



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

como não cair na **armadilha** de fazer o processo de recrutamento e seleção por conta própria.

Introdução

No Brasil, segundo o SEBRAE, uma em cada quatro empresas fecham as portas antes de completar dois anos. Este encerramento precoce acaba gerando uma perda financeira grande, pois 54% perde tudo ou grande parte do dinheiro investido.

Para um negócio funcionar bem, é necessário que o empresário seja capaz de dividir sua atenção para atender demandas de diversas áreas, como:



Finanças



Estratégia de vendas



Marketing Digital



Tributação e Contabilidade



Custos e Formação de preço de vendas



Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção

Com tantas questões que precisa ter em mente, o empresário pode vir a perder o foco e gastar muito tempo e esforço para resolver uma situação que seria solucionada com assertividade por uma empresa especializada, como é o caso das consultorias em processo de Recrutamento e Seleção.

Neste e-book, vamos falar um pouco sobre as preocupações vividas pelos empresários brasileiros; as consequências de um processo de recrutamento e seleção que foi mal realizado; as habilidades de um recrutador profissional; e os tipos de recrutamento e seleção.

Boa leitura!

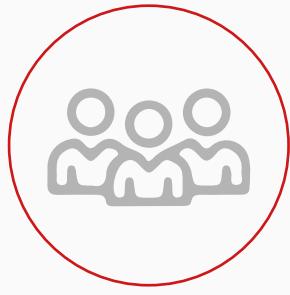
Preocupações vividas pelos empresários brasileiros



A Endeavor, a Neoway e o Datafolha realizaram uma pesquisa em 2016 com aproximadamente 1.000 empreendedores brasileiros, de variados perfis e diferentes níveis de performance para decifrar seus maiores desafios.

Perfil do Empreendedor	Amostra
Empreendedor de Alta Performance	270
Empreendedores de Alto Impacto	123
Empreendedores gerais	524
Empreendedores de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)	162

Veja a seguir as principais preocupações vividas pelos empresários brasileiros.



1 - Gestão de pessoas

Em gestão de Pessoas (médias de 1 a 10)	Geral	Alta Performance	Alto impacto	TIC
Desenvolvimento de Lideranças	6,8	6.8	8	6.7
Legislação trabalhista	6.3	6.1	5	5.9
Seleção e recrutamento	6.2	6.3	7.2	6
Capacitação da Equipe	6.2	6	7.4	5.8
Remuneração, benefícios e incentivos	6.2	5.7	7	5.9
Cultura organizacional: missão, visão e valores pouco absorvidos	6.2	6.1	6	5.8
Falta de motivação ou disciplina dos colaboradores	5.7	5.7	4.6	5.2
Retenção de funcionários	5.3	5.2	5.2	4.9

Pessoas são consideradas o maior ativo de uma empresa e, por isso, suas gestões foram a maior preocupação dos empreendedores. A principal dificuldade está na formação de lideranças, pois, sem bons líderes, a empresa não consegue bons resultados e se mantém estagnada. O processo de Recrutamento e Seleção aparece como o terceiro da lista, considerado de extrema importância.



2 - Gestão financeira

Todos os grupos pesquisados apontaram que a gestão financeira também é um grande desafio, principalmente em época de crise. Para 48% dos Empreendedores Gerais, os custos da empresa estão aumentando acima da receita. Um claro sinal da pressão da inflação dos últimos tempos.



3 - Burocracia (Jurídico e regulação)

Outro grande problema para os empreendedores é a burocracia. O maior obstáculo, segundo eles, são os impostos. Por isso, 60% dos pesquisados avaliaram este desafio como “extremo”.



4 - Inovação

A maior barreira entre os Empreendedores Gerais é o desenvolvimento de novos produtos e serviços. Já as empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação estão privilegiando a promoção de profissionais que resolvam problemas de forma mais inovadora e dinâmica.



5 - Marketing e Vendas

O grupo de Empreendedores de Alto Impacto é o que mais se preocupa com marketing e vendas. Um em cada cinco classifica este como o maior desafio. Para os Empreendedores Gerais, a satisfação do cliente é o principal ponto de atenção e, somente depois, aparece a preocupação com a divulgação.

O impacto para a empresa de um processo de recrutamento e seleção mal realizado



Pode ser muito estressante para um empresário encontrar e contratar funcionários para ocuparem os cargos de sua firma. É necessário tempo para se preparar, realizando entrevistas e treinamentos, e investindo dinheiro em diversos candidatos a uma vaga.

O maior receio é gastar tempo e dinheiro para preencher uma vaga e, ao final de todo o processo, perceber que uma escolha errada foi feita. Os prejuízos para a empresa se tornam grandes, uma vez que um novo processo de recrutamento e seleção se iniciaria e a área onde existe a vaga sofreria para manter as entregas com um profissional a menos no time.

