



CURSO

Curriculum e Entrevista

conheça as melhores práticas do mercado

OS BASTIDORES
DA CONTRATAÇÃO

E-BOOK 02
MÓDULO 02



BEM VINDO AO

MÓDULO 02

**Os bastidores
da Contratação**



O QUE VOCÊ

Irá aprender nesse módulo



MÓDULO
02

OS BASTIDORES DA CONTRATAÇÃO

1.

COMO SÃO CONSTRUÍDAS AS
CONTRATAÇÕES

2.

ATRAINDO OS TALENTOS
CERTOS

3.

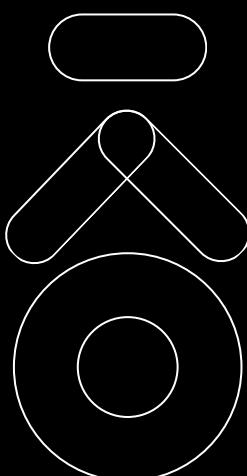
RECRUTAMENTO – POR ONDE
COMEÇAR

4.

LIDANDO COM METAS E
PRAZOS



Como são construídas as Contratações





Como são construídas as contratações?

As organizações vivem em uma verdadeira temporada de caça aos talentos

Empresas de diversos setores estão engajadas em uma busca incessante para:

- **Recrutar**
- **Selecionar**
- **Reter talentos**

Essa atividade, uma das mais desafiadoras da atualidade, **não é uma tarefa simples nem de responsabilidade exclusiva de um único setor**.

Trata-se de um esforço coletivo, envolvendo desde o presidente até os colaboradores mais básicos, todos direta ou indiretamente engajados no processo de recrutamento e seleção de talentos.



