

# 6 passos para construir uma equipe eficiente



*Instituto Euvaldo Lodi*  
**PELO FUTURO DA INDÚSTRIA**



# Apresentação

Diante das transformações que o mercado vive atualmente, sabemos que a gestão de pessoas é um dos grandes desafios dentro das organizações. Entendendo esta dinâmica, o Instituto Euvaldo Lodi (IEL-PE) preparou um eBook para que você tenha acesso a dicas e aprenda com quem está na linha de frente dos processos seletivos de uma das instituições mais importantes do País. Aqui, a ideia é nortear você a conquistar o melhor quadro de pessoal e garantir, assim, o atingimento das metas pensando na gestão como modelo estratégico de atuação.



# Recrute bem e tenha uma equipe mais produtiva para o seu negócio

A força motriz das empresas está nas pessoas. No entanto, nada disso poderá ser feito se antes não tiverem sido escolhidos os melhores profissionais, na hora certa. A psicóloga do IEL-PE Silviane Melo explica que muitas empresas deixam passar talentos singulares por não realizarem os processos seletivos da maneira correta. E é sobre isso que vamos conversar aqui.

## Veja o que ela diz sobre o tema:



“Precisamos ter um olhar cuidadoso para o processo seletivo. A seleção é a primeira porta de entrada do colaborador na empresa. É importante sermos assertivos de primeira, pois o bom andamento de uma área, da empresa e dos resultados dependerá também deste profissional que está chegando. Diante de um mercado exigente e competitivo que vivemos, tempo é ouro e esse tempo precisa ser otimizado. Por isso, é importante investir em um processo seletivo com profissionais especializados e com expertise, porque, por meio de uma seleção bem realizada, a organização contratará profissionais dentro do perfil desejado e alinhado à missão e à visão da empresa, disse **Silviane Melo**.



## E o que diz um dos autores mais importantes do País sobre o tema?



O grande diferencial e a principal vantagem competitiva das empresas decorrem das pessoas que trabalham nela”, destacou **Idalberto Chiavenato**.





Se você chegou até aqui é porque você quer continuar conosco, então fique mais um pouco: nós preparamos dicas primordiais e determinantes para o sucesso da sua empresa. Abaixo, 6 dicas de como recrutar sem mistério e com foco no engajamento dos times. São orientações sobre recrutamento, seleção, técnicas, erros mais cometidos, avaliação dos resultados e capacitação.

**Quer tirar dúvidas? Fale com um dos nossos consultores!**



**Clique aqui!**

## 01. Recrutamento

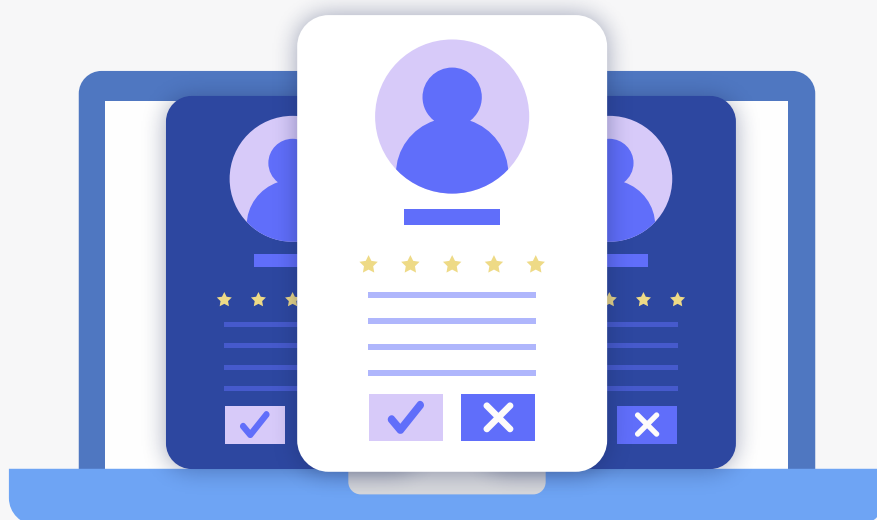
Está à procura do melhor profissional? Chegou a hora de anunciar e de dizer ao mercado que a sua empresa está com vaga aberta. Mas calma! Tudo tem que ser feito com muito profissionalismo e cuidado, pois anunciar de forma aleatória pode trazer uma porção de currículos para a sua mesa sem o candidato ideal. Portanto, antes de divulgar, responda às seguintes perguntas:

