

## Usando tecnologia web para encontrar talentos - melhor e mais rápido...



Autor: Robert Steijntjes

**E**m uma era onde a única vantagem competitiva sustentável que restou é ter uma organização que aprende mais rápido do que a concorrência, a busca e contratação de pessoas talentosas se tornou uma competência estratégica da área de Recursos Humanos.

**"muitas empresas ainda contratam por *competência curricular* e depois demitem por *comportamento*"**

Para ganhar a guerra de atrair e reter verdadeiros talentos, empresas oferecem bônus de contratação, opção de compra de ações da empresa, etc. Impressionante é que muitas empresas ainda contratam exclusivamente por competência para depois demitir aqueles que não servem por "comportamento". Um processo pouco eficaz que sempre tem um custo altíssimo.

Estas empresas não estão utilizando táticas básicas, aplicáveis não apenas para o nível executivo, mas para toda a base de talentos.

## WhitePaper

Algumas táticas básicas são:

- Definir não apenas um perfil a partir do grau de formação acadêmica, habilidades e experiência, mas também considerar os comportamentos desejáveis e não desejáveis;
- Analisar cuidadosamente o que a empresa tem a oferecer em termos motivacionais (possibilidades de atuação) aos candidatos com o comportamento desejável;
- Reduzir o tempo do processo de recrutamento para não perder os talentos em processos demorados;
- Filtrar rapidamente os candidatos que não se enquadram no perfil ideal, para poder gastar mais tempo com os *high potentials*.

Em mercados onde é difícil encontrar talentos, empresas não podem se dar ao luxo de perder bons candidatos, porém o número dessas ocorrências é bem maior do que a maioria das empresas percebe. Às vezes demora semanas para as empresas responderem a uma carta ou e-mail de um candidato. Será que os verdadeiros talentos esperam? Claro que não!

Recrutamento utilizando tecnologia web toma a escolha ainda mais difícil. Hoje no Brasil, já existem centenas de bancos de dados contando com mais de um milhão de currículos registrados. Este número continua crescendo muito. As empresas que administram estes bancos de dados tornaram a busca de um CV uma verdadeira caça de "uma agulha no palheiro".

***a busca de um CV nos banco de dados, é hoje uma verdadeira "caça de uma agulha no palheiro".***

O que fazer então? Muitas empresas contratam consultorias de recrutamento e seleção, que buscam e filtram candidatos. Mesmo assim, este processo acaba consumindo um tempo precioso e muitas vezes o resultado não é satisfatório porque, por exemplo, a data fornecida num CV não é atualizada



# WhitePaper

## Como podemos então melhorar o processo de recrutamento buscando paralelamente reduzir o tempo?

Para lidar com esta difícil questão a Quantum Assessment usou uma metodologia baseada em anos de pesquisa, com mais de 50.000 testes, realizada em laboratório próprio numa população exclusivamente brasileira, e desenvolveu uma série de produtos com moderna interface web.

Hoje as melhores empresas brasileiras confiam nas soluções Quantum Assessment e as usam diariamente, 24 horas por dia, para analisar milhares de candidatos, sem precisar que eles passem pelo preenchimento

de longos formulários e entrevistas iniciais desnecessárias.

A seleção dos melhores perfis para uma vaga, agora é uma tarefa de "mouse" e é instantâneo a uma fração de custo do processo tradicional. O processo não depende de local, espaço, horário, basta uma conexão internet em qualquer lugar do mundo.

Desta forma, as empresas podem rapidamente filtrar os melhores candidatos e chamar para uma entrevista apenas os finalistas. A solução Quantum fornece aos entrevistadores um relatório completo de Tendência Comportamental, que serve como um valioso mapa detalhado do território para a entrevista com o candidato.

## Uma semana típica na vida de um Cliente Quantum Assessment

Fernando é o gerente nacional de vendas da Celco uma empresa fictícia e líder nacional em telecomunicações de celular e cliente Quantum Assessment. A Celco já é uma empresa que atua forte na região sudeste do país. No seu encontro semanal de sexta-feira, a empresa teve uma reunião para abordar a entrada forte nas regiões do norte e nordeste do Brasil.

*Necessidade do capital humano*

Para isso acontecer, Fernando precisa contratar 30 vendedores, 5 coordenadores, 2 atendentes de assistência técnica e 3 treinadores. Ele sabe que a quantidade e qualidade da venda e a satisfação do cliente são fortemente correlacionados ao perfil e competências dos profissionais a serem contratados. A empresa tem um pacote de remuneração que é adequada às melhores práticas do mercado, porém está sendo difícil encontrar candidatos com experiência, pois a concorrência já se instalou na região e também está em plena expansão.

*Dificuldade de encontrar*

São 9:15 e Fernando chama então a Elaine, coordenadora de RH da Celco e Analista Quântica. Os dois se reúnem por 40 minutos e definem juntos o perfil de cada vaga, utilizando a ferramenta "Engenharia de Função" desenvolvida pela Quantum. Fernando lembra Elaine de que ele precisa contratar estas pessoas rapidamente e não tem muito tempo para entrevistar os finalistas.

