

Programa
Jovem Aprendiz
Vocação

FUTURO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



A IMPORTÂNCIA DE ESTRATÉGIAS DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO, QUE DEVEM INOVAR NA FORMA DE ATRAIR,
ANALISAR E ESCOLHER OS PROFISSIONAIS.

As mudanças no setor de Recursos Humanos.....	02
Como será o futuro do recrutamento e seleção?.....	03
À procura de talentos!.....	04
Neuroplasticidade.....	06
Empreendedorismo e visão de futuro.....	08
Capacidade de comunicação e conexão.....	09
Criatividade.....	10
A alta concorrência por talentos.....	12
Como os talentos desenvolvem a sua empresa?.....	14
Guia prático: recrutar e selecionar talentos.....	19

AS MUDANÇAS NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

A partir do momento em que as empresas entenderam a importância que o capital intelectual e o desenvolvimento profissional de cada colaborador tem para o próprio sucesso, passaram a investir mais no setor de Recursos Humanos.

Pois ao valorizar as pessoas, a produtividade aumenta, novas oportunidades de negócios surgem e consequentemente a empresa tem um maior retorno financeiro.

Desse modo, para potencializar os resultados obtidos por meio do capital intelectual, as empresas passaram a fazer modificações nos seus processos de **selecionar e recrutar**.

Sendo assim, o Recursos Humanos ou simplesmente RH, tornou-se essencial para o crescimento, regulamentação e bom andamento de qualquer empresa.

A fim de melhorar cada vez mais não só o **recrutamento e a seleção** de novos funcionários, mas também garantir que eles possam se manter e se desenvolver nas empresas, o setor começou a ganhar espaço nas organizações e, com o auxílio da tecnologia, novas metodologias de **recrutamento e seleção** começaram a surgir.

Assim, como será **o futuro do recrutamento e seleção?**

Leia este E-book até o fim e confira!



O futuro do recrutamento e seleção será cada vez mais recrutar talentos!



COMO SERÁ O FUTURO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO?

Recrutar talentos!

Na atualidade, em um momento em que os talentos são um diferencial, é essencial conseguir fazer **processos de recrutamento e seleção** de forma mais eficaz.

Ou seja, o futuro do recrutamento será cada vez mais apostar em ações que estejam alinhadas com os requisitos procurados pelos talentos, como tecnologia, diversidade, desenvolvimento profissional e ambiente acolhedores.

Assim, a busca passa a ser sinérgica, em que empresas buscam talentos e talentos buscam por empresas.

A forma de selecionar, portanto, não visa mais apenas o preenchimento dos cargos disponíveis, mas sim o recrutamento de profissionais que sejam competentes e que possuam uma alta capacidade intelectual, já que o capital intelectual contribui diretamente para estratégias de negócio da empresa.

Mas como selecionar e recrutar esses talentos?

Confira no próximo tópico!



