
PROGRAMA TRAINEE: Uma ferramenta para recrutar talentos.

Categoria: Projeto Interno

Temática: Pessoas

Resumo: A Empresa Júnior adotou moldes de trainee das Empresas Sêniores para que os alunos pudessem se interessar pelo processo de seleção, e assim, motivá-los a participar do Movimento Empresa Júnior (MEJ). Desta forma, um modelo de curta duração, que pudesse avaliar as competências de cada participante foi planejado e implantado. Este foi dividido em dinâmicas, avaliação situacional, entrevistas e apresentações de Planos de Ação. Como resultado, obteve-se um número relevante de inscritos, alunos satisfeitos e membros selecionados competentes e motivados. Feedbacks foram realizados com todos os interessados. E finalmente, a transmissão de conhecimento foi realizada para posterior posse dos membros na próxima gestão.

Introdução

A idéia de realizar um processo trainee nos moldes das Empresas Sêniores surgiu da necessidade de uma estrutura de seleção capaz de identificar perfis e competências dos alunos e de obter grande número de inscritos às vagas oferecidas pela Empresa Júnior.

A empresa é constituída por vinte e dois membros e todos os anos são abertas muitas vagas, devido a grande rotatividade. As vagas são abertas de acordo com a demanda apresentada, sendo que estas podem ser das seguintes áreas: qualidade, gestão de pessoas, administrativo-financeiro-jurídico, marketing e projetos. Os cargos de Presidência, Relações Públicas e Estratégico devem ser ocupados por membros que possuem um ano de empresa.

A metodologia adotada no trainee consistiu basicamente de cinco etapas: apresentação da empresa, avaliação situacional, dinâmica de grupo, entrevista e apresentação individual. Ao longo do processo, as competências dos trainees puderam ser avaliadas e listadas, sendo as mesmas analisadas continuamente até a seleção final com o intuito de aprovar membros que possuíam competências compatíveis à empresa e com bastante motivação.

Iniciado com a participação de cinquenta inscritos, o processo trainee 2010 selecionou dezessete novos integrantes, dos quais, em sua maioria, apresentaram excelente rendimento.

Desenvolvimento

O trainee 2010 da Empresa Júnior foi elaborado conforme os moldes das Empresas Sênior proporcionando aos alunos a oportunidade de conhecer o processo que irão encontrar no mercado de trabalho.

Para a elaboração do trainee foram necessários dois meses para preparação das dinâmicas, formulários de avaliação, entrevistas e padronização das etapas. Neste processo a maior preocupação foi com a duração do mesmo, já que, em edições anteriores, o processo seletivo geralmente demorava meses, sendo então planejado para durar cerca de um mês e meio. Buscou-se concentrar a maioria das atividades em um único dia, o “Sábado Trainee 2010”, e trabalhar intensamente para que as entrevistas e resultados pudessem ser executados e divulgados de forma a satisfazer as expectativas de todos.

A padronização dos documentos teve como objetivo, além da organização e da utilização na transmissão do conhecimento, tornar o trainee de fácil entendimento para os membros da empresa durante as inscrições e avaliações.

Com os documentos elaborados, todos os trainees previamente divididos em grupos e os respectivos membros da empresa definidos para lhes avaliar, pode-se dar início ao processo.

A etapa inicial consistiu na palestra de divulgação do trainee. Esta foi de grande importância, pois a partir dela foi possível motivar os alunos e proporcionar aos mesmos um primeiro contato com a Empresa Júnior.

Logo após a palestra foram abertas as inscrições, tendo os trainees o prazo de uma semana para se inscreverem. Para a inscrição foi dada uma orientação para os membros da empresa, devendo estes receber horário, currículo, histórico escolar e um litro de leite (doado a uma instituição filantrópica da cidade) de cada aluno e realizar o cadastro dos inscritos. Os trainees, a partir desta etapa, passaram a se comunicar através do e-mail com a empresa.

