

Dinâmica de grupo

Educação Física

Enviado por:

Postado em:31/10/2008

O Uniersia ouviu a opinião de empresas e pessoas ligadas à processos de recrutamento para descobrir quais são os dez principais erros cometidos numa dinâmica de grupo.Saiba mais...

Os 10 maiores erros na dinâmica de grupo Entenda o que pode acabar com suas chances de seleção Você pode até ficar nervoso na medida em que o processo de seleção da vaga que tanto almeja progride. Mesmo assim, consegue ser aprovado etapa a etapa. Chega então a dinâmica de grupo e tudo parece correr bem, mas no dia seguinte, um telefonema rápido ou mensagem eletrônica lacônica informa que você foi desclassificado. O que aconteceu? Tudo parecia ter corrido relativamente bem, mas você acabou descartado. Por que? Algumas vezes o motivo pode estar relacionado com algum deslize seu muito mais do que na capacidade que você tem para ocupar a tal vaga. Se se encaixar nas exigências de um cargo já é tarefa difícil, não dá para dar mole e errar justamente naquilo que parece mais elementar: o comportamento na dinâmica. Para isso, o Uniersia ouviu a opinião de empresas e pessoas ligadas à processos de recrutamento para descobrir quais são os dez principais erros cometidos numa dinâmica de grupo. Veja a seguir o que eles revelaram. Entrar mudo e sair calado "A dinâmica é uma ferramenta que reflete o dia-a-dia do trabalho da empresa. Para isso são analisadas as negociações, a execução de tarefas e a organização, entre outras coisas. O essencial para o candidato é se comunicar num processo seletivo. É necessário participar, falar, se expressar e não ficar alheio à discussão. Quem não interage corre o risco de deixar os concorrentes se sobressaírem. A proposta da dinâmica é entender como os candidatos agem, trabalham em grupo, expõe idéias e se relacionam. No entanto, deve-se manter o equilíbrio para não falar demais e bancar o líder, ou ficar sem participar e não mostrar as qualidades e potenciais." Luiz Alberto Bueno - gerente de recrutamento e seleção da Novartis Brasil Não conhecer sobre a empresa "Se o candidato chega à dinâmica e não sabe o que a empresa faz, transparece que não teve interesse de buscar informações sobre a companhia. Comparecer num processo seletivo informado sobre a organização, os produtos, o que desenvolve ou se está crescendo na área de atuação é muito importante para o desenvolvimento do candidato na dinâmica. Se existe conhecimento sobre a empresa há maior identificação e mais motivação dos candidatos." Renata Damásio - consultora de carreira da Cia de Talentos Vestuário inadequado "A roupa do candidato deve ser formal e não pode chamar mais atenção do que ele. O essencial é saber qual é o perfil da empresa para não errar. Para as mulheres o mais importante é tomar cuidado com saias e vestidos, além da maquiagem excessiva. Os homens devem evitar camisas coladas, calças jeans com muitos bolsos e o boné, que é inadmissível. Cores fortes, brilhos e acessórios vistosos também são mal vistos pelos selecionadores. Quando o candidato abusa na roupa, a empresa pode interpretá-lo como alguém artificial, que pode esconder alguma coisa e não tem muito a oferecer." Tadeu Otávio Tales Sampaio - coordenador de estágio e professor de Psicologia da Universidade Fumec de Minas Gerais Falar mal da empresa ou chefe anterior "É complicado um candidato que está em busca de novas oportunidades falar mal da empresa em que trabalha ou do atual chefe. Fica perceptível a postura errônea desta pessoa e a falta de ética. Existem outras maneiras de falar, o momento e a forma certa de colocar um ponto de vista. De imediato passa imagem negativa. As condições particulares não precisam necessariamente ser