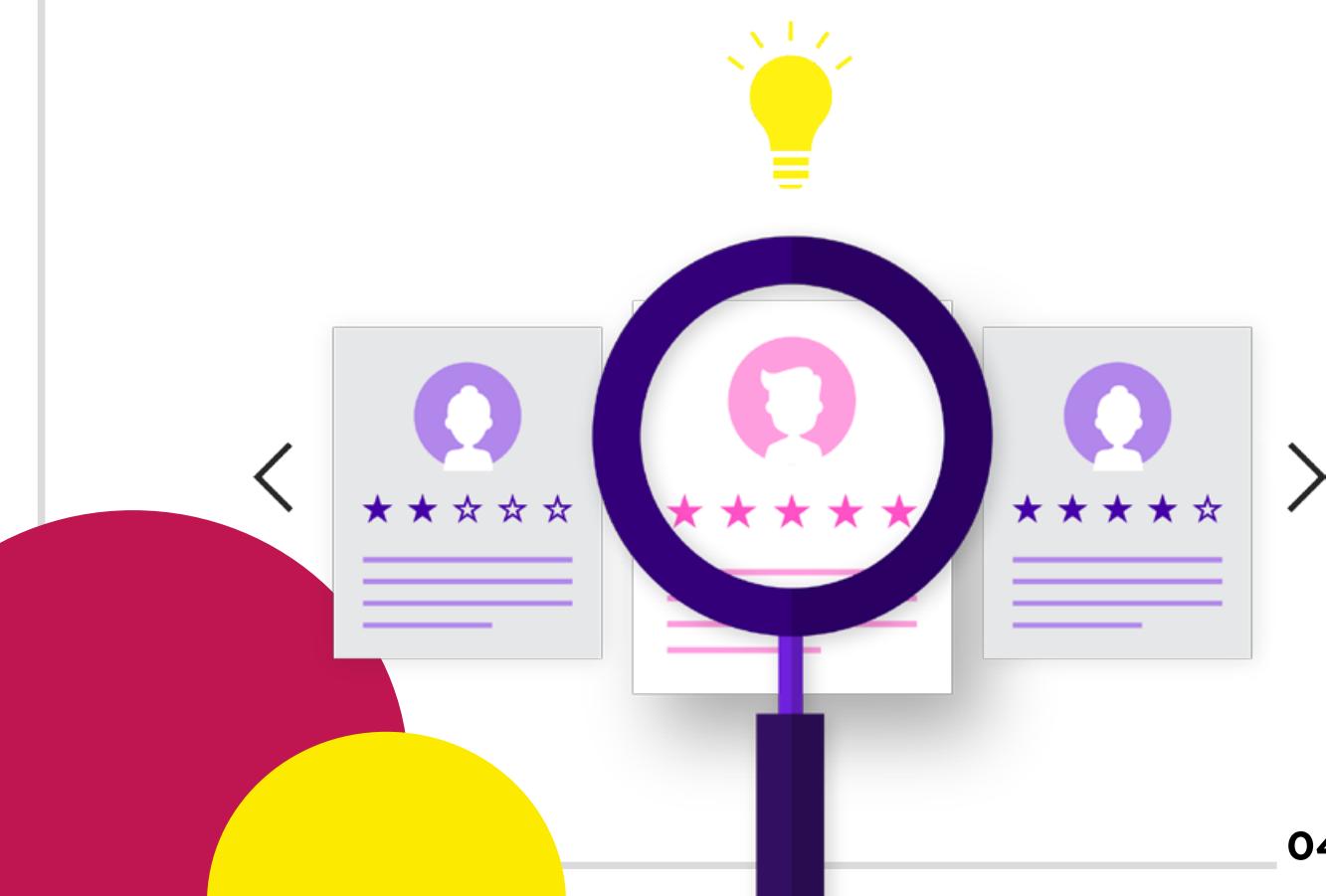
À PROCURA DE TALENTOS!

No processo tradicional, exclusivo via recebimento de currículo e indicações, os recrutadores ficavam com poucas informações em mãos, focando na busca por candidatos com aptidão técnica para o cargo.

Pela pouca quantidade de dados e com maior dificuldade e lentidão nos processos seletivos, as chances de tomar a decisão de forma equivocada era maior.

Como você pôde ver até aqui, foi somente a partir do momento em que as empresas perceberam o “valor” do seu capital intelectual, que elas passaram a investir mais no setor de RH.

Assim, o foco desse setor, hoje, é justamente o **recrutamento de talentos** disponíveis no mercado, de modo que a empresa possa destacar-se de sua concorrência na prestação de serviços mais qualificados, consequência de um quadro de funcionários mais competente e qualificado.



É aí que entra a importância de estratégias de **recrutamento e seleção**, que devem inovar na forma de atrair, analisar e escolher os profissionais. Ou seja, é necessário que outras habilidades sejam analisadas, como capacidade de adaptação, criatividade e comunicação.

Se até o momento, a preocupação do setor de RH das empresas é contratar talentos prontos para compor seu quadro de funcionários, no futuro, isso deve mudar.



O que significa, em outras palavras, que o **futuro do recrutamento é atrair talentos**. Ou melhor, atrair pessoas que sejam capazes de aprender algo novo de forma rápida e abertos a se desenvolverem como profissionais.

