

Como realizar a contratação de funcionários ideais para sua empresa?

Você sabia que uma pessoa contratada de forma equivocada pode gerar um prejuízo de 2,5 vezes o seu salário? Mesmo que o erro seja corrigido dentro de seis meses, essa é a taxa que esse erro pode gerar. Esses gastos envolvem o tempo perdido na contratação e no processo seletivo, além dos possíveis acertos que você terá que fazer com a pessoa que foi contratada.

Por isso, a contratação de funcionários precisa da sua máxima atenção. Você precisa de pessoas que tenham o perfil da empresa e realmente estejam alinhadas à sua cultura. Nunca conte apenas com um elemento, como a qualificação. Isso porque algumas vagas precisam apenas de uma pessoa que tenha vontade de aprender, por exemplo.

Para realizar contratações inteligentes, é preciso contar com estratégias assertivas. Claro, mesmo contando com especialistas em recrutamento e seleção e tomando todo o cuidado do mundo, pode ser que você acabe fechando um mau negócio. Mas não custa tentar, certo? Confira, a seguir, algumas dicas para contratação de funcionários.

Descrição de vaga

Tudo começa na divulgação da vaga. É preciso detalhar bem tudo o que você espera da pessoa e quais tarefas ela vai executar na empresa. Assim, além de filtrar os candidatos desde o início, você evita que o novo funcionário chegue e tenha suas expectativas frustradas.

Algumas dicas: inclua características ideais de comportamento, alinhadas aos valores da empresa e utilize como referência

contratações anteriores que tiveram sucesso. Não se esqueça de incluir os benefícios da empresa para ser mais competitivo.

Networking

Além de escrever um bom anúncio de vaga, conte com a sua rede de networking. Podem existir talentos que não estão ativamente procurando trabalho, mas poderiam se interessar. Converse com colegas da área, participe de eventos, publique em suas redes sociais pessoais. Peça também para outros colaboradores compartilharem e indicarem pessoas.

Toda essa rede de relacionamentos pode facilitar muito a contratação de funcionários e aumenta as chances de encontrar aquela pessoa que vai transformar os caminhos da empresa.



“Trabalhe conosco”

Pode parecer uma técnica antiga, mas ter uma área para as pessoas enviarem seus currículos pode ser vantajoso. Afinal, quem utilizar essa sessão realmente tem vontade de trabalhar

na sua empresa.

Você ainda pode incluir informações sobre a cultura e os valores da empresa, em busca dos candidatos ideais. Veja, por exemplo, a página de vagas da empresa de entretenimento [Buzzfeed](#). Fica claro o quanto a companhia é centrada em pessoas – além da lista de posições em aberto, se vê uma sessão dedicada a demonstrar os colaboradores e escritórios.

Empresa dos sonhos

Por falar em cultura, é muito importante para a contratação de funcionários que você demonstre como é trabalhar aí. Trata-se de uma estratégia de marketing específica, que se empenha em colocar sua empresa nos sonhos dos grandes talentos.

Dessa forma, você verá pessoas alinhadas com o seu propósito se alistando. Essa reputação positiva acaba, por fim, demonstrando também para clientes que fazer negócio com você é incrível.

Currículos

Essa talvez seja a parte mais complexa e que exige mais análise minuciosa no processo de contratação. Mesmo que você siga as dicas que indiquei acima, muitas pessoas vão se candidatar sem estar realmente alinhadas ao que a vaga pede. Isso é normal e compreensível – quem está fora do mercado de trabalho pode precisar de uma oportunidade urgente.

Olhe primeiro o nível de experiência, as qualificações e formação. Depois de realizar a primeira triagem, dê atenção aos seguintes pontos:

- **Experiência:** o candidato ou a candidata já trabalhou em empresas do mesmo segmento? Isso pode ser significativo em algumas indústrias.

- Cultura anterior: quem teve contato apenas com uma cultura mais rígida pode não se dar tão bem no seu ambiente descolado. Ainda assim, talvez o interesse da pessoa seja mudar de ares. Se gostar das qualificações, procure deixar isso claro na entrevista.
- Lacunas no currículo: existem muitas pessoas que ficaram um tempo sem trabalhar. Investigue um pouco essa questão na entrevista. Enquanto estava sem trabalhar, procurou por uma oportunidade? Ou precisou de umas férias? Dependendo da resposta, você consegue conhecer melhor a possível contratação.
- Projetos pessoais: quem se dedica a projetos fora do trabalho integral demonstra pró atividade e características empreendedoras. Se você está procurando alguém nesse perfil, procure por isso no currículo.

Observando esses e outros atributos, você consegue selecionar muito melhor os candidatos mais fortes e alinhados com a sua proposta, realizando, assim, uma contratação de funcionários de sucesso.



Entrevista e testes

A hora da entrevista é crítica. Depois de conferir currículos e entrar em contato, é o momento em que você realmente vai conhecer o candidato ou candidata e sentir se, pessoalmente, ela parece estar alinhada ao perfil da sua empresa.

Você pode começar as entrevistas com profissionais especializados em RH ou com o gestor direto da pessoa. Evite realizar entrevistas com muitas pessoas – imagine que esse momento já é de muito nervoso para o entrevistado! Você precisa deixá-lo confortável para oferecer o melhor de si.

Para o autor do livro [Administração de Alta Performance](#), Andy Grove, ao entrevistar candidatos, você deve focar sempre em medir seu conhecimento, sua performance anterior e identificar potenciais discrepâncias culturais com os valores da empresa. Esses três pontos são principais.

Depois das entrevistas preliminares, você pode precisar realizar um teste de aptidão que determine se a pessoa é qualificada para o trabalho. Aqui, evite testes muito complicados. O que você precisa é alguém com vontade de aprender, com os conhecimentos básicos para realizar as tarefas. Muitas empresas lançam mão de testes de perfil, como o [DISC](#).

Em seguida, você pode fazer outra entrevista, com os donos da empresa, por exemplo. Aqui depende da sua preferência.

Dicas de leitura

E aí, o que achou das dicas? Aprenda mais sobre contratação de funcionários nos livros:

- [Potencializando a Excelência](#), Robert I. Sutton e Huggy Rao: entenda porquê, para crescer, você precisa de funcionários que sejam “donos do

negócio”.

- [Como o Google Funciona](#), Alan Eagle, Eric Schmidt e Jonathan Rosenberg: o jeito de contratar da maior empresa de tecnologia do mundo.

[Como o Google Funciona](#)

Gosta de livros de não ficção? Não deixe de encontrar outros títulos no [12min!](#)