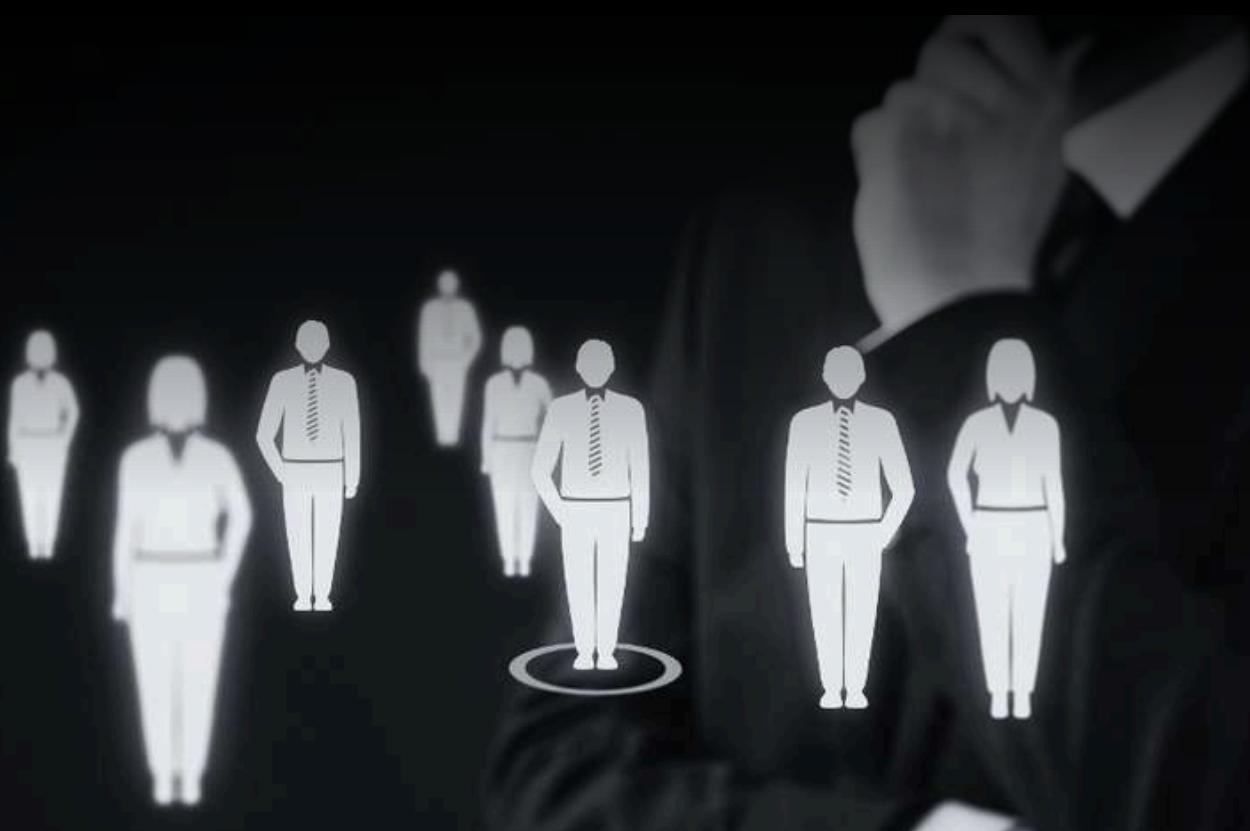


Como são construídas as contratações?

06

O processo de recrutamento e seleção é complexo e abrangente, indo além de simples tarefas:

- **Não é** apenas procurar uma agulha no palheiro.
- **Não se resume a** separar o joio do trigo.
- **Não é só** escolher os melhores candidatos que surgem.
- **Não se** limita a preencher cargos vagos ou atender às necessidades imediatas da organização.





Como são construídas as contratações?

O processo de recrutamento e seleção abrange muito mais que o básico, visando:

- **Atender às demandas** atuais e futuras da organização.
- **Busca aumentar o** patrimônio de competências diferenciais.
- **Amplia o capital humano** e, consequentemente, o capital intelectual e o valor de mercado.
- **Promove uma contínua** e mútua redução de incerteza, permitindo que pessoas e organizações conheçam-se melhor e minimizem suas diferenças.





Como são construídas as contratações?

08

O recrutamento pode ser visto como caro e demorado, o que leva à crença errada de que pode ser simplificado.

No entanto, tentar cortar custos e acelerar esse processo geralmente resulta em maiores prejuízos se não for feito corretamente.





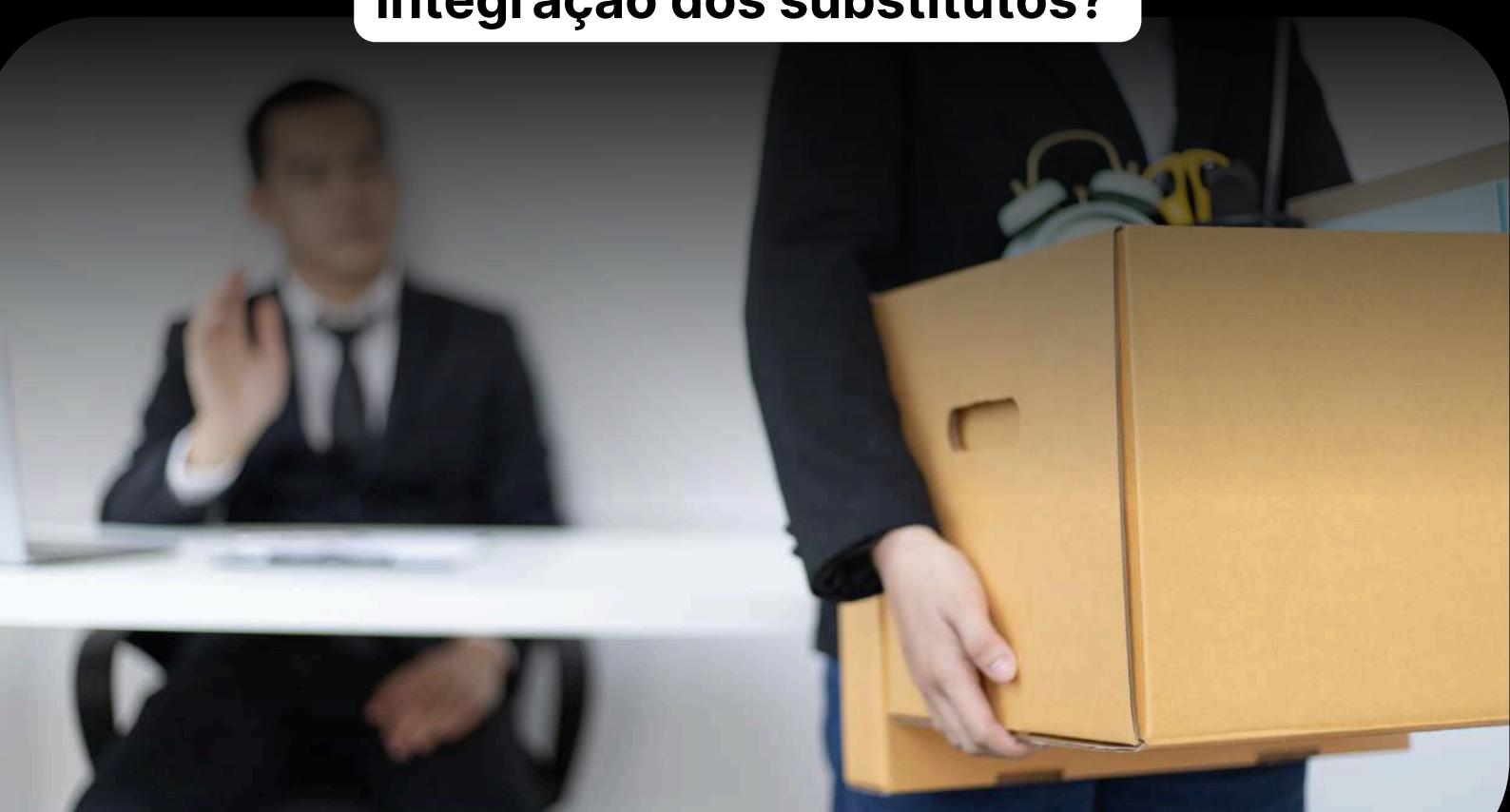
Como são construídas as contratações?

