



# Guia prático para ter um recrutamento

**Data Driven**



De tempos em tempos, novas soluções tecnológicas entram nas organizações visando tornar o negócio mais produtivo, estratégico e preciso. Neste sentido, um tema com excelentes resultados para a área de recursos humanos é a cultura do **Data Driven**.

Você já ouviu falar sobre o assunto? E melhor, como podemos fazer recrutamento de novos colaboradores com essa cultura? Caso não, sem problemas, a ideia deste e-book é te explicar e fazer com que você garanta o sucesso do seu negócio.

Afinal de contas, **nada é mais importante que os talentos de uma empresa para gerar bons resultados**. Então, faça a leitura do material e entenda como colocar o Data Driven em prática.

# índice

Introdução	4	Crie uma rotina de acompanhamento de métricas e transforme os dados em ações práticas	13
Entenda a cultura do Data Driven	5		
Como relacionar o Data Driven no Recrutamento e Seleção	6	Benefícios de unir esta cultura ao time de RH	14
Como colocar o Data Driven em prática	7	Redução de custos de contratação e assertividade na escolha do candidato	15
Conscientize sua equipe	8	Redução do tempo de contratação e melhora a experiência do candidato	16
Estruture e centralize seus dados	9		
Defina seu objetivo	10	Conclusão	17
Defina as métricas para acompanhar	11		

# Introdução

A área de recursos humanos, assim como diversos departamentos de uma empresa, passa por um momento de reestruturação com foco em estratégia. Podemos definir o RH 5.0 como uma das tendências mais importantes para os negócios.

A aplicação do Data Driven dentro do recrutamento é unificar e analisar dados para tomadas de decisão na contratação de novos colaboradores.

Com foco na gestão de pessoas, em especial com a gestão de processos seletivos, para contratar grandes talentos que farão parte da empresa e a tornará extremamente estratégica diante do mercado.



# Entenda a cultura do Data Driven

Basicamente, podemos resumir a cultura do Data Driven como a utilização de dados para tomadas de decisão, assim como a própria tradução já sugere.

O foco é conseguir ser mais precisos na hora de escolher os caminhos que uma empresa deve seguir. Isso garante que ela seja mais estratégica para enfrentar os desafios do mercado. A orientação de dados, por meio de práticas como captação, análise e aplicação deles são fundamentais para o planejamento estratégico da empresa.

Em um cenário mais competitivo, após a crise gerada pela pandemia do novo coronavírus, que vivemos, nada é mais importante que escolher decisões que coloquem seu negócio frente a sua concorrência.



# Como relacionar o Data Driven no Recrutamento e Seleção

Mas, afinal de contas, como um time de gestão de pessoas e Recursos Humanos pode aplicar o Data Driven? Para ir fundo nessa ideia, precisamos antes falar sobre o que significa o RH 5.0.

O termo sugere uma revolução sentida por este departamento, utilizando tecnologias, soluções e outras ferramentas para garantir com que ele seja mais preciso a aquisição, manutenção e gestão de talentos.

Assim, você pode imaginar que dentre essas aplicações utilizadas pelo time de recursos humanos, estão sim os dados. Dentro do recrutamento, não é diferente!

Desse modo, com o Data Driven, o RH passa a armazenar e analisar os dados do recrutamento para usar a seu

favor, identificando gaps e pontos de melhoria dentro dos processos seletivos e do recrutamento em si. Os dados ainda podem ser utilizados durante o processo de recrutamento na seleção de candidatos - conseguir encontrar um candidato ideal para um cargo não é uma tarefa fácil - com a cultura Data Driven, o RH consegue fazer o cruzamento dos requisitos essenciais para a vaga com as aptidões dos profissionais. O resultado é a melhor escolha do profissional para os cargos que estão em aberto.

# Confira como colocar o Data Driven em prática

Criar uma cultura Data Driven no RH, e mais especificamente no recrutamento, vai além de ter os dados em mãos. Se não implementado de maneira adequada, o RH Data Driven pode provocar uma subutilização dos dados: os profissionais de RH podem se ver com muitos dados em mãos, porém sem nenhuma estratégia para usá-los.