- **Estou precisando mesmo contratar?** Se a resposta for **sim**, siga em frente e veja mais adiante o que fazer:
- **Divulgue a vaga da forma mais detalhista possível**, pois só assim terá o melhor candidato.
- Vá fundo na descrição e não se acanhe: **registre nela todas as características** que você espera do candidato, mesmo aquelas que parecem insignificantes;
- Fique atento: isso vai reduzir, e muito, a quantidade de currículos enviados, mas o mais importante é que você contará apenas com as **opções mais atraentes para a vaga!**

## 02. Seleção

Se você, profissional de RH, passou pela etapa do recrutamento com sucesso, você merece estar aqui. Longe de ser o último processo, a entrevista é o meio do caminho e deve ser feita de forma responsável após uma cuidadosa triagem. Temos dicas para vocês: sigam-nas e tenham a certeza de que o processo seletivo será assertivo.

- Neste momento, tenha em mente que, pelo papel, só dá para conhecer as capacidades técnicas dos candidatos;
- Para cada vaga que você escolher, **selecione ao menos três candidatos**. Afinal, quanto mais criteriosa for a seleção, melhor será o seu futuro colaborador;
- Chegou a hora de marcar as entrevistas. Nesta fase, faça atividades em grupo e realize testes com tarefas em equipe. O bom desse momento é aproveitar o espaço para avaliar o espírito da **coletividade do profissional**;
- Sim, não esqueça de ser organizado. Uma planilha com informações relevantes salva um bom recrutador. Aliás, priorize dados como atributos e oportunidades de melhoria para você lembrar de cada candidato. **Não esqueça de deixá-la atualizada.**



## 03. Técnicas de seleção

Uma seleção não deve ser feita de maneira apressada. Neste processo, é preciso ter cautela e cuidado, pois você dependerá dele para que todo o processo garanta a tão assertividade esperada. Conheça as principais estratégias que farão uma super diferença na hora de escolher o profissional certo.

- Processo de seleção interno;
- Organizar um banco de currículos;
- Anúncio de vagas na internet;
- Preparar uma entrevista estruturada;
- Realizar avaliações de conhecimento técnico;
- Analisar soft skills e hard skills;
- Aplicação de testes comportamentais;
- Criar dinâmicas de resolução de problemas.





**Parabéns**, você já está quase no final! Só não acabou ainda porque preparamos uma entrevista com uma das nossas psicólogas e analistas de carreira do IEL-PE **Ketilly Gomes**. Confira como foi e dê um up de eficiência nos seus processos de recrutamento interno!

## ENTREVISTA COM KETILLY GOMES

Psicóloga, com pós-graduação em psicologia organizacional e do trabalho, com MBA em gestão industrial e formação em coaching, Ketilly Gomes atua há mais de 10 anos em recursos humanos, realizando atividades voltadas ao recrutamento, à seleção e aos treinamentos. Atualmente, ela atua como psicóloga nos produtos de seleção dedicada, assessment e programas de estágio, como também está à frente de parcerias com o SESI-PE em projetos voltados à orientação profissional. Na entrevista, ela fala um pouco de tudo: tendências de mercado, perfil ideal de profissional para se ter na empresa e sobre como manter a produtividade do colaborador em alta. **Aproveite!**



### 1 – Quais as tendências que os profissionais de RH devem ficar atentos para recrutar com excelência?

Quanto mais estratégico se torna o RH, mais ele contrata com excelência. Tendências de mercado são importantes e aqui destaco algumas: a gamificação nos processos de recrutamento e a implementação da cultura ágil também vêm acontecendo nesse processo, bem como a utilização de ferramentas digitais - que já vinham em crescimento, mas que estão ganhando destaque cada vez mais nos últimos meses. Elas são eficazes no sentido de garantir assertividade no processo de recrutamento e garantir bons candidatos, sobretudo neste momento de pandemia, em que essas atribuições se tornaram essenciais. Porém, o importante é o RH utilizar todas essas ferramentas com apropriação do negócio e do seu público-alvo, ser parceiro da organização, engajar com base na missão, na visão e nos valores da empresa e ter isso bem estruturado na sua prática profissional.

