



PANDAPÉ
by Infojobs

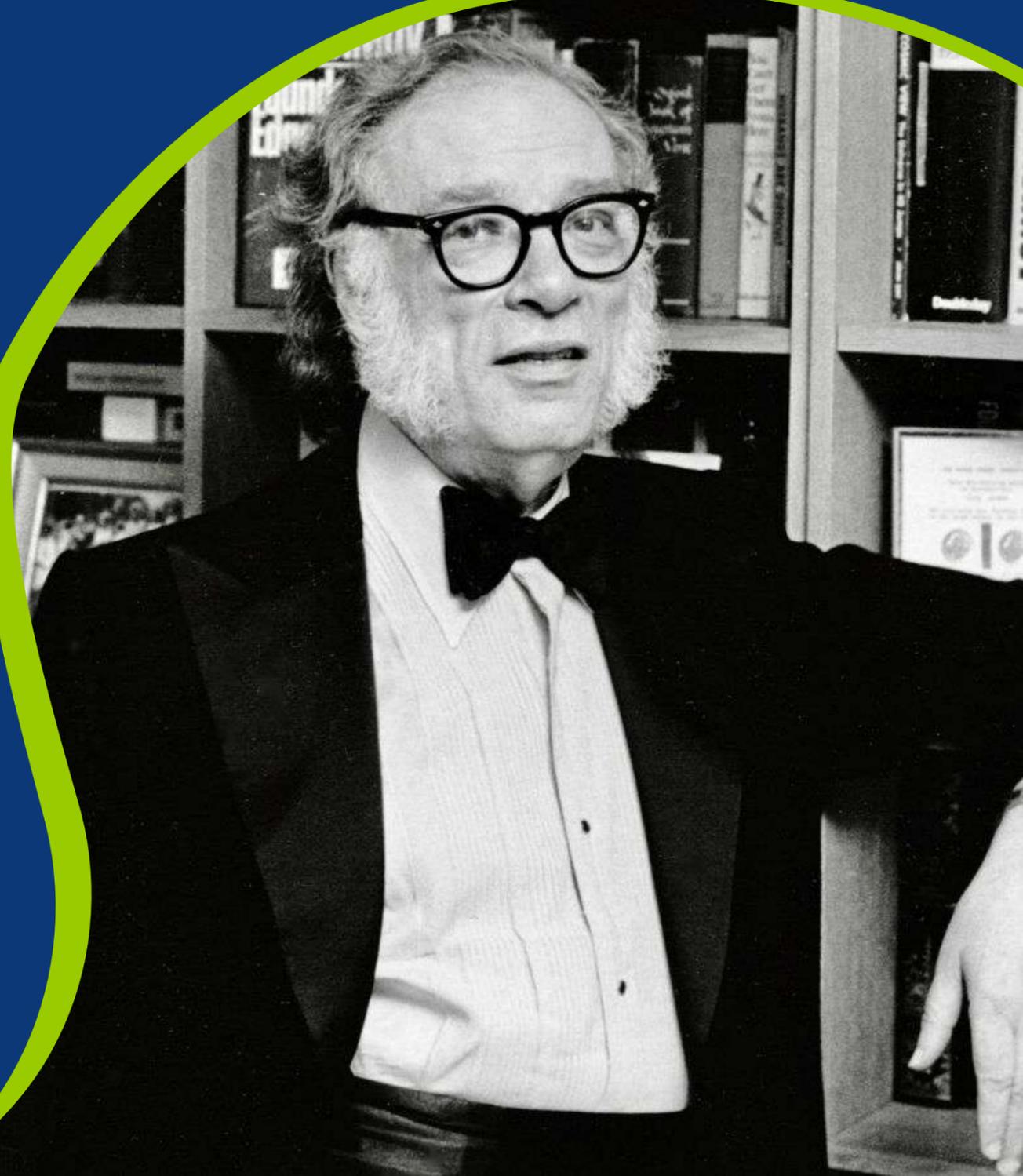
BOAS PRÁTICAS

para **atração** e
retenção de talentos



“Quem tiver talento, obterá o êxito na medida que lhe corresponda. Porém, apenas se persistir naquilo que faz.”