A próxima etapa foi uma palestra de apresentação das áreas da Empresa Júnior. Cada diretor teve cerca de uma semana para elaborar sua apresentação e enviar para a diretoria de gestão de pessoas com antecedência, para que a mesma pudesse criar uma apresentação contínua e coerente. Cada apresentação foi planejada para ter em média vinte minutos e assim foi executado.

Nesta palestra, na qual a presença era obrigatória, os alunos puderam tirar suas dúvidas e fazer anotações. Como a maior parte dos membros da empresa estavam presentes, os candidatos puderam conhecer melhor a equipe em conversa informal após as apresentações.

No dia seguinte à palestra, às 8 horas, deu-se início ao Sábado Trainee 2010. Dia, no qual, foi necessário uma enorme sincronia e organização de todos os envolvidos. Iniciou-se com uma dinâmica quebra-gelo proporcionando uma integração entre os trainees. Nesta dinâmica não houve avaliação, pois seu objetivo era tornar o ambiente descontraído, sendo a mesma bem rápida.

Logo após, os trainees foram divididos em grupos menores, de aproximadamente quatro pessoas, e em duas salas. Os membros da empresa foram direcionados aos grupos em que iriam avaliar, tendo estes em mãos as suas folhas de avaliação.

As instruções foram dadas e deu-se início a dinâmica de apresentação. Esta foi dividida em duas etapas: a primeira, em que, em trios, cada candidato teve um minuto para dizer suas características pessoais e profissionais, e na segunda etapa, em que cada candidato deveria descrever um dos outros dois candidatos que escutou, para o restante da sala. O trio foi escolhido previamente pela empresa para que pessoas que se conhecessem não falassem umas das outras. Nesta etapa, a pessoa deveria pegar um objeto em cima da mesa e fazer uma analogia à pessoa descrita, de forma que cada trainee demonstrasse sua criatividade.

Depois desta dinâmica, houve um intervalo e as salas foram organizadas para as avaliações situacionais. Esta se referia a uma situação problema que envolvia uma empresa de consultoria e as variáveis básicas: prazo, preço e qualidade do serviço prestado. Além disso os aspirantes deveriam citar três áreas da empresa que mais se assemelhavam ao seu perfil e duas que não, informando o porque das escolhas. A avaliação tinha como objetivo analisar os candidatos quanto à escrita, espírito empreendedor, capacidade de resolução de problemas, coesão, coerência e conhecimentos sobre a engenharia de produção e a execução de projetos.

A tarde, os trainees foram divididos em grupos maiores e diferentes aos que tinham trabalho até então, ainda em duas salas, para que os mesmos trabalhassem em uma dinâmica de grupo na confecção de um produto para uma fábrica de brinquedos. Estes precisaram elaborar um nome para a empresa, slogan, fazer uma descrição de cargos com atribuição de tarefas a cada candidato, criar o produto a partir de sucatas disponibilizadas, e por fim apresentar o trabalho a todos.

Nesta dinâmica várias competências puderam ser avaliadas como capacidade de trabalhar sob pressão, trabalho em equipe, organização, entre outras. A dinâmica não tinha como objetivo selecionar o melhor grupo, mas por fim, os próprios trainees se organizaram e elegeram por voto aberto a melhor idéia.

O Sábado Trainee 2010, encerrou-se portanto, com esta dinâmica de grupo e na mesma semana um grupo de trainees foi selecionado para a próxima etapa.

Na semana seguinte iniciaram-se as entrevistas. Estas foram realizadas no horário do almoço e à noite, com duração de vinte minutos, por três membros da Empresa Júnior, sendo dois deles de gestão de pessoas. Enquanto um membro apenas perguntava durante a entrevista, os outros dois faziam as devidas anotações. Ao final da entrevista, era aberto um espaço para demais perguntas, podendo abordar o currículo, horários, entre outros. Todas as avaliações foram avaliadas em um questionário.

Logo após às entrevistas os membros foram selecionados para a próxima etapa, a qual, consistiu em apresentar um Plano de Ação para a empresa. As ações deveriam solucionar problemas listados anteriormente pelos integrantes da empresa e que foram repassados aos candidatos.