## **2- Existe o perfil profissional ideal para uma empresa contratar? Qual característica não pode faltar?**

O perfil ideal deve estar atrelado à cultura da organização contratante. Porém, com a mudança que vêm acontecendo nos ambientes corporativos nos últimos anos, destaco que algumas características vêm ganhando cada vez mais notoriedade e se tornaram imprescindíveis na hora de contratar, são elas: adaptação a mudanças, inteligência emocional, trabalhar bem em equipe, ser criativo e ter foco nos resultados, buscar aprendizados constantes, ter pensamento ágil e estar disposto a se reinventar sempre.

## **3 – Quais ferramentas são indispensáveis no momento da seleção de um profissional?**

São muitas, mas a escolha delas deve estar associada ao perfil da vaga e ao seu grau de complexidade, de modo que ajudem a realizar um bom refinamento de perfil, a entender bem os requisitos da vaga, sejam eles técnicos ou comportamentais, e a ter a ciência dos desafios do cargo. Podemos listar inúmeras aqui, mas se o gestor não tiver um bom entendimento da vaga, as ferramentas não serão tão eficazes.

## **4 – Quais ganhos podem ter uma empresa quando o recrutamento é feito da maneira correta?**

O desligamento de um funcionário traz muitos prejuízos para a organização, seja ele financeiro ou de tempo investido naquele profissional. Um recrutamento assertivo vai diminuir a taxa de turnover, indicador importante para essa área porque traz informações sobre o alto custo com desligamentos e recrutamentos. Um recrutamento eficaz dará à organização um profissional engajado com o propósito da instituição e centrado nos objetivos profissionais que correspondem aos da empresa, gerando, sem dúvidas, um alto índice de produtividade, engajamento e excelentes resultados.

## **5 – Neste período de pandemia, qual foi o maior aprendizado para a área de Gestão de Pessoas?**

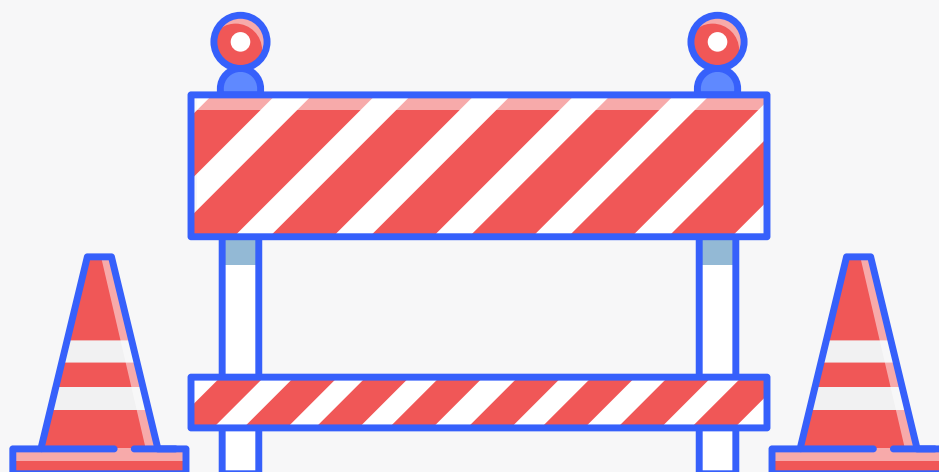
Métodos como manter o engajamento dos funcionários, gerar confiança, ser transparente sem amedrontar são características que deixam a equipe mais fortalecida e que são recomendáveis no momento de crise como este em que estamos vivendo. Outro ganho que se percebeu foi o da tecnologia, que estreitou o espaço, o tempo e deu velocidade aos projetos, promovendo também a redução dos custos.