- **Isaac Asimov** -



SUMÁRIO

Introdução	Pag. 04
O que é um talento?	Pag. 05
O que é atração talentos?	Pag. 06
Maneiras para atração de talentos na prática?	Pag. 08
Trabalhe o Employer Branding	Pag. 11
Atraindo o perfil ideal	Pag. 12
Canais de exposição da sua marca	Pag. 14
Vantagens da atração de talentos	Pag. 15
O que é retenção de talentos?	Pag. 17
Principais motivos para perder talentos	Pag. 18
Vantagens da retenção de talentos	Pag. 19
Como atrair talentos na prática?	Pag. 20
Reduza custos ao alinhar o fit cultural	Pag. 22
Turnover	Pag. 23
Otimização de tempo do recrutador	Pag. 24



INTRODUÇÃO

Este material **foi elaborado** exclusivamente para ajudar você a **desenvolver e estruturar os processos** de recrutamento e seleção.

Aqui você encontrará um guia completo sobre **atração e retenção de talentos** e **como isso tem impacto** direto na **redução de custos** para contratações de novos colaboradores.



O QUE É UM TALENTO?

A definição de talento está totalmente ligada à **aptidão ou capacidade de desenvolver algo específico**. Mas no mundo corporativo chamamos de talentos as pessoas que, de certa forma, **se destacam em seu âmbito profissional**.

Conhecidos por desempenhar alta performance, os talentos apresentam características como: alta capacidade de **aprendizado**, **produtividade** acima da média, **flexibilidade** para lidar com novos desafios e funções, **competências** específicas, **engajamento** e bom relacionamento interpessoal.



O QUE É ATRAÇÃO DE TALENTOS?

A atração e retenção de talentos visa, principalmente, **buscar e manter bons profissionais** na empresa.

Para isso, **as empresas devem trabalhar a valorização dos colaboradores**, incentivar a busca de novos conhecimentos, reconhecer habilidades e atitudes.

Desenvolver e contribuir de modo constante para a curva de aprendizado das pessoas é parte fundamental do processo de atração de talentos.

Parece simples, mas **é preciso entender e analisar** muitos fatores para colocar em prática ações que promovam o encantamento para atrair de forma efetiva novos colaboradores.

O que faz você considerar uma empresa um excelente lugar para se trabalhar?

38,8%

Aprendizado e desenvolvimento

34,3%

Satisfação e motivação

34,3%

Identificação com a marca

4,8%

Liderança

ATRAÇÃO DE TALENTOS - CENÁRIO ATUAL

Devido a urgência climática e agenda voltada para ações que buscam preservar o meio ambiente, surgiu a **necessidade e a cobrança para que as empresas também assumissem esse compromisso também empresas sustentáveis.**

Além disso, cada vez mais se consolida um comportamento social onde **é preciso apoiar pautas de representatividade, direitos humanos e sustentabilidade**, e as organizações precisam acompanhar essa conduta.

No início somente empresas grandes e inovadoras demonstraram interesse em cumprir os critérios sociais, ambientais e de governança. Porém, nos últimos anos diversos eventos e materiais voltaram a colocar o tema em foco.

De posicionamento da marca empregadora, atração de talentos, gestão de pessoas até a conquista de investimento, **o ESG tornou-se um ponto importante para as empresas, por trazer vantagens competitivas.**



84%

dos candidatos mudariam de emprego se lhes oferecessem um cargo em uma empresa com excelente reputação.

(Fonte: Dimensional Research)

MANEIRAS PARA ATRAÇÃO DE TALENTOS NA PRÁTICA

Para o bom desempenho de uma empresa são necessários os seguintes critérios:

Colaboradores
engajados;

Processos
estruturados;

Valorização dos
colaboradores.

Ao **fortalecer a sua marca empregadora** você **potencializa os resultados** de Recrutamento e Seleção!

