

FIND

A eficácia não é tudo

Texto: Filipa Mendes Pinto

O caminho que os processos de recrutamento profissionalizados têm vindo a fazer, em termos de adaptação àquelas que se entende serem as exigências dos novos tempos e, consequentemente, dos clientes, é elucidativo da respetiva capacidade de inovação, de dinamismo e de criatividade.

Neste sentido, as empresas de recrutamento agilizaram os mecanismos de identificação, por um lado, e de avaliação, por outro, dos hoje mais comumente denominados talentos, de forma a poderem dar uma resposta mais célere e eficaz a quem os procura. Nesta missão, têm sido ajudadas muito de perto pelas novas tecnologias, as quais, no grau de sofisticação já atingido, se mostram cada vez mais uma fundamental ferramenta nas várias fases do processo de seleção e um canal de informação facilitador da comunicação entre candidato e cliente.

Todavia, no normal cumprimento das suas responsabilidades, será importante ter sempre presentes alguns valores estruturantes de qualquer processo de recrutamento e cuja ausência, pela vontade de ser muito célere e eficaz, pode facilmente comprometer a sua qualidade.

A eficácia não é, efetivamente, tudo; e não

pode sobrepor-se a tudo.

Na verdade, a mais-valia de um recrutamento profissionalizado não pode deixar de manter inalterados determinados procedimentos basilares que levam ao reforço da garantia de sucesso do mesmo. Nestes, destacamos claramente o que, para nós, é fundamental: o conhecimento do candidato.

Há uns anos, e também nas páginas da «human», escrevemos sobre a importância da entrevista e o contributo diferenciador desse momento em cada processo de seleção.

Dizíamos na altura: «... nada melhor para o avaliar [o candidato] do que o confronto direto que a entrevista proporciona./ Uma boa entrevista é aquela que permite que o candidato se vá revelando em dimensões que vão desde a sua competência técnica à sua linguagem, à forma como se expressa, à sua postura, à sua capacidade relacional, à empatia que é capaz de gerar, àquilo que o move enquanto profissional e enquanto pessoa, para além de outros tantos aspetos, que depois complementados com outros métodos de avaliação se mostrarão imprescindíveis para a definição de um perfil...»

Ora, diminuímos na cadeia do processo de avaliação a relevância do conhecimento aprofundado do candidato ou, até, relegarmos para uma posição menos importante outros passos, como seja o caso da leitura atenta dos currículos agravada pelo disparar dos mesmos para o cliente, tudo em prol de uma celeridade por vezes inusitada, tenderá a mostrar-se fatal. E aí, mais rapidamente do que possamos imaginar, as prováveis consequências negativas no grau de satisfação do cliente, quer no decorrer do processo (ao receber candidatos não enquadrados no perfil determinado), quer mesmo após a sua conclusão (pois o risco de uma menos bem sucedida integração aumenta consideravelmente, até pelo desencontro de expectativas), poderão colocar em risco um percurso conquistado.

Qualquer profissão tem a sua ética, a qual se impõe ser respeitada com seriedade e dentro das balizas que o bom senso e um elevado profissionalismo exigem, e cujo grau aumenta consideravelmente quando o valor máximo dessa atividade são pessoas. ©



Filipa Mendes Pinto é sócia da FIND

A **FIND** associa profissionais da área jurídica e do recrutamento, detentores de um profundo conhecimento do mercado específico da advocacia em Portugal. É a única instituição no país especializada no recrutamento de advogados e assessores jurídicos de empresa. Paralelamente, desenvolve consultoria muito concreta nas áreas do recrutamento, da gestão estratégica das estruturas e do desenvolvimento do negócio.
www.find.pt