ditas. De repente, ele fala que está a procura de algo novo, pois a organização vai contra o que acredita. Quando o candidato fala no impulso, a impressão que passa é que diante do primeiro problema com que se deparar, vai falar mal ou procurar outra coisa." Luciana de Barros - analista de recursos humanos sênior da unidade de venda direta do Grupo Whirlpool Fingir comportamentos "Inventar algo que não existe é uma forma negativa de tentar passar numa dinâmica de grupo. Se os observadores forem experientes, esta ação é percebida na hora. O candidato acredita que simular ou se colocar de forma não natural seja positivo para conseguir passar, no entanto, é erro grave. A dinâmica faz parte de um conjunto, e desta forma, manter postura fictícia não é fácil e pode contradizer com as atitudes e comportamentos. Os exercícios estimulam uma expressão espontânea e o candidato com postura irreal não vai ficar a vontade, ter criatividade e naturalidade." Alice Dias Paulino - psicóloga da UEM (Universidade Estadual de Maringá) e psicóloga do trabalho da ABRE (Agência Brasileira de Estágio) Supervalorização de si "Algumas características são fatais. O candidato que se supervalorizar olhará para grupo com visão superior. Porque ele é de escola ou faculdade melhor, fala idiomas e já viajou, pode chegar se achando o máximo e se julgar mais valorizado. Por mais sutil que seja, é perceptível e condenado pelas organizações. Muitas vezes não precisa nem falar, a própria postura da pessoa condiz com esta atitude. Hoje em dia a boa formação é considerada um diferencial, mas a competência comportamental também precisa ser desenvolvida." Ricardo Dreves - diretor geral da Dreves e Associados Consultoria em Recursos Humanos Currículo com informações mentirosas "Quem está procurando vaga deve apresentar conhecimentos reais no currículo, pois qualquer informação falsa pode ser percebida na dinâmica. Colocar inglês fluente e não falar, ter conhecimento em informática e o mesmo não existir, o desclassificará do processo. Na seleção, o candidato dá ênfase nos conhecimentos que mais domina, quando a dinâmica pede alguma atividade mais complexa, que exija os conhecimentos na prática, há chances de não se dar bem. Às vezes, a apresentação pessoal pode ser em inglês e faltar com a verdade nesta ocasião não soará bem de modo algum. Mentir em questões técnicas é inadmissível." Mirian Meireles - pedagoga e diretora da GNE (Gerenciamento Nacional de Estágios) Falta de postura "O compromisso profissional é observado o tempo todo. Tudo o que o candidato faz pode ser usado contra ou a favor dele. Chegar no horário, respeitar o local em que está, responder quando é chamado, fazer perguntas quando houver oportunidade, são fatores que precisam ser respeitados e, também, são valorizados pelos selecionadores. Quando não acontece, o candidato deixa uma imagem ruim. Na dinâmica de grupo compramos alguém e a pessoa se vende. Observamos mais o conteúdo do que a quantidade de ações." Camila Dantas - responsável pelo desenvolvimento pessoal da Braskem Conversas paralelas "Prestar atenção enquanto o colega se expõe é questão de respeito. Geralmente as turmas são grandes e requer paciência até todos se apresentarem. Evitar conversas com pessoas próximas mostra que existe foco com quem dirige a dinâmica ou com quem interage no momento. Deste modo, o candidato demonstra atenção, respeito, ética e profissionalismo. Quando há conversas, o selecionador pode interpretar como atitude de candidato sem concentração em suas ações e até como falta de educação com o próximo. Na maior parte das vezes o selecionador não vai chamar a atenção de quem tem esse comportamento, mesmo porque o objetivo é fazer com que as pessoas se mostrem como elas são." Paulo Ishimaru - gerente de comunicação do Grupo Soma Consultoria em Recursos Humanos Não dar importância ao trabalho da equipe "Quando o candidato trabalhou pouco há dificuldade de lidar com atividades em equipe. As instituições que não são de primeira linha forçam os alunos a fazer mais trabalhos em grupo, realizar atividades fora da sala de aula e procurar emprego. Consequentemente são candidatos que possuem conhecimento maior e podem se dar melhor numa dinâmica de grupo. Já os universitários das faculdades de primeira linha, em alguns casos por terem poder aquisitivo melhor, não são estimulados tão cedo a buscar oportunidades no mercado, executam mais atividades individuais e ficam centrados na própria instituição. Numa dinâmica é necessário entender de hierarquias, pessoas e como trabalhar em grupo." Ricardo Dreves -

diretor-geral da Dreves e Associados Consultoria em Recursos Humano Fonte: Portal da Educação
Física Universia Brasil - Emprego - 29/10/2008