Todos os trainees tiveram quatro dias para a elaboração de seus PAs, tendo estes que enviar seus slides até uma data estabelecida, para que nenhum aluno fosse prejudicado.

Foram dois dias de apresentações, tendo cada candidato dez minutos de apresentação, e cinco minutos de dúvidas reservados aos integrantes da Empresa Júnior, os quais compareceram em grande número.

Após as apresentações foi realizada a última seleção avaliando a pessoa ao longo de todo o trainee, buscando sempre avaliações anteriores. Nesta etapa final, foi divulgado os nomes e cargos que cada pessoa viria a ocupar na empresa na próxima gestão.

Uma reunião de confraternização foi realizada no intuito de integrar todos os trainees e membros da Empresa Júnior, para que a transmissão de conhecimento fosse realizada

com sucesso. A transmissão foi realizada em um mês, através da leitura de procedimentos operacionais padrão (POP's) e outros documentos das diretorias, e da presença em reuniões e na sede.

Os membros de gestão de pessoas realizaram feedbacks com os membros selecionados para norteá-los quanto às suas características que poderiam ser exploradas na empresa e melhor trabalhadas. Aos membros que não passaram o feedback foi realizado apenas aos interessados, de forma que estes pudessem identificar onde poderiam melhorar para um próximo trainee. O processo, desta forma, foi concluído conforme as expectativas e dentro do planejado, deixando a todo momento bem claro os critérios de seleção e o desejo de formar uma equipe motivada e competente para a próxima gestão.

Conclusão

O trainee 2010 obteve ótimos resultados, não apenas pela motivação dos selecionados, mas também porque pôde-se ver que muitos alunos que participaram e não foram selecionadas gostaram bastante do formato do processo seletivo e têm a intenção de tentar novamente uma vaga para o próximo ano.

Esta satisfação de ter participado do processo por parte dos candidatos selecionados surgiu principalmente pelo fato do processo ser bastante semelhante ao trainee das Empresas Sêniores, tendo estes relatado a importância da participação para se prepararem para o mercado de trabalho.

Desta forma, viu-se que com a utilização de um modelo de trainee que retrata a realidade das Empresas Sêniores é possível atrair muitos alunos para as Empresas Júniores. Este resultado pode ser alcançado por empresas de todos os cursos, tendo em vista que a maioria dos alunos irão passar por processos trainee ao se graduarem, aumentando desta forma, a vontade dos alunos de participarem do Movimento Empresa Júnior.

Com as Empresas Júniores, formadas por membros motivados e competentes podemos ter projetos melhores executados, trazendo não só benefícios aos membros, mas também aos clientes, e à sociedade como um todo, que ao longo dos anos, irá possuir profissionais com uma ampla experiência adquirida na Empresa Júnior.

Comentários

Na implementação do trainee algumas dificuldades foram listadas no intuito de estarmos sempre melhorando o processo,

- Devido ao grande número de alunos participando houve uma dificuldade de identificá-los no momento da discussão para a seleção, podendo ser a mesma sanada com o recolhimento de uma foto 3x4 dos candidatos.
- Muitas das idéias dos Planos de Ação apresentadas já são realizadas pela empresa, e assim, não são efetivas. Desta forma, os e-mails das diretorias poderiam ser disponibilizados para que os trainees possam tirar suas dúvidas, podendo os membros responder apenas se existe ou não a idéia implementada.
- Houve dificuldade na seleção dos membros na última etapa, pois havia um número muito reduzido de candidatos sendo interessante que um maior número de pessoas pasasse para a última etapa, visto que foi possível observar muitas características nesta fase final.
- Durante o Sábado Trainee 2010 surgiu dificuldade em organizar as informações repassadas aos candidatos, pois os membros estavam divididos em duas salas de forma que as instruções podiam diferir entre as salas. Desta forma, no próximo trainee, pode-se tentar realizar todas as atividades em uma única sala, já que uma falha na transmissão dessas informações pode interferir na execução das atividades.

Estas dificuldades listadas, por sua vez, não interferiram de forma significativa no processo, mas se implantadas podem trazer uma maior agilidade ao trainee.