Manual do Engajamento de Pessoas Candidatas

gupy

Índice

Clique nos números
e navege pelos capítulos

01 Boas-vindas!

02 Sobre a Gupy

03 A Importância da Experiência da Pessoa Candidata

04 Como Conquistar o Engajamento das Pessoas Candidatas

05 Boas Práticas de Comunicação e Feedback

06 Próximos Passos

Qual é o grau/nível deste material?

Básico — Conteúdo que aborda conceitos básicos da área de gente e gestão, com instruções, práticas e dicas.

Intermediário — Conteúdo que aborda funções e exemplos mais complexos para profissionais que possuem experiência básica na execução de estratégias.

Avançado — Conteúdo que apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

1. Boas-vindas!

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Boas-vindas!

Que bom ter você por aqui.

Acreditamos que a boa comunicação com as pessoas candidatas é fundamental para potencializar o processo seletivo de qualquer empresa, tornando-o mais preciso e encantador.

O engajamento das pessoas candidatas garante sua dedicação nas diversas etapas do recrutamento, tornando a seleção mais prática e assertiva.

Para alcançar esses objetivos, é necessário implementar estratégias estruturadas. Desse modo, é possível aumentar a percepção de valor das ações destinadas ao processo seletivo da empresa.

Acompanhe este material e veja como aprimorar sua comunicação com as pessoas candidatas para gerar mais engajamento nos seus processos seletivos.

Tenha uma ótima leitura!

Equipe de Conteúdo da Gupy

2. Sobre a Gupy

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Sobre a Gupy

A plataforma de Recrutamento e Seleção da Gupy potencializa a performance do seu RH. Somos parceiros da sua empresa na transformação digital, auxiliando na construção de um processo digital, eficiente, escalável e encantador.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para indicar os candidatos com mais fit para cada vaga, facilitando a seleção e reduzindo o tempo gasto na triagem. Além disso, você pode usar a Gupy de forma integrada a outros sistemas de RH em um processo muito mais inteligente! Acabe com as planilhas e com a gestão manual por e-mail.

Agende uma demonstração e saiba mais! →

3. A Importância da Experiência da Pessoa Candidata

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Você sabia?

83% dos talentos dizem que uma experiência negativa na entrevista pode mudar sua opinião sobre uma empresa que gostaram

60% dos usuários abandonam uma candidatura no meio devido à duração ou à complexidade do processo

65% das pessoas candidatas afirmam que nunca ou raramente recebem notificação da decisão tomada em seu pedido por parte de uma empresa contratante

Fonte: Linkedin Talent Solutions | Career Builder | Career Arc

Diante deste cenário, fica claro que o setor de Recursos Humanos tem grandes responsabilidades na elaboração do recrutamento e seleção da empresa. Quanto mais complexa é uma vaga, mais etapas e processos ela vai ter.

Para encontrar os talentos mais adequados, é importante que o RH esteja atento e que seja transparente com as pessoas candidatas. Desse modo, é possível estabelecer uma relação de confiança, fator primordial para que a pessoa candidata se envolva em todo o processo e revele seus verdadeiros potenciais.

Ou seja: implementar estratégias de engajamento do candidato nos processos seletivos aumenta a possibilidade de que ele seja bem-sucedido.

4. Como Conquistar o Engajamento das Pessoas Candidatas

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Existem diversas estratégias que podem ser aplicadas no processo seletivo para que ele se torne irresistível às pessoas candidatas.

Geração de Valor

Atribua um significado maior do que a contratação ao processo seletivo

Pessoas recrutadoras podem oferecer uma série de recompensas para aumentar o engajamento nos processos seletivos, mesmo para aqueles que não conquistarem a vaga.

Gerar valor para o processo seletivo nada mais é do que ir além da básica estrutura de perguntas e respostas. Veja algumas táticas valiosas:

Marca Empregadora

O engajamento da pessoa candidata pode começar muito antes do processo seletivo. A técnica de marca empregadora, também conhecida como employer branding, faz o uso de conceitos de marketing para gerar percepções positivas da companhia como um bom lugar para se trabalhar.

Para isso, é necessário fazer um planejamento estratégico e estruturado. Analise o cenário atual, mapeie o que precisa ser modificado, crie um plano de ação e mantenha o time de RH alinhado para que as estratégias possam caminhar juntas.

Para te ajudar nessa etapa, a Gupy preparou um kit completo — que conta com ebook e checklist — para você arrasar no seu employer branding.

Baixe agora →

Networking

Mostre para a pessoa candidata que as entrevistas são ótimas oportunidades de conhecer os profissionais da empresa, outras pessoas candidatas e eventuais consultores ou recrutadores externos.