MANEIRAS PARA ATRAÇÃO DE TALENTOS NA PRÁTICA

A relação do RH com tecnologia é cada dia mais necessária. Por meio de **soluções digitais** é possível **aumentar significativamente a performance** do departamento além de **apresentar resultados positivos que impactam diretamente no negócio.**

Estar **presente nos canais** corretos, com **abordagem adequada, implementar ações** inovadoras e **ser estratégico** são tarefas necessárias para destacar sua empresa no mercado de **Talent Acquisition.**



MANEIRAS PARA ATRAÇÃO DE TALENTOS NA PRÁTICA

A maioria dos talentos **buscam identificação com as organizações antes de se candidatar** a uma vaga, por isso, é primordial trabalhar a marca empregadora.

Mas como fazer isso na prática?



59%

das organizações
planejam investir em
sua marca empregadora.

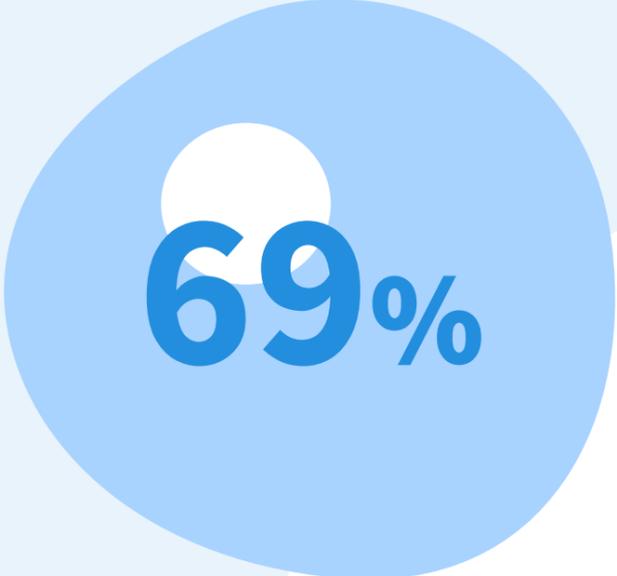
(Fonte: Employer Branding Brasil)

TRABALHE O *EMPLOYER BRANDING*

Employer Branding é o assunto do momento. Também popularmente conhecido com a expressão **Marca Empregadora**.

Trata-se de ações que visam **estimular as pessoas a se identificarem com a sua marca**, admirar e despertar o desejo em trabalhar na sua empresa.

A razão pela qual este tema passa a ser cada vez mais importante é que **influencia direta e indiretamente na assertividade da contratação**, na atração e retenção de bons profissionais.



69%

dos candidatos
não aceitariam emprego em
uma **empresa com má**
reputação, mesmo
desempregados.

ATRAINDO O PERFIL IDEAL...

Antes de produzir o *job description* da vaga, pense e **defina o perfil que sua empresa necessita contratar.**

Leve em consideração **fatores profissionais e culturais**, assim você terá uma definição mais assertiva de quais canais de divulgação terá melhores resultados.

Para ajudar você a pensar de forma estratégica no perfil de candidatos que deseja atrair, você pode **usar a técnica de definição de personas.**



ATRAINDO O PERFIL IDEAL...

Trace **competências técnicas e comportamentais** que sejam compatíveis com a cultura da empresa e com as exigências do cargo proposto.

Quanto **mais detalhado** for o seu perfil de candidato, **mais assertiva** será a estratégia de divulgação e, conseqüentemente, irá **aumentar a probabilidade de contratar o candidato ideal**.



CANAIS DE EXPOSIÇÃO DA SUA MARCA

Site Oficial

Manter um canal de comunicação aberto com candidatos é essencial para fortalecer a marca.

Hoje é possível criar páginas como "Trabalhe Conosco", onde é possível destacar qual é a missão, visão, valores e o propósito da empresa, com o objetivo de esclarecer dúvidas, mostrar o dia a dia dos colaboradores, e as crenças da companhia. **Informações disponíveis geram identificação e aproximação** com as pessoas.

