

GUIA ESSENCIAL

APRENDA A

RECRUTAR

E SELECIONAR PESSOAS

PARA SUA EMPRESA





GUIA ESSENCIAL

APRENDA A

RECRUTAR

E SELECIONAR PESSOAS

PARA SUA EMPRESA

ÍNDICE

■ Introdução.....	4
■ Planejamento do seu processo seletivo.....	6
■ Montando a matriz de competência do seu processo seletivo	7
■ Alinhando ao perfil desejado pela empresa.....	8
■ A descrição do cargo deve ser clara.....	10
■ O anúncio da vaga também deve ser pensado	12
■ Iniciando o recrutamento na prática	13
■ Técnicas de atração para os candidatos	14
■ Conheça os tipos de recrutamento existentes.....	16
■ Usando o campo de busca à sua disposição.....	18
■ Indicações também devem ser consideradas	19
■ Candidato persona	20
■ Preparação para realizar a sua entrevista.....	21
■ Rapport.....	22
■ É essencial criar um roteiro para sua entrevista	23
■ Conheça as competências dos seus candidatos.....	25
■ Entrevista online.....	26
■ Selecionando os candidatos mais promissores	27
■ Use ferramentas que facilitam o seu trabalho.....	28
■ Técnicas para garantir uma boa seleção	30
■ Feedbacks e relatórios da entrevista realizada.....	31
■ Assegurando a boa adaptação do novo funcionário	33
■ Promoção à diversidade é algo essencial no mundo atual.....	35
■ Investimento em endomarketing pode ajudar sua empresa	37



■ Introdução

Saber como **recrutar e selecionar as melhores pessoas** para sua empresa é essencial para garantir o futuro do seu negócio. O recrutamento correto é muito importante para assegurar que todas as suas demandas consigam ser supridas.

Simplesmente abrir uma vaga não é o bastante se você busca um funcionário capaz de solucionar os problemas da empresa.

É necessário realizar uma seleção cuidadosa, analisando dados para identificar os candidatos mais promissores, aqueles que irão proporcionar os melhores resultados.

Ao adotar uma abordagem criteriosa, você aumenta as chances de contratar profissionais qualificados e alinhados com as necessidades da organização.

A fim de alcançar esse objetivo, é essencial planejar o seu processo de recrutamento, familiarizar-se com técnicas e métodos que o tornem mais eficiente. Embora essa tarefa possa demandar esforço, os benefícios para o seu negócio são significativos e gratificantes. Investir tempo e recursos na realização de um recrutamento eficaz resultará em vantagens significativas para a sua empresa.



Em todo caso, o recrutamento e **seleção de funcionários** é muito importante para garantir que seu negócio contará com trabalhadores capazes. E, para te ensinar como realizar as etapas corretamente, decidimos elaborar o e-book que você está lendo atualmente.

E, para obter orientações sobre o processo seletivo da sua empresa, não deixe de consultar o material que preparamos para ajudá-lo.

Boa leitura!

■ Planejamento do seu processo seletivo

Para **recrutar e selecionar pessoas para sua empresa**, é preciso planejar todo seu processo seletivo. Essa tarefa pode parecer simples, porém, é necessário ter atenção com alguns de detalhes importantes.

Montar sua matriz de competência, por exemplo, é essencial para garantir uma boa seleção de candidatos. Além disso, é importante considerar, desde esta etapa do processo, as formas de alinhar os objetivos da empresa, com o perfil do potencial colaborador.

De qualquer maneira, desaconselhamos a realização de um processo seletivo sem um planejamento adequado. Apenas publicar uma vaga na internet, sem considerar como o recrutamento será conduzido, provavelmente resultará em desperdício de tempo nessa tarefa.

Para auxiliá-lo a economizar esforços e garantir uma seleção de candidatos mais eficiente, apresentamos a seguir alguns tópicos que podem ajudá-lo a elaborar seu planejamento para o processo seletivo.

■ Montando a matriz de competência do seu processo seletivo

A etapa inicial para conduzir o processo de recrutamento e seleção de funcionários é **desenvolver a sua matriz de competências**. Essa ferramenta auxiliará na identificação das habilidades necessárias nos candidatos.

Aqui, é importante também analisar sua equipe, para verificar **quais habilidades cada pessoa do seu time possui**.

Ao fazer isso, será possível cruzar informações, para verificar se existe alguma skill que não foi preenchida pelo seu time.

Ao avaliar essas novas habilidades, você poderá definir, com precisão, **o que precisa encontrar em seu novo funcionário**. Isso facilitará a realização de uma contratação mais eficaz, garantindo que a pessoa selecionada seja capaz de agregar valor real à sua empresa.

Após essa etapa, você poderá direcionar sua busca por funcionários que possuam essas habilidades e comportamentos. É importante considerar que essas características podem ser desenvolvidas em colaboradores, sejam eles novos ou já existentes na empresa.