Isso faz com que aquele momento se torne um verdadeiro espaço de troca e aprendizado.

Desenvolvimento Profissional

Faça com que o processo seletivo incentive o crescimento profissional das pessoas candidatas. Nesse sentido, é possível implementar testes e avaliações técnicas, entrevistas com o time de cultura da empresa, entre outras tratativas que façam sentido para o seu processo seletivo.

Habilidades mais abrangentes — como trabalho em equipe, falar em público e desempenho sob pressão, por exemplo — também podem ser avaliadas e aprimoradas nos processos seletivos.

Divulgação Certeira

Esteja onde as pessoas candidatas estão

Para realizar uma atração de talentos efetiva, é preciso divulgar as vagas nos canais certos. De nada adianta soltar todas as oportunidades no LinkedIn, por exemplo, se os candidatos ideais não se encontram nessa plataforma.

Sendo assim, é primordial estar onde as pessoas candidatas estão. Isso pode ser feito de duas maneiras:

O Perfil Ideal

É possível cruzar as informações sobre o perfil ideal de pessoa candidata para cada vaga com os canais de comunicação disponíveis no mercado.

Se a empresa está com um gargalo de contratações de pessoas em cargos de tecnologia, é possível anunciar novas vagas em veículos de comunicação de tech, por exemplo.

Para buscar por perfis com foco em diversidade, é possível encontrar também canais diferentes ou buscar parcerias com empresas especializadas.

Divulgação em Canais Variados

Para tornar o trabalho do RH mais agilizado, o ideal é estar nos principais canais de divulgação de vagas. Desse modo, é possível abranger os perfis das diferentes vagas que estão sendo ofertadas pela empresa e garantir o sucesso do processo seletivo.

Plataformas modernas de Recrutamento & Seleção auxiliam bastante no escalonamento da divulgação de vagas. A Gupy, por exemplo, tem integrações com os principais job boards do mercado e com redes sociais para atrair ainda mais pessoas para o seu processo seletivo.

Agende uma demonstração e saiba mais →

Gamificação

Crie experiências reais e interativas para as pessoas candidatas

Outra estratégia para aumentar o engajamento das pessoas candidatas é implementar dinâmicas de jogos nas etapas do processo seletivo, com sistemas de pontuação e proposta de desafios

A gamificação também facilita a seleção baseada em competências, aumentando a probabilidade de uma contratação acertada.

Veja algumas boas ideias de gamificação já aplicadas por algumas empresas:

Simulação do Dia a Dia de Trabalho

Em ambientes de trabalho mais dinâmicos, criar uma experiência onde a pessoa candidata possa conhecer um pouco do dia a dia ajuda o RH a compreender mais sobre suas habilidades para lidar com a rotina.

Os processos seletivos de liderança e gerência também podem ser beneficiados por esse tipo de simulação. Ao colocar um possível líder em uma situação real, o RH pode identificar se as suas ações realmente condizem com os valores e a cultura da empresa.

Elaboração de Projetos

Pedir para a pessoa candidata criar e apresentar um projeto é uma ótima maneira de conhecer como aquele profissional pensa e trabalha. Ao criar algo do zero, a pessoa tem toda a liberdade para entregar algo que demonstra todo o seu potencial profissional.

Essa mesma lógica pode ser aplicada a produtos, serviços, estratégias e planos de ação, por exemplo.

Comunicação Transparente

Construa uma comunicação pessoal e valorize os esforços da pessoa candidata.

Em um mundo pós transformação digital, as pessoas estão sempre conectadas, buscando e recebendo informações por todos os lados.

A boa comunicação nunca foi tão fundamental para manter o engajamento e o interesse do público com um determinado assunto — e no recrutamento e seleção não é nada diferente.

Por isso, a troca com as pessoas candidatas precisa ser equilibrada, com uma frequência constante e sem mistérios. Veja algumas maneiras de fazer isso:

Datas Importantes

O cronograma do processo seletivo é um documento de grande importância para a pessoa candidata, uma vez que permite o planejamento da agenda pessoal e a conciliação com outras oportunidades de emprego.

Sendo assim, as pessoas recrutadoras devem estipular os prazos de cada etapa e disponibilizá-las aos profissionais.

Para gerar confiança entre a pessoa candidata e o RH, é imprescindível que a pessoa recrutadora busque pelo cumprimento das datas previstas. Caso aconteçam imprevistos, o ideal é comunicá-los aos candidatos com antecedência, evitando frustrações ou desentendimentos.

Feedbacks Sinceros

Quando uma pessoa está em busca de uma recolocação profissional, fica mais receptiva para melhorar suas competências e habilidades, de modo a se ajustar às exigências do mercado. Por isso o feedback é tão importante.