Redes Sociais

Na era da busca de conteúdos e informações em poucos cliques, use e abuse das vantagens das mídias sociais.

Entenda quais os principais canais digitais em que seus candidatos estão presentes e crie relacionamento nestes meios.

Desenvolva um bom planejamento de conteúdo, com periodicidade e interação com as pessoas. Cada vez que a sua empresa expõe ações internas e colaboradores, aproxima os usuários.

Páginas Públicas

Existem sites que disponibilizam páginas públicas da sua empresa para que colaboradores e ex-colaboradores comentem sobre como é a rotina de trabalho. Através da plataforma de busca de emprego, Infojobs, é possível personalizar e gerenciar um microsite. Com este recurso sua empresa pode divulgar vagas, disponibilizar vídeos institucionais, fotos dos colaboradores, ações internas, premiações, benefícios, além de acompanhar e responder aos comentários.

A página funciona como uma solução de Employer Branding.

80% dos líderes de rh
reconhecem que **trabalhar a**
marca empregadora aumenta
a capacidade de atrair talentos.

(Fonte: Computrabajo)



FIT CULTURAL: QUAIS SÃO AS VANTAGENS?

Contratação assertiva:

Os profissionais que se candidatam são mais aderentes as vagas.

Contratação mais ágil:

Os talentos estão sempre antenados às oportunidades e se inscrevem nos processos no momento que é aberto.

Economia de tempo e recursos:

Agiliza o processo de seleção e otimiza o tempo dos recrutadores.

Conhecimento sobre a marca:

Ser transparente com as informações, faz com que os candidatos saibam mais informações sobre a empresa.

Redução de turnover:

Os profissionais se identificam com hábitos e posicionamento da empresa e, por isso, não buscam outras oportunidades.

O QUE É RETENÇÃO DE TALENTOS?

A retenção de talentos é o **conjunto de ações e estratégias** utilizadas **para garantir que os bons colaboradores permaneçam na empresa.**

Reduzindo, assim, **a taxa de rotatividade** e melhorando a produtividade e desempenho das equipes.

Além disso, tem como objetivo **eleva o engajamento e níveis de satisfação** de todos os colaboradores. As estratégias de retenção de talentos estão dentro do conceito de gestão de pessoas.

Os gestores são fundamentais para identificar e agir sobre os principais pilares de performance da equipe.



PRINCIPAIS MOTIVOS PARA PERDER TALENTOS

- **Remuneração** abaixo do mercado;
- Baixo **engajamento**;
- Falta de perspectiva de **crescimento**;
- **Clima** organizacional ruim;
- **Liderança** despreparada;
- Excesso de **trabalho**;
- **Competitividade** de mercado.



VANTAGENS DA RETENÇÃO DE TALENTOS

1

Resultados positivos:

Verdadeiros talentos tendem a manter alta performance em seus resultados, conseqüentemente trará resultados positivos para a empresa.

2

Economia de recursos:

Diminuir o *turnover* da sua empresa garante redução de custos administrativos.

3

Manter curva de aprendizado:

O desenvolvimento constante de talentos permite elevar o nível de exigência na entrega dos resultados.

4

Fuga de talentos:

Evita que os colaboradores migrem para outras empresas do mesmo segmento ou para a concorrência.

COMO ATRAIR TALENTOS NA PRÁTICA?



- **Plano de carreira:** seja transparente com candidatos e colaboradores sobre o plano de carreira, é importante que eles saibam das oportunidades internas, pois a maioria dos profissionais buscam oportunidades que possibilitam crescimento.
- **Desenvolvimento profissional:** desenvolva a equipe e ofereça treinamentos, workshops, materiais online, palestras e experiências que gerem aprendizados para contribuir com a evolução dos funcionários.
- **Pacote de benefícios:** o pacote de benefícios empresariais é uma poderosa ferramenta para reter e motivar os funcionários. Hoje os profissionais encaram os benefícios como forma de reconhecimento.
- **Remuneração adequada:** remuneração não é mais o principal fator decisivo, porém ter remuneração compatível com o mercado de trabalho evita a busca por novas oportunidades.