Para atrair e selecionar esses talentos, os recrutadores devem atentar-se, além do conhecimento do candidato, a outros fatores muito importantes que ele apresenta, como algumas habilidades e capacidades específicas listadas a seguir:



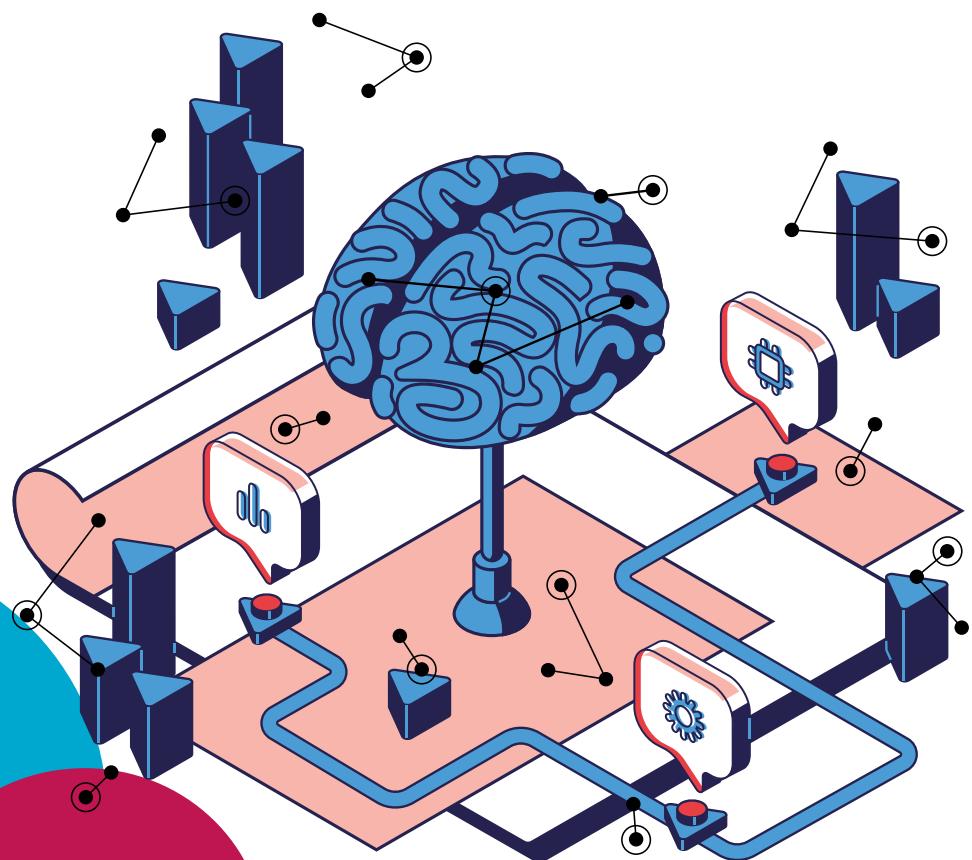
NEUROPLASTICIDADE

“ A neuroplasticidade é a capacidade de aprender e reaprender que um indivíduo possui. ”

Uma grande parte dos profissionais, infelizmente, ainda acredita que sabe de tudo sobre o seu trabalho e que, portanto, não é preciso aprender mais nada; o que acaba por deixá-los estagnados na carreira.

Mesmo potenciais **talentos** podem ficar para trás no mercado e perder espaço por não estar, constantemente, em busca de mais aprendizado; não só teórico, mas também prático.

Isso passa pelas mudanças no futuro, em que o mercado contará, cada vez mais, com automatização de tarefas que sejam físicas e também lógicas. Assim, **os profissionais do futuro** terão que desenvolver habilidades mais sofisticadas para lidar com essas mudanças.



Desse modo, as empresas irão contratar aqueles profissionais que se apresentem abertos para aprender e reaprender, na teoria e na prática. Ou seja, aqueles que estão dispostos a ir atrás de novos conhecimentos, de conhecer novas áreas, novas funções e que estão aptos a entender as necessidades da empresa.

“ Os que acharem que já sabem de tudo e que não precisam mais especializar-se ou absorver novos conteúdos terão cada vez menos espaço no Mundo do Trabalho.



EMPREENDEDORISMO E VISÃO DE FUTURO

Outro aspecto que irá ser muito buscado, cada vez mais, pelos departamentos de Recursos Humanos, visando o desenvolvimento de novos **talentos** durante o **recrutamento**, são aqueles profissionais com visão de futuro.

As empresas querem profissionais que os auxiliem a crescer no mercado, com pensamentos no futuro, facilidade de fazer planejamentos e voltados para o empreendedorismo.

Nenhuma instituição deseja um profissional acomodado, que apenas queira ganhar seu salário e voltar para casa, sem dar nenhuma contribuição real para o desenvolvimento dela no mercado.

Assim, durante os testes comportamentais, os recrutadores deverão selecionar profissionais que possuam a capacidade de atuar como empreendedores, que possibilitem novas oportunidades de negócios.