*Solução Quantum Rápida e com qualidade, sem grandes custos*

Voltando para o departamento dela, ela pega um café da máquina e senta-se na sua mesa. Consulta on-line seu banco de talentos. Ela identifica 60 currículos que atendem os critérios definidos por ela e Fernando. Utilizando as referências dos perfis Quantum, ela filtra seus currículos e sobram 15 candidatos finalistas, sendo 10 com mais de 95% de adequação.

*Solução inteligente via Web*

Em seguida, ela entra em alguns sites de currículos nas regiões onde a Celco está procurando profissionais e rapidamente seleciona 500 candidatos com bom perfil curricular. Então ela pede a Bruna, a estagiária da área, para enviar via e-mail convites com uma senha para que estes 500 candidatos possam fazer uma avaliação Quantum. Elaine pega sua revista favorita e vai almoçar, pois já são 12:15.

*Funciona também com qualquer banco de talentos*

Hoje é quarta-feira e a Elaine verifica com Bruna o status do processo. Bruna mostra que 315 candidatos já responderam e inseriram o teste on-line. Elaine pede a Bruna para continuar monitorando e preparar uma lista com os nomes de candidatos que combinam com o perfil solicitado por Fernando. Além disso, ela solicita que Bruna envie um e-mail para os candidatos às vagas comerciais com algumas perguntas sobre a motivação de trabalhar para Celco. Ela sabe que os melhores vendedores são aqueles que são ágeis e vendem o intangível.

*Só investe tempo em candidatos que estão dentro do perfil*

No dia seguinte Bruna apresenta uma lista com 110 candidatos que estão dentro do perfil esperado. Após uma rápida verificação ela reduz a lista para 90 nomes e informa Fernando que está com os candidatos selecionados.

*Resultados instantâneos*

Bruna entra novamente em contato com todos os candidatos e agradece pela participação de todos e convoca os selecionados para entrevistas no escritório central e algumas para os novos regionais. Elaine informa o Fernando do sucesso e pede para a Sandra, assistente do Fernando, acompanhar o processo das entrevistas dos potenciais coordenadores e treinadores durante um dia. Antes das entrevistas a Sandra recebe do departamento de RH um e-mail contendo os currículos e o relatório Quantum dos candidatos a estas vagas.

*Relatórios facilmente interpretáveis por qualquer pessoa*

Em menos de 15 dias as pessoas são contratadas e Fernando está extremamente contente com as excelentes contratações.

*Redução de tempo e dinheiro*

## **Principais vantagens de utilização de tecnologia WEB para encontrar seus talentos**

**AUMENTO DE QUALIDADE:** Em primeiro lugar, organizações que utilizam tecnologia web para o processo de filtragem dos currículos utilizados no processo de seleção dos seus funcionários e candidatos ganham com qualidade. Os fundamentos do método Quantum são comprovados por universidades e PhDs em RH. No Brasil, já foram analisadas mais de 50.000 pessoas em laboratórios. A tecnologia web permite que este know-how possa ser aplicado para um público muito grande sem sair de casa ou escritório, permitindo que os melhores candidatos sejam rapidamente identificados e convocados para as entrevistas. Outro benefício é o apoio do Mapa e Relatório durante o processo de entrevista, tornando-o mais objetivo e identificando mais rápido os pontos maior atenção.

**AUMENTO DE VELOCIDADE:** Empresas que usam tecnologia web podem processar a análise dos candidatos muito mais rápida e a avaliação comportamental já é feita instantaneamente sem maiores custos para a empresa. No final, as empresas reduzem o processo de recrutamento e seleção de meses para semanas ou até dias. Esta velocidade permite que os bons talentos sejam contratados mais rápido do que a concorrência que ainda não utiliza esta tecnologia.





**FLEXIBILIDADE:** A tecnologia web e Quantum não são diferentes: são modulares, ou seja, ela pode ser flexivelmente integrada em qualquer processo da empresa e muitas vezes até altera a forma do processo. Dependendo da necessidade, o departamento de RH pode assumir o processo de contratação bem como envolver mais o gestor da vaga no processo de recrutamento e seleção. O resultado sempre é a melhoria.

**CUSTOS:** Além dos benefícios indicados acima, empresas podem reduzir em muito seus custos. O retorno típico de um investimento em web como Quantum se paga geralmente em 4 a 5 meses. Imagine a redução de tempo de profissionais de RH que não precisam mais ficar girando sobre pilhas e pilhas de CVs e dos gerentes que podem dedicar seu tempo a entrevistar candidatos já com grande possibilidade de serem contratados. Recentemente uma grande empresa de Call Center, cliente Quantum, ampliou o aproveitamento de seus candidatos de 35% (antes de utilizar Quantum) para 95% e agora está implementando a solução em outros países da América Latina.



---

*A tecnologia **web** está mudando a forma com que as empresas encontram seus **talentos**.  
No final, os **ganhadores** são aqueles candidatos que sabem se posicionar **rápido** e as Empresas que se beneficiam de novas **tecnologias** inteligentes*

---