09

**O processo de contratação
deve ser cauteloso**

Quantos presidentes, diretores, gerentes, supervisores, funcionários não tiveram de ser substituídos ao longo do tempo por uma escolha inadequada provocando um retrabalho desnecessário na busca de quem os substituisse?

**E o tempo gasto e o custo do treinamento e
integração dos substitutos?**



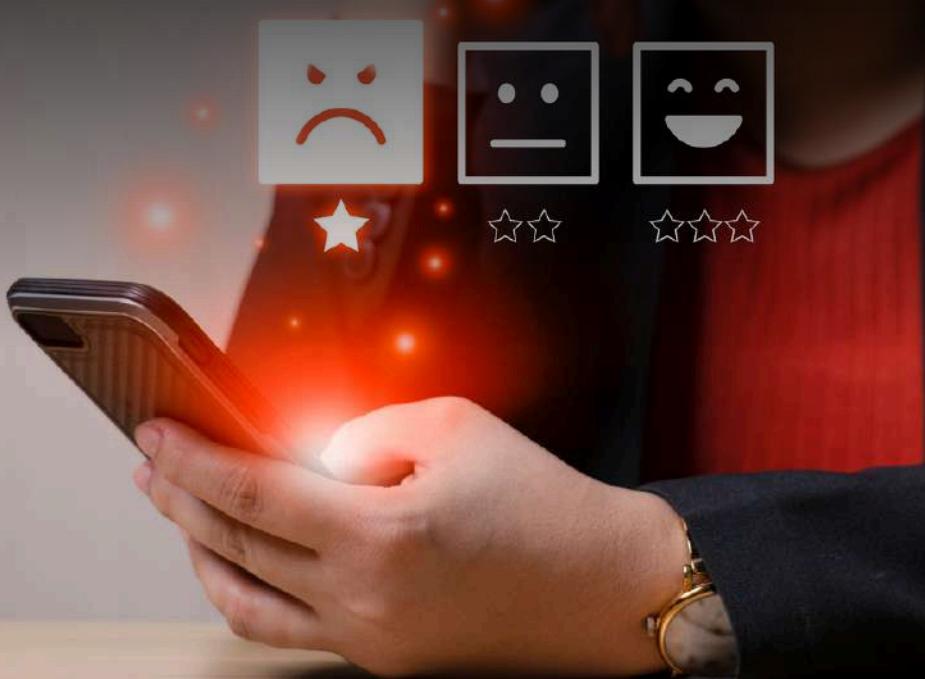


Como são construídas as contratações?

10

**Selecionar bem pode até parecer caro,
mas selecionar mal sai muito mais caro**

E quantas decisões errôneas, atividades imperfeitas, baixa produtividade e qualidade, danos à imagem da organização e outros prejuízos diretos e indiretos provocados por um processo seletivo inadequado?