Aqueles que irão trazer soluções para os problemas que a empresa possui e não os que serão os culpados por proporcionar dor de cabeça à instituição.

CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E CONEXÃO

Uma outra habilidade importante para selecionar um talento é a capacidade de comunicação que um profissional possui.

Muitos profissionais se esquecem que é importante saber relacionar-se dentro de uma empresa, podendo esse ser o diferencial entre o sucesso e o fracasso de uma organização.

Quando os profissionais de uma empresa possuem uma boa relação com outros colaboradores, torna-se mais fácil conseguir melhores resultados e auxiliar a instituição a crescer.

Profissionais transparentes, comunicativos e éticos tendem a ser cada vez mais buscados pelos setores de Recursos Humanos, já que são essenciais para criar uma boa relação dentro da empresa e evitar conflitos.

Além disso, um profissional que atue com uma maior comunicação e conexão com os colegas de trabalho tende a ter maior capacidade de negociação, fidelizar os companheiros e a tomar melhores decisões.

Tudo o que qualquer empresa precisa!



criatividade

Por último, uma outra habilidade que todo recrutador deve levar em consideração, no intuito de selecionar **talentos** na empresa, é a capacidade criativa de um candidato.

Quando um profissional possui criatividade e está sempre disposto a apostar em algo novo, as chances de a empresa crescer são enormes.

Cada vez mais, os recrutadores buscam por aqueles profissionais que sejam capazes de propor soluções, que se envolvam com a empresa e pensem em novas ideias, mesmo que isso signifique cometer alguns erros.

Nem sempre a primeira solução criativa pode resolver o problema ou atingir o resultado esperado, e o profissional que é criativo, diferente de outros tipos, tende a continuar tentando e procurando soluções até conseguir o que projetou.



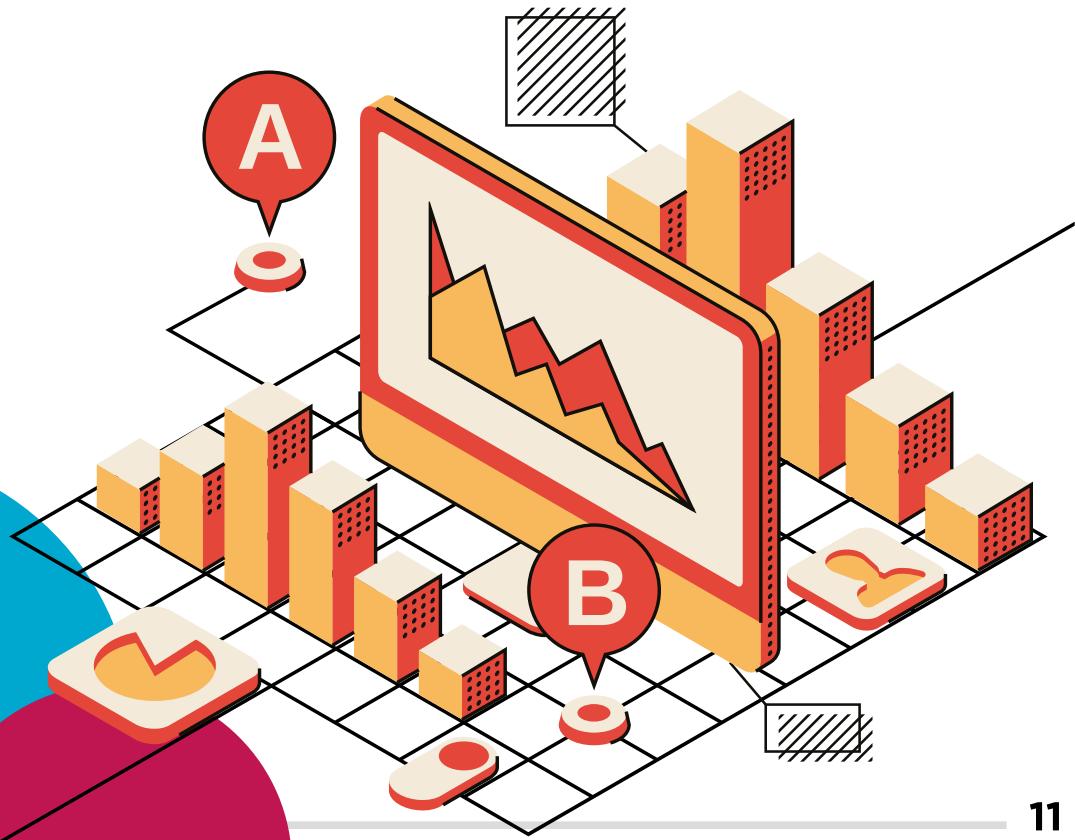
Engana-se, entretanto, quem acredita que a criatividade não pode ser desenvolvida. É possível, por meio de diversas atividades e meios, tornar-se cada vez mais criativo. Aliás, é nisso que as empresas mais deverão investir para desenvolver novos **talentos**, permitindo que seus profissionais estejam sempre crescendo.

