pluxee

Manual do recrutamento inteligente: como ter os melhores profissionais no seu time

Saber atrair os talentos certos é uma das melhores formas de fazer o negócio performar bem. Neste e-book, te contamos como fazer um processo seletivo preciso, perspicaz e certeiro.

Índice

O desafio de atrair os melhores talentos 3

Como fazer um recrutamento inteligente 5

Clareza + capacidade analítica: essenciais para o RH 6

Candidatos e vagas: como dar match? 9

Atividades recomendadas 11

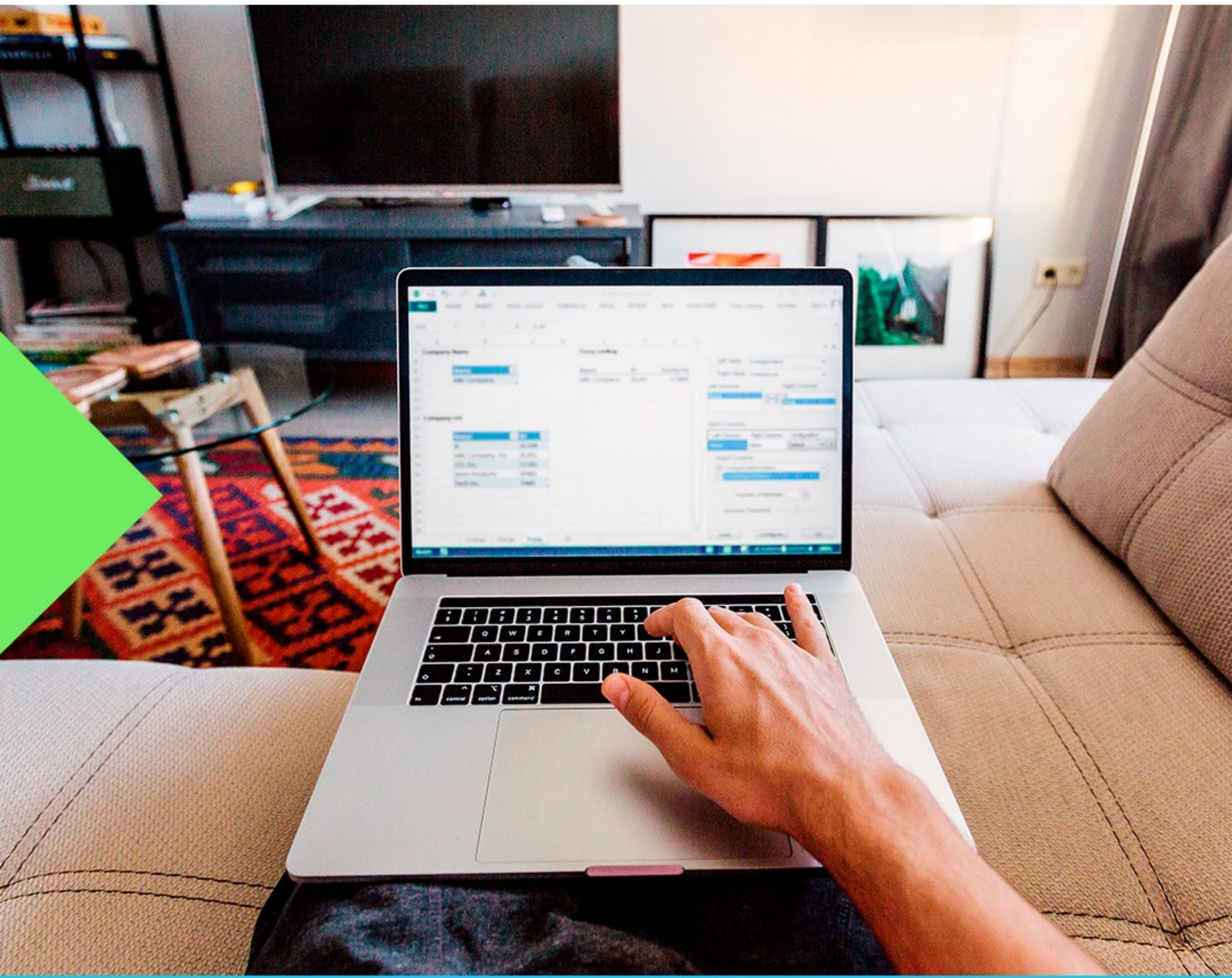
Gestão de dados: a tecnologia como aliada 14

E o que fazer depois de escolher? 16

O desafio de atrair os melhores talentos

A A disputa pelos melhores profissionais do mercado está cada vez mais acirrada. Tanto que, segundo estudo realizado pela consultoria **Gartner**, **atrair talentos é um dos maiores desafios atuais para o RH**. Em muitos casos, há mais vagas disponíveis do que pessoas interessadas, por exemplo. Para se ter uma ideia, segundo uma pesquisa feita pela companhia **ManpowerGroup**, a escassez de mão de obra qualificada chegou a 81% no Brasil em 2022 (a média global é de 75%).

São indicadores que mostram que **a corrida por equipes competentes é grande** – e, obviamente, saem na frente as empresas que têm a melhor estratégia de recrutamento.



