

Sucesso em recrutamento: como realizar um processo mais eficaz?

Wise Hands | Education + Woke

Você sabia que cerca de **50%*** das **contratações** externas falham **em até 18 meses**, inclusive em nível executivo?

Isso se dá por uma série de erros cometidos ao longo de todo o processo de recrutamento, desde o não entendimento correto das necessidades da posição até a desconsideração com o processo de aculturação do perfil contratado.

*Fonte: The Corporate Leadership Council, 2018.

Neste e-book, apresentamos dicas de como aumentar a **eficácia e assertividade** de seus **processos seletivos** e como evitar os problemas mais comuns no recrutamento.

O que você verá:

- As etapas do processo tradicional e os principais erros.
- As etapas de um processo bem estruturado de recrutamento.
- Vantagens de um processo de recrutamento bem estruturado.
- Como estruturar melhor o seu processo de recrutamento.

AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO TRADICIONAL

Os processos tradicionais, na maioria das vezes, atendem a um briefing de posição e buscam preencher uma série de habilidades demandadas pelas áreas, sem que haja o entendimento de qual a real necessidade por trás daquela contratação.

- 1** Briefing da posição
- 2** Busca por candidatos
- 3** Avaliação dos candidatos
- 4** Contratação

Durante as etapas desses processos tradicionais, frequentemente acontecem erros que impactam o sucesso da contratação no final. São elas:

- Falta de aprofundamento dos gestores da vaga sobre suas reais necessidades, quais os entregáveis prioritários e habilidades necessárias para a posição
- Falta de entendimento sobre o impacto de cada uma das etapas de recrutamento na performance do profissional contratado.
- Baixa capacitação dos entrevistadores participantes do processo e presença de vieses na tomada de decisão.
- Falta de atenção ao processo de acultramento.
- Falta de entendimento da real necessidade estratégica da empresa por trás da contratação.

AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO ESTRUTURADO

já um processo eficaz e bem estruturado de recrutamento deve começar com o entendimento do objetivo estratégico da empresa e ir além da contratação, considerando também o período de adaptação do profissional.

Para que isso aconteça, é necessário olhar atentamente para a necessidade da empresa e do profissional em cada etapa do processo.

- 1** Entendimento da demanda
- 2** Construção do pipeline de candidatos
- 3** Início do processo de recrutamento
- 4** Encantamento dos candidatos
- 5** Processo de avaliação e definição do candidato
- 6** Contratação e pós-contratação

E quais são as vantagens de realizar um processo de recrutamento como esse?

O processo bem estruturado pode ter inúmeros impactos positivos no negócio, inclusive nos resultados. Confira alguns:

Redução de custos

o evitar retrabalho e minimizar o risco de erros na contratação, o que afeta diretamente os custos e tempo de execução.

Reforço do direcionamento estratégico

o profissional precisa fazer total sentido para o momento da empresa e para os desafios que quer enfrentar. Quanto maior for a assertividade da contratação em termos de planejamento estratégico e objetivos da companhia, maiores serão os resultados.

Evolução da cultura organizacional

mapear pontos sobre cultura, propósito e valores durante o processo permite consolidar ou evoluir a cultura na medida que novos profissionais com comportamentos e perfis se juntem à companhia.

Employee Experience

o recrutamento é um fator relevante para a experiência do colaborador, não só no momento de onboarding da jornada, impactando a percepção do profissional que chega, mas também nos colaboradores que já estão no time.

Retenção de talentos

um desafio cada vez maior nas empresas, os problemas com a retenção de talentos podem ser mitigados durante processo de recrutamento e seleção, quando é possível alinhar questões sobre salários, benefícios, perfil, fit cultural, perspectiva de carreira e propósito.

COMO ESTRUTURAR SEU PROCESSO DE RECRUTAMENTO PARA REDUZIR ERROS

- 1** Dedique energia e tempo para entender e desenhar com profundidade a real demanda da vaga;
- 2** Tenha um excelente pipeline de candidatos;
- 3** Faça um processo estruturado de avaliação e tenha atenção aos vieses ou avaliações superficiais;
- 4** Busque o máximo de informações a respeito do candidato escolhido;
- 5** Faça um bom onboarding;
- 6** Não negligencie o processo de adaptação do novo colaborador.

CONFIRA DICAS PARA CADA UMA DESSAS ETAPAS

Entendendo a demanda

É comum percebermos a dificuldade dos requisitantes das vagas em definir com clareza suas reais demandas e problemas, o que gera um briefing não assertivo, a baixa efetividade do processo de recrutamento e dificulta a adaptação e performance do executivo contratado.

