



5 Estratégias para Inovar na Atração e Seleção de Talentos



Impulsionarh
DESENVOLVIMENTO HUMANO



Atrair com velocidade
as pessoas mais proativas e criativas
será uma grande vantagem competitiva
de inovação para sua empresa.

Samara Milério, Diretora da Impulsionarh



SUMÁRIO de ESTRATÉGIAS

1



INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

2



MARCA EMPREGADORA

3



RELACIONAMENTO COM O MERCADO

4



COMUNICAÇÃO E MÍDIAS SOCIAIS

5



EXPERIÊNCIA DO CANDIDATO



CLIQUE PARA ACESSAR



Inteligência Artificial

1



A Inteligência Artificial (IA) corresponde ao uso de inteligência similar à humana apresentada por meio de softwares e mecanismos. A área de RH tem iniciado o uso desses recursos para otimizar seus processos de atração e seleção de talentos.

Dessa forma, a Inteligência Artificial passa a ser utilizada desde o momento em que o candidato insere seus dados e realiza sua inscrição nas páginas de carreira das empresas até a aplicação de testes de competências e comportamentos. Esse processo gera um banco de talentos muito mais inteligente possibilitando que o profissional de RH realize uma série de análises por meio de filtros cada vez mais assertivos.

O melhor de tudo é que todos ganham tempo nesse processo: a empresa que consegue conduzir processos de forma mais rápida; o candidato que consegue fazer grande parte do processo de forma online e ter retorno mais rápido; e, você profissional de RH, que terá um processo de seleção menos burocrático, com tomada de decisão mais assertiva e usando seu tempo com mais qualidade.



2

Marca Empregadora





Em um ambiente de competição pelos melhores talentos, ter uma marca atrativa para trabalhar poderá ajudá-lo a ter mais candidatos inscritos e melhores contratações para suas seleções.

Para posicionar sua empresa como uma marca empregadora é preciso que você possa identificar diversos momentos/opportunidades que o candidato desejado pela sua empresa poderá entrar em contato com a sua marca.

Algumas das oportunidades de você estar na jornada do seu candidato é fazendo parte de palestras em universidades, abertura da empresa para visitas, eventos abertos ao público externo – como feira de talentos das universidades, comunicação das ações internas e depoimentos de atuais colaboradores nas mídias sociais, além do próprio processo seletivo.



Relacionamento Com o Mercado

3



Uma estratégia muito interessante já utilizada por grandes empresas são os chamados Summer Jobs. Tratam-se de estágios abertos durante um mês para estudantes das universidades terem a oportunidade durante o período de férias de desenvolver e apresentar projetos que contribuam com alguma problemática da empresa. Os melhores talentos entram no radar do RH e poderão ser contratados!

Além dessa estratégia, algumas empresas estão elaborando as maratonas de hackers, chamadas de Hackaton, cujo foco é o desenvolvimento de soluções para problemas enfrentados pela empresa. As melhores ideias/soluções são premiadas além de ser uma ótima oportunidade para identificar talentos.

O intercâmbio entre empresa e universidade também é uma ótima oportunidade de mostrar a sua marca para os profissionais. Esteja sempre aberto para dar palestras e falar da sua empresa nas universidades! Também é bastante relevante que você estruture um projeto de visitação de universitários e professores à sua empresa. Será uma ótima oportunidade para receber futuros candidatos.



Comunicação Páginas de Seleção e Mídias Sociais

4





As páginas de carreira do site da empresa podem ser uma ótima forma de mostrar um pouco dos seus valores e do quanto sua empresa pode ser interessante para possíveis candidatos.

Mais do que a divulgação das vagas, sua página de carreiras ou “trabalhe conosco” pode mostrar para o candidato que sua empresa é a ideal para ele, desde que você invista em mostrar o que faz do seu ambiente de trabalho ser desejado.

As mídias sociais também são importantes canais para estreitar a comunicação com o seu público alvo. Para isso, ressaltamos a importância de um trabalho colaborativo entre profissional de RH e Marketing, este último como alguém que poderá contribuir muito com a gestão da marca e da imagem que deve ser passada para os possíveis candidatos.