Processos seletivos podem demorar até 90 dias, principalmente para cargos de especialistas e gestão, porque, além de levarmos em conta o tempo para divulgar a vaga, encontrar e analisar currículos, fazer as entrevistas e dinâmicas, também é necessário contabilizar os dias que o profissional escolhido terá que dispor para desligar-se da empresa onde ainda está trabalhando.

Além de tirar a pressão em cima do empresário ou desafogar o RH, uma consultoria especializada em Recrutamento e Seleção pode minimizar estes impactos, otimizando tempo para encontrar e contratar candidatos que possuem os pré-requisitos necessários, assim como o perfil comportamental adequado.

Segundo o estudo realizado pela Brasscom, habilidades como construção de relacionamentos e autonomia são exigidas mesmo para os profissionais que preenchem os cargos mais simples, porque os recém-chegados podem ser muito dependentes de seus gestores, desacelerando a performance da equipe como um todo. Por isso, encontrar e contratar pessoas independentes é tão importante! Elas encontram soluções para desafios do seu dia a dia e também são capazes de aprender por conta própria.

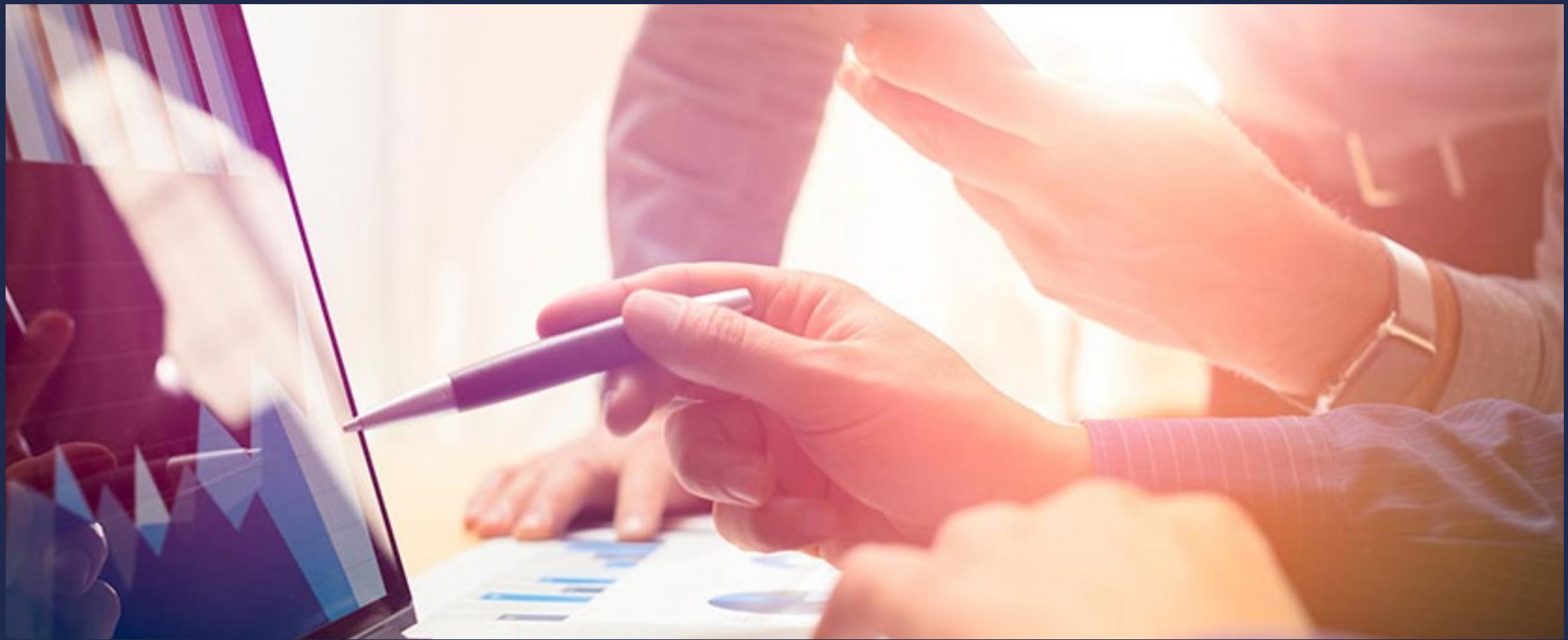
Vale a pena contratar empresa para recrutamento e seleção?