Através de treinamentos adequados, é possível capacitar colaboradores para se tornarem líderes, desde que sejam fornecidos os estímulos corretos. No entanto, é fundamental ter clareza sobre as necessidades específicas da sua empresa, pois somente assim será possível encontrar o funcionário adequado.

■ Alinhando ao perfil desejado pela empresa

Ao elaborar sua matriz de competência, você se deparará com o desafio de **alinhar o perfil do candidato com a cultura da empresa.**

Muitos empreendimentos enfrentam alta rotatividade de funcionários, devido à falta de realização adequada dessa tarefa.



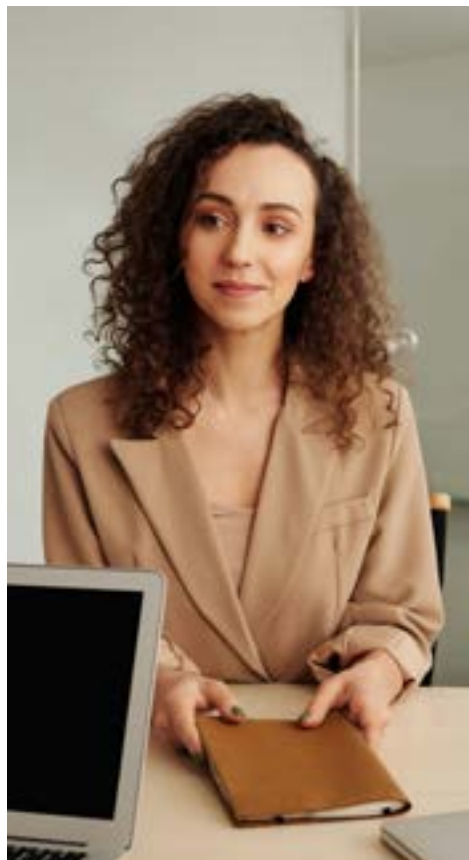
É fundamental estar atento a alguns detalhes, para evitar que isso aconteça com sua empresa. Alinhar o perfil de candidato ao que a empresa, realmente, pode ir muito além do que apenas analisar as habilidades de cada possível funcionário.

E para tornar seu processo seletivo ainda mais qualificado, recomendamos que fique atento aos seguintes pontos no momento de alinhamento:

- Busque por funcionários que tenham os **mesmos valores da empresa**, para evitar conflitos internos e queda de produtividade.
 - Procure por alguém que tenha um perfil de **boa sintonia com o gestor** e demais membros da equipe.
- E, claro, não deixe de apontar quais são as **habilidades técnicas** que cada funcionário deve ter para suprir a vaga.

Como observamos, as habilidades são de extrema importância, porém, por si só, não são suficientes para garantir uma solução satisfatória.

É essencial considerar a harmonia coletiva da empresa e, por esse motivo, outros aspectos também devem ser analisados durante o processo de seleção.



■ A descrição do cargo deve ser clara

Um outro aspecto crucial na seleção de candidatos é a necessidade de uma descrição de vaga completamente clara. Isso pode auxiliar na redução do número de possíveis candidatos que tentam participar do processo seletivo.

É essencial deixar explícito que não serão aceitas inscrições de candidatos que não possuam determinadas características, como X ou Y. Essa abordagem economiza tempo para a equipe de RH e permite garantir um processo seletivo mais eficiente.



Além de prestar atenção a esse detalhe, é igualmente importante fornecer clareza nas seguintes informações em sua descrição de vaga:

- O cargo pelo qual a empresa está precisando de um funcionário.
- Informações essenciais da empresa, como valores, endereço, método de trabalho, dentre outros dados importantes.
- **Pré-requisitos necessários para fazer parte do processo seletivo.**
- Quais serão as **atividades realizadas** por quem for selecionado para o cargo.
- **Benefícios e diferenciais** que a empresa oferece aos selecionados.
- Salário.
- Qualquer outra informação que seja útil para o candidato no processo seletivo, como aspectos diferenciais durante a seleção.

É crucial considerar que a sua empresa precisa atrair os melhores talentos, e, para isso, é essencial informar os pontos diferenciados do negócio, além do salário. Sem esses dados, é provável que candidatos altamente satisfeitos optem por se manterem distantes do anúncio.

■ O anúncio da vaga também deve ser pensado

Após analisar todos os pontos citados anteriormente, também é importante planejar **como o anúncio irá acontecer**. É essencial ter ciência que sua empresa possui algumas alternativas a serem adotadas nessa fase do processo.

Existem plataformas tradicionais de divulgação de vagas, que podem ser excelentes ferramentas para realizar essa tarefa. Através delas, candidatos com habilidades diferenciadas têm a oportunidade de entrar em contato com a sua publicação.