COMO ATRAIR TALENTOS NA PRÁTICA?

- **Autonomia:** estimule a autonomia, participação, criação, inovação e a contribuição em projetos desafiadores, que agreguem valor e crescimento profissional.
- **Liderança ativa:** os colaboradores buscam referências positivas dentro das organizações, além disso, necessitam de um facilitador em seu dia a dia que contribua para otimizar e agilizar processos.
- **Comunicação e feedbacks:** é importante que todos os colaboradores estejam alinhados com os valores, propósito e objetivos da empresa. Manter os canais de comunicação abertos, facilita e incentiva que os colaboradores se sintam confortáveis em expor suas ideias.
- **Clima organizacional:** trabalhar um clima harmonioso impacta de modo significativo a performance da equipe.
- **Uso estratégico da tecnologia:** utilizar um software de recrutamento e seleção como o **Pandapé** fortalece suas estratégias para retenção de talentos.



REDUZA CUSTOS AO ALINHAR O FIT CULTURAL

Com o **fit cultural** da sua empresa **alinhado**, é possível:

- **Reduzir** a taxa de *turnover*;
- **Otimizar** o tempo do recrutador;
- **Contratar** de forma mais estratégica;
- **Economizar** tempo no processo seletivo.



TURNOVER

O *Turnover* é o **índice de rotatividade** de profissionais na sua empresa, ou seja, o fluxo de entrada e saída de pessoas da organização.

A taxa média de *Turnover* no Brasil é de 43%.

Para calcular a taxa da sua empresa é necessário somar a quantidade de admissões e demissões no período, dividir por 2 e ainda dividir pelo total de funcionários da empresa.

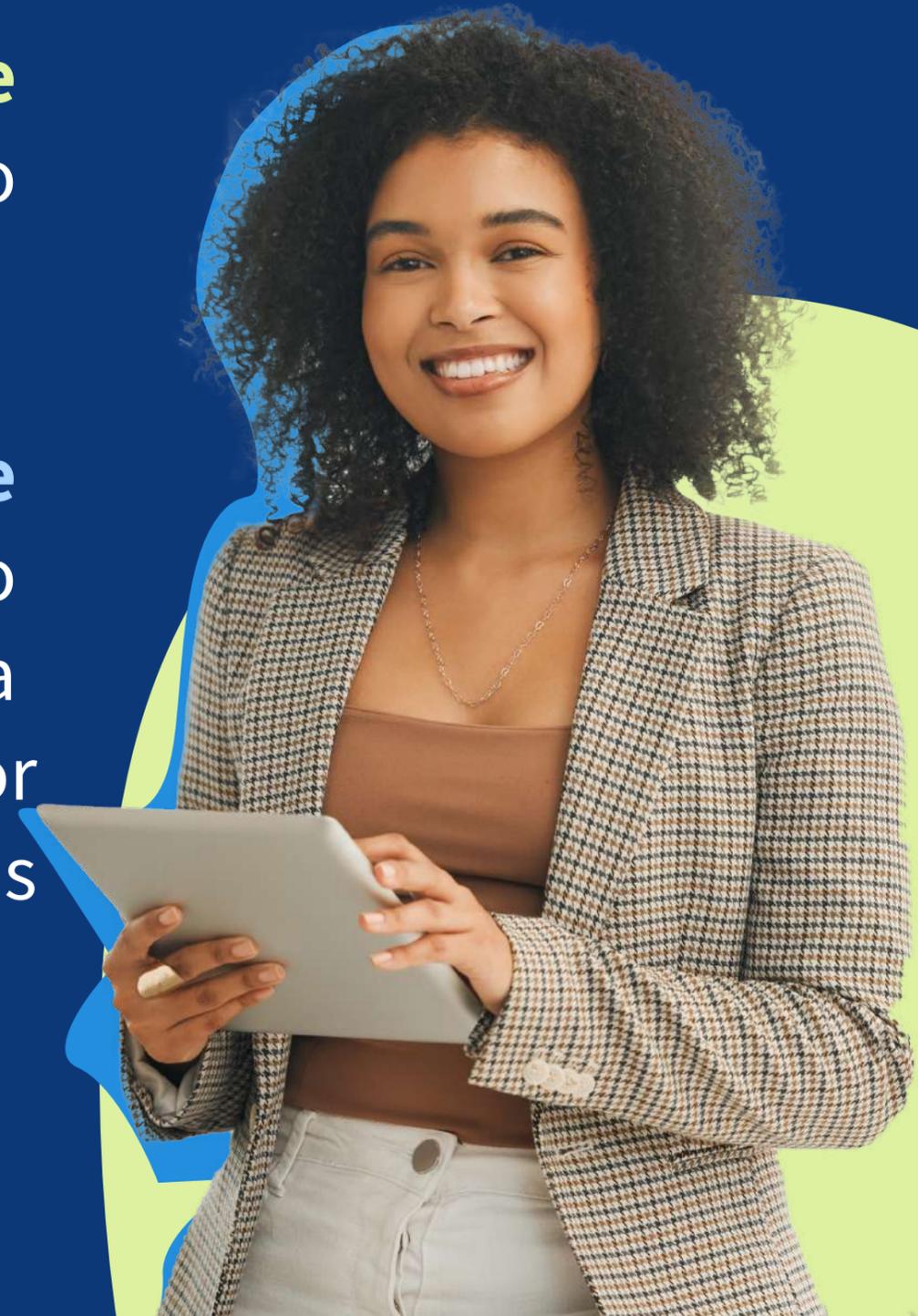
Exemplo:

