

# Recrutamento

Onde estamos e para onde vamos

Uma má contratação pode custar até 30% do salário anual do empregado.

CareerBuilder,  
"The Cost of Bad Hires"

O que fazer para uma boa performance na contratação?



# Diversidade, tecnologia, crenças e valores.

76% dos gestores têm dificuldade em encontrar candidatos alinhados a técnica e cultura, segundo a Glassdoor.

A McKinsey mostra que 85% das empresas priorizam a diversidade, melhorando a cultura organizacional e o desempenho financeiro. Para tanto, usa-se de tecnologia para identificar crenças e valores dos candidatos, promovendo contratações de maior valor.



# Mapa de anúncio de vaga



## • Descrição do Cargo

Título claro e atraente  
Responsabilidades  
Benefícios



## • Diferenciais competitivos

Destacar aspectos únicos seus  
Valores e propósitos



## • Clareza e concisão

Evitar o excesso de informações. Detalhar a jornada de contratação



## • Expectativa

Reforçar as expectativas desejadas.  
Representar a contribuição da empresa.  
Representar os ganhos de carreira

# Tecnologia a favor do recrutador

A tecnologia é uma aliada indispensável para os profissionais de recrutamento, facilitando a busca e avaliação de candidatos e melhorando a eficiência e precisão das contratações.



## Triagem de Currículos:

IA analisa grandes volumes de currículos rapidamente.



## Chatbots:

Conduzem entrevistas preliminares e respondem a perguntas frequentes.



## Acessibilidade:

Plataformas como Zoom e Teams permitem entrevistas remotas.



## Gravação:

Entrevistas podem ser gravadas para revisão e avaliação posterior pela equipe.



## Centralização:

Sistemas como Workday e Taleo centralizam todas as etapas do recrutamento.



## Automação:

Automatize o agendamento de entrevistas, envio de e-mails e gerenciamento de dados.

# Experiência do candidato

**Para garantir um processo de recrutamento eficaz e humanizado, é essencial adotar práticas que promovam uma experiência positiva para os candidatos.**

---

Torne o processo de entrevista uma experiência positiva e acolhedora. Ofereça tours pela empresa, encontros com futuros colegas e sessões de perguntas e respostas.

---

Promova um ambiente de recrutamento inclusivo onde todos os candidatos se sintam respeitados e valorizados, independentemente de sua origem ou identidade.

---

Utilize grupos de afinidade e funcionários atuais para ajudar a conectar com candidatos de diversos backgrounds.

# Fator humano é fundamental

Este é o momento de “humanizar” o processo de recrutamento. É quando você deve criar formas para que os candidatos selecionados aprofundem o contato com a sua empresa, seja por meio de entrevistas pessoais, de dinâmicas ou de qualquer outra atividade que os coloque em contato com o ambiente e a equipe.

O importante é eleger práticas que se adequem à cultura organizacional.



# Habilidade técnica dos candidatos

Avaliar habilidades técnicas de candidatos de forma remota exige o uso de diversas ferramentas e métodos para garantir a precisão e a eficácia do processo. Listamos abaixo algumas ferramentas que podem ser utilizadas para te auxiliar na hora das avaliações:



Plataforma que permite criar testes baseados em competências, simulações de tarefas, e relatórios detalhados de desempenho.

[CLIQUE E ACESSE](#)



Oferece testes para habilidades de gestão, liderança e administrativas, com avaliações de competência e personalidade e testes de julgamento situacional.

[CLIQUE E ACESSE](#)



Ferramenta que combina entrevistas em vídeo com testes de habilidades e avaliações de jogo, permitindo testes de aptidão e feedback instantâneo.

[CLIQUE E ACESSE](#)



## RH, guardião da cultura

O RH é o guardião da cultura da empresa, mas é o gestor da área quem vai avaliar as habilidades técnicas.

**“Qualquer recrutamento que não envolva líderes de áreas diferentes tem grandes chances de falhar”**

Michael Page

Consultoria de recrutamento especializado.

Assim, com o conhecimento das habilidades necessárias e dos desafios a serem enfrentados, esses profissionais possuem maior propriedade para a busca de talentos.

# Fit Cultural

Após essas etapas, você certamente terá o que é preciso para decidir. Mas, antes de bater o martelo na contratação, você pode inserir uma última atividade para confirmar o fit cultural.

Uma ideia é organizar entrevistas com os colaboradores mais experientes da empresa, que são capazes de avaliar se aquela pessoa vai, de fato, encaixar-se no organograma.





## **Recrutador, essa mensagem é para você!**

Por fim, algumas dicas para comunicar-se com os candidatos. Odile Aidar, consultora de recrutamento da Michael Page, ressalta a importância de entender os motivadores dos candidatos.

Sem esse entendimento, há uma grande chance de oferecer um projeto indesejado. Dois fatores indispensáveis na entrevista são conhecimento de mercado e escuta ativa. "Estar atualizado transmite segurança e confiança aos candidatos", diz ela.

Ouvir atentamente as demandas dos candidatos permite adequar melhor a proposta.



## Vamos conversar

Estamos disponíveis para fortalecer em conjunto a área de RH da sua empresa!

Conte com a Way para apoio no desenvolvimento de pessoas e negócios!



**way**  
INTELIGÊNCIA  
FINANCEIRA

☎ 11 4521-5556

☎ 11 95151-1198

