

EBOOK

INTELIGÊNCIA EM PROCESSOS DE RH



COLOQUE SUA EMPRESA NA VITRINE PARA ATRAIR OS MELHORES TALENTOS EM PROCESSOS DE SELEÇÃO

O ponto de partida deve ser a sua cultura organizacional - conjunto de valores, missão e visão que influenciam atitudes e comportamentos, já que profissionais de alta performance optam por culturas que se alinhem e combinem com o que acreditam. Isso porque o processo de atração deixou de ser unilateral e a escolha não é mais parte do empregador, e sim de candidatos cada vez mais qualificados.



1- DEFINA O PERFIL DA VAGA E DO PROFISSIONAL DESEJADO



A descrição de vaga é uma janela para o mundo de como uma organização entende suas oportunidades, áreas e cultura. A forma como são descritos os papéis e responsabilidades de um colaborador, as atividades a serem desempenhadas e o ambiente de trabalho irão mostrar o DNA da empresa e sua proposta de valor para potenciais talentos.

A descrição de vaga deixou de ser mera ferramenta do RH e hoje, é a porta de entrada dos candidatos à sua empresa. E, por isso mesmo, é preciso proporcionar uma primeira impressão de impacto para conectar a pessoa certa ao cargo certo.

Busque estas informações: quais os requisitos tem correlação com o que é necessário da vaga? O que é realmente esperado do candidato e como é possível transformar a vaga em algo? Faça as perguntas certas e alcance as informações desejadas. Por exemplo

Qual atividade o profissional vai realizar? Qual será sua rotina de trabalho?

Qual nível técnico/escolaridade deve ser requerido?

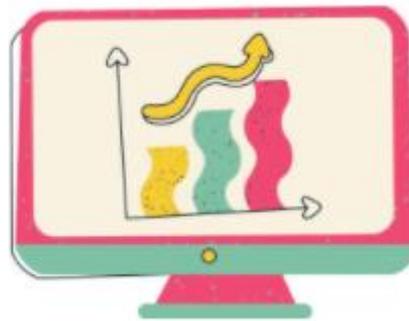
Quais as qualidades e competências comportamentais necessárias?

Tudo isso deve ser descrito justamente com o horário de trabalho, salário. Uma descrição detalhada da vaga. Ideal conversar com os já colaboradores da empresa a respeito das competências técnicas e comportamentais requeridas, para enriquecer o processo seletivo.

2- PLANEJE SEU PROCESSO DE SELEÇÃO

1. PUBLICAÇÃO/PROPAGAÇÃO DA VAGA

Identificar a vaga a ser analisada. 2 - Determinar qual a melhor abordagem dos procedimentos ou métodos afim de colher todos os dados necessários com o contratante (questionário, entrevista e observação). 3 - Coletar e revisar os dados. 4 - Resumir e documentar 5 - Ajustar a mensagem, fotos ...



2. OTIMIZANDO SUA DESCRIÇÃO

Título: Engenheira(o) Front End Plena(o)

Descrição:

Estamos à procura de profissionais de engenharia inteligentes, para se juntarem à nossa equipe e nos ajudarem a crescer, mantendo nosso site belo, rápido e incrível.

Quais são as funções?

A principal responsabilidade desta função é simples: criar a melhor experiência de usuário possível para recursos na área de trabalho e na Web para dispositivos móveis. Para isso, há a colaboração com nosso incrível time de designers para explorar possibilidades por

meio de brincadeiras visuais e interativas, e depois traduzí-las em código de produção e markup.

Habilidades você precisa?

-O front-end é estruturado como um aplicativo de página única, que é escrito usando o Closure e outras tecnologias, então você deve ser forte nessas áreas;

-Você colaborará com sua equipe via git usando filiais de recursos em um ambiente contínuo de deploy;

-Seu código será revisado por seus colegas e você deverá fornecer feedbacks construtivos para os outros.

Quais são os requisitos?

Formação em Bacharel em Sistemas de Informação, Ciências da Computação. **Desejável** pós-graduação na área.

Conhecimentos em:

- javascript;
- jquery;
- html, css, xml;
- bootstrap e jquery.

E quais os benefícios?

