

CARTILHAS DO HOJE

VAMOS FALAR SOBRE

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

POR IGOR RICK

WWW.INSTITUTODOHOJE.COM.BR

INSTITUTO
DO

Hoje

CONTEÚDO

Introdução	04
Capítulo I Atração e Divulgação de Impacto	05
Capítulo II Identificação dos Melhores Candidatos	07
Capítulo III Análise e Indicadores de Desempenho	09
Conclusão	11

SOBRE O AUTOR



Igor Rick

Olá, sou um executivo com mais de 20 anos de experiência em diversos segmentos e cenários de negócios, incluindo serviços, mídia, esportes e terceiro setor. Minha trajetória é marcada por uma sólida atuação em comunicação corporativa, governança, e projetos de leis de incentivo, além de uma forte capacidade de interação e negociação com níveis C-level e Board. Tenho experiência internacional e uso diário do inglês, liderando equipes multidisciplinares em contabilidade, fiscal, TI, jurídico, RH e comercial/marketing.

Atualmente, lidero o Instituto do HOJE, onde sou responsável por definir estratégias e coordenar equipes multidisciplinares para alcançar os objetivos institucionais.

@igorricks

INTRODUÇÃO

A IMPORTÂNCIA DE UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EFICAZ

No cenário corporativo atual, o processo de Recrutamento e Seleção (R&S) é um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer organização. A capacidade de atrair, selecionar e reter talentos define a eficiência operacional, além da competitividade e a inovação dentro da empresa. Esta cartilha, desenvolvida pelo **Instituto do HOJE**, visa fornecer um guia completo e prático sobre as melhores práticas de R&S, abordando desde a atração de candidatos até a análise de indicadores de desempenho.

O objetivo é capacitar gestores e profissionais de RH com ferramentas e conhecimentos necessários para conduzir processos seletivos mais eficazes, justos e alinhados com a estratégia organizacional. Vamos explorar cada etapa do processo de R&S, oferecendo insights valiosos e práticas recomendadas para garantir que sua empresa esteja sempre à frente na atração dos melhores talentos.

CAPÍTULO I

ATRAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE IMPACTO

Planejamento da Vaga

O primeiro passo para um processo de R&S eficaz é o planejamento detalhado da vaga. Este planejamento deve incluir a definição clara das responsabilidades, competências técnicas e comportamentais necessárias, além da cultura organizacional. Um job description bem estruturado é essencial para atrair candidatos que se alinhem com os valores e objetivos da empresa.

Definição de Responsabilidades e Competências

Responsabilidades: Liste todas as tarefas e responsabilidades que o candidato deverá assumir. Seja específico para evitar ambiguidades.

Competências Técnicas: Identifique as habilidades técnicas necessárias, como conhecimento em softwares específicos, linguagens de programação, ou certificações.

Competências Comportamentais: Determine as soft skills desejadas, como trabalho em equipe, comunicação eficaz, e capacidade de resolução de problemas.

Alinhamento com a Cultura Organizacional

A cultura organizacional deve ser refletida no job description. Descreva os valores e a missão da empresa, e como o papel do candidato contribuirá para esses objetivos. Isso ajudará a atrair candidatos que compartilham dos mesmos valores e estão motivados a contribuir para o sucesso da organização.

Planejamento da Vaga

A escolha dos meios de divulgação é crucial para atingir o público-alvo desejado. Plataformas online, redes sociais, sites de emprego e até mesmo eventos de networking podem ser utilizados para maximizar o alcance da vaga. A divulgação deve ser atraente e informativa, destacando não apenas os requisitos da vaga, mas também os benefícios e a cultura da empresa.

Plataformas Online e Redes Sociais

- **LinkedIn:** Ideal para vagas que exigem qualificações profissionais e experiência. Utilize grupos e páginas de empresas para aumentar a visibilidade.
- **Sites de Emprego:** Plataformas como Indeed, Glassdoor e Vagas.com são ótimas para alcançar um público amplo.
- **Redes Sociais:** Facebook, Instagram e Twitter podem ser utilizados para divulgar vagas de forma criativa e engajar um público mais jovem.

Eventos de Networking e Feiras de Emprego

Participar de eventos de networking e feiras de emprego permite um contato direto com potenciais candidatos. Esses eventos são oportunidades para apresentar a empresa, sua cultura e as oportunidades disponíveis, além de coletar currículos e realizar entrevistas preliminares.



CAPÍTULO II

IDENTIFICAÇÃO DOS MELHORES CANDIDATOS

Triagem de Currículos

A triagem de currículos é uma etapa crítica que deve ser otimizada para garantir a seleção dos candidatos mais qualificados. Ferramentas de automação e softwares de R&S podem ser utilizados para filtrar currículos com base em palavras-chave e competências específicas. Além disso, testes de aptidão, como lógica e idiomas, podem ser aplicados para avaliar habilidades técnicas e comportamentais.