Além desse método, existem portais específicos, que são voltados para **profissionais de áreas pré-determinadas**. Existem sites, por exemplo, em que apenas candidatos da área de TI podem realizar a inscrição.

Além dessas duas opções, a devida empresa pode promover o processo de recrutamento em seu próprio site. Isso torna a obtenção de informações dos candidatos mais conveniente. No entanto, é importante ressaltar que essa abordagem pode demandar bastante tempo e, seu alcance pode não ser tão amplo.

Em todo caso, não deixe de analisar todas as possibilidades para verificar qual é a que se encaixa melhor nas necessidades do seu negócio. Planejar suas ações, neste nível, torna seu processo mais dinâmico e direcionado para seus objetivos.



■ Iniciando o recrutamento na prática

Após realizar seu planejamento, chegou o momento de **colocar seu recrutamento em prática**. Aqui, é interessante conhecer técnicas para atrair os melhores talentos do mercado, o que pode diferenciar sua empresa das demais concorrentes.

Conhecer formas de **garimpar os melhores talentos** é essencial para garantir o sucesso do seu processo seletivo. Além disso, dominar os modelos de recrutamento, também é algo que pode facilitar sua seleção em diferentes níveis.

Em todo caso, seria interessante analisar também as indicações feitas pelos seus funcionários, prática extremamente comum no mercado. Contudo, é claro, é sempre necessário se manter atento para não fazer contratações que não vão agregar ao seu negócio.

A seguir, iremos apresentar técnicas que ajudarão a **atrair talentos**, demonstrando as categorias de recrutamento existentes. Com isso, sua seleção de funcionários pode acontecer de maneira mais prática do que a habitual. Confira!

■ Técnicas de atração para os candidatos

Para garantir que irá contar com os melhores candidatos para sua vaga, é sempre importante conhecer **técnicas de atração**. Dessa forma, as pessoas mais qualificadas irão se interessar em trabalhar na sua empresa.

Tornar-se atrativo pode ser uma tarefa desafiadora, pois pode exigir mudanças no seu negócio. Ser desejável como empregador requer ter algo interessante a oferecer, portanto, é essencial **investir em práticas positivas**.

Para atrair os melhores talentos para sua empresa, confira algumas técnicas que podem ajudar nesse processo:

- Realize uma **divulgação completa da vaga**, sem deixar lacunas sobre salários e demais informações essenciais para atrair, de fato, as pessoas.
- Ofereça algum diferencial, como a possibilidade de ingressar e **seguir carreira na sua empresa**, além de outros benefícios.
- **Invista em automatização**, pois algumas ferramentas podem filtrar quais candidatos apresentam os requisitos para cada vaga a ser preenchida.
- Garanta uma **boa experiência durante a seleção**, com transparência no processo, contato frequente com os candidatos, além de divulgação de informações.
- Defina qual será o **tipo de recrutamento** que mais se adequa às necessidades do seu negócio no momento.

Conforme mencionado, é essencial que você conheça os diferentes tipos de recrutamento para tornar seu processo seletivo mais atraente. Portanto, no próximo tópico, iremos apresentar os principais métodos, atualmente praticados no mercado empresarial.

■ Conheça os tipos de recrutamento existentes

É possível adotar diferentes **tipos de recrutamento** ao fazer um processo seletivo em sua empresa. Para garantir que sua demanda seja suprida, é essencial conhecer os métodos existentes para contratação de novos funcionários.



Existem modelos de processos seletivos restritos a um grupo específico de pessoas, que já conhecem a empresa. Isso faz com que seja possível contar com **colaboradores adaptados**, porém, o número de interessados pode diminuir.

Os tipos de recrutamento mais utilizados atualmente são os descritos a seguir:

- **Recrutamento interno:** aqui, o processo seletivo é aberto apenas para funcionários da empresa, que têm a oportunidade de ocuparem um novo cargo dentro da companhia, ao se especializarem na área desejada.
- **Recrutamento externo:** é o mais comum e, consiste na empresa buscar possíveis funcionários no mercado, seja por meio de sites ou fazendo divulgação de vagas em outros canais.
- **Recrutamento misto:** aqui, a empresa abre a vaga para funcionários externos e internos, para aumentar o nível de competitividade e obter um número mais elevado de mão de obra qualificada.
- **Recrutamento online:** por meio de uma plataforma digital, você consegue colocar em prática todos os modelos de recrutamento listados acima.

É fundamental adotar um dos tipos de recrutamento mencionados, para direcionar suas ações no mercado de forma mais eficaz.

É importante ressaltar que a modalidade online é mais uma ferramenta que facilita a adoção dos outros modelos de recrutamento, e não apenas um tipo dele.

