

Rede

www.redeindustrial.com.br



Industrial

Dezembro de 2006
R\$ 39,90

Impresso
Especial
322825-DR/RS
SOM Manutenção Industrial Ltda
CORREIOS



DEVOLUÇÃO
GARANTIDA
CORREIOS
332805-DR/RS

Revista oficial do redeindustrial@yahoo.com.br

Edição brasileira



**Entrevista com
Washington Sório**

**Fórum Internacional
de Produção Mais Limpa**

**Terceirização da Manutenção
prós e contras**

Curso de MS Project

**Entrevista com o diretor nacional
do Senai, José Manuel de Aguiar Martins**

SENAI, sem ele a indústria cresce?



Washington Sório

um mago dos Recursos Humanos

Ele é um dos profissionais mais conceituados da área de Recursos Humanos no País. Por isso, a primeira edição da revista Rede Industrial traz uma entrevista que pode esclarecer algumas dúvidas e auxiliar no processo de recrutamento de profissionais.

Washington tem uma larga experiência em posições especialistas e generalistas de RH em empresas de grande porte, liderando diversos projetos para as áreas de gestão, remuneração, T&D, recrutamento e seleção, comunicação, entre outras. Possui ainda forte vivência no start up de estruturas de RH e na reestruturação de empresas, do segmento industrial e varejo. Para saber mais sobre Washington visite o site: www.washingtonsorio.com.br

RI - Nos dias de hoje, com tanta concorrência no mercado industrial e de serviços, como o senhor avalia o profissional ideal?

Sório - Hoje, o mercado está exigindo,

cada vez mais competências inter-pessoais, tais como: liderança, iniciativa, facilidade de relacionamento, capacidade de aprender e reaprender. O profissional ideal é aquele que, além de conhecimento técnico, tenha como competência a curiosidade pelo aprendizado, a flexibilidade, a capacidade de adaptação às mudanças, a facilidade no trato inter-pessoal e o sentido de urgência que o mercado industrial e de serviços nos imprime.

RI - É melhor ser um funcionário multifuncional, que exerce várias tarefas ou um profissional focado em sua formação?

Sório - Depende do que a empresa ne-

cessita. Muitas vezes é melhor ter um profissional com posição generalista e às vezes é melhor ter um profissional com posição especialista. Isso vai depender do que a empresa necessita.

RI - Qual é o profissional que mais sofre hoje em dia na busca de uma colocação no mercado?

Sório - Aquele profissional que não se atualizou, despreparado, sem resultados. Pessoas autoritárias, desmotivadoras, que não têm as qualidades profissionais e humanas básicas, essas terão dificuldades de uma colocação no mercado.

RI - O que o jovem que quer ingressar no mercado de trabalho deve fazer para

passar uma boa impressão nas suas entrevistas de emprego?

Sório - De todos os instrumentos utilizados a entrevista de seleção é considerada a mais importante, mas a melhor pessoa que você entrevista não é necessariamente a melhor pessoa para o emprego. É importante que as pessoas conheçam os tipos de entrevistas de seleção: estruturada, não-estruturada ou entrevista sob pressão.

A entrevista estruturada é exatamente um processo conduzido de acordo com uma ordem predeterminada. É cuidadosamente planejada para extrair o máximo de informações do candidato com um mínimo de perguntas do entrevistador.

O entrevistador ao conduzir a entrevista estruturada, fará perguntas gerais, concentrando-se no passado; encorajará o candidato a falar 70% 80% do tempo; dará poucas informações sobre o cargo, até certificar-se das qualificações do candidato; manterá contato visual; ficará à vontade com silêncios e esperará o candidato falar; não fará perguntas pessoais ou comprometedoras.

Na entrevista não-estruturada é uma entrevista não-dirigida. É informal e dá maior abertura ao candidato. O entrevistador fará um esboço dos tópicos que serão abordados. Demonstrará interesse e empatia pelo candidato e iniciará a entrevista com perguntas gerais, não comprometedoras, tais como: Conte-me sobre seu último trabalho.

A entrevista sob pressão (felizmente pouco empregada) pode ser uma experiência assustadora para o candidato inexperiente. O entrevistador deliberada-

mente cria uma atmosfera carregada, ameaçadora. Contradiz ou discute com o candidato, muda o rumo repentinamente e usa outras técnicas para deixar o candidato tenso. Ele fará uma ou mais perguntas hipotéticas, como por exemplo: O que você faria se ...?

Perguntas hipotéticas são feitas para avaliar a reação do candidato ao inesperado e sua capacidade para desenvolver rapidamente um plano de ação.

Importante ressaltar que não existe candidato bom ou candidato ruim. O que existe é o candidato com perfil mais adequado ao cargo e a cultura da organização.



"Num processo seletivo tudo é verificado"

RI - Como o senhor avalia a gestão de Recursos Humanos no Brasil?

Sório - Atualmente torna-se cada vez

mais necessária a área de Recursos Humanos mensurar suas ações através de procedimentos que possam respaldar ao máximo sua atuação nas organizações.

O objetivo é transformar a área num RH estratégico, cuja atuação está alinhada aos planos de negócios. Mas como fazer? Como criar um RH que funcione como agente de mudanças e que vai além do simples gerenciamento do capital humano, apoiando iniciativas e planos de ação que contribuam para a execução das estratégias do negócio?

Hoje, neste mundo tão cheio de transformações, em meio à globalização, fusões e aquisições, as empresas devem, cada vez mais, melhorar seus índices de competitividade e, para isso, ela depende quase que exclusivamente de seus Seres Humanos - motivados, felizes e orgulhosos dos valores compartilhados com a organização.

RI - O senhor defende que o ser humano deve buscar seus sonhos até o final?

Sório - Claro! Sonhar faz parte da vida, mas é fundamental realizar os sonhos.

RI - Existe algo em sua carreira que almeja e que ainda não alcançou? Se existe algo, o que é e qual sua meta para alcançá-lo.

Sório - Sim. Quero continuar o meu crescimento profissional e ocupar uma posição como Vice Presidente de Recursos Humanos e maximizar o uso dos meus conhecimentos. Estou me preparando para alcançar essa meta nos próximos 3 a 5 anos.