Ferramentas de Automação

- **ATS (Applicant Tracking System):** Sistemas como Greenhouse, Lever e Gupy ajudam a gerenciar e filtrar currículos de maneira eficiente.
- **Palavras-chave:** Configure o ATS para buscar palavras-chave relevantes ao cargo, como habilidades técnicas, anos de experiência e certificações.

Testes de Aptidão

- **Testes de Lógica:** Avaliam a capacidade de raciocínio lógico e resolução de problemas.
- **Testes de Idiomas:** Verificam a proficiência em idiomas necessários para o cargo.
- **Testes de Personalidade:** Avaliam características comportamentais e como o candidato se encaixa na cultura da empresa.

Entrevistas Estruturadas

As entrevistas estruturadas são fundamentais para garantir a imparcialidade e a consistência na avaliação dos candidatos. Este tipo de entrevista segue um roteiro pré-definido de perguntas, permitindo uma comparação justa entre os candidatos. Treinamento de gestores e recrutadores é essencial para conduzir entrevistas eficazes e obter insights valiosos sobre os candidatos.

Preparação da Entrevista

- **Roteiro de Perguntas:** Desenvolva um roteiro de perguntas que aborde competências técnicas, comportamentais e situacionais.
- **Treinamento de Entrevistadores:** Garanta que todos os entrevistadores estejam treinados para conduzir entrevistas de maneira consistente e imparcial.

Condução da Entrevista

- **Ambiente Acolhedor:** Crie um ambiente confortável e acolhedor para que o candidato se sinta à vontade.
- **Escuta Ativa:** Pratique a escuta ativa, prestando atenção nas respostas e fazendo perguntas de follow-up quando necessário.
- **Avaliação Consistente:** Utilize uma matriz de avaliação para comparar as respostas dos candidatos de maneira objetiva.



CAPÍTULO III

ANÁLISE E INDICADORES DE DESEMPENHO

Indicadores de Recrutamento e Seleção

A análise de indicadores de desempenho é vital para a melhoria contínua do processo de R&S. Alguns dos principais KPIs incluem:

- **Turnover:** Índice de rotatividade de funcionários, que indica a quantidade de demissões voluntárias e involuntárias. Um alto índice de turnover pode sinalizar problemas na seleção ou na integração dos novos colaboradores.
- **Tempo de Fechamento da Vaga:** Tempo gasto desde a abertura da vaga até a seleção do candidato ideal. Este indicador ajuda a identificar a eficiência do processo de recrutamento.
- **Custo do Recrutamento:** Custo total do processo de recrutamento, incluindo tecnologias utilizadas, horas de trabalho dos recrutadores e despesas com anúncios de vagas.
- **Índice de Engajamento dos Candidatos:** Percentual de candidatos que completam todas as etapas do processo. Um baixo índice pode indicar problemas na comunicação ou na experiência do candidato.



Implementação de Ações Corretivas

Com base nos indicadores analisados, é possível identificar pontos de melhoria e implementar ações corretivas. Reuniões periódicas e ritos de gestão são recomendados para discutir os resultados e ajustar as estratégias conforme necessário, garantindo um processo de R&S cada vez mais eficiente e alinhado com os objetivos da empresa.

Reuniões de Análise



Revisão Mensal: Realize reuniões mensais para revisar os indicadores de desempenho e discutir possíveis melhorias.



Feedback dos Candidatos: Colete feedback dos candidatos sobre sua experiência no processo seletivo e utilize essas informações para fazer ajustes necessários.

Ações de Melhoria



Treinamento Contínuo: Ofereça treinamento contínuo para a equipe de R&S sobre novas técnicas e ferramentas.



Aprimoramento de Ferramentas: Avalie e atualize as ferramentas de recrutamento utilizadas para garantir que estejam alinhadas com as melhores práticas do mercado.



Melhoria na Comunicação: Garanta uma comunicação clara e transparente com os candidatos em todas as etapas do processo.

CONCLUSÃO

O FUTURO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: INOVAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

O processo de Recrutamento e Seleção é dinâmico e requer constante atualização e inovação. A adoção de práticas modernas e orientadas a dados não apenas otimiza o tempo e os recursos, mas também melhora a experiência dos candidatos e a qualidade das contratações. Esperamos que esta cartilha forneça um guia útil e prático para aprimorar suas estratégias de R&S, contribuindo para o crescimento e sucesso da sua organização.

A implementação de uma política de R&S bem estruturada é essencial para atrair e reter os melhores talentos, garantindo que sua empresa esteja sempre preparada para enfrentar os desafios do mercado. Continue investindo em melhorias contínuas e capacitação da equipe de R&S para manter sua empresa competitiva e inovadora.