- Regime de contratação CLT;
- Salário a combinar, mas pagamos compatível com o mercado;
- Assistência odontológica;
- Assistência médica;
- Vale-refeição e alimentação;
- Vale transporte ou estacionamento;

PARA ONDE ENVIAR O CURRÍCULO COM A VAGA DESEJADA NO TÍTULO DO MESMO.



3- CAPTAÇÃO DE CURRÍCULOS

1- PLATAFORMAS DE DIVULGAÇÃO DOS ANÚNCIOS

- Aproveite o que as ferramentas gratuitas oferecem, mídias sociais, linkedin, Trabalha Brasil, comunidades do face book, sites de anúncios em geral.
- Vá aonde os seus candidatos estão, INSTITUIÇÕES DE ENSINO, ENTIDADES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E SISTEMAS FIES E FIESC
- Divulgue em portais segmentados por profissão e interesse.

Ao captar currículos, não esqueça de pedir para enviarem com o título da vaga no título do e-mail, assim você poderá separar por pastas para cada vaga aberta.

2- FUNIL DE CURRÍCULOS



-A primeira fase é de exclusão de currículos, verifique currículos que devem ser descartados por questões básicas como, falta de informações, localização, questões técnicas, requisitos exigidos, ...

-Os currículos que sobraram serão a fase da seleção, escolha entre 15 a 20 currículos os mais destacados e os demais guarde os outros em um banco de currículos. Você pode reutilizar em outros processos posteriormente.

Estes 15 a 20 currículos

selecionados, você entre em contato via whatsapp ou e-mail para confirmar ainda o interesse e disponibilidade e checar se possuem os requisitos exigidos para a vaga em questão enviando novamente a descrição da vaga publicizada. Pois as vezes mal leem as descrições de vagas e se candidatam ainda assim.

-Os currículos selecionados e que responderam a confirmação de interesse serão chamados para entrevista com o recrutiter podendo ser via remota para facilitar o processo.

-Destas entrevista selecione de 5 a 3 currículos e envie a seu gestor para saber quais deles ele quer entrevistar, ou a todos, será a entrevista final onde vocês dois entrevistam juntos.

-lembre-se sempre de enviar mensagem para os candidatos que não foram selecionados para as etapas seguintes agradecendo e deixando a informação do banco de currículos.

4 - TESTES

Quando a vaga exige um nível técnico avançado sugere-se aplicar testes e dinâmicas para esta checagem.

Pode ser pedido um pequeno vídeo para apresentação pessoal e contar algo a mais sobre o candidato e que expresse a vontade de trabalhar na empresa.

5 - VALORIZE AS INDICAÇÕES

Já que os colaboradores já conhecem a rotina e a política da organização. Com a indicação, considera-se que o candidato já está ciente de como é como funciona a empresa, vindo teoricamente mais preparado.



6 - NA ENTREVISTA FALE DAS VANTAGENS

Falar que na empresa se tem a cultura do feedback, do desenvolvimento, da integração, da qualidade de vida.

Solicitar ao candidato referências de locais em que já trabalhou.

APOSTE EM CANDIDATOS INTERESSADOS EM APRENDER

Avaliar se o candidato sente afinidade com a área, tem vontade de aprender.

Deixar pronta uma mensagem de agradecimento do currículo recebido, avisando o recebimento do e-mail e que será entrado em contato o mais breve possível.

“Contratar os melhores profissionais ou criar uma equipe vencedora são tarefas desafiadoras. Mas elas se tornam mais possíveis quando a empresa se dispõe a considerar que o processo de seleção é parte da estratégia do negócio e que, em alguns momentos-chave, vale a pena buscar o apoio de uma equipe especializada em recrutamento. Afinal, por mais que a tecnologia evolua, as empresas sempre serão formadas por pessoas.”

**Obrigada por ler nosso material! Esperamos que tenha gostado!
Que tal compartilhar com outros profissionais de RH?**

Giuliana Remor

Psicóloga Clínica e organizacional CRP 12-05268



[@onlinepsicologia](https://www.instagram.com/onlinepsicologia)



www.onlinepsicologia.com.br

Júlia Schürhaus Eller

Estudante de Gestão de RH



[@orhestrategico](https://www.instagram.com/orhestrategico)

