

Tipos de Recrutamento

Conheça as 7 melhores ferramentas de recrutamento e seleção

Uma vaga está disponível dentro da empresa, e é preciso encontrar o profissional mais adequado para preenchê-la. Mas você sabe, afinal, quais são as melhores ferramentas de recrutamento e seleção de pessoas usadas atualmente?

O setor de Recursos Humanos é o responsável por zelar por um dos principais capitais da empresa: os funcionários. É por meio de cada um deles que vem o sucesso de uma organização. Então, é preciso encontrar aquela pessoa que se encaixe perfeitamente nos requisitos da vaga.

Confira, no post de hoje, 7 ferramentas para te ajudar na hora de recrutar novos colaboradores para a sua equipe!

Redes sociais

As redes sociais se tornaram um excelente canal de contato entre candidatos e empresas, ultrapassando suas funções iniciais voltadas para lazer e entretenimento. O LinkedIn, por exemplo, cujo principal objetivo é conectar profissionais, pode ser utilizado como uma ferramenta de recrutamento.

Embora sua popularidade não esteja tão em alta assim, o LinkedIn ainda detém a maior parte das informações que empresas precisam a respeito dos seus candidatos. Estima-se que 90% dos profissionais de nível superior façam uso dessa rede social. Portanto, empresas podem aproveitar essa ferramenta para buscar novos talentos. É importante, porém, **seguir algumas recomendações**.

Entrevista

Normalmente, a entrevista é a primeira grande ferramenta utilizada para conhecer o candidato. Por meio dela, é possível conhecer melhor a pessoa e saber quais são os seus objetivos. Por mais que o tempo passe e surjam opções mais modernas, a entrevista continua sendo uma etapa indispensável.

Atualmente, as entrevistas ganharam novas formas de serem aplicadas: individual, em grupo, padronizadas ou não, por competência, comportamental, entre outras. Você pode fazer várias delas com a mesma pessoa, se preciso.

Isso serve para minimizar os riscos de contratar alguém não-qualificado para o cargo, o que impacta profundamente na **cultura da empresa**.

Gerenciamento de Impressão e entrevista de seleção

O **Gerenciamento de Impressão** (GI) possui grande impacto sobre a entrevista de seleção. Entre os elementos que constituem essa estratégia, encontram-se os comportamentos de autopromoção e insinuação do candidato. Tal aspecto pode influenciar diretamente no resultado da entrevista, dividindo opiniões entre teóricos.

Uma dessas correntes enxerga o GI como uma habilidade social importante, que poderá ser perpetuada na empresa com relação aos clientes — portanto, valoriza essa estratégia. Treinamentos que orientam candidatos a se comportarem em uma entrevista, bem como leituras direcionadas a esse público, possuem total relação com o GI e vêm crescendo nos últimos tempos.

Diante disso, houve mudanças profundas com relação ao processo de recrutamento e seleção, uma vez que as relações de trabalho se tornaram muito mais transparentes.

Hoje, os próprios recrutadores orientam seus candidatos por meio de conteúdo web, livros, vídeos, etc., pois pretendem **encontrar talentos** compatíveis com a cultura da empresa, não só com uma boa capacidade técnica.

Softwares de análise comportamental

Antes de qualquer ação, é preciso **conhecer o perfil comportamental** do candidato. Você pode fazer isso durante a entrevista e também com os dados obtidos por meio dela. Essa análise pode ajudar a **reduzir custos da empresa** e evitar prejuízos; portanto, ela deve ser muito bem executada.

Existem no mercado softwares especialmente desenvolvidos para ajudar você e sua equipe a escolherem o melhor profissional para a vaga disponível. Você só precisa escolher um que melhor se adapte às necessidades da sua empresa e usá-lo no processo de seleção.

Testes de conhecimentos

Essa ferramenta é muito importante durante o processo de recrutamento e seleção, principalmente se você necessita de um profissional que já tenha experiência no cargo oferecido. Aqui, você vai conhecer as qualificações da pessoa e tudo o que ela pode oferecer.

As provas podem ser aplicadas de maneira teórica (por meio de testes escritos) e/ou de forma prática (levando o candidato a apresentar o que ele sabe ou pode fazer).

Esse tipo de exame consegue levar o entrevistador a ter uma visão mais clara sobre o desempenho profissional do entrevistado. Alguns exemplos são: habilidades de escrita, aptidões sociais, conhecimento em ética no trabalho, etc.

Dinâmicas de grupo

A dinâmica de grupo é uma forma muito comum para a equipe de RH observar a interação do entrevistado diante das outras pessoas. É possível conhecer o jeito como o candidato vai agir, de acordo com a situação apresentada e sua conduta pessoal.

As dinâmicas também são conhecidas como uma ferramenta vivencial, pois os participantes tendem a repetir suas atitudes do dia a dia e o que eles fariam normalmente.

Gestores de RH de empresas inovadoras afirmam que algumas vezes é importante tirar o candidato da sua zona de conforto — ou seja, inserir um elemento surpresa e até mesmo lúdico no processo pode dar outra conotação à entrevista, criando vínculos mais fortes desde o primeiro contato.

No entanto, é importante respeitar a individualidade de cada um e aplicar dinâmicas que não causem constrangimentos.

Testes psicológicos

Essas avaliações são feitas por psicólogos, em clínicas especializadas, e servem para que a equipe de RH conheça as aptidões do candidato de interesse, como raciocínio lógico e abstrato, inteligência, distúrbios mentais, estado emocional e personalidade do indivíduo.

Há também testes online, cuja aplicabilidade é mais adequada ao contexto organizacional. Essas avaliações utilizam metodologias completas, com base teórica sólida — porém, de forma mais simplificada, atendendo à rotina de uma empresa.

A importância de aspectos psicológicos se deve ao fato de, muitas vezes, fatores relacionados à personalidade serem determinantes quando somados à cultura da empresa. Existem perfis mais compatíveis com certas funções e ambientes.

Exames médicos

Alguns cargos exigem muito do profissional e, nesse caso, é preciso que a pessoa esteja bem de saúde ou não seja comprometida com as tarefas que exercerá. Mesmo com o exame médico de admissão, o empregador pode solicitar avaliações de saúde mais específicas para o candidato.

Agindo de forma correta, você e toda a **equipe de Recursos**

Humanos contribuirão com a redução de custos e vão otimizar processos na sua empresa, garantindo, assim, a ascensão frente aos concorrentes e garantindo a satisfação de todos os funcionários.

Fonte: <http://www.solides.com.br/7-melhores-ferramentas-de-recrutamento-e-selecao/>