Como evitar que isso aconteça

- >> Tenha clareza quais são os problemas precisam ser resolvidos;
- >> Identifique quais entregas de curto e longo prazo são cruciais para o sucesso da contratação;
- >> Entenda as competências críticas para que o candidato possa entregar seus resultados e enfrentar as barreiras e desafios da vaga;
- >> Entenda quais as habilidades técnicas são indispensáveis para o sucesso da contratação;
- >> Entenda as competências da equipe atual e tenha clareza do que falta ou o que pode ser complementar para que a equipe performance ainda mais;
- >> Construa um briefing objetivo, claro e direto.

Criando o pipeline de candidatos

Construir um pipeline robusto de potenciais candidatos para suas vagas é uma etapa chave para o sucesso da contratação.

Pesquisas de renomadas universidades do mundo mostram que explorar as diferentes fontes de potenciais candidatos gera resultados diferenciados.

Mesmo que você queira comparar com candidatos externos

Avalie seu pipeline de talentos internos

Que tal pedir indicações internas para o processo?

Engaje seus colaboradores

Anuncie em sites de carreira, em sua página corporativa, utilize o hunting direto e peça indicações*

Expanda a rede externa de atração de candidatos

*Atenção: em determinadas situações a necessidade de confidencialidade do processo pode restringir suas potenciais fontes.

Iniciando o processo de recrutamento

Com uma boa lista de candidatos em mãos e garantindo que todos os fatores foram capturados, inicia-se o processo de recrutamento.

Nessa etapa, considere as dicas abaixo para otimizar o seu processo:

Caso esteja buscando um candidato do mesmo setor ou setores correlatos, lembre-se de verificar se colegas da empresa possuem contato com o candidato desejado;

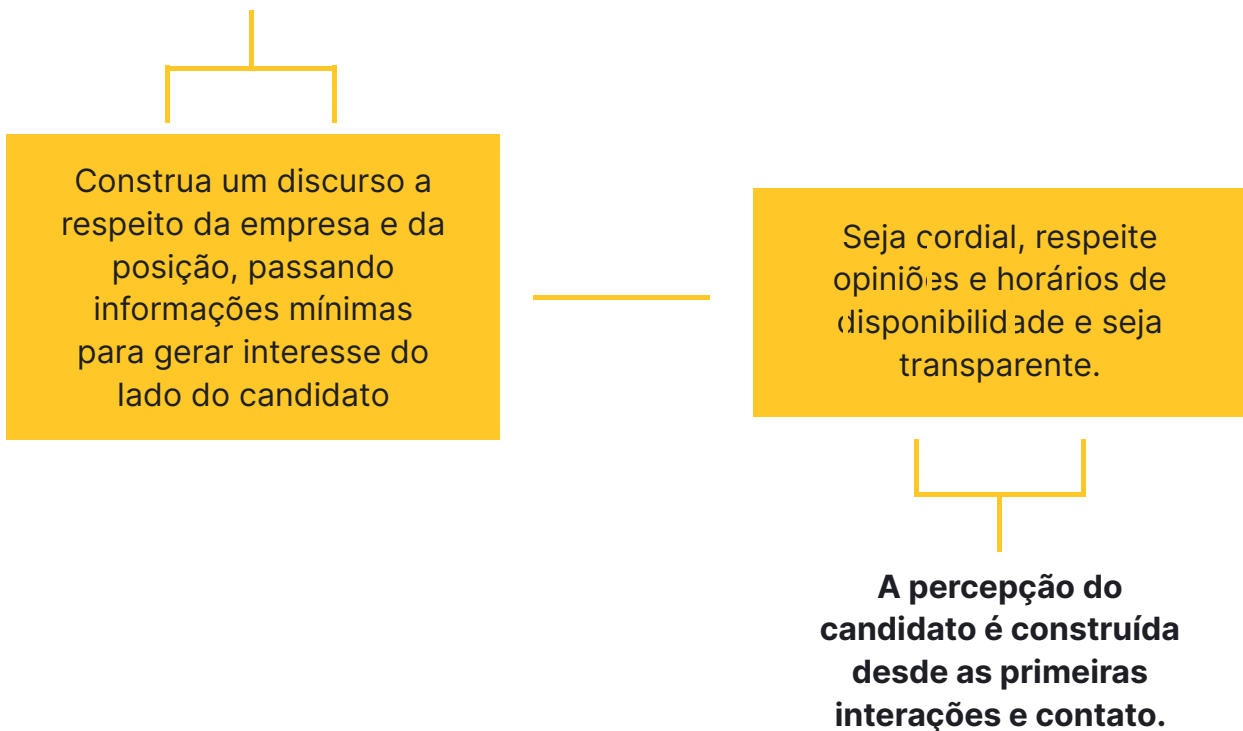
Quanto maior for o seu número de conexões no LinkedIn, mais fácil será a obtenção de contatos;

O quanto antes você começar a executar essa etapa de recrutamento, melhor será a obtenção de contatos e início do processo.