■ Usando o campo de busca à sua disposição

É crucial considerar os limites geográficos que afetam as operações da sua empresa. É improvável que uma pessoa que mora a mais de 50 quilômetros do local do empreendimento consiga trabalhar de forma regular.

Isso porque, o tempo de condução, provavelmente, vai tirar sua **qualidade de vida**, o que, conseqüentemente, afetará sua produtividade. Esse tipo de contratação pode acabar sendo ruim, tanto para a empresa, quanto para o próprio candidato.

Portanto, é recomendável **restringir o seu campo de busca** em favor de candidatos que estejam mais próximos da empresa. É essencial que seus funcionários tenham acesso facilitado à sede do negócio, o que simplifica a realização do trabalho.

No entanto, é importante analisar cuidadosamente esse ponto, pois, as vezes, candidatos que moram mais distantes podem ser mais qualificados e, nesses casos, valeria a pena investir na contratação, caso fosse possível contar com um transporte facilitado até o local de trabalho.

São muitos os pontos a serem analisados e, por essa razão, não deixe de levar em consideração todos os fatores, antes de fazer uma contratação. Seu campo de busca deve analisar diferentes aspectos para definir qual será o melhor para o seu empreendimento.

■ Indicações também devem ser consideradas

Uma maneira prática de realizar um processo seletivo é promover um **programa de indicações** em sua empresa. Ao perguntar aos funcionários se eles conhecem alguém que esteja em busca de emprego, é muito provável que você obtenha algum tipo de resposta.

Ao receber indicações de candidatos, você pode avaliar quais opções são mais adequadas para o seu negócio. Isso simplifica o processo de seleção, porém, é importante tomar uma série de cuidados em relação ao procedimento.

Isso porque, muitas vezes, as indicações acontecem por meio da proximidade, que seu colaborador possui com a pessoa indicada. Isso **não quer dizer que essa pessoa seja qualificada** para exercer o cargo, e assim, uma análise sobre suas habilidades se faz necessária.

Em todo caso, é sempre interessante considerar essa alternativa, afinal, pessoas indicadas, geralmente, contam com prestígio em relação a quem o indicou. Contratar alguém dessa forma é um **voto de confiança que você pode dar para o seu colaborador**.

Ainda é interessante destacar que um programa de indicação **pode funcionar em conjunto com outros métodos de seleção**. Nada impede que você faça isso e, ao mesmo tempo, promova sua vaga em diversos canais para verificar se obtém um bom retorno.

■ Candidato persona

Um ponto que pode te ajudar durante sua etapa de recrutamento é criar um **candidato persona**. Se você ainda não conhece esse conceito, fique tranquilo, pois trata-se apenas de uma nova expressão criada para falar sobre o candidato perfeito.

Aqui, o RH deve **criar um personagem**, baseado nas necessidades que a empresa contará com sua contratação. O seu comportamento no ambiente de trabalho, hábitos, valores como pessoa, dentre outros pontos, precisam estar presentes.

Isso auxilia na filtragem do melhor candidato a ser escolhido durante o processo de recrutamento. Alguns deles podem até mesmo corresponder exatamente ao perfil ideal que você definiu para o seu negócio.

No entanto, esteja ciente de que o oposto também pode acontecer: é possível não surgir nenhum candidato que se encaixe nesse perfil. No entanto, isso não é motivo para desespero e, acredite, isso é mais comum do que o caso em que um candidato ideal se apresenta.

Tenha noção de que o candidato perfeito pode não existir nesse momento, e sim, que **você precisa desenvolvê-lo**. Criar um “candidato persona” é positivo para orientar a sua atuação, mas não quer dizer que isso deve eliminar todos os candidatos à vaga.



■ Preparação para realizar a sua entrevista

A preparação para realizar a entrevista é algo essencial para quem deseja efetuar um bom processo seletivo. Conseguir captar todas as informações mais importantes sobre seus candidatos é indispensável para quem planeja fazer uma boa escolha.

Para isso, é preciso exercitar sua audição, além, é claro, de criar um roteiro para ser seguido durante sua abordagem.

Esse tipo de ação pode parecer desnecessária, porém, facilita o seu trabalho de forma considerável.

A sua preparação vai ditar o ritmo da entrevista e, por isso, é essencial que seja feita da maneira correta. Saber exatamente qual caminho deve ser trilhado para conseguir realizar um bom recrutamento é primordial para o sucesso do processo.

A seguir, apresentaremos algumas dicas sobre como tornar sua entrevista um momento positivo para seu negócio. Aproveitar ao máximo essa oportunidade é primordial para fazer uma escolha acertada. Confira!

■ Rapport

Durante sua preparação para a entrevista, é muito importante trabalhar as **técnicas de rapport**. Elas se referem à sua capacidade de escutar o que as outras pessoas estão dizendo.

