

# Confira 8 exemplos de dinâmicas para recrutamento e seleção

Confira 8 exemplos de dinâmicas para recrutamento e seleção

Você sabe o motivo de uso das dinâmicas para recrutamento e seleção? Elas desempenham um papel muito importante, ajudando a criar um ambiente onde os candidatos podem agir o mais naturalmente possível, demonstrando sua personalidade e a habilidade de interagir com pessoas desconhecidas.

O setor de RH aplica a dinâmica de grupo em situações para analisar se o candidato se encaixa na [cultura organizacional da empresa](#). Existem vários tipos de dinâmicas de recrutamento e seleção, cada um desenvolvido para obter um resultado. Vamos conferir alguns? Boa leitura!

## 1. Apresentações individuais

Comece com algo simples, pois o candidato, muitas vezes, já chega com a apresentação pronta e treinada. Adote modelos que permitam destacar não só as habilidades no trabalho, mas também a [diversidade cultural](#), social, os gostos e os desejos para a vida pessoal e profissional.

Algumas outras ideias para apresentação individual são: fazer um vídeo, levar um objeto que o represente, fazer apresentações visuais, escolher uma personalidade que combine com o seu perfil, dentre outras. Aposte em inovações, assim, o candidato necessitará utilizar vários recursos para se destacar na apresentação.

## 2. Dinâmica de entrosamento

Esse tipo de dinâmica de recrutamento e seleção foca a capacidade do candidato em se relacionar com os demais concorrentes. A habilidade de conseguir trabalhar com inúmeras pessoas, com perfis e comportamentos diferentes do seu, é uma característica essencial para o mercado de trabalho.

Prefira dinâmicas em que cada indivíduo interaja por, pelo menos, um momento com os outros: atividades que necessitem de duas ou mais pessoas para serem realizadas, que exijam a distribuição de funções de acordo com o perfil de cada um, dinâmicas que envolvam músicas ou outros recursos para descontrair os [candidatos](#) etc.

## 3. Dinâmica do desafio

As dinâmicas de desafio, como o próprio nome diz, envolvem propor desafios lógicos ou práticos para que a pessoa ou um grupo solucionem. Ela visa a avaliar a capacidade do candidato de [liderança](#), de obedecer a ordens, de trabalhar em grupo e, principalmente, de lidar com situações de estresse e pressão.

As práticas devem limitar os recursos necessários para serem concluídas: curto prazo, poucas informações, restrição de pessoal, escassez de recursos materiais e físicos — tudo isso pode ser aplicado para o desenvolvimento da dinâmica. Reproduzir típicos casos de trabalho sob pressão ajuda a selecionar o mais apto para aquela exigência.

## 4. Dinâmica da ilha do tesouro

O trabalho em equipe é algo muito importante para as empresas, por isso, é fundamental conseguir

medir o engajamento, o foco e o nível de colaboração que cada candidato pode oferecer em um trabalho coletivo.

Logo, a dinâmica da ilha do tesouro é uma dessas dinâmicas para recrutamento e seleção que vão auxiliar os responsáveis pela seleção nesse quesito. Para tanto, é necessário contar com algumas folhas de jornal e uma caixa de bombom, que representará o tesouro. Coloque os candidatos em dupla, dê uma folha de jornal para eles e posicione outra folha de jornal na extremidade posterior do ambiente. O desafio é fazer com que eles atravessem a sala utilizando a folha que receberam. Não se pode colocar os pés no chão e nem rasgar o papel e, se isso acontecer, a dupla será eliminada.

Só é possível vencer a dinâmica se as duplas se unirem, ou seja, convidar outra dupla para subir no seu jornal e utilizar o papel que sobrou para avançarem. No final do tempo, faça uma roda e converse sobre as percepções de cada candidato. Haverá quem não encontrará a lógica, quem descumprirá as regras por algum motivo e por aí vai. O importante é compreender o que passou pela cabeça deles durante o desafio.

## 5. Debate simulado

A realização do debate simulado é uma das melhores dinâmicas para recrutamento e seleção que uma equipe de RH pode fazer. É algo fácil e, de certa maneira, bastante conhecido. Consiste, basicamente, em separar os candidatos em grupo e entregar um assunto polêmico que normalmente pode contrariar as visões pessoais de quem estiver lá e eles precisarão defender as posições que foram entregues.

A dinâmica, nesse caso, vai ajudar a equipe a analisar a capacidade de adequação e argumentação dos candidatos. Quem será capaz de deixar de lado as suas emoções e formar boas bases argumentativas sem se alterar ou levar para o pessoal.

## 6. Trabalho em grupo

Como dissemos, a capacidade de trabalho em grupo dos empregados é algo fundamental na maior parte das empresas e da equipe. Por isso, dinâmicas que sejam capazes de colocá-los à prova e que demonstrem aos entrevistadores como eles se comportam nesses momentos são sempre muito bem-vindas.

O trabalho em grupo, também conhecido como painel ativo, consiste em colocar um problema fictício relacionado a dificuldades reais encontradas na rotina do trabalho e desafiar os grupos a realizarem as abordagens que eles entendam como a mais correta. Enquanto isso, o recrutador deve observá-los de maneira discreta para evitar que mudem o comportamento apenas para impressionar.

É claro que a resolução do problema é importante, mas o que deve ser observado em cada equipe é a maneira como cada um conversa, quem assume o papel de [líder](#), quem fala menos, quem fala tanto que não deixa outras pessoas participarem, quem parece bom em [delegar tarefas](#), entre outras possibilidades.

## 7. Dinâmica da observação

Muitos problemas podem acontecer na rotina de uma empresa apenas por falta de atenção, desde o envio de um e-mail para a pessoa errada até acidentes de trabalho. Logo, essa dinâmica visa a analisar o grau de concentração e observação dos candidatos em relação tanto a tarefas quanto a seus colegas de equipe.

Para tanto, coloque todos os participantes em um círculo, peça para eles se observarem por cinco minutos e depois mande fecharem os olhos. A partir daí, o recrutador começará a fazer perguntas simples, como: quem está com a camisa azul? Quem está de batom? Quem está com gravata listrada?

Há alguma flor na sala? Qual é o quadro que está na parede? E coisas do tipo.

## 8. Análise comportamental

Todas essas dinâmicas de recrutamento e seleção são criadas e aplicadas para que o profissional de RH consiga traçar o perfil do candidato que mais se encaixa nas expectativas do cargo. Uma pessoa muito agitada, por exemplo, teria dificuldades em trabalhar em funções burocráticas que exigem um ritmo mais calmo de serviço.

É interessante mesclar as dinâmicas individuais e em grupo, e cada uma pode apresentar diferentes resultados e, assim, ajudar a traçar um perfil mais complexo da pessoa. Não se esqueça de dar o [feedback](#) para o candidato. Além de ajudar em seu crescimento pessoal e profissional, isso demonstra que a empresa valoriza o tempo dedicado por ele. Seguindo essas dicas de dinâmicas para recrutamento e seleção, será possível construir uma equipe capacitada e eficaz.

Este post foi útil? Aproveite para assinar a nossa newsletter e ter acesso a outros conteúdos de qualidade relacionados ao tema.