**ROBERT BOSCH LTDA**

**CRISTIAN RODRIGUES CARDOSO**

**WALLACE ABREU DA SILVA**

**Process Maping**

Processo de recrutamento e seleção em uma empresa de tecnologia

**Curitiba, Paraná**

**2024**

**SUMÁRIO**

**1.Introdução............................................................................................3**

**1.1. Objetivos...........................................................................................4**

**1.1.1. Objetivo geral................................................................................4**

**1.1.2. Objetivo Específico.......................................................................4**

**1.2. Justificativa.....................................................................................5**

**1.3. Metodologia.....................................................................................5**

**2.Desenvolvimento................................................................................6**

**3. Conclusão...........................................................................................7**

**1. Introdução:**

Uma empresa de tecnologia em crescimento deseja atrair e reter talentos qualificados. Para isso, ela decide mapear seu processo de recrutamento e seleção.

Durante o mapeamento, eles descobrem que o processo atual é demorado e pouco estruturado, resultando em perda de candidatos e falta de alinhamento com as necessidades da empresa. Além disso, identificam que a comunicação entre os recrutadores e os gestores de contratação não é tão eficaz quanto poderia ser, levando a atrasos na tomada de decisão.

Através dessa descoberta, eles decidem redesenhar esse processo, a fim de minimizar todos esses desperdícios que podem estar levando a uma perda de candidatos com ótimo potencial.

A empresa também pretende implementar um sistema de rastreamento de candidatos (ATS) para gerenciar com maior eficácia o fluxo de candidatos. Ela também deseja incluir um treinamento para os recrutadores sobre técnicas de avaliação presando uma seleção de candidatos mais assertiva, e criteriosa, para atender as necessidades atuais e futuras da empresa.

**1.1 Objetivos:**

**1.1.1. Objetivo geral:**

Com o mercado de trabalho de tecnologia crescendo e a economia em constante mudança, este projeto terá como objetivo principal o mapeamento e redesenho do processo de recrutamento, com o intuito de organizar melhor e otimiza – lá, a fim de contratar pessoas com potencial para uma empresa de tecnologia em crescimento.

**1.1.2. Objetivo específico:**

Os objetivos específicos desse projeto são:

* Implementar um sistema de rastreamento de candidatos para melhor seleção.
* Incluir treinamento para a equipe de recrutamento sobre técnicas de avaliação, para avaliar mais precisamente as competências do candidato.
* Otimização do processo como um todo, visando uma melhora de tempo e de organização.
* Melhorar a comunicação entre gestores e RH, para que não haja nenhum mal-entendido.

**1.2. Justificativa:**

Uma razão para a execução desse projeto e agilizar este processo que vem sendo muito trabalhoso e demorado, o que está gerando conflitos dentro da empresa, e custos extra.

Outra razão é constante crescimento do mercado de trabalho de tecnologia, que sempre está se atualizando, e, caso a empresa não cresça e se reinvente com o mercado pode ser que perdemos uma futura mão de obra e renda maior, o que levaria a um crescimento de nível baixo ou quem sabe até é possível a empresa declarar falência em decorrência de não ter se planejado anteriormente

**1.3. Metodologia:**

A metodologia que será usada neste projeto será o VSDiA, que é uma metodologia interna da Bosch para mapeamento de processo.

Utilizaremos os princípios do Lean Ten da metodologia, que tem como objetivo tornar o processo e seu desenho o mais compreensível possível.

A metodologia tem suas vantagens, como incluir todos os participantes do processo, ser variável e prático, e ser simples de se entender. Com isso, conseguiremos redesenhar esse processo de um jeito organizado, otimizado e que seja compreensível para qualquer pessoa que não tenha visto essa metodologia ainda.

**2. Desenvolvimento:**

Redesenhar o processo não é tão simples quanto parece, pois as várias implementações e adições de etapas, bem como a otimização de tempo, vem de maior parte sistemas feitos do zero.

Começaremos o redesenho com uma comunicação mais apurada entre gestor e RH, reunindo – os para discutir as estratégias e exigências que os participantes terão que ter em seu currículo. Isto para que não ocorra falhas com o resultado esperado neste processo de seleção de novos funcionários. Graças a esta reunião, será possível reduzir o tempo de tomada de decisão individual do gestor e do RH, durante as etapas de identificação de necessidades de contratação e definição de cargos necessários.

Após a reunião de análise e estratégias, o RH ficará responsável por orientar e repassar as decisões tomadas diretamente para toda a equipe de recrutamento, deixando assim, todos cientes dos aspectos procurados nos candidatos à vaga. Também será passado um treinamento sobre técnicas de avaliação de competências para a equipe de recrutamento, orientando assim como deve ser a avaliação desses candidatos. Deste modo aumentando a precisão na avaliação e na tomada de decisão para o recrutamento de candidatos. Com uma equipe mais bem preparada e desenvolvida será possível atingir resultados melhores com o processo seletivo em questão.

Através da reunião anteriormente mencionada, serão discutidos itens essenciais que antes não foram discutidos, como sites específicos para publicação da vaga, e uma descrição mais detalhada que permita a seleção de pessoas mais direcionada. Por causa disso, conseguimos através de um sistema de rastreamento de candidatos, uma melhora na velocidade de análise dos currículos para a entrevista inicial.

Outra otimização que fizemos, foi incluirmos a etapa de carta de oferta e análise de referência dos candidatos juntamente com as entrevistas finais, assim o gestor pode avaliar imediatamente se o candidato atende as necessidades específicas da vaga, se o salário, benefícios, carga horária e jornada de trabalho também estão coerentes com suas expectativas dentro da empresa, além do mais o gestor poderá avaliar melhor e ter mais tempo com o candidato.