É sempre inteligente buscar especialistas para fazer trabalhos que exigem competências específicas. Se a vaga for estratégica, então é fundamental avaliar um investimento deste tipo. Tanto que nos EUA o termo usado pelos profissionais que fazem Recrutamento e Seleção é headhunters (que pode ser traduzido como: caçadores de cabeças). Este termo descreve bem o esforço realizado para encontrar e contratar bons colaboradores.

As empresas de recrutamento assumem a responsabilidade pelas entrevistas e aprovações, repassando as avaliações de acordo com a qualificação do candidato. Isso faz com que sua empresa economize tempo e não tenha a necessidade de treinar entrevistadores.



Hoje em dia, com a internet, o banco de talentos está nas redes sociais, sendo atualizado pelos próprios profissionais. As empresas de recrutamento e seleção, além de buscar os melhores talentos, passaram a ser especialistas em avaliação de competências e de adaptabilidade comportamental do candidato à vaga e à empresa contratante.



Nossos recrutadores são experientes e atualizados e podem ajudar sua empresa nos processos de seleção. Com base em um profundo conhecimento do mercado de trabalho e, principalmente, no perfil dos profissionais, realizamos contratações com quase 100% de assertividade.

Processo automatizado

Executar um processo de seleção é uma das tarefas que mais consome o tempo de quem trabalha no setor de gestão de pessoas.

Divulgar uma vaga, receber currículos por e-mail, fazer a triagem, responder candidatos, marcar etapas presenciais... Essas são só algumas das atribuições de quem organiza uma seleção e muitas delas são extremamente operacionais.

Por isso, automatizar etapas traz agilidade para o processo, sem perda de assertividade. Com a Avance Authent, você incorpora esta tecnologia, poupano o tempo gasto com tarefas operacionais.

Habilidades e competências do time da Avance

O processo de recrutamento e seleção requer conhecimentos em diversas áreas, que vão desde a administração até a psicologia e requer habilidades e competências pessoais dos recrutadores profissionais.



- Olhar analítico: A capacidade de analisar tanto o perfil do candidato quanto a cultura da empresa permite que os nossos recrutadores façam a conexão da postura e experiência de um candidato aos requisitos da vaga em um menor intervalo de tempo.



- Boa comunicação: A falta de clareza nas informações em um processo de seleção pode gerar grandes desgastes tanto para o candidato como para a empresa contratante. E, já que é o recrutador a ponte entre essas duas partes, é fundamental que se tenha habilidade para se comunicar.



- Imparcialidade: Julgamentos pessoais devem ser mantidos à distância de um processo de recrutamento. A partir do momento em que são feitas as seleções dos currículos até o término da contratação, nossos recrutadores estarão focados em contratar o candidato com mais competências e atribuições que se enquadrem aos requisitos da vaga.



- Discrição: Manter uma comunicação eficaz e transparente não significa realizar uma série de perguntas a respeito da vida pessoal do candidato, tampouco questionamentos que possam gerar constrangimento durante o recrutamento.

Ser discreto garante que toda a conversa estabelecida na entrevista esteja às voltas com temáticas relacionadas a pontos que impactem no perfil profissional do candidato, suas habilidades e experiências, além de assegurar que a seleção seja muito mais rápida e assertiva



- Conhecimento tecnológico: Nossa equipe de Recrutamento e Seleção está sempre se atualizando e, portanto, realiza suas tarefas de forma otimizada, usufruindo de tecnologias a favor da rotina.

Compartilhamento de vagas nas redes sociais, agendamento de entrevistas por e-mail e até mesmo o uso de bancos de currículos integrados a diversos sites são maneiras de agilizar o processo de recrutamento. Softwares, gamificação e Inteligência Artificial são usados também como ferramentas que tornam a seleção ainda mais assertiva e rápida.

Tipos de recrutamento: vantagens e desvantagens

A formação de uma equipe boa e diversa é fundamental para que as demandas de uma empresa sejam entregues com êxito. Independentemente da modalidade do recrutamento, o processo deverá ter como objetivo identificar o candidato que mais se enquadra no perfil da oportunidade, tanto em habilidades técnicas quanto em características comportamentais.

Recrutamento Interno



É aquele feito com os colaboradores que já atuam na empresa. Muitas vezes, ao surgir uma nova oportunidade na equipe, o gestor enxerga dentro de seu próprio time uma ou mais pessoas que tenham habilidades para ocupá-la.

Pontos positivos

- Processo seletivo interno é muito mais rápido;
- Maior facilidade de adaptação e integração, uma vez que o colaborador já atua na empresa;
- Economia financeira durante o processo de recrutamento e seleção;
- Certeza da aderência à cultura da empresa;
- Motivação e engajamento dos colaboradores, já que a equipe enxerga a oportunidade de ser reconhecida e buscar maior desenvolvimento profissional na própria empresa.