Realize devolutivas construtivas e transparentes às pessoas candidatas. Ao apontar os acertos, o candidato tem a certeza de que está no caminho certo e irá se dedicar ainda mais às próximas etapas do processo seletivo.

Ao ser encaminhado para os pontos de melhoria, tem a possibilidade de ajustar os ponteiros que faltavam para demonstrar seu verdadeiro potencial à equipe de seleção.

← Voltar para o índice

Vias Pessoais de Comunicação

Antes de iniciar esse tópico, faça a seguinte reflexão: você se sentiria bem participando de um recrutamento com a nítida sensação de que as pessoas responsáveis não sabem o que deveriam saber sobre você?

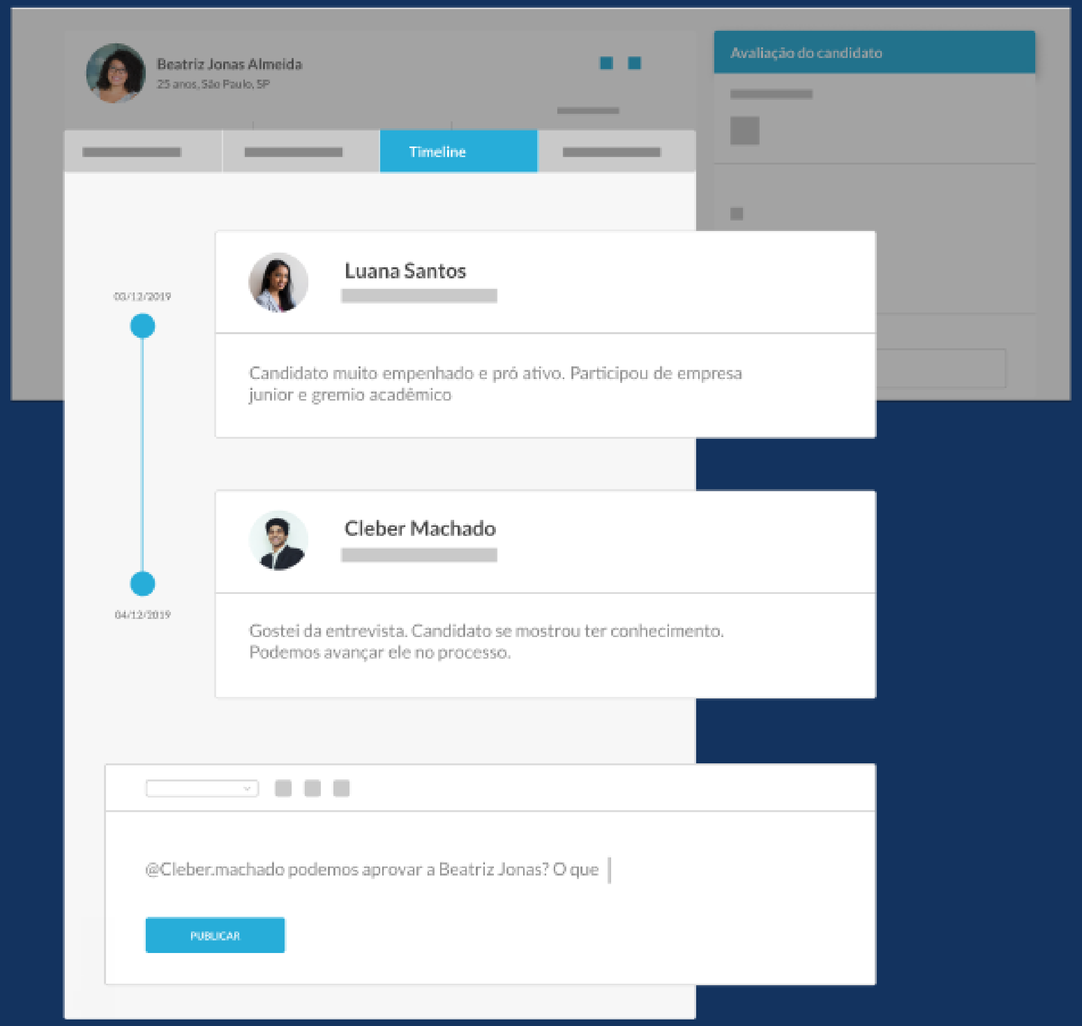
É importante que a pessoa candidata saiba que ela é **única e especial** no processo seletivo. À medida que as pessoas evoluem no recrutamento, é necessário que se sintam cada vez mais próximas dos recrutadores — líderes de equipes ou membros do RH.

