

Não coloque no perfil o que não importa

Rogério Leme

Muitas empresas passam por um dilema para encontrar um profissional dentro do perfil que precisa. Não vou entrar sequer no aspecto comportamental. Vamos ficar, por enquanto, no campo das Competências Técnicas.

Alguns comentários de clientes são comuns, tais como, "... e dizem que não tem emprego... o que não tem são profissionais capacitados". De fato, há uma enorme defasagem de preparo de profissionais no mercado, mas muitas vezes o problema está no perfil da vaga.

Em uma empresa que acompanhei um processo seletivo, o problema era hora a pouca experiência do candidato, hora um problema em uma competência ou outra. Dentre essas competências, uma era o inglês.

Essa empresa é uma multinacional e todas as pessoas contratadas precisavam, em princípio, ter fluência em inglês, passando inclusive por entrevistas no momento da contratação. Ao analisar o perfil da função, para minha surpresa, essa pessoa precisaria uma única vez ao ano preparar um relatório com as informações do setor, e esse relatório era em inglês, porém o modelo já existia.

Esse é o ponto a ser discutido: Por que colocar a competência de ter inglês fluente se essa competência não é necessária para a função? Quantas vezes fazemos isso no momento da montagem do perfil da função, querendo que o RH contrate um super-homem para uma vaga que precisa apenas de um "soldadinho de chumbo"?

Além de ser um desperdício de recursos, é um desrespeito com o profissional contratado, com os candidatos e o pior, um fator de desmotivação, pois as competências do profissional contratado serão subutilizadas, fazendo com que este procure outra oportunidade no mercado, aumentando o turnover, gerando mais despesas.

É fundamental entender e praticar a diferença entre Requisitos da Função e Requisitos de Acesso.

Requisitos da Função são as características que o profissional precisa ter para executar sua função na plenitude, enquanto os Requisitos de Acesso são as características mínimas que o profissional precisa ter para iniciar sua carreira naquela função, ou seja, para ser contratado ou admitido na função. O processo seletivo deve ocorrer, geralmente, pelos requisitos de acesso, salvo alguma questão estratégica.

Geralmente esse equívoco ocorre porque as descrições das funções não fazem essa distinção, o que é fundamental para uma contratação eficaz.

Publicado em: http://www.rh.com.br/blog_leme.php?org=6
http://www.rh.com.br/blog_leme.php?org=6