## 04. Erros

Nenhum processo seletivo está isento de erros, afinal de contas contratar colaboradores não é uma tarefa fácil. No entanto, a ideia aqui é mostrar para você como esses equívocos podem ser amenizados por meio de estudos e planejamentos para que deslizes sejam evitados no momento da contratação: as falhas podem gerar problemas sérios como queda de produtividade, aumento no turnover e desperdício de recursos financeiros. **Veja, abaixo, os principais erros e fique atento para não cometê-los.**

- Contratar sem critério;
- Pular etapas com o argumento de que a contratação deve ser urgente;
- Não usar tecnologia;
- Não envolver o líder direto do contratado;
- Não aplicar testes de habilidades;
- Omitir informações sobre o cargo.



## 05. Avaliação dos resultados

Engana-se quem pensa que o processo de seleção se encerra quando o profissional é contratado. Pelo contrário, quando a pessoa é encaminhada para o seu local de trabalho deve haver um acompanhamento para entender os acertos, os pontos críticos da seleção e a possibilidade de melhoria contínua.

A ideia nesta etapa é tornar o processo mais eficiente e assertivo possível, pensando no aumento da produtividade e na coesão dos valores da empresa a partir dos novos contratados.

**Mas, para isso, você sabia que existem alguns processos que otimizam essas etapas?** O uso de indicadores é capaz de mostrar todos os pontos sensíveis de um processo de recrutamento, bem como as soluções para as próximas seleções. **Veja, abaixo, quais são os dados que ajudam a dar uma guinada nesta fase de pós-seleção:**

- Tempo médio de fechamento de vagas;
- Porcentagem de vagas fechadas no prazo;
- Tempo de rampagem, que avalia em quanto tempo o colaborador selecionado levou para aprender o serviço, se adaptar e produzir bem;
- Turnover dos recém-contratados;
- Tempo médio de permanência dos colaboradores selecionados;
- Porcentagem de candidatos que vieram de cada canal de divulgação;
- Engajamento dos candidatos nas etapas do processo;
- Custo de contratação.



**Parabéns!** Agora, você está chegando na parte mais importante deste eBook, quando descobrirá que o melhor método de desenvolvimento é aquele cujo impacto é direto na produtividade da sua equipe.

## 06. Capacitação

Não há regra sobre o tempo ideal para uma boa contratação acontecer. O que se busca aqui é mostrar que para o processo ser eficiente tem que respeitar as etapas, ser criterioso e estar em concordância com os valores da companhia. Mas tem uma máxima em que a empresa pode incentivar para crescer: **profissionais capacitados se tornam mais engajados em suas funções**. No IEL-PE, por exemplo, os programas de capacitações In Company são ferramentas usadas para fortalecer os resultados da empresa. Podendo ser feito de forma customizada, o modelo é uma forma de entender as necessidades da empresa e dos seus colaboradores. Veja quais mudanças acontecem quando estamos diante de treinamentos mais seguros.

- Colaboradores se tornam mais eficientes na busca por resultados, dispostos e satisfeitos com o ambiente de trabalho.
- Quando uma empresa opta por apostar em capacitação, ela está, sem dúvidas, **investindo em seu crescimento**. Ela cria com esta iniciativa profissionais preparados e prontos para lutar pelas suas metas profissionais.
- Um profissional bem treinado está mais propenso ao ânimo. Portanto, quando o colaborador se sente valorizado, ele busca evoluir internamente, gerando para a empresa a retenção dos talentos.



Instituto Euvaldo Lodi  
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Entre em contato agora com nossa equipe de consultores, que está preparada para ajudar o seu RH a desenvolver pessoas de forma eficiente.



**Clique aqui!**

**Contato:**

Comercial IEL-PE (Sede)  
(81) 3412-8400 / 98987-9294 / 99177-8877  
relacionamento@ielpe.org.br