Em um processo seletivo, essa habilidade é crucial para garantir uma seleção mais qualificada. Entender o que seu candidato está falando e, conseguir imaginar como ele pode ser útil em sua empresa, é a função do rapport numa entrevista.

Essa técnica é muito utilizada em equipes de venda, pois, durante uma negociação, é muito importante saber ouvir seu público. Contudo, em uma entrevista, essa prática também é necessária, afinal, é preciso conhecer melhor seus candidatos.

Por esse motivo, é fundamental se preparar para ouvir atentamente o que o candidato tem a dizer e, assimilar as informações de maneira eficaz.

Isso garante que a equipe contará com um profissional qualificado em sua composição.

Também, é importante observar se o candidato demonstra boa capacidade de escuta durante o processo seletivo.

Saber ouvir, e também conversar com o outro lado, é uma boa característica a ser notada em um candidato.



■ **É essencial criar um roteiro para sua entrevista**

Para garantir que sua entrevista aconteça da maneira esperada, é muito importante criar um roteiro a ser seguido.

Dessa forma, você conseguirá que o processo seletivo aconteça de maneira mais controlada e voltada para o que realmente precisa.

Algumas informações essenciais, que irão auxiliar no diálogo com o candidato, devem estar presentes no seu roteiro de entrevista. Com isso, você consegue ser mais objetivo, tratando sobre pontos que realmente importam para o processo.

Em todo caso, algumas das informações que devem estar presentes no seu roteiro de entrevista são:

- **Apresentação do cargo**, com suas responsabilidades e, o que se espera aproveitar de cada candidato.
- Informações sobre o **funcionamento da empresa**, e quais são os seus valores na prática.
- Perguntas para **obter as informações desejadas** sobre cada candidato.
- Dar a palavra para o candidato fazer observações e **tirar as suas dúvidas**.
- Apresentar a proposta de contratação, com valores e horário de trabalho.
- Definir qual será o **formato de entrevista** a ser seguido, se será algo privado ou com um grupo determinado de indivíduos.
- Determinar qual será a **duração da conversa**, para que não se alongue mais do que o necessário.

■ **Conheça as competências dos seus candidatos**

Conhecer as competências dos seus candidatos é essencial para conseguir encontrar o funcionário ideal para a vaga. E, para alcançar esse objetivo, o mais indicado é realizar a conhecida **entrevista por competência**, extremamente comum nos dias de hoje.

Ela consiste em, basicamente, fazer com que os candidatos apresentem **situações adversas que já viveram no ambiente de trabalho**. Feito isso, também devem informar a maneira como agiram, para que seja possível julgar o seu método de trabalho.

Com essas informações, você poderá verificar se ele conseguirá tomar as melhores decisões para a sua empresa. Ao conhecer o seu padrão de serviço, fica muito mais fácil decidir se ele realmente é o que seu empreendimento estava procurando.

Contudo, pode ser que sua empresa se depare com funcionários sem qualquer experiência no mercado de trabalho. Nesses casos, seria interessante levar em consideração sua atitude em outras situações adversas.

O importante é **analisar o comportamento dos candidatos**, verificando como eles solucionam possíveis problemas. É essencial, contar com funcionários que consigam performar bem em situações onde a pressão toma conta do ambiente de trabalho.

■ **Entrevista online**

Também é relevante se preparar para a realização de uma **entrevista online** com o candidato. Essa prática está se tornando cada vez mais comum no mercado e, por essa razão, torna-se necessário se adaptar às novas tendências.

A entrevista online, por mais que aconteça em ambiente diferente, deve ser conduzida de acordo com o mesmo procedimento realizado presencialmente. Isso garante sua efetividade, tornando-a uma boa alternativa para ambos os lados adotarem.

Em todo caso, para garantir a realização de uma entrevista de qualidade pela internet, confira algumas dicas que separamos para te ajudar:

- Garanta uma **boa conexão com a internet**, antes mesmo da entrevista começar.
- **Teste a plataforma** que será utilizada, para ganhar mais familiaridade e, garantir um bom uso de seus recursos.
- Faça testes para certificar que seus equipamentos, como câmera e microfone, estão funcionando normalmente.
- Mantenha **contato visual** com seus candidatos, para tornar a entrevista mais formal.
- Trate o evento como se fosse uma **reunião presencial**, para que o candidato adote a mesma postura.
- Tente **se comunicar em alto e bom som**, para assegurar um melhor entendimento entre as partes.
- Encerre outros aplicativos, para certificar que eles não atrapalhem a realização da entrevista.



■ Selecionando os candidatos mais promissores

Enfim, vamos caminhar para a etapa final do seu **processo de seleção e recrutamento**, onde começaremos a fazer as escolhas de candidatos. Aqui, é importante já ter em mente quais nomes são os mais promissores para sua empresa.