Pontos negativos

- Possível frustração e falta de motivação dos profissionais não aprovados;
- Conflitos dentro da equipe pela disputa da nova posição;
- Pouca diversidade e falta de novas ideias na equipe;
- Número menor de candidatos do que em um processo externo.

Recrutamento Externo



Trata-se do processo seletivo padrão adotado pelas empresas, o qual se busca no mercado um novo talento para compor o time e preencher a vaga aberta.

Pontos positivos

- Interação da organização com o mercado de trabalho;
- Aumento do capital intelectual e da diversidade de ideias na equipe;
- Maior quantidade de candidatos, logo maior o número de opções;
- Criação de um banco de dados para oportunidades futuras.

Pontos negativos

- Redução da motivação e fidelidade da equipe, por não enxergar oportunidades de crescimento, caso se achem aptos para a vaga em questão;
- Maior período de adaptação e integração do recém-contratado;
- Maior tempo empregado durante o processo;
- Possível alteração na política salarial da empresa.

Recrutamento Misto

No formato misto, tanto os colaboradores da empresa quanto candidatos de fora concorrem de igual para igual à vaga.

O processo pode ser conduzido de forma concomitante, ou seja, com todos os profissionais sendo avaliados no mesmo período. Ou ainda ser feito em duas etapas, sendo aberta a seleção externa nos casos onde não haja aderência de nenhum colaborador durante o processo seletivo interno.

Pontos positivos e negativos

A vantagem aqui é ampliar a gama de profissionais a serem avaliados, sem prioridades ou preferências, escolhendo realmente o candidato mais competente para tal função.

A desvantagem, assim como no caso de recrutamentos externos, é que, a depender do resultado, alguns colaboradores podem acabar se sentindo injustiçados.

Se a ideia é ampliar a equipe ou agregar novos perfis e especialidades, a recomendação é que seja feito um recrutamento externo, que também é válido para incorporar ao time estagiários ou jovens aprendizes.

No entanto, se você tem uma equipe especializada e enxerga em diferentes profissionais a expertise para preencher a nova vaga de coordenação ou gerência, essa é uma oportunidade de adotar o recrutamento interno e proporcionar uma promoção a um dos colaboradores.

Conclusão

Fazer sozinho o processo de Recrutamento e Seleção para preencher uma vaga pode parecer algo, a princípio, simples: é só chamar alguns candidatos para entrevistar e escolher aquele que parece ser o mais capacitado. No entanto, se você respirar fundo e parar para analisar, perceberá que o processo é muito mais complexo do que parece porque envolve várias etapas e exige muito tempo para ser realizado de forma assertiva.

Algumas questões podem surgir:

- Você se sente preparado para parar tudo o que está fazendo e tocar o processo de Recrutamento e Seleção inteiro sem auxílio?
- Conhece as últimas tecnologias para divulgar a vaga de forma efetiva e encontrar os melhores talentos? Caso não, pode ser que você receba poucos currículos interessantes.
- Supondo que você consiga receber bastante material, você analisará tudo sozinho? E mesmo que a sua empresa tenha um RH: vale a pena afogá-lo com esta triagem?
- Para realizar entrevistas e dinâmicas com os selecionados, além de tempo, é necessário técnica. Você tem um recrutador profissional para realizar esta etapa ou vai fazer no improviso mesmo?
- Na hora de dar o feedback para quem não passou, é você quem se encarregará de se comunicar com todo mundo? Lembrando que deixar candidatos sem resposta pode prejudicar a imagem da empresa.
- Caso a vaga esteja aberta porque um colaborador saiu, você vai realizar todo o processo de Recrutamento e Seleção e ainda lidar com as dificuldades operacionais de ter um profissional a menos no time e de colaboradores sobrecarregados que não sabem o que fazer para manter as entregas.

**Por tudo isso, pode-se dizer que empreender
é um grande desafio!**

Conte com a Avance Authent

A Avance Authent é uma profunda conhecedora do mercado de trabalho e do perfil de seus candidatos. Esse conhecimento se dá, principalmente, com estudos, pesquisa e uma atualização constante da equipe. Acreditamos que o mercado está em constante evolução e que, junto com ele, há um novo perfil de profissional. Nosso propósito é ajudar empresas e candidatos no encontro ideal, a partir de um entendimento profundo das características das duas partes.

Entre em contato conosco que avaliaremos junto com você as melhores possibilidades!

-  +55 11 5906-7500 | +55 11 3262-5562
-  faleconosco@avance-authent.com.br
-  comercial@avance-authent.com.br

Referência bibliográfica

Desafios dos empreendedores brasileiros, 2016 - Disponível em: <<https://endeavor.org.br/ambiente/5-desafios-empreendedores-pesquisa/>> Acesso em: 23 abril de 2020