**Pensando nisso, elencamos algumas etapas essenciais para você implantar a cultura Data Driven dentro do recrutamento e seleção:**



# Conscientize sua equipe sobre a importância dos dados

Que o uso de dados é importante para todas as áreas de uma empresa, especialmente o RH, todos nós já sabemos. Porém, para que o uso de dados na tomada de decisão seja realmente implementado, é importante que todos os profissionais de RH da equipe sejam conscientizados e treinados sobre a sua relevância.

Dessa forma, esse passo começa por você! Exponha para a sua equipe os pontos que lhe fizeram pensar em implementar o RH Data Driven, bem como os ganhos que toda a equipe deve obter com o uso de dados, como otimização dos processos de recrutamento, redução no tempo e custo de recrutamento, além de motivar uma contratação mais assertiva - afinal, toda a área será impactada positivamente com o uso estratégico dos dados.



# Estruture e centralize seu dados

Na cultura Data Driven, cada ação realizada resulta em um dado. Nesse sentido, o recrutamento é uma área que envolve um grande número de ações e pode, assim, gerar um alto volume de dados.

Dessa forma, é importante organizar a coleta e centralização dos dados da área. Você pode centralizar essas informações em planilhas, alimentando-as constantemente e as classificando de acordo com a etapa e tipo de informação do recrutamento.

Se você contar com um ATS ou Software para gestão do R&S, essa estruturação e centralização será ainda mais simples.

Esses softwares fazem o mapeamento dos dados de

bancos de talentos, processos seletivos em aberto, candidaturas e, até mesmo, os portais em que as vagas foram anunciadas. Essas ferramentas de recrutamento ainda cruzam as informações, as processam e traduzem em dashboards visuais.

Na abler, por exemplo, nosso software mapeia informações gerais do recrutamento, como tempo do fechamento de vagas, além dos detalhes dos processos seletivos em aberto, candidaturas realizadas - como portais de vagas com maior candidatura, desistências e desclassificações - e ainda informações demográficas sobre os candidatos.

# Defina seu objetivo

O RH naturalmente lida com um alto número de dados: são muitos processos seletivos abertos, candidaturas e contratações realizadas. Para que a cultura Data Driven seja implementada de maneira assertiva, é recomendado definir o(s) objetivo(s) que a área buscará alcançar com o uso de dados no recrutamento. Alguns exemplos de objetivos são:

- Encurtar o tempo do fechamento de vagas;
- Aumentar a atração de candidatos;
- Reduzir os custos do recrutamento;
- Diminuir as desistências de candidaturas;
- Melhorar a experiência dos candidatos nos processos seletivos.



# Defina as métricas para acompanhar

Nas etapas anteriores, você definiu seu(s) objetivo(s) como recrutamento Data Drive.

Agora, para que as análises sejam realmente efetivas, é preciso que seja definido quais métricas serão acompanhadas de fato. A definição das métricas deve ser totalmente relacionada aos objetivos elencados anteriormente.

Por exemplo, se você elencou como objetivo “encurtar o tempo do fechamento de vagas”, algumas métricas que podem ser acompanhadas são o tempo médio de fechamento de vagas, funil do recrutamento e taxa de vagas fechadas no prazo.



O software da abler, por exemplo, conta com dashboards e mais de 25 relatórios (métricas) disponíveis e atualizados em tempo real para que o RH possa ter uma cultura Data Driven, desde informações de candidaturas até relatórios sobre o próprio recrutamento.

Existem diferentes indicadores internos que podem ser acompanhados. Como, por exemplo:

- tempo médio de fechamento de vagas;
- taxas de conversão do funil de recrutamento;
- taxa de aceitação;
- taxas de conversão dos portais em que as vagas são publicadas;
- taxa de vagas fechadas no prazo;
- candidatos por portal de vaga;
- turnover;

- custo do recrutamento;
- retenção de funcionários.

Desse modo, esses dados vão servir para analisar melhor a eficiência da cultura do Data Driven e garantir que ela está alinhada com os objetivos das tendências do RH 5.0, que é tornar o trabalho de recrutamento e seleção mais estratégico.

# Crie uma rotina de acompanhamento de métricas e transforme os dados em ações práticas

Para que a cultura Data Driven seja de fato implementada, é importante que haja constância na análise e acompanhamento de métricas. Por isso, é essencial que rituais sejam estabelecidos para o acompanhamento das métricas - toda essa definição depende da rotina do time de RH - como reuniões de acompanhamento de resultados e apresentação de relatórios sobre o recrutamento e seleção.