Encantando candidatos

A experiência do candidato é um dos fatores mais relevantes no processo de recrutamento. As primeiras interações são extremamente importantes para atrair e gerar o interesse do mesmo, especialmente quando a empresa faz uma abordagem proativa.

Antes de iniciar as abordagens telefônicas



Processo de avaliação

Um dos mais importantes problemas nos processos de recrutamento está relacionado à falta de preparação dos entrevistadores para avaliarem os candidatos, seja porque não realizam entrevistas com tanta frequência ou porque de fato nunca foram capacitados.

Como evitar que isso aconteça?

- >> Defina sempre antes do início do processo quem serão os entrevistadores e quais competências cada um deve avaliar durante a entrevista;
- >> Treine e selecione seu time de avaliadores;
- >> Solicite uma preparação prévia de cada entrevistador;
- >> Durante a entrevista, busque evidências das competências sob sua responsabilidade;
- >> Conclua o processo de avaliação promovendo uma “mesa redonda” entre os avaliadores para discutirem todas as evidências encontradas;
- >> Solicite ao candidato possíveis referências profissionais que você possa acessar considerando pares, líderes e equipe;
- >> Em contato com as referências, busque elementos que tragam novas evidências ou que esclareçam dúvidas que tenham surgido no processo de avaliação;
- >> Busque em seu networking outras possíveis referências*;
- >> Lembre-se que opiniões pessoais são enviesadas. Seja sempre claro;
- >> Tenha muita atenção para não expor o candidato;

*Atenção: ao buscar pessoas não indicadas pelo próprio candidato, redobre a atenção a confidencialidade para não expor o candidato e criar um sério problema.

Um bom processo de avaliação leva em consideração as seguintes dimensões:

- Competências técnicas
- Fit cultural
- Competências contemporâneas
- Motivação

Contratação e pós-contratação

Contratação

Os motivadores e expectativas do candidato devem ser mapeados ao longo do processo para evitar surpresas no momento da oferta e no período de contratação. E mesmo após o aceite, é importante manter a proximidade para mantê-lo engajado durante a transição.

Pós-contratação

Agora que o candidato já tomou sua decisão e a oferta foi aceita, lembre-se do onboarding. Fazer com que o candidato se sinta conectado com o time e seja bem recebido impacta em seu engajamento e motivação, facilitando muito o processo de adaptação.

- [O onboarding é iniciado no momento de aceite da oferta;
- [Não espere o candidato iniciar para facilitar sua chegada e causar uma boa impressão;
- [Todo o processo burocrático de admissão já diz muito sobre sua empresa;
- [Facilite a entrega de todos os equipamentos e elementos necessários para seu início;
- [Entregue materiais que facilitem a compreensão sobre como tudo funciona;
- [Selecione um “colega” ou “buddy” para ser o responsável por facilitar a chegada do novo colaborador.

Ainda durante a etapa de pós-contratação, é importante levar em consideração alguns fatores.

Estudos comprovam que uma parcela muito elevada da falta de conexão do candidato está relacionada à negligência no processo de adaptação. Esse processo pode levar de 6 a 12 meses em cargos de entrada e até 18 meses para cargos de alta liderança.

Confira algumas dicas para esse período.

- [As pessoas pensam, agem e se comunicam de formas distintas e isso é saudável;
- [Mesmo líderes e executivos experientes tendem a "impor" o seu estilo;
- [Ser um facilitador da relação é uma tarefa imprescindível do líder direto;
- [Ser um facilitador da relação também é responsabilidade de quem está chegando;
- [Sem a atenção a adaptação, ruídos sobre expectativas e entregas aumentam drasticamente;
- [Esse processo, se bem conduzido, aumenta muito a performance.

Com a crescente valorização dos profissionais qualificados e a importância de atrair e reter os melhores talentos, executar um excelente processo de recrutamento e seleção se torna indispensável, uma vez que é evidente o impacto nos resultados das empresas, na cultura organizacional e no desenvolvimento dos profissionais.

A atuação da área de recrutamento deve, então, ser cada vez mais estratégica, o que exige um posicionamento muito além da busca por candidatos e melhorias em todas as etapas do processo.