Como são construídas as contratações?

11

Na verdade, é um valioso investimento

no seu presente e futuro, e que traz retornos invejáveis e maravilhosos. No fundo, o processo seletivo é altamente necessário e valioso para a organização que pretende se distanciar das demais neste mundo competitivo de negócios. Como diz o velho adágio:

“É melhor prevenir do que remediar”





Como são construídas as contratações?

As vagas podem abrir por três fatores:

1

Necessidade de aumento no quadro de colaboradores em virtude de expansão da empresa por novos contratos ou novos mercados. Ou ainda devido a criação de novas linhas de produtos ou serviços.

Substituição decorrente da demissão por iniciativa da empresa por estar insatisfeita com a produtividade e entregas do colaborador, sendo necessário que este seja substituído.

2

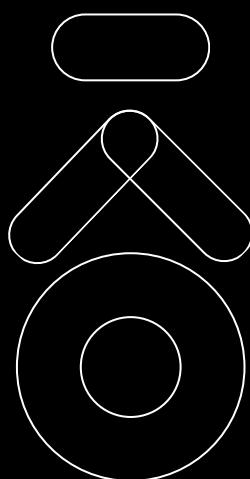
3

Desligamento pela vontade do próprio colaborador (a), seja para que siga para novos desafios ou ainda, por situações pessoais que o façam solicitar o seu afastamento por um determinado período ou de maneira definitiva, e a empresa precise que este (a) seja substituído (a).