$$\text{TURNOVER} = \left\{ \frac{\left(\begin{array}{c} \text{CONTRATAÇÕES + DESLIGAMENTOS} \\ 2 \end{array} \right)}{\text{TOTAL DE FUNCIONÁRIOS}} \right\} \times 100$$


OTIMIZAÇÃO DE TEMPO DO RECRUTADOR

Para garantir que seus **processos de atração e retenção de talentos** sejam eficazes, é necessário contar com um **software de recrutamento e seleção**.

Com o **Pandapé** é possível **diminuir o tempo de contratação em mais de 10 dias**, tudo isso com o uso das informações baseadas em dados, tornando a tomada de decisão mais assertiva e assim, o recrutador **otimiza seu tempo** em atividades estratégicas melhorando os resultados para sua equipe e empresa.



ECONOMIA DE ETAPAS DOS PROCESSOS SELETIVOS

O **fluxo de contratação** pode conter diversas etapas e varia de empresa para empresa. Ao usar um ATS, como o Pandapé, os recrutadores conseguem **otimizar tempo** e **acelerar etapas**, com a definição e gerenciamento completo da jornada do candidato.

- Inteligência artificial;
- **Avaliações personalizadas;**
- Recrutamento colaborativo;
- **Filtros inteligentes;**
- Comunicação com o candidato;
- **Fit Cultural.**



Quer **saber mais**
sobre o Pandapé?

[Clique aqui](#)



O **sucesso** da sua empresa
esta diretamente **ligado**
ao **investimento** e
desenvolvimento dos
colaboradores.



CONHEÇA O PANDAPÉ

Agora que você já sabe tudo sobre **atração e retenção**, e como isso ajuda na **redução de custos** da sua empresa.

É só colocar em prática e começar a observar os resultados positivos!



[Conheça nossas soluções](#)

CONFIRA OUTROS MATERIAIS GRATUITOS:

 e-Book

Os segredos do Fit Cultural



[Ver agora](#)

 KIT's Gratuitos

PLANEJAMENTO DE RH



[Ver agora](#)

 Vídeos

Digitalização dos processos de R&S



[Ver agora](#)

QUER **OTIMIZAR** SEUS PROCESSOS
DE **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO?**

[QUERO RECEBER UM CONTATO](#)