Além de conhecer bem o currículo e o perfil da pessoa candidata, uma medida para estabelecer uma relação positiva com os possíveis futuros colaboradores é criar vias pessoais de comunicação.

Caso a pessoa candidata concorde, que tal sair do e-mail e se comunicar com ela através de redes sociais como o WhatsApp? Desse modo, além de gerar uma comunicação mais próxima, é possível obter respostas mais ágeis e acelerar o processo seletivo.

O software de Recrutamento & Seleção da Gupy pode ajudar nesse desafio. Com apenas um clique e sem precisar sair da plataforma, é possível entrar em contato com as pessoas candidatas individualmente pelo WhatsApp Web.

Solicite uma demonstração agora mesmo! →



5. Boas Práticas de Comunicação e Feedback

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

← Voltar para o índice

A comunicação com a pessoa candidata é primordial para o sucesso dos processos seletivos. Saber usar as ferramentas certas ajuda a tornar as atividades de seleção mais alinhadas às expectativas de candidatos e empresas, seja em ambientes virtuais ou no presencial.

Veja algumas dicas para auxiliar na comunicação e no feedback às pessoas candidatas:

Linguagem Ética e Respeitosa

Termos técnicos e conhecidos somente pelo ambiente interno da empresa devem ser evitados. Além disso, o uso de estrangeirismos também pode criar uma experiência frustrante para pessoas candidatas que não sejam fluentes em outros idiomas.

Nos processos seletivos com foco em diversidade, é necessário redobrar a atenção. Aqui, lembre-se de praticar a empatia. Caso a pessoa candidata tenha informado seu nome social, por exemplo, é importante que o RH esteja disposto a utilizá-lo em todas as etapas do processo.

Tudo isso evita constrangimentos e frustrações.

Informações Claras

Ao estabelecer uma comunicação com a pessoa candidata e compartilhar materiais da empresa, certifique-se de que o futuro colaborador conseguiu o acesso a todas as informações das quais precisa.

Esteja disponível para tirar todas as dúvidas pelo meio de comunicação previamente estabelecido. Isso faz com que a pessoa candidata tenha mais autonomia ao longo do processo.

Feedbacks Estruturados

Como já mencionamos, o feedback é fundamental para uma boa comunicação com a pessoa candidata. Muitas vezes, devido ao grande volume de currículos, essa etapa acaba sendo ignorada.

A devolutiva bem feita jamais deve ser levada como uma etapa menos importante do processo seletivo. Por isso, o RH precisa saber da importância desse retorno para a pessoa candidata.

Utilizar modelos de feedback pré montados pode ser uma saída para otimizar o tempo da pessoa recrutadora, por exemplo.

6. Próximos Passos

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Próximos passos

O encantamento da pessoa candidata não termina no aceite da proposta. A admissão e o onboarding são fundamentais para continuar engajando o novo colaborador.

Esses dois primeiros momentos da pessoa como uma nova funcionária da empresa serão fundamentais para sua integração com o time. Facilitar os processos de admissão e ter um onboarding estruturado vão ajudar no desenvolvimento das novas relações profissionais.

Admissão Simplificada

A transformação digital também já chegou no processo de admissão. É possível fazer um processo digitalizado e prático, facilitando a chegada da nova pessoa colaboradora e otimizar o tempo da equipe de departamento pessoal da empresa.

Essa praticidade pode ser alcançada com planilhas, comunicação via WhatsApp, entre outras maneiras. Para tornar suas contratações ainda mais ágeis, o Gupy Admissão, nosso sistema de admissão, também pode auxiliar os times que precisam lidar com muitas contratações em simultâneo.

Onboarding de Sucesso

A última etapa do processo seletivo é um onboarding de sucesso. Ao pensar na chegada da nova pessoa colaboradora, RH e liderança podem criar uma experiência guiada, facilitando a integração e a compreensão da cultura da empresa.

Estruturar todo esse caminho auxilia não somente no sucesso do seu processo seletivo, mas também na integração da pessoa colaboradora com a empresa. Esperamos que essas dicas ajudem sua equipe a ser ainda mais assertiva!

O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, que tal continuar se aprimorando? Ao lado, separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

Kit Experiência do Candidato

Kit

Baixar Kit →

Checklist: Experiência do candidato

Checklist

Baixar Checklist →

Feedback ao Candidato

E-book

Baixar E-book →

Autores

Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:

Alice Maneschy
Especialista de Conteúdo

Matheus Ramassini
Designer

Respondendo esse formulário você nos ajuda a continuar evoluindo e a melhorar nossos materais: https://pesquisa.feedback.ebook/

Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Conversar com um especialista →

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço