

Já foi o tempo em que escolher o profissional certo era uma decisão simples...

22/01/2016

Hoje essa tarefa exige, no mínimo, uma atenção especial, seja para a contratação de profissionais com qualificação básica ou com alta especialização; não deve ser mais uma decisão rotineira, do dia a dia.

É comum ouvir-se que isso só é importante quando se trata de profissionais de alta qualificação. Ledo engano, vale para todos os profissionais desde os níveis mais simples. A realidade dos custos trabalhistas está aí para provar isso de modo prático e muito oneroso.

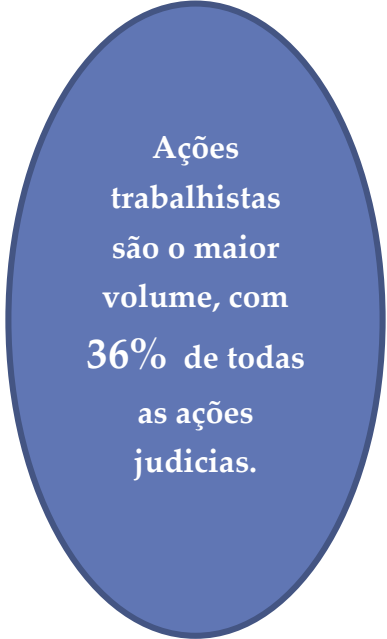
As leis trabalhistas, sindicais e previdenciárias, as ações judiciais, estabilidades de emprego, custos periciais, os acidentes, as ações indenizatórias da Previdência e do Ministério Público são

apenas alguns exemplos com os quais já convivemos, para demonstrar as situações que podem agravar muito os problemas das empresas que não avaliam essa conjuntura com a habilidade necessária.

...

Há um ditado no futebol que diz: **“o pênalti é tão importante que deveria ser batido pelo presidente do clube”**; pois bem, por analogia a contratação de profissionais nas empresas deveria “seguir” o mesmo ditado: **“ela é tão importante que deveria ser feita pelo presidente da empresa”**.

Recentemente o **Jornal Valor Econômico** publicou matéria, resultado de uma grande pesquisa no Brasil, informando que as empresas usaram quase **2% de suas receitas em 2014 apenas com demandas no judiciário**. O maior volume de ações envolveu as **discussões entre patrões e empregados na Justiça do Trabalho, na proporção de 36% do total**.



Ações trabalhistas são o maior volume, com **36%** de todas as ações judiciais.

Já foi o tempo em que escolher o profissional certo era uma decisão simples...

22/01/2016

Empresas que desconsideram essa atenção, pagam um preço muito alto.

Para piorar, nem sempre é possível diferenciar com precisão o perfil do profissional que está sendo avaliado. Questões de comportamento, por exemplo, que podem influenciar positiva ou negativamente o clima de trabalho, gerando soluções ou conflitos são determinantes para a empresa aumentar o grau de avaliação na escolha do profissional.

A tônica não é a idade, gênero, raça, experiência, longe disso, o que se deve focar no perfil, além de conhecimentos técnicos é o engajamento, envolvimento, profissionalismo, postura ética, clareza de propósito, considerando a proporção de cultura e conhecimento do profissional em avaliação.

O profissional, após ser contratado, irá interagir no ambiente da empresa, estabelecer relações interpessoais, hierárquicas, exercer influência sobre colegas, enfim

atuar no dia a dia da empresa.

Guardadas as devidas proporções, se a empresa escolher o profissional com base em critérios bem definidos, terá grande chance de colher as soluções esperadas, jamais problemas.

...

Esse cenário nos remete, no mínimo, a refletir, rever procedimentos, repensar como agir nessa decisão tão importante que envolve a escolha certa dos profissionais certos.