

TERCEIRIZAR É VITAL

Débora Pappalardo

CONSULTORIA EM MARKETING JURÍDICO



Terceirizar é Vital

A prática da terceirização não é novidade no mundo dos negócios. Nas empresas do primeiro mundo e do Brasil, há tempos, pratica-se a contratação, via prestação de serviços, de empresas especializadas em atividades específicas; eliminando as que não cabem ser desenvolvidas internamente.

O período pós-guerra foi marcado por uma necessidade de reestruturação total e o mercado mostrava-se ávido por inovações. A economia mundial desfrutava de um crescimento sem precedentes. A demanda por novos produtos e novas tecnologias parecia inesgotável. Os recursos eram abundantes, tanto de insumos como de mão-de-obra. Os baixos custos de produção, os consumidores menos preocupados com a qualidade aliados à rápida expansão do mercado, criava um clima de prosperidade e otimismo. Nesse contexto, as empresas apoiavam-se em dois pilares: produzir e vender.

Na década de 70, com a crise petrolífera, a economia mundial sofreu mudanças radicais. Energia, insumos e a própria mão-de-obra tiveram um aumento drástico de custo. Aliado a isso, o crescimento do número de empresas pelo mundo, criou uma acirrada concorrência. O comportamento do consumidor sofreu forte alteração, provocado pelo acesso maciço e diário de informações. Esse mesmo consumidor passou a questionar cada produto antes de adquiri-lo, buscando melhor qualidade e menor preço.

Diante dessa nova realidade, as empresas viram-se obrigadas a questionar suas formas de administrar.

A terceirização surge como forma de compartilhar a eficácia econômica com novos métodos de gestão de mão-de-obra e com as inovações tecnológicas.

O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas tornar a empresa ágil, flexível e competitiva no mercado. A terceirização ao transformar os custos fixos em variável, melhora o processo produtivo, pois transfere numerário para a aplicação em tecnologia e em novos produtos.

Uma empresa de sucesso precisa ter claramente definido o seu “foco” de atividade – core business. Estarão fadadas ao desaparecimento, aquelas que não tiverem o direcionamento de seus negócios. Tão importante quanto definir o que fazer, é definir o que não fazer, só assim as pessoas saberão o que é importante à organização e a tendência será trabalhar nas atividades que levarão ao sucesso.

Diante disso, a terceirização de alguns processos tornou-se uma estratégia competitiva às empresas.

Dentre eles o processo de recrutamento e seleção.

A empresa ao definir seus objetivos estratégicos, percebe a necessidade de alocar as pessoas certas que possuam as habilidades necessárias para que proporcionem a maior eficiência possível no desenvolvimento de suas funções.

Empresas que terceirizam o processo de recrutamento e seleção incorrem com menor frequência com custos de contratações indevidas; pois a empresa terceirizada garante a seleção do profissional que se enquadra plenamente às exigências do cargo a ser ocupado.

O departamento de recursos humanos, ao longo do tempo, sofreu imensas mudanças e passou a ser considerado estratégico nas organizações. Deixou de ter um papel puramente operacional, passando a gerenciar pessoas, de modo a conduzi-las aos resultados esperados.

Uma consultoria externa além de garantir que o processo de recrutamento e seleção alcance seu objetivo de maneira eficiente, exonera os funcionários envolvidos nessa atividade dentro da empresa para exercerem outras atribuições no setor de recursos humanos, como, por exemplo, o treinamento e capacitação dos colaboradores.

A empresa quando terceiriza o recrutamento e seleção tem a garantia de sucesso, pois a consultoria externa não encerrará o processo até que apresente ao menos dois candidatos aptos à vaga; além de identificar as causas que levaram à vacância do cargo, evitando, assim, a recorrência da causa, na nova contratação.

Dentre as inúmeras vantagens, a terceirização do processo de contratação e seleção reduz custos de contratação, uma vez que a empresa contratante não necessita manter uma estrutura permanente para a sua realização.

Outra vantagem consiste na qualificação dos profissionais terceirizados que, frequentemente, participam de cursos de atualização e capacitação, obtendo novas técnicas de avaliação para determinar os perfis profissiográficos dos candidatos ao cargo, e, com isso, indicar ao cliente o profissional que mais se enquadra as suas necessidades.

Portanto, terceirizar os serviços de recrutamento e seleção deve ser considerada uma regra a ser seguida no mundo dos negócios nos dias atuais, pois permite à empresa focar todas as suas forças nas atividades que realmente contribuem para os resultados, além de possibilitar que a equipe de profissionais esteja mais capacitada para enfrentar todos os desafios que o mercado impõe na busca pelo alcance dos objetivos traçados pela empresa.

Débora Pappalardo

Débora Pappalardo é sócia da Inrise Consultoria em Marketing Jurídico, graduada em Administração de Empresas e Pós-Graduada em Gestão Financeira e Gestão de RH e Psicologia Organizacional, atuando no recrutamento e seleção de profissionais, bem como, no estudo de reestruturação organizacional de escritórios jurídicos.

inrise
Consultoria em Marketing Jurídico

Av. Brigadeiro Luis Antonio, 2729 • 5º andar • conj. 512 • São Paulo • SP
Tel.: (011) 3477.3443 • Cep: 01401-000
www.inriseconsultoria.com.br • Email: contato@inriseconsultoria.com.br