“ Agora que já vimos os fatores que serão melhores avaliados pelas empresas na hora de contratar novos funcionários, visando o desenvolvimento de **talentos**, é hora de ver um pouco mais sobre a alta concorrência por esses profissionais no mercado.

Como lidar com a alta competitividade por talentos?

Como atraí-los e retê-los na sua empresa?

**Confira na
próxima página!**



A ALTA CONCORRÊNCIA POR TALENTOS

Ainda falando sobre os talentos, tão importante quanto contratá-los e desenvolvê-los, é conseguir retê-los e mantê-los motivados dentro da instituição.

Atualmente, há uma alta demanda no mercado pelos talentos, de modo que cada empresa quer ter o melhor para poder sobressair-se às concorrentes.

A retenção de talentos, diferentemente do que muitos acreditam, não é algo simples como aumentar o salário ou oferecer uma promoção a um determinado profissional.

Trata-se de um conjunto de práticas, bem como também de algumas políticas dentro da empresa, com a finalidade de garantir que aquele profissionais talentosos permaneçam nas instituições.

É através desse processo que uma empresa pode, então, manter-se competitiva no mercado e tornar-se referência frente às suas concorrentes.



Para reter talentos é necessário, primeiramente, uma mudança interna nas organizações por meio da identificação de seus valores, seu propósito e suas metas; a fim de alinhar expectativas com mercado, colaboradores e sociedade.

Feito isso, é importante investir em ações de responsabilidade social e promover ações de diversidade e inclusão, as quais se adaptem às novas demandas geracionais, com ações periódicas em que colaboradores possam participar ativamente.

Além disso, criar ambientes acolhedores, com horário de trabalho flexível e que respeitem os demais âmbitos da vida desse profissional é uma boa forma de reter estes talentos.

E por fim, mas não menos importante, é necessário uma boa estratégia de comunicação interna que tenha como objetivo engajar, motivar e conectar colaboradores com o propósito da empresa.



Ou seja, é necessário criar um ambiente que seja inspirador, diverso e inclusivo. Pois, pessoas que se sentem mais felizes e acolhidas no ambiente de trabalho, produzem mais e ajudam a desenvolver o seu negócio!

COMO OS TALENTOS DESENVOLVEM A SUA EMPRESA?

Os talentos são aqueles profissionais que se destacam, atuam sempre em alta performance, trazendo excelentes resultados, bem como se adaptam à cultura organizacional e aos valores da empresa.

Assim, em meio a essa alta concorrência por talentos no mercado, é preciso entender alguns pontos importantes relacionados aos benefícios de reter e manter motivados os talentos na empresa.

Veja quais são os principais benefícios:



TALENTOS TÊM ALTA PRODUTIVIDADE NA EMPRESA

Um dos principais benefícios de se manter profissionais talentosos na empresa é a alta taxa de produtividade que eles proporcionam, já que sempre trabalham em alta performance.



Quando se possui talentos que se adequam à cultura organizacional com facilidade e que são produtivos, o engajamento profissional é muito maior, bem como os resultados alcançados.



Ao perder um membro da equipe, por mais que se reponha rapidamente, o ambiente de trabalho sofre um contratempo, que pode causar resultados abaixo do esperado.

Isso mostra que trocar constantemente de funcionários, ainda mais referindo-se aos talentosos, é péssimo para qualquer ambiente de qualquer empresa e, logo, para os resultados da mesma.

TALENTOS PROPORCIONAM UM BOM AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho está relacionado ao clima organizacional da empresa, que impacta diretamente na forma como funcionários, gestores e clientes se relacionam.