Antes de começar, é fundamental ter em mente que esse plano não envolve apenas o processo seletivo em si. O motivo? **As pessoas precisam estar genuinamente interessadas em trabalhar na companhia**. E isso depende de como ela é vista entre os profissionais. Daí a necessidade – e a urgência – de que seja reconhecida como uma **marca empregadora**.

Segundo definição da **Forbes**, trabalhar esse conceito significa ter uma "boa reputação entre atuais e futuros funcionários". Isso depende de vários aspectos, sobretudo de como o negócio trabalha pautas **ESG** (ligadas à governança social, ambiental e corporativa).

Como fazer um recrutamento inteligente?

O primeiro passo é reconhecer que o processo seletivo se trata, hoje, de uma via de mão-dupla. Ou seja, candidatos precisam mostrar que **são interessantes para a vaga**, mas a empresa também deve **convencê-los de que oferecerá uma boa experiência**. Olha só o valor de ser reconhecida como uma marca-empregadora!
A segunda etapa é conhecer a fundo cada oportunidade aberta. Você tem de saber:

- **Principais tarefas/atribuições;**
- **Conhecimentos e habilidades necessárias;**
- **Quem será a liderança;**
- **E se haverá liderados.**

Converse com a área responsável para identificar todas essas informações. Em seguida, pense em como comunicar a oportunidade ao mercado. "O ideal é que a descrição seja clara, com o que se espera dos profissionais em todos os aspectos. Além disso, mostre o que será possível encontrar na organização", explica Monica Lobenschuss, coordenadora acadêmica do MBA em Business Strategy & Transformation do **Centro Universitário FIAP**.

Checklist da descrição das vagas

- **Descrição da empresa, seu propósito, principais clientes, posicionamento e objetivos**
- **Atribuições do cargo**
- **Competências obrigatórias e desejáveis**
- **Habilitações necessárias**
- **Benefícios corporativos oferecidos**
- **Faixa salarial**

Apenas 4% das empresas colocam o salário na descrição da vaga. A falta de clareza está entre os piores problemas do recrutamento, segundo estudo da Beeable.

Clareza + capacidade analítica: essenciais para o RH

O anúncio deve ter, além dos requisitos necessários para a vaga, descrições detalhadas sobre a cultura da companhia, qual é o seu propósito de atuação e os **principais benefícios corporativos oferecidos**.

Depois de validar essa descrição com as respectivas áreas, **escolha os meios de divulgação**. Mas, antes, busque identificar se algum colaborador atual da empresa se encaixa na proposta. Em seguida, comece e estratégia com o público externo. “Use plataformas de recrutamento, soluções trazidas por startups, consulte instituições de educação e use as redes sociais, como LinkedIn e Telegram”, sugere Monica.

Certamente, você receberá muitos currículos, o que exigirá uma triagem. O primeiro passo é eliminar os que estão muito distantes do que foi pedido. E aí entra o feeling do profissional do RH para reconhecer também aqueles que não possuem todas as habilidades técnicas, mas têm um grande potencial de evolução. Tenha isso em mente para não desperdiçar talentos. "**Um bom recrutamento deve sempre levar em conta as perspectivas de crescimento**", diz Monica.

Até aqui, você precisa:

1. **Conhecer profundamente a vaga.**
2. **Conversar com as áreas responsáveis pela oportunidade.**
3. **Ter clareza para comunicar.**
4. **Falar sobre cultura, propósito e benefícios oferecidos.**
5. **Verificar se algum colaborador poderia ocupar a vaga.**
6. **Escolher as melhores plataformas de divulgação.**
7. **Fazer uma triagem de currículos.**
8. **Ter sensibilidade para não descartar talentos promissores.**

“Um programa de recrutamento inteligente leva em consideração os conhecimentos técnicos dos candidatos, os aspectos comportamentais e também perspectivas de crescimento.”

Monica Lobenschuss

Coordenadora do MBA em Business Strategy & Transformation do Centro Universitário FIAP

Candidatos e vagas: como dar match?

Depois da triagem, comece a fazer as entrevistas individuais. Para Monica, é uma excelente oportunidade para identificar as **soft skills**, que são as habilidades comportamentais de cada candidato. Alguns exemplos: boa comunicação, capacidade para trabalhar em equipe, liderança, inteligência emocional e adaptabilidade. **Você deve fazer perguntas-chave para identificá-las**:

- **Como você lida com conflitos?**
- **Fale sobre alguma dificuldade que teve no trabalho e como conseguiu resolver?**
- **Você já pediu ajuda para alguém no trabalho? Como foi?**

Quando profissionais respondem esse tipo de questionamento tranquilamente, dando detalhes das suas experiências, geralmente têm tais habilidades bem desenvolvidas. Por isso, **o roteiro da entrevista é decisivo**.

“O script deve mudar de acordo com a vaga e com a pessoa”, alerta Monica. Cada contratação é única – e você só terá os **melhores talentos** se conduzi-la dessa maneira. Durante o papo, deixe os profissionais à vontade. O tom deve ser de conversa. Estimular o nervosismo só afasta os talentos das empresas. Esse tipo de tensão é normal no ser humano – e não uma indicação de funcionários ruins ou despreparados.