Realizar o cruzamento de informações, para verificar quais são as melhores alternativas para o seu negócio, é essencial para ajudar na tomada de decisão. Contudo, esse processo pode ser feito de maneira mais prática do que de costume.

Isso porque existem ferramentas que podem ser muito úteis por contarem com interessantes recursos de seleção, através de técnicas que facilitam encontrar o candidato perfeito.

A seguir, iremos demonstrar algumas práticas que podem ajudar a selecionar o melhor candidato para a sua empresa. Confira!

■ Use ferramentas que facilitam o seu trabalho

Existem ferramentas que podem te auxiliar a **identificar quais são os melhores candidatos** para sua empresa. Esses softwares realizam trabalhos automaticamente, o que torna o seu processo muito mais simples de ser finalizado.

Claro que, por meio deles, você poderá obter informações de forma mais prática mas, eles não substituem os seres humanos. É sempre interessante verificar se as escolhas, realmente, são aquilo que se espera do novo funcionário.



Em todo caso, algumas das ferramentas que mais podem te ajudar nesse sentido são:

- **Gupy:** é possível visualizar o perfil dos candidatos, cruzando as habilidades que você precisa com as que eles podem proporcionar.
- **Abler:** permite organizar o seu processo seletivo na plataforma, além de realizar a publicação em diversos portais de anúncio de vagas.
- **Recruta Simples:** ajuda a aumentar a visibilidade das suas vagas, pois faz a publicação da oportunidade em diversos canais.
- **Reachr:** automatiza todos os processos que envolvem a seleção de funcionários, o que torna o seu uso muito prático para o RH.

Como podemos ver, são muitas as alternativas que podem te ajudar a encontrar o candidato ideal para a sua vaga.

Porém, lembre-se de adicionar o olhar humano a essa seleção, para que a sua tomada de decisão não seja feita por uma máquina, por mais capacitada que ela seja.



■ Técnicas para garantir uma boa seleção

Existem algumas técnicas que podem te ajudar a **escolher os melhores candidatos** para sua empresa. É claro que, dependendo das necessidades do seu negócio, elas podem acabar variando de acordo com a sua demanda.

Porém, existem algumas dicas que podem tornar o processo seletivo um pouco mais prático. O que ajuda a **identificar traços** que sua empresa espera contar ao contratar um novo candidato para sua equipe.

No mais, algumas das técnicas mais comuns a serem adotadas durante um processo seletivo, são:

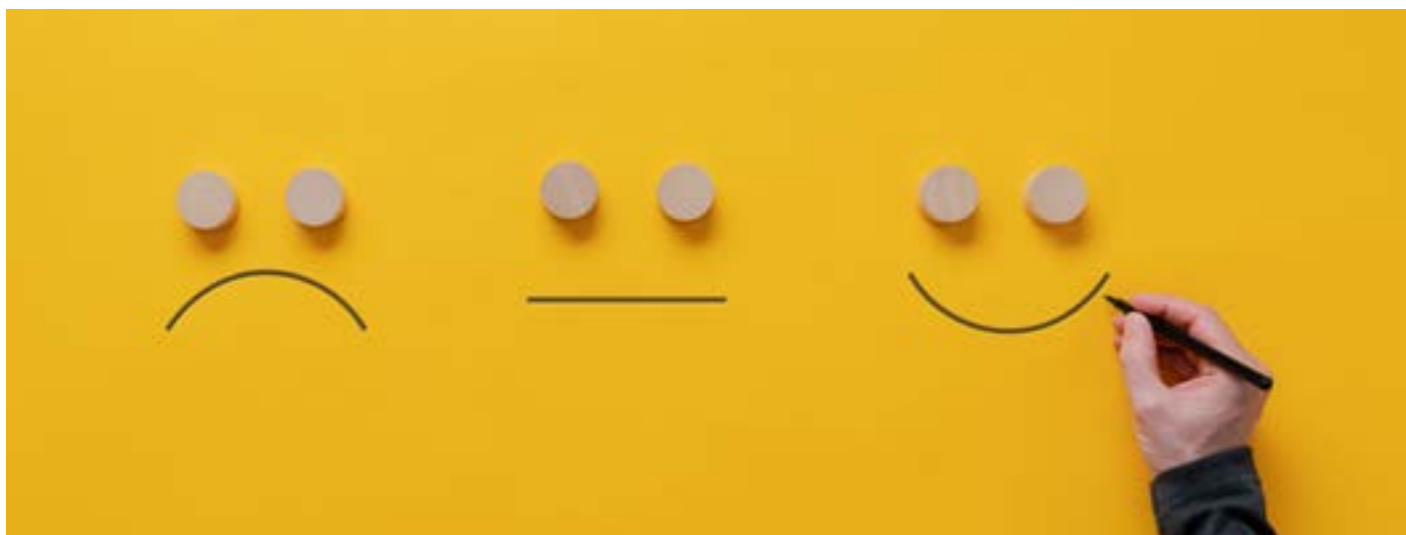
- **Dinâmica em grupo:** separar os candidatos em grupo, e analisar os seus comportamentos em relação a um problema fictício, é uma boa técnica a ser seguida.
- **Testes psicológicos:** se a sua empresa aplica testes psicológicos, é possível traçar comportamentos que podem ser aproveitados no seu empreendimento.
- **Softwares:** também é possível fazer uso de softwares para garantir uma seleção mais automatizada de candidatos.
- **Entrevista:** a própria entrevista é uma técnica de seleção e, pode ser vista como essencial para uma boa escolha a ser feita.
- **Redes sociais:** analisar as redes sociais dos seus candidatos pode oferecer um bom indicativo do seus valores, para verificar se são condizentes com os da empresa.