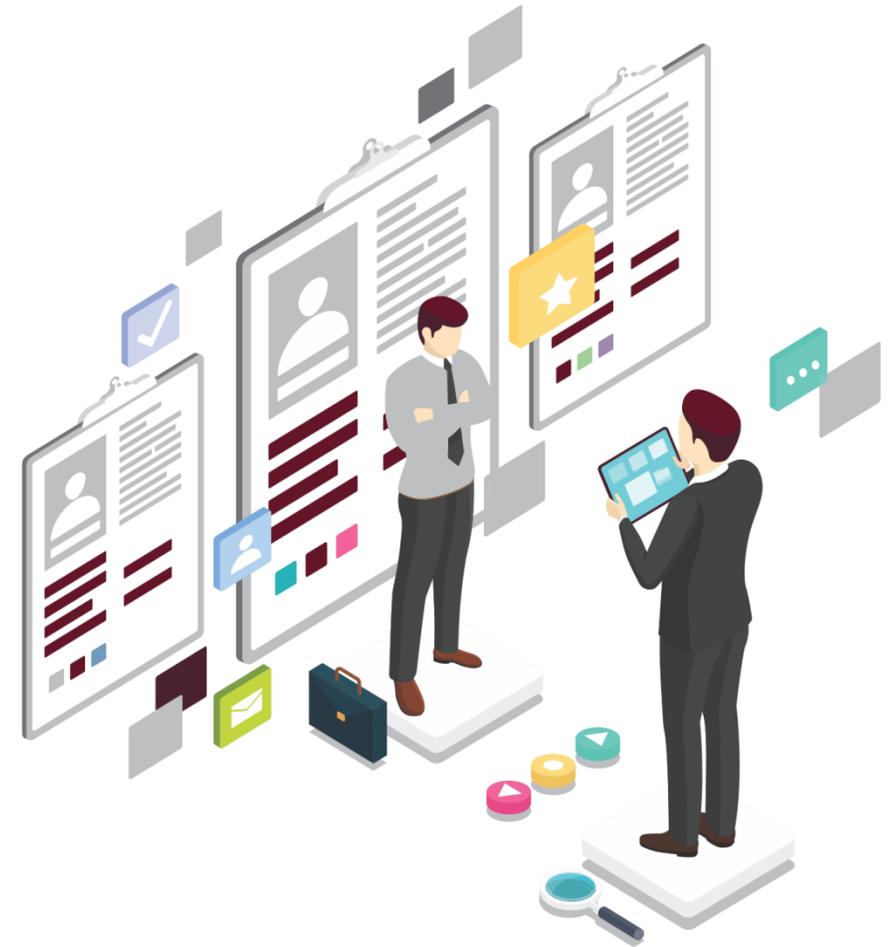
5 Experiência
do Candidato



Um cuidado muito importante que se deve ter é com a experiência do candidato. Até hoje ainda é bastante comum que o candidato fique sem retorno sobre o andamento e até finalização do processo seletivo. Os cuidados com a experiência do candidato não devem ser banalizados uma vez que ele poderá compartilhar com outras pessoas o seu descuido com ele como ser humano.

Devemos lembrar sempre que a empatia é fundamental nesse momento. Quem é esse candidato? Está desempregado há muito tempo? É sua primeira oportunidade de trabalho? Está ansioso? Gostaria de ter o retorno, mesmo que negativo? Enfim, colocar-se no lugar do candidato, com empatia e cuidado, mostra os valores e a postura que sua empresa tem com as pessoas.

Portanto, se deseja atrair candidatos, cuide bem de toda a experiência do mesmo, acolhendo suas dúvidas e anseios com o que é o maior talento da área de RH, ser humano.





A Impulsionarh é uma empresa com foco em empoderar profissionais de Recursos Humanos e Lideranças a gerir melhor seus talentos.

Desde 2008, a Impulsionarh desenvolve e aplica soluções voltadas para a gestão de pessoas e alinhamento comportamental de lideranças para resultados efetivos. Nosso propósito é impulsionar o valor e a eficácia de cada indivíduo no seu espaço de desenvolvimento, empoderando-o a buscar o melhor para si e para o outro.

Nossa Missão:
Impulsionar transformações positivas e sustentáveis no desenvolvimento de pessoas e organizações.

Conheça mais sobre a Impulsionarh!

[visitar site](#)