TÓPICO

2

**Atraindo
Talentos Certos**

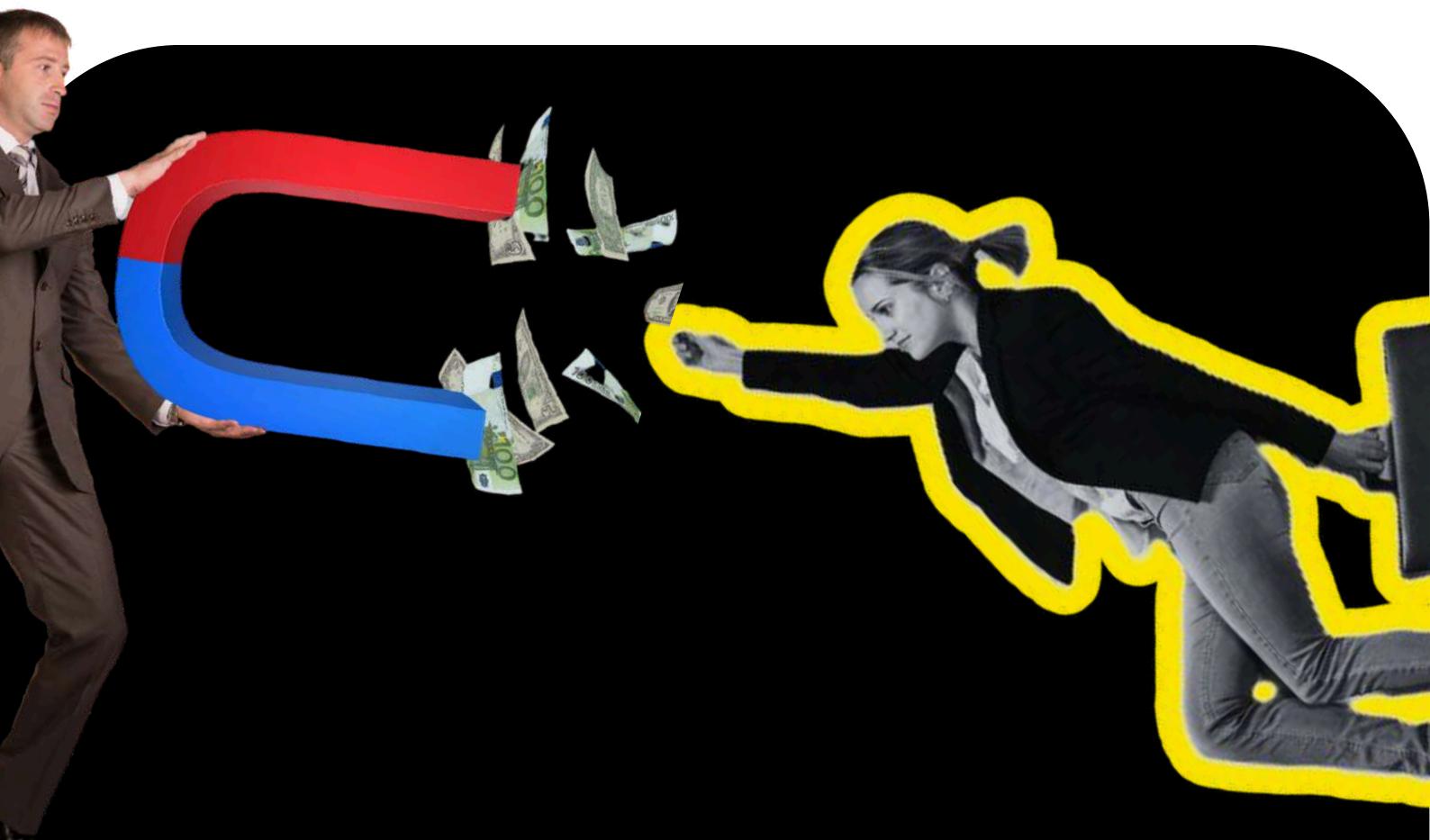




Atraindo Talentos Certos

Um dos grandes desafios das organizações para o alcance dos seus resultados reside em contratar certo...

... e ser capaz de identificar, atrair e manter profissionais de alto rendimento, capazes de fazer as melhores entregas de acordo com o que a empresa espera.





Atraindo Talentos Certos

**Para desenvolver uma marca forte
e atraente utilize estratégias de
*Employer Branding...***

... que são técnicas, práticas e atividades que visam criar uma percepção positiva da empresa como um excelente local de trabalho.

Fundamental para tornar a organização atraente, tanto para o mercado em geral quanto para os talentos que deseja atrair.