Além das entrevistas: atividades recomendadas

Para Monica, uma forma eficiente de identificar as soft skills é **propor uma atividade conhecida como Pitch**. Já testou? É uma breve apresentação de uma ideia, projeto ou de si mesmo.

Outro caminho interessante é apostar em **testes comportamentais**. Eles são capazes de identificar competências e, a partir disso, agrupar os candidatos em diferentes tipos de perfis. Assim, você consegue compor times mais diversos e criativos. “O segredo do sucesso é ter profissionais complementares, que possam agregar seus talentos e entregas em termos de organização, criatividade e inovação”, diz Monica.

Depois de fazer uma seleção dos profissionais interessantes, **agende entrevistas individuais entre eles e a liderança**. Lembre-se: o recrutamento é liderado pelo RH, mas permeia todas as áreas da empresa.

Um ponto importante: essas atividades que mencionamos aqui ocupam um tempo relativamente curto dos candidatos. Um processo longo, com tarefas que duram muitas horas seguidas, pode desmotivá-los.
Aliás, sempre que for contactar alguém para o processo, **explique com clareza como serão todas as etapas e a duração de cada uma**. É um cuidado que fará toda a diferença na preparação.

Até aqui, você precisa:

1. **Analisar as habilidades técnicas no currículo.**
2. **Chamar as melhores opções para entrevistas individuais.**
3. **Preparar um bom roteiro.**
4. **Transmitir calma aos participantes.**
5. **Esclarecer todas as dúvidas.**
6. **Analisar as soft skills individuais com técnicas e testes.**
7. **Agendar entrevistas com a liderança.**

“O segredo do sucesso é ter equipes diversas. Para isso, há vários testes comportamentais que podem identificar perfis em falta no time. Quando há pessoas iguais, a empresa fica despreparada para o novo contexto dos negócios.”

Monica Lobenschuss

Coordenadora do MBA em Business Strategy & Transformation do Centro Universitário FIAP

Gestão dos dados: a tecnologia como aliada

Um processo de recrutamento **gera muitos dados** – e você precisa fazer uma gestão eficiente deles. Afinal, desperdiçar informação só atrapalha a sua decisão, afastando os melhores talentos. Para Ana Meneghini, CRO da Sólides, **as maiores dores do RH são justamente a seleção de novos profissionais e os índices de turnover**.

Se o setor for estratégico, entretanto, os gastos desnecessários tendem a desaparecer. "**Quando o trabalho é orientado por dados, há uma queda de até 80%** no volume de problemas enfrentados no processo seletivo", diz a profissional.

Daí a importância de **apostar em ferramentas e softwares que podem auxiliar no gerenciamento de todas as etapas**. Esse tipo de ferramenta permite:

- **Criar um banco de currículos;**
- **Fazer a triagem de um modo mais simples, utilizando filtros de pesquisa;**
- **Realizar a análise comportamental, a partir dos dados identificados;**
- **Ter um histórico do percurso dos candidatos, desde o recrutamento ao dia a dia depois da contratação;**
- **Automatizar tarefas repetitivas, liberando a equipe para funções mais estratégicas.**

E o que fazer depois de escolher?

É hora de comunicar os escolhidos! Dê a notícia, se possível pelo telefone ou por uma ligação de vídeo. Isso demonstra cuidado e empatia. Explique claramente os próximos passos, encaminhando os novos colaboradores para quem irá cuidar deles a partir de agora. "Para os que não passaram, informe como foi o processo, a decisão e se há requisitos que não foram atendidos, para que possa haver melhoria", sugere Monica.

Também é uma maneira efetiva de **manter as portas abertas e uma imagem positiva no mercado**, dos dois lados.

Monica ressalta ainda que, da mesma forma que a equipe de Relações com Investidores, por exemplo, possui uma régua de comunicação para informar sobre os avanços da empresa, **o time de gestão de pessoas deve ter uma jornada de comunicação para o público interno e interessados**. "Se possível, crie um canal de via dupla para comunicar sobre a empresa e receber feedbacks", sugere a profissional.

Sumir, sem dar nenhum tipo de notícia, joga contra a sua estratégia de marca empregadora. Lembre-se sempre disso!

62,4%

dos profissionais acompanham as empresas que são premiadas e reconhecidas como marcas empregadoras, segundo um estudo do InfoJobs.

43,8%

dos funcionários se incomodam com a falta de feedback do RH no processo seletivo e **26,4%** não gostam de muitas etapas, de acordo o InfoJobs.

pluxee

Quer atrair os melhores talentos para a sua empresa?

Te mostramos como estruturar um processo seletivo eficiente que, somado à sua estratégia de marca empregadora, vai te ajudar a compor times excepcionais. Tenha certeza: a sua performance vai triplicar! Fique de olho nos nossos conteúdos e **assine a nossa newsletter** para ter acesso a mais informações valiosas!

Acesse mais conteúdos para ficar por dentro das novidades:
pluxee.com.br/blog

Bora conversar?

Peça um contato