Um talento tende sempre a proporcionar um bom ambiente de trabalho, ainda mais por “abraçar” a cultura organizacional da empresa, permitindo que a satisfação e a experiência de todos sejam as melhores possíveis.

Esse clima de trabalho positivo e agradável ocorre, justamente, pela forma como os funcionários talentosos comportam-se, estando sempre aptos a cooperar uns com os outros, com empatia, respeito e flexibilidade.

Tudo isso faz diferença em como a empresa funciona, de modo que todos possam sentir-se em harmonia e, ao mesmo tempo, possam manter um bom relacionamento.



TALENTOS: A FONTE DO CAPITAL INTELECTUAL

Um dos maiores benefícios de reter talentos na empresa é garantir que o “capital intelectual humano” seja mantido.

Um talento perdido leva consigo todo o conhecimento que possui, o que pode ser muito prejudicial para uma empresa já que perde uma vantagem competitiva para a concorrência.

Assim, é preciso que a empresa pense e aja de modo a conseguir fazer a retenção dos talentos que possui e preserve seu capital intelectual.



TALENTOS MAIS TEMPO NA EMPRESA RENDE MAIS ECONOMIA

A constante rotatividade de funcionários acaba por ocasionar grandes custos financeiros a qualquer empresa, levando-se em conta tudo o que ela precisa arcar, como:

- ✓ **As questões indenizatórias do profissional que foi demitido;**
- ✓ **Os custos para contratação de um novo profissional;**
- ✓ **O treinamento a que aquele novo profissional precisará passar para integrar-se à empresa e realizar corretamente seu trabalho.**

Todas essas ações são altamente dispendiosas financeiramente, causando sérios prejuízos à qualquer empresa. Portanto, é necessário investir em ações de recrutamento e seleção eficazes e capazes de identificar, desenvolver e recrutar talentos.

**Confira algumas dicas
para você inserir
nos seus processos
na próxima página.**



GUIA PRÁTICO: RECRUTAR E SELECIONAR TALENTOS

Lidar com o desafio de contratar bons funcionários, levando-se em conta toda a dificuldade que um processo de recrutamento e seleção pode ter, é algo pelo qual todo setor de RH tende a passar.

Processos demorados, sem qualidade e com altos custos podem prejudicar bastante uma empresa, que se vê com altas despesas, altos índices de renovação (taxa de turnover) e péssimos resultados no mercado.

Assim, algumas dicas para enfrentar esse desafio da melhor forma são:

✓ **Fazer uma boa e clara definição sobre o perfil da vaga:** para que seja possível atrair candidatos que realmente tenham interesse e adequem-se à empresa, é preciso fazer uma boa e clara definição do perfil da vaga (como atributos ou funções, salário, requisitos necessários, etc);

✓ **Escolher os melhores canais de divulgação para a vaga:** muitas empresas anunciam as vagas em seus perfis nas redes sociais, principalmente no LinkedIn, ou em sites específicos para divulgação de empregos. Assim, é preciso escolher o canal com maior possibilidade de gerar resultados efetivos;



- ✓ **Possuir ferramentas para fazer triagem de currículos de forma mais rápida:** muitas vezes, a quantidade de currículos recebidos é enorme e apenas o uso de softwares pode fazer com que o processo de triagem seja não só mais rápido, como mais eficaz, de modo a escolher os candidatos mais adequados à vaga e à empresa;
- ✓ **Qualificação da equipe responsável pelo setor de RH:** mais do que tudo, ter uma equipe qualificada para o setor de RH, de modo que seja possível ter bons resultados finais após o processo seletivo também é ideal. Por isso, a capacitação e o treinamento destes profissionais são essenciais;
- ✓ **Promover uma imagem positiva da sua empresa na descrição da vaga:** é importante que a descrição da vaga conquiste o candidato. Por isso, procure ajuda do seu departamento de comunicação para que o conteúdo divulgado seja criativo e expresse os valores e propósito da empresa.

Agora que você chegou ao final deste E-book, está preparado para selecionar, contratar, motivar e reter um talento na sua empresa?



E mais que isso, você sabe quais habilidades os novos profissionais precisam ter?

**Fique atento às publicações dos canais
Jovem Aprendiz Vocação!**

Em breve lançaremos novos E-books respondendo essa e outras questões relacionados ao Mundo do Trabalho.

Sigam nossas redes sociais!



Programa
Jovem Aprendiz
Vocação