Você pode escolher qual técnica fará uso em seu processo seletivo e, é importante entender que uma não exclui a outra. Caso seja necessário, é possível mesclar as mais interessantes para serem adotadas durante o seu recrutamento.

■ **Feedbacks e relatórios da entrevista realizada**

Enfim, chegamos à última etapa do processo seletivo, onde falaremos sobre o **momento de dar o feedback**. Aqui, a sua decisão já deve ter sido tomada, e você deve comunicar aos candidatos que chegaram a essa fase do processo.

É importante que você **informe a sua decisão tanto para os aprovados, quanto para os reprovados**. Quem não for selecionado, pode ficar esperando uma resposta e, a falta de feedback, não é uma boa prática a ser tomada.



Em todo caso, é essencial mostrar para todos **o porquê deles terem sido recusados** e, também, o motivo pelo qual outro candidato foi contratado. Isso os ajuda a se prepararem melhor para os próximos processos seletivos.

Por meio dessa prática, o candidato pode **melhorar as suas habilidades** e, quem sabe, tentar um novo processo seletivo em sua empresa. Por entender melhor as suas falhas e pontos fortes, ele pode acabar se adaptando, ofertando o que sua empresa precisa.



Não deixe de fornecer feedback aos reprovados. Apresentar um relatório informativo aos candidatos reprovados é uma prática essencial para manter a atratividade da sua empresa, trazendo os melhores talentos do mercado.



■ Assegurando a boa adaptação do novo funcionário

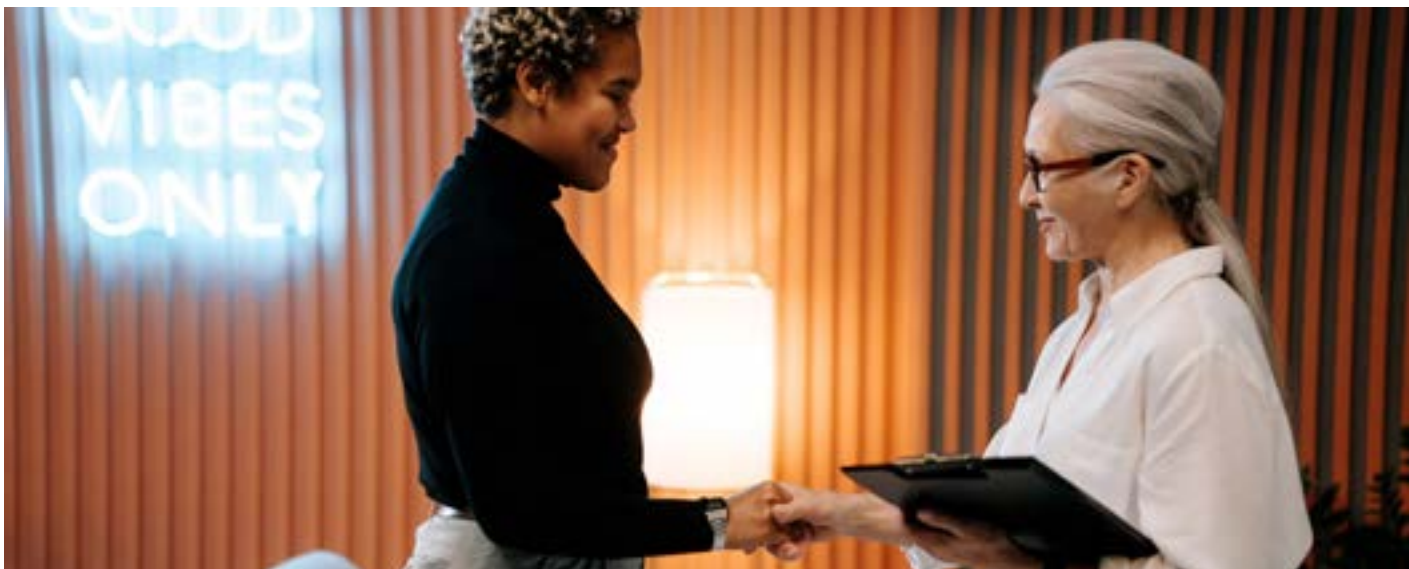
Para que seu novo funcionário consiga render o esperado, é muito importante que ele esteja adaptado ao novo local de trabalho. E, para que isso aconteça, é essencial investir no que conhecemos como **onboarding**, no processo de seleção de pessoas.

