Um sistema de controle de candidatos eficiente é essencial para gerenciar o processo de recrutamento de forma organizada e eficaz. Aqui estão os itens fundamentais que não podem faltar em um sistema desse tipo:

**1. Cadastro e Gerenciamento de Candidatos:**

* **Banco de Dados Centralizado:** Armazene informações detalhadas sobre os candidatos, como currículo, contatos, histórico de entrevistas, e status atual no processo seletivo.
* **Perfis Completos dos Candidatos:** Inclua informações como experiência profissional, educação, habilidades, certificações, e referências.

**2. Triagem e Classificação de Candidatos:**

* **Filtros de Pesquisa Avançados:** Permitem a triagem rápida de candidatos com base em critérios como palavras-chave, experiência, localização, etc.
* **Classificação e Avaliação:** Funções para classificar candidatos com base em critérios predefinidos ou notas atribuídas durante o processo.

**3. Gestão de Vagas:**

* **Criação e Publicação de Vagas:** Ferramentas para criar, gerenciar e publicar vagas de emprego em múltiplos canais, como sites de empregos e redes sociais.
* **Linkagem de Candidatos a Vagas Específicas:** Capacidade de associar candidatos a vagas específicas e rastrear o progresso de cada um no processo seletivo.

**4. Automação de Comunicação:**

* **Envio Automático de E-mails:** Notificações automáticas para candidatos sobre o status de sua aplicação, agendamento de entrevistas, feedback, etc.
* **Modelos de E-mail Personalizados:** Opções para criar e salvar modelos de e-mails para diferentes etapas do processo seletivo.

**5. Agendamento de Entrevistas:**

* **Calendário Integrado:** Ferramenta para agendar entrevistas e reuniões, integrada com os calendários da equipe de RH.
* **Notificações e Lembretes:** Envio automático de lembretes para candidatos e entrevistadores sobre datas e horários agendados.

**6. Avaliação de Candidatos:**

* **Ferramentas de Avaliação:** Suporte para testes técnicos, avaliações psicométricas, e outros métodos de avaliação que podem ser integrados ao sistema.
* **Registro de Feedback:** Capacidade de registrar feedback dos entrevistadores e gerentes de contratação diretamente no perfil do candidato.

**7. Relatórios e Análises:**

* **Relatórios Personalizados:** Ferramentas para gerar relatórios sobre o desempenho do processo seletivo, tempo de contratação, fontes de candidatos, etc.
* **Análise de Dados:** Capacidade de analisar dados históricos para identificar tendências e melhorar os processos futuros.

**8. Conformidade e Segurança:**

* **Gerenciamento de Consentimento:** Funções para garantir que os dados dos candidatos sejam coletados e armazenados em conformidade com as leis de proteção de dados, como a LGPD.
* **Controle de Acesso:** Permissões e níveis de acesso para proteger informações sensíveis e garantir que apenas pessoas autorizadas possam visualizar ou editar dados.

**9. Integração com Outros Sistemas:**

* **Integração com Sistemas de RH:** Possibilidade de integrar com outros sistemas de gestão de RH, como folha de pagamento, gestão de desempenho, etc.
* **Integração com Plataformas de Recrutamento:** Conectividade com sites de empregos, redes sociais e outros canais de recrutamento.

**10. Interface Amigável e Acessível:**

* **Usabilidade:** O sistema deve ser intuitivo e fácil de usar, com uma interface clara e bem organizada.
* **Acesso Mobile:** Acessibilidade via dispositivos móveis para permitir que os usuários façam atualizações e visualizações de qualquer lugar.

Esses itens garantem que o sistema de controle de candidatos seja abrangente, eficiente e capaz de atender às necessidades da equipe de RH, melhorando a experiência tanto dos recrutadores quanto dos candidatos.