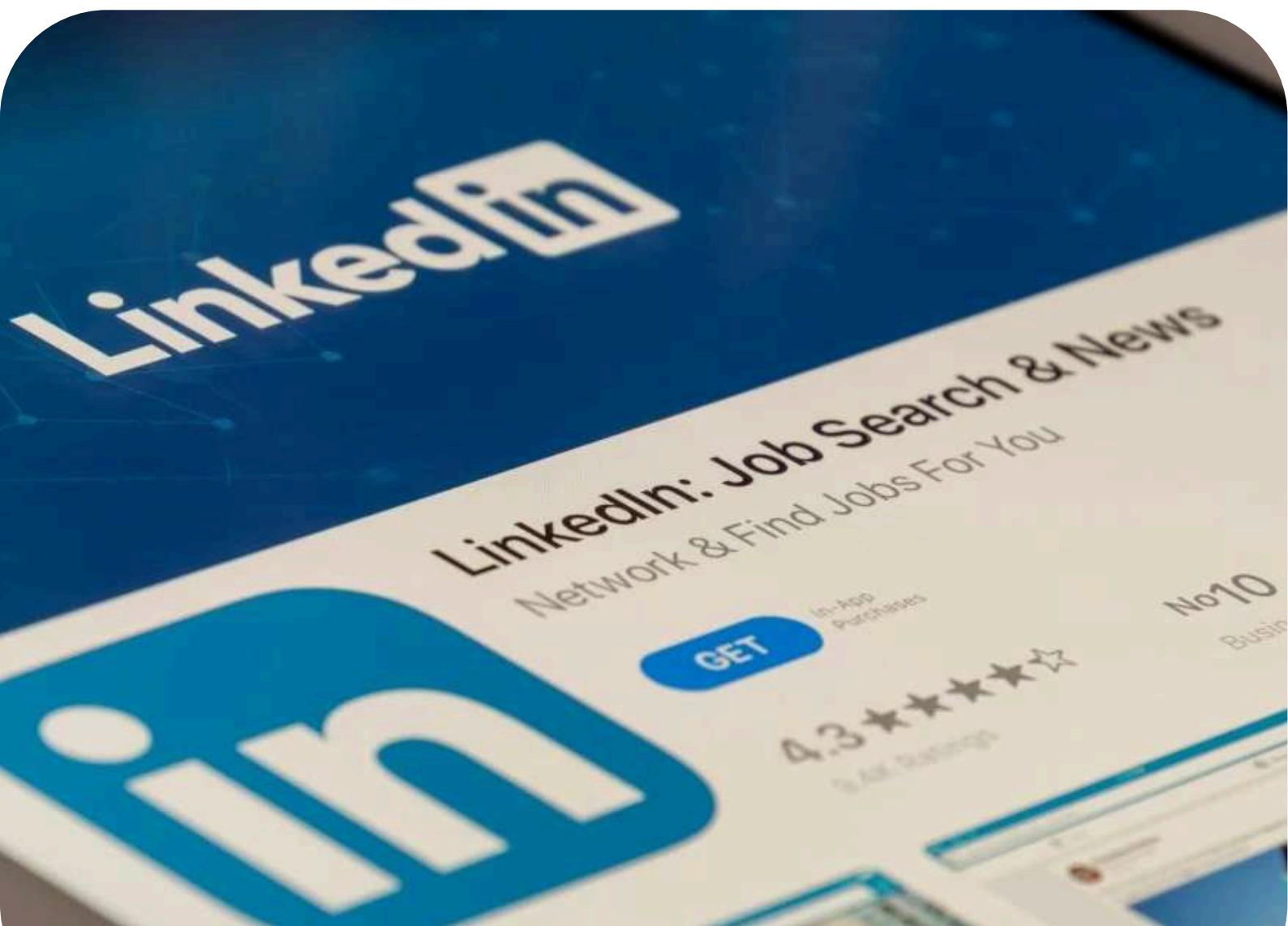




Atraindo Talentos Certos

**Um estudo recente realizado pelo
LinkedIn identificou que ...**

... um dos maiores obstáculos dos candidatos é não saber como é trabalhar em determinada empresa.



Atraindo Talentos Certos

Oportunidade para Employer Branding:

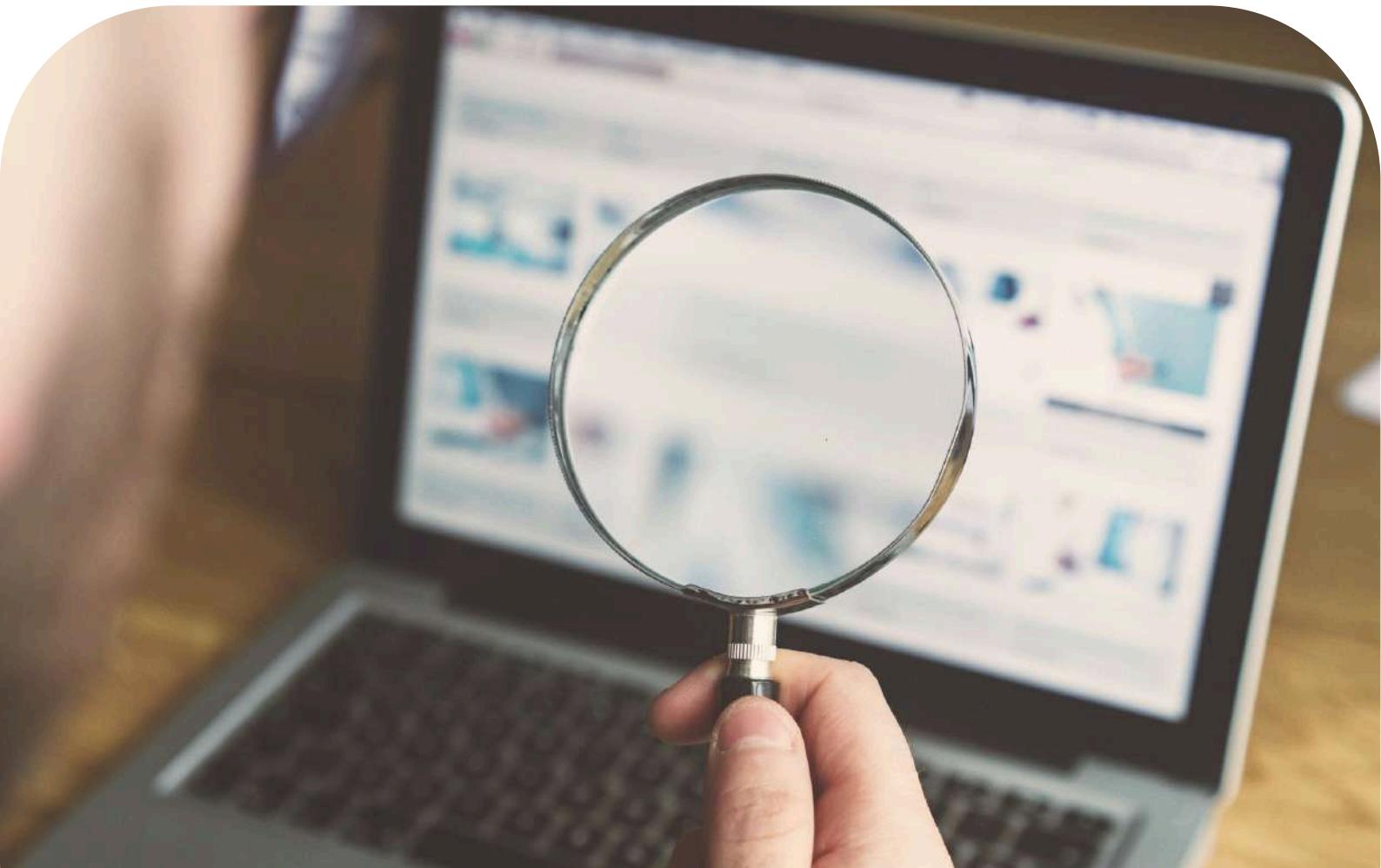
Esse estudo representa uma excelente oportunidade para as empresas explorarem e fortalecerem sua marca empregadora. Mostrar o ambiente de trabalho e a cultura da empresa de forma clara e atraente pode transformar esse obstáculo em um diferencial competitivo.



