. Em uma empresa prestadora de serviços, as competências comportamentais deverão ter um tratamento mais apurado na seleção, as relações interpessoais são maiores que em uma indústria devido ao maior contato com clientes externos.

O crescimento deste modelo de Seleção é bastante significativo, sendo que em 1995 apenas 2% das empresas situados no Brasil, usavam Seleção por Competências e no ano de 2000, já eram 30%. A expectativa é que, este número continue crescendo na mesma proporção para os próximos anos.

A Seleção por Competências é muito mais do que uma forma de administrar é uma filosofia de desenvolvimento de talentos nas empresas. Através dela podemos orientar as ações das pessoas n intuito de se construir uma organização eficaz, ou seja, aquela que atinge suas metas e seus objetivos traçados.

## ***A importância do setor de Recursos Humanos e a Seleção por Competências***

As empresas estão se aperfeiçoando cada vez mais para suprir as exigências do mercado. Não se adequar a essas novas exigências é ficar a margem desse processo. Há uma necessidade de valorizar o potencial humano, uma vez que existe uma carência de profissionais muito grandes.

Baseado nisso, o departamento de RH passa a ser dentro da empresa, um dos departamentos fundamentais para que haja uma evolução de desempenho pessoal, profissional e cultural, tanto para a organização como para os Colaboradores.

**Marta Regina Monteiro de Souza**  
[marta.souza@essencebr.com](mailto:marta.souza@essencebr.com)

Marta Regina Souza: Psicóloga desde 2003. Atua na área organizacional como Analista de RH na Essence Consultoria, na área Clínica e na área educacional como Professora ministrando as matérias de Psicologia, Gestão de Pessoal e Ética Profissional (Colégio e Faculdade Albert Einstein).



**Fonte: RH Central**    [www.rhcentral.com.br](http://www.rhcentral.com.br)