Esse termo se refere a adotar práticas de adaptação que fazem com que o funcionário sintam-se, de fato, pertencente a sua equipe, elevando sua produtividade e performance dentro do ambiente de trabalho.

É possível fazer com que a **boa adaptação** aconteça ao investir em algumas práticas, como as citadas a seguir:

- **Não esconda nada** durante a seleção, deixe tudo claro no momento da contratação do funcionário.
- Prepare um **evento de boas-vindas** para a chegada do novo colaborador ao time.
- Realize uma **tour com o novo contratado**, para que ele conheça seus novos colegas de trabalho.
- Apresente para ele o seu setor e, diga como ele funciona na prática.
- **Organize o ambiente** para que ele consiga realizar um bom trabalho desde a sua chegada.
- Peça para que outro funcionário o auxilie durante o primeiro dia de trabalho, para que ele não fique isolado e sem apoio.
- Faça um **treinamento específico** com ele, para mostrar o que deve fazer exatamente, evitando problemas no futuro.

Por mais que as práticas de onboarding ajudem a extrair o melhor dos seus funcionários, é muito importante **dar tempo para a adaptação acontecer**. Caso esse período não aconteça, dificilmente ele conseguirá render o esperado, ao menos num curto prazo.



■ Promoção à diversidade é algo essencial no mundo atual

No cenário em que nos encontramos atualmente, é muito importante **promover a diversidade** dentro das empresas. Isso porque, não é mais possível ignorar a realidade de desigualdade que enfrentamos dentro do mercado de trabalho.

Pessoas trans, mulheres negras, PcDs, dentre diversos outros grupos, acabam sendo ignorados por boa parte do mercado. Isso faz com que essas pessoas, marginalizadas pela sociedade, tenham um caminho profissional ainda mais difícil de ser trilhado.



Assim, é muito importante dar oportunidade para esses e outros grupos minoritários dentro da sociedade. E isso, pode ser excelente para o seu negócio. Essa prática já é citada, como benéfica às empresas que a adotam.

Segundo pesquisa realizada pela McKinsey & Company, empresas que contam com maior diversidade de funcionários têm **35% de chance de apre-**

sentarem melhores rendimentos do que a média de seus concorrentes. Isso porque, a forma de pensar é totalmente diferenciada.

Ao dispor de um grupo heterogêneo de colaboradores, é possível obter diversas maneiras de enxergar a mesma situação.

Isso faz com que diversas visões sejam apresentadas para solucionar um mesmo problema, o que é **enriquecedor para a empresa** e, torna mais fácil contar com soluções criativas para os desafios do mercado.



■ Investimento em endomarketing pode ajudar sua empresa

Por fim, depois de garantir uma boa adaptação, é sempre interessante investir em boas **estratégias de endomarketing**. Esse conceito nada mais é do que uma maneira de trabalhar a imagem da sua marca internamente, entre os funcionários.

Promover ações que visem tornar sua empresa bem vista pelos trabalhadores é algo essencial. Isso porque, por meio dessa prática, é possível **manter sua equipe engajada**, o que, conseqüentemente, aumenta sua produtividade.

Por esse motivo, as estratégias de endomarketing não podem ser deixadas de lado pela sua equipe. Seguem algumas técnicas que podem ser usadas para conseguirem alcançar esse objetivo:

- Montar um **plano de carreira**, dando possibilidade a seu funcionário de se desenvolver dentro da empresa.
- **Comemorar datas especiais**, promovendo eventos internos, para tornar o ambiente mais agradável.
- Investir em ações que visem aumentar a **integração entre as equipes**, para melhorar a comunicação e convivência entre todos.
- Disponibilizar cursos para **capacitação dos seus funcionários**, que se sentem valorizados com isso.
- Adotar uma prática de feedbacks constante é algo essencial para garantir que seus funcionários continuem motivados.

Em todo caso, as estratégias de endomarketing são essenciais para fazer com que sua equipe se mantenha engajada com a empresa.

Chegamos ao final do nosso e-book. Espero que tenha desfrutado de nossa jornada até o final do material. Até este ponto, compartilhamos todas as informações essenciais sobre **seleção e recrutamento** e, esperamos que você aproveite ao máximo todo esse conhecimento.

Desejamos boa sorte em sua jornada e, se precisar de auxílio, não deixe de procurar o Sebrae!



www.sebrae.com.br 0800 570 0800

