

ENTREVISTAS DE SELEÇÃO E DINÂMICAS DE GRUPO

O Que é Uma Dinâmica de Grupo? Qual a Sua Finalidade? Como se Comportar Numa Entrevista de Emprego?

Um grupo é um conjunto de pessoas aparentemente com o mesmo objetivo e, se existem muitos candidatos a uma seleção de vagas, obviamente porque existem muitas pessoas com o mesmo objetivo. E como em qualquer outro grupo — como as famílias, os estudantes, trabalhadores e outros — as pessoas se mexem. Ou seja, elas interagem entre si. Diante disso, um selecionador experiente pode observar o comportamento social e a integração dos candidatos através de uma atividade conhecida como “dinâmica de grupo”. Pois, a maioria das empresas hoje contrata pessoas muito mais pelo seu adequado comportamento em equipe (habilidades humanas) do que pela suas habilidades técnicas (experiência profissional). Isso ocorre porque é muito mais fácil para uma organização suprir um bom — e promissor — funcionário de habilidades técnicas (através do treinamento ou um curso, por exemplo) do que provê-lo de habilidades humanas e novas formas de comportamento social, principalmente se ele já tiver alguma experiência anterior. Dessa forma, as habilidades técnicas dos candidatos a uma dinâmica de grupo já foram previamente avaliadas através da análise dos currículos e, nesse momento, o que está em julgamento é a sua capacidade do candidato em “trabalhar em equipe” ou seja, liderar ou ser liderado. Daí a necessidade de uma dinâmica. Os Processos de Seleção Em épocas de crise — ou mesmo quando a economia vai bem — aumenta a concorrência por uma vaga no mercado de trabalho e, em função disso, os processos de seleção costumam ser cada vez mais competitivos. Sendo assim, seguem abaixo algumas dicas do professor Alex Freire (FGV) para aquelas pessoas que precisam passar por esse penoso processo: • Teste das Massinhas: Trata-se de um teste onde são fornecidas cinco pequenas quantidades de massa com cores diferentes, onde é pedido aos candidatos para construir algo que lhe venha à cabeça. Dica: nunca faça nada com as massinhas separadas, pois os psicólogos de plantão podem afirmar que sua personalidade é “separatista” e que por isso você seria um candidato “desagregador”. • Teste dos Pontos: Consiste na conexão de pequenos pontinhos pretos numa folha de papel. Cuidado, pois este tipo de teste é uma “pegadinha” para os desavisados. Dica: ligue um ponto ao outro mais próximo em linha reta sem voltar, pois dessa forma o avaliador de plantão pode afirmar que você é capaz de tomar caminhos mais curtos para as suas decisões. • As Entrevistas: O candidato deve se preparar com antecedência, pois nessa fase algumas perguntas costumam ser comuns: - “Onde Você Deseja Chegar em Cinco Anos?”; Na maioria das vezes o entrevistador — inseguro — está querendo saber se você deseja o lugar dele. Dica: Responda que deseja chegar a uma posição de liderança dentro da empresa, pois assim você não lhe dá a direção de onde quer chegar. - “O Que o Faz Feliz na Vida?”; Essa pergunta é para saber se você quer ganhar dinheiro a qualquer custo, mesmo que tenha que passar por cima das pessoas. Dica: Nunca responda que você deseja ser feliz atingindo algum cargo (ou que deseja uma remuneração compatível com seus desejos materiais). Diga que o que traz felicidade para você é ter uma família feliz, um agradável ambiente de trabalho e uma vida cheia de oportunidades de contribuir para o bem da sociedade. - “Quais São Seus Pontos Fracos?”; Esta é uma pergunta antiga que, por isso, não merece uma resposta antiga. Dica: coisas como “Sou Perfeccionista”; “Quando Inicio um Projeto Vou Até o Fim, Mesmo Que Passe a Noite em Claro”; “Nunca Desisto do Sucesso, Embora Fique Exausto e Sem me Alimentar Direito”; “Me Sinto Mal em Chegar Atrasado ao Escritório, Por Isso às Vezes Durmo na Garagem da Empresa”; devem ser evitadas. - “Quais São Seus Pontos Fortes?”; Esta pergunta também é antiga, mas merece uma resposta mais atualizada. O mundo se globalizou e a Internet facilitou muito o acesso à informação. Dica: seria bom responder coisas como “Tenho Facilidade de Lidar Com Pessoas da Geração Y”; “Tenho uma Visão Global das Coisas”; “Uma Boa Qualidade Que Posuo é a Minha Inteligência Emocional”; “Sou Flexível e às Vezes Mudanças Que o Mundo Contemporâneo Exige de Um Profissional Moderno”.

Sobre o Autor

Professor, consultor e palestrante. Articulista do Jornal do Comércio (RJ) e co-autor do livro: "Trabalho e Vida Pessoal - 50 Contos Seleccionados" (Ed. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2001). Por mais de 20 anos treinou equipes de Atendentes, Supervisores e Gerentes de Vendas, Marketing e Administrativo em várias empresas multinacionais de bens de consumo e de serviços. Elaborou o curso de “Gestão Empresarial” e atualmente ministra palestras e treinamentos “in Company” nas áreas de Marketing, Administrativo, Técnicas de Atendimento ao Cliente, Secretariado e Recursos Humanos. Graduado em Administração de Empresas, especialista em Marketing e Gestão Empresarial, com MBA em Marketing no Mercado Globalizado e complementado o pedagógico. Contatos: jcss_sc@click21.com.br (21) 2233-1762 / (21) 9423-9433 www.profigestao.blogspot.com <http://br.linkedin.com/pub/julio-cesar-s-santos/25/544/1b8>