Atraindo Talentos Certos

**Ao considerar propostas de trabalho,
os candidatos frequentemente
pesquisam sobre a empresa.**

Portanto, é vital que a **imagem corporativa seja interessante e atrativa**, especialmente no meio digital, onde a maioria dessas pesquisas acontece.



Atraindo Talentos Certos

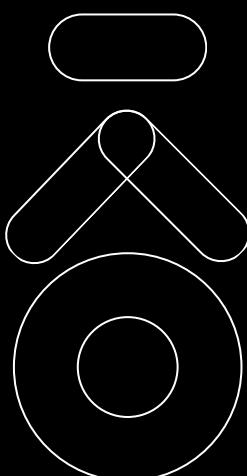
**O Employer Branding pode transformar
seus funcionários em defensores da marca
e Atrair Talentos de Alta Qualidade**

- **Funcionários satisfeitos promovem** espontaneamente as qualidades da empresa, ampliando seu alcance e credibilidade no mercado.
- **Uma sólida reputação de marca aumenta** significativamente a quantidade de currículos qualificados recebidos.
- **Com um pool maior de candidatos qualificados**, o processo de seleção se torna mais ágil e eficaz, reduzindo o tempo necessário para preencher vagas.



Recrutamento

Por onde começar





3

Recrutamento por onde começar?

21

**Para que as empresas sejam
bem-sucedidas na jornada da
contratação, é necessário...**

...diagnosticar adequadamente quais os recursos humanos que a empresa precisa para que suas estratégias e processos caminhem de maneira eficiente e dinâmica.

E para que isso aconteça, os Rh's devem fazer as perguntas certas para desenhar os perfis certos que irão ocupar cada cargo da empresa.





3 Recrutamento por onde começar?

O recrutamento requer um planejamento cuidadoso, o qual se estabelece em três etapas:

1^a Etapa: Quais os Recursos Humanos que a organização precisa para assegurar o alcance de seus resultados?

2^a Etapa: O que o mercado de Recursos Humanos pode oferecer?

3^a Etapa: Quais as técnicas e ferramentas de recrutamento deverão ser aplicadas para cada tipo de contratação?