Após isso, incluímos uma etapa que selecionará o mais apto à vaga, avaliando se atende todos os requisitos e se possui um perfil adequado a vaga em questão. Então enviará a resposta para aquele que passou na vaga, e irá realizar a solicitação por seus documentos.

No envio de documentos, deixamos um sistema com um software treinado para achar as informações nos documentos dos candidatos e enviar ao sistema, caso o documento seja invalido, ou não apresente as informações pedidas, ele retornara automaticamente uma mensagem na tela, e enviará um log para a empresa. Através desse software, otimizamos a análise dos documentos bem como o retrabalho de pedir novamente o documento por e-mail, por que agora será automático e quase instantâneo o retorno da mensagem de erro.

\* Além das otimizações que serão feitas na implementação do processo, o VSDia também receberá melhorias em sua nova versão, ele será mais bem estruturado e mais detalhado, sendo mais específico em suas etapas e seguindo as estimativas graças a otimização seu Lead Time será reduzido próximo que pela metade do original.

**3. Conclusão:**

O redesenho do processo de recrutamento e seleção apresentado neste projeto representa um marco significativo na jornada da empresa de tecnologia em direção à excelência operacional e à competitividade no mercado. Ao longo deste trabalho, foram identificadas e abordadas diversas lacunas e desafios no processo anterior, visando não apenas corrigir deficiências, mas também otimizar cada etapa para garantir resultados superiores.

Uma das principais melhorias introduzidas foi a promoção de uma comunicação mais eficaz entre os gestores de contratação e a equipe de recrutamento. Isso foi alcançado por meio de reuniões estratégicas e da definição clara das necessidades de contratação, permitindo uma abordagem mais alinhada e direcionada na identificação e avaliação de candidatos. Ao estabelecer um diálogo mais aberto e transparente entre todas as partes envolvidas, a empresa conseguiu eliminar atrasos e garantir que as decisões fossem tomadas de forma mais rápida e precisa, resultando em um processo de recrutamento mais eficiente e eficaz.

Além disso, a inclusão de um sistema de rastreamento de candidatos (ATS) proporcionou uma gestão mais eficiente do fluxo de candidatos, agilizando o processo de triagem e seleção. Ao automatizar tarefas repetitivas e permitir uma análise mais rápida e precisa dos currículos recebidos, o ATS permitiu que a equipe de recrutamento se concentrasse em tarefas de maior valor agregado, como a avaliação das habilidades e competências dos candidatos. Isso não apenas reduziu o tempo necessário para preencher as vagas, mas também melhorou a qualidade das contratações, garantindo que apenas os candidatos mais qualificados avançassem no processo de seleção.

Outra melhoria significativa foi a introdução de treinamento para a equipe de recrutamento em técnicas de avaliação, garantindo uma abordagem mais criteriosa e precisa na avaliação dos candidatos. Ao fornecer às equipes as ferramentas e habilidades necessárias para identificar o melhor talento disponível, a empresa conseguiu melhorar significativamente a qualidade das contratações e aumentar a satisfação dos candidatos ao longo do processo. Isso não apenas fortaleceu a reputação da empresa como empregadora de escolha, mas também contribuiu para um ambiente de trabalho mais diversificado e inclusivo.

Além das mudanças específicas implementadas, é importante ressaltar o impacto mais amplo dessas melhorias no desempenho e na competitividade da empresa. Ao otimizar o processo de recrutamento e seleção, a empresa está em melhor posição para atrair e reter os melhores talentos do mercado, o que, por sua vez, impulsiona a inovação, o crescimento e a vantagem competitiva.

A partir dessa nova metodologia implementada, estimasse que o tempo de duração do processo original que era de 29 dias, foi reduzido para 14 dias, uma redução de aproximadamente 50%.

A respeito dos lean ten aplicados no projeto, com a otimização realizada foi possível alcançar seis dos 10 lean ten, sendo eles:

* Fluxo contínuo durante o processo.
* Nivelamento do volume de trabalho e outputs.
* Conforme necessidades: condução de acordo com o cliente.
* Fornecer tudo corretamente na primeira vez.
* Informação conforme necessidades.
* Nenhum atraso devido aprovações.

Fluxo contínuo durante o processo: Não há paradas para retrabalho ou questionamento.

Nivelamento do volume de trabalho e outputs: Durante o processo as atividades são realizadas de maneira uniforme, evitando sobrecarregar um indivíduo com uma grande demanda de trabalho. A equipe de recrutamento é a que mais possui atividades, mas também mais possui pessoas envolvidas, por conta disso, não há sobrecarga.

Fornecer tudo corretamente na primeira vez: Não podem ocorrer erros, todos eles são automaticamente tratados por sistemas, sem interferir no fluxo.

Conforme necessidades: condução de acordo com o cliente: O problema abordado, como explicado anteriormente, é sobre o alto consumo de tempo e resultados ruins com o recrutamento, o novo processo aplicado está cumprindo com as melhorias exigidas.

Informação conforme necessidade: É concedido apenas as informações necessárias para trabalharmos e melhorar o processo.

Nenhum atraso devido aprovações: Nada precisará de uma aprovação para seguir o processo.

Por fim, o redesenho do processo de recrutamento e seleção não apenas abordou os desafios imediatos enfrentados pela empresa, mas também estabeleceu uma base sólida para o sucesso futuro. Ao adotar uma abordagem orientada para o valor e aprimorar continuamente seus processos, a empresa está bem-posicionada para enfrentar os desafios do mercado em constante evolução e alcançar seus objetivos estratégicos a longo prazo. Este projeto não é apenas uma melhoria operacional, mas um investimento no futuro sustentável e próspero da empresa.