Esses rituais devem ser voltados para analisar os dados levantados e encontrar gaps e pontos de melhorias dentro do recrutamento.

Por fim, agora que temos nossos dados estruturados, objetivos e métricas definidas, além do estabelecimento de rituais para o acompanhamento de métricas, chega a hora de colocar a mão na massa e de fato colher frutos dos dados analisados.

Com as análises feitas durante o acompanhamento de métricas, pontos de melhorias e gaps dentro do recrutamento serão identificados. Com essas informações elencadas, chega a hora em que o time de RH traça ações para serem realizadas com o objetivo de melhorar as métricas elencadas.

# Benefícios de unir essa cultura ao time de RH

Sabendo quais são os recursos, é possível aplicá-los para alcançar êxito nas tomadas de decisões do RH, o que torna o processo de contratação mais ágil e assertivo. Em relação a sua eficiência, a contratação com Data Driven geram grandes benefícios para empresa. Veja alguns exemplos.



## Redução de custos de contratação

Contratações ineficientes, na grande maioria das vezes, proporcionam grandes impactos financeiros. Afinal de contas, qualquer recrutamento já traz custos, que são inicialmente orçados. Entretanto, caso seja necessário fazer novamente após uma contratação equivocada, são custos que não estavam planejados.

A execução de um recrutamento mais estratégico garante minimizar as necessidades de gastos desnecessários, além de até mesmo reduzir a necessidade de ferramentas e mão-de-obra dos processos tradicionais.

## Maior assertividade na escolha do candidato

Esse é, sem sombra de dúvidas, um dos principais benefícios do Data Driven no recrutamento e seleção. A análise de dados garante que você escolha os melhores profissionais para as necessidades da sua empresa.



## Redução do tempo de contratação

O uso de tecnologia com análise de dados reduz o tempo que recrutadores passam buscando currículos e pessoas que sejam compatíveis com as vagas. Assim, seu time de RH será muito mais produtivo e diminuirá o tempo de contratação.



## Melhora a experiência do candidato

Por fim, com a cultura do Data Driven contamos com uma melhora expressiva na experiência dos candidatos. Isto é, mesmo que nem todos eles sejam contratados, eles possuem uma boa experiência. Recrutamentos inteligentes são mais confortáveis para eles, diminuindo aquela famosa ansiedade da espera por uma resposta.

Isso será fundamental, mesmo que bons talentos ainda não estejam preparados para assumir a vaga em questão, ainda se mantenham engajados com seu negócio e busquem passar por outros processos futuros e assim, participar da construção e desenvolvimento da empresa.

# Conclusão

Em resumo, o Data Driven é uma grande tendência para o mercado atual. Considerando a necessidade de empresas serem mais estratégicas, esse conceito permite que elas estejam preparadas para a competitividade do mercado. E é nesse momento que a gestão de talentos pode se beneficiar dessa cultura.

Os processos de recrutamento e seleção que utilizam dados dos perfis profissionais e suas competências garantem que as empresas consigam ser mais estratégicas na contratação de maneira efetiva. Ou seja, de forma correta e no menor tempo possível.

Além disso, a utilização dos ATS e os benefícios do Data Driven no RH proporcionam uma boa experiência para

os candidatos. Assim, quem for começar na sua empresa, já inicia a jornada com uma boa vivência. Essa sensação proporciona a visão de uma organização que se importa com os seus futuros profissionais, desde o primeiro contato com ela.

Para garantir os resultados dessa cultura, é fundamental contar com tecnologias que são executadas por empresas fornecedoras que não sejam somente especialistas na área da inovação em recrutamento e seleção, mas que entendam a importância do RH 5.0 para as organizações que as contratam.



Você sabia que a abler é uma empresa especialista no mercado com uma excelente solução para otimizar o seu processo de recrutamento e seleção?

Aproveite para acessar nosso site, conhecer mais e fazer uma **demonstração gratuita do nosso software.**

**Te aguardamos lá!**

**[www.abler.com.br](http://www.abler.com.br)**



**/ableroficial**



**/ableroficial**



**/ableroficial**



**/ableroficial**