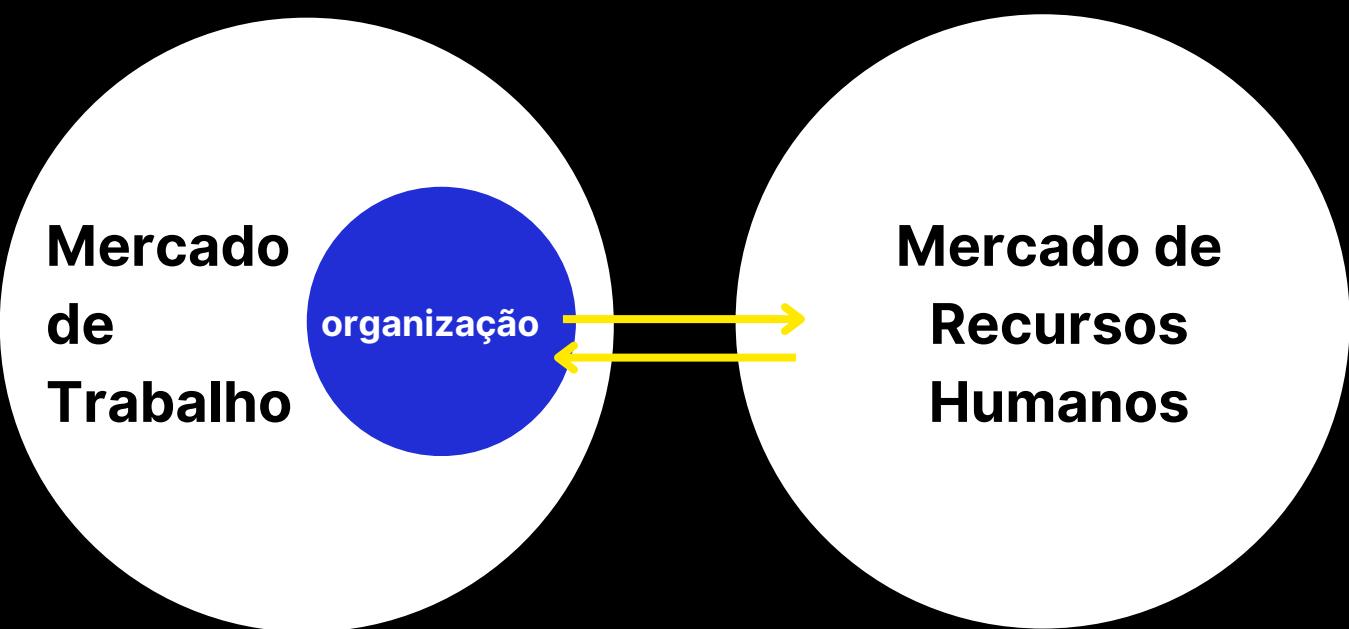




5 Recrutamento por onde começar?

23

Oferta de vagas e oportunidades Salários
oferecidos Imagem transmitida etc.

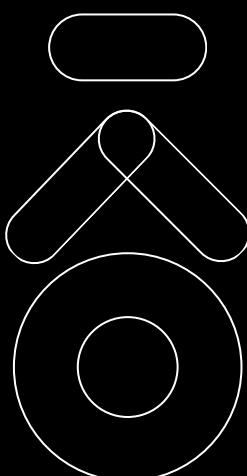


Reação às vagas e oportunidades
oferecidos Reação aos salários
Reação aos benefícios oferecidos
Imagem percebida

TÓPICO

4

Lindando com Metas e Prazos



Atraindo Talentos Certos

Toda área de Recrutamento e Seleção possui metas e prazos para fechamento de vagas,

...logo, ter celeridade na etapa de abertura e conclusão da vaga é um dos grandes desafios, pois muito mais que bater uma meta é ter a consciência de que a empresa tem a necessidade de suprir as demandas do negócio e que o candidato selecionado, consiga atender as expectativas do cargo.





Lidando com Metas e Prazos

26

**Quando uma vaga abre, você não faz
ideia o quanto esse processo demanda:**

- Tempo;
- Planejamento;
- Reuniões;
- Alinhamentos;
- Construção de perfil;
- Fluxos de processos;
- Além dos **prazos curtos** para
cumprimento do fechamento da vaga.)





Lidando com Metas e Prazos

27

O planejamento anual de um RH estabelece junto às áreas a trilha de carreira, como:

- **Desenho de** descritivo de atividades;
- **Habilidades** e competências;
- **Escolaridade e cursos obrigatórios** para o exercício das atividades;
- **Além de todo acompanhamento** de cargos e salários no mercado vigente

Lidando com Metas e Prazos

28

A importância de todas essas informações dará clareza na abertura de vagas e buscas de candidatos com as competências comportamentais e técnicas que a vaga exige.

Anotações

do Módulo 02:

PARABÉNS!!!!

VOCÊ ACABOU DE CONCLUIR O MÓDULO 2
ESPERAMOS QUE VOLTE MAIS VEZES.



SIGA-NOS

@STUDUPBR

Desenvolvimento para Educação