

Em busca dos melhores talentos para as empresas

«Recrutar agora em Portugal, o que é?» A pergunta traduz o desafio que colocámos a diversas entidades especializadas em recursos humanos e sobretudo na atividade de recrutamento e seleção. A reflexões que publicamos mostram como tudo parece ter vindo a mudar na busca dos melhores talentos para as empresas.

Recolha: Mário Andrade

Um exercício de criatividade

Recrutar agora, em Portugal, é um exercício de criatividade. Convém no entanto ressaltar que são atos absolutamente distintos: recrutar um 'trainee', um técnico sénior, uma chefia intermédia ou um executivo de topo. Importa, igualmente, compreender qual o impacto da função no negócio e compreender o equilíbrio oferta/ procura no mercado; considerando ainda a atratividade da marca, o 'employer value proposition', ou o local geográfico do posto de trabalho.

Os dois principais desafios são os seguintes: a volatilidade dos 'millennials', que trocam de empregador a uma velocidade a que o mercado ainda não se habituou, e os sectores em que a procura é superior à oferta.

Há organizações que optam por recrutar jovens recém-formados para as bases, desenvolvendo-os internamente. Outras estratégias: pesquisa direta através de 'head-hunters', anúncios (para funções com menor impacto no negócio), o «LinkedIn», referências, etc.

O objetivo? Encontrar candidatos excecionais, motivados e alinhados com a organização, capazes de gerar os resultados extraordinários. A forma de o conseguir? Ter recrutadores competentes (internos e/ ou externos), que compreendam, inequivocamente, as necessidades organizacionais.

Pedro Branco, Diretor Executivo da NextMove

Candidatos gafanhotos

A grande maioria das empresas que necessitam de fazer recrutamento defrontam-se com graves dificuldades. A escassez generalizada de talento gerada

pelas sequelas da emigração massiva, o 'brain drain' sistemático da 'open talent economy' e as transformações induzidas pela era digital criaram uma geração de candidatos-gafanhotos que saltam de oportunidade em oportunidade em busca de melhores condições e projetos mais aliciantes.

Na indústria do recrutamento a situação é igualmente complexa. A popularização de práticas internacionais de consultoria em regime de 'success fee' introduziu no sector práticas que desqualificam quer as empresas que as praticam quer os clientes que as contratam. A sobrevivência do negócio é o segredo do Polichinelo de empresas que lançam na 'net,' semanalmente, centenas de ofertas incaracterísticas e vagas de empregos com duvidosa aderência ao real e que põem em causa a ética dos profissionais de recrutamento, a confidencialidade das candidaturas e a reputação das empresas que aderem a processos de seleção deste tipo.

Amândio da Fonseca, Administrador Executivo do Grupo Egor

Maior nívelação do talento

Se é verdade que há uns anos recrutar em Portugal não se mostrava especialmente fácil por escassez de recursos – em particular para posições de maior complexidade técnica ou de liderança –, não é menos verdade que hoje, embora por razões diferentes, recrutar no nosso país mostra-se uma tarefa de elevada exigência.

A maior nívelação do talento, por força de um acesso mais facilitado ao conhecimento, ou por via de uma vivência mais enriquecedora em diversos contextos, entre outros motivos, requer acrescida sensibilidade e perspicácia na identificação e no 'assessment'



Pedro Branco
NextMove

Amândio da Fonseca
Grupo Egor

Filipa Mendes Pinto
Find

Filipa Inácio
Human2Human

daqueles que, em cada processo, fazem realmente a diferença.

Por outro lado, o peso determinante que cada vez mais as 'soft skills' assumem exige que o modo como se avalia conjugue, com maior flexibilidade, momentos mais estruturados com outros mais abertos, de forma a confrontar o candidato com questões e situações tão diferentes que permitam compor um retrato efetivamente real do mesmo. Fazer com rigor este tipo de avaliação é bastante mais complexo e exigente.

E a exigência agrava-se, ainda, por um efeito menos positivo que a tecnologia colocada ao dispor de todos – recrutadores e candidato – trouxe. Na verdade, se, por um lado veio agilizar a identificação e até a própria avaliação do talento, por outro levou à introdução de algum superficialismo nos procedimentos inerentes a cada recrutamento, reduzindo a qualidade do serviço. Manter a capacidade de, em cada processo, proporcionar ao cliente um serviço diferenciado requer hoje um esforço maior.

Neste sentido, seria importante que quem desta nobre tarefa faz profissão não se deixasse cair na tentação do facilitismo e continuasse a pugnar pelo conhecimento tão aprofundado quanto possível do cliente e do candidato.

Filipa Mendes Pinto, Sócia Fundadora da Find

Millennials

O trabalho de recrutamento e seleção nunca como agora apresentou tantos desafios para quem recruta. Atravessamos uma época em que temos cada vez mais candidatos provenientes da geração dos 'millennials', para quem é imprescindível ter projetos desafiadores que motivem e que permitam um grau de atratividade maior por forma a manter estes recursos mais tempo nas empresas. E não se pode esquecer os candidatos das outras gerações que também necessitam de se sentir valorizados e acarinhados para potenciarem os seus talentos e maximizarem as contribuições e as competências que colocam ao serviço das empresas.

Paralelamente, a nossa inserção num mercado global onde o recrutamento é feito a uma escala mundial obriga a que cada vez mais se recorra a redes sociais e 'sites' de recrutamento onde as empresas e os candidatos necessitam de ter uma grande atratividade face à competitividade do mercado.

Na Human2Human acreditamos que o sucesso das organizações está na impreterível adequação dos seus recursos humanos às suas exigências. Por isso, é essencial que sejam recrutadas pessoas tendo em conta a visão global do negócio de cada empresa, pois os recursos humanos necessitam de estar alinhados com a visão estratégica do negócio para que todos proporcionem um incremento do valor real da empresa e que não sejam apenas mais um custo.

Filipa Inácio, HR Consultant da Human2Human