

WORKSHOP

Entrevistar para avaliar talento

Dominar as técnicas de entrevista para selecionar o candidato ideal.

16 maio 2019
Hotel Real Palácio
Lisboa



Entrevistar para avaliar talento

Dominar as técnicas de entrevista para selecionar o candidato ideal.

16 maio 2019
Hotel Real Palácio
Lisboa

No âmbito do processo de atrair, selecionar e recrutar novos colaboradores, a entrevista é uma atividade crítica, pela sua importância e pela sua dificuldade, e constitui um momento-chave para produzir decisões eficazes. Existe uma consciência cada vez maior por parte das empresas do seu capital intelectual. O maior valor das empresas são as pessoas e o seu conhecimento, a sua experiência, a sua capacidade de gerir, liderar e tomar decisões muitas vezes em tempo recorde. Perceber o que conduz ao sucesso é fundamental. Naturalmente que o talento, a perseverança e o esforço pessoal são fundamentais, mas estes por si só não chegam, é necessário, elaboração de planos de competências à medida. Numa lógica que vai além da sobrevivência organizacional – que se foca em aspetos como o investimento, a competitividade e o lucro – é cada vez mais importante as empresas desenvolverem estratégias que visem a atração e retenção dos seus melhores quadros. Esse fenómeno acaba por se traduzir em processos de recrutamento altamente cirúrgicos que, por sua vez, desencadeiam movimentações diversas e naturais no mercado de trabalho.

Nuno Moreira

Diretor Executivo da NextMove



Nos últimos cinco anos, o agora diretor executivo da NextMove foi *partner* na Stanton Chase Portugal e responsável pelo escritório da empresa de *executive search* na região Norte do país. Entre 2009 e 2013 exerceu funções de consultoria e gestão de recursos humanos na área de *digital media* na Media Capital, tendo participado em projetos de *talent & leadership assessment*, *executive coaching* e *human performance*. Nuno Moreira é licenciado em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia e pós-graduado em Gestão e Desenvolvimento em Recursos Humanos pela Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão. É certificado em *coaching* pela *International Coaching Community*.

Objetivos

Este workshop pretende dotar os participantes de metodologias sólidas para conceber, estruturar, conduzir e retirar o máximo valor de uma entrevista de recrutamento e seleção. Permitir-lhes-á dominar as técnicas de entrevista, fundamentais para avaliar talento (atual e potencial), validar competências e avaliar motivações e expectativas. No final deste workshop, os participantes deverão ser capazes de:

- Saber estruturar uma entrevista de seleção;
- Compreender e avaliar o impacto do processo de recrutamento e seleção;
- Organizar e operacionalizar um processo integrado de recrutamento estratégico;
- Conduzir uma entrevista que produza conhecimento útil e seja orientada a resultados;
- Desenvolver competências que permitam uma comunicação adequada às várias etapas do processo de seleção.

O recrutamento mudou. As tecnologias disponíveis evoluíram, as técnicas aproximam-se cada vez mais às do marketing digital e os candidatos procuram as empresas que consigam demonstrar mais empatia e projetos alinhados com os seus objetivos de carreira. Em suma, entrevistar implica muito mais do que intuição e bom senso. Descubra as técnicas para escolher o candidato ideal.

Destinatários

Profissionais de recursos humanos e que tenham tarefas de recrutamento e seleção. Técnicos, gestores e profissionais de recursos humanos, e outros, com responsabilidades nos processos de recrutamento e seleção; responsáveis de recrutamento e seleção, *talent acquisition managers*, *HRBP*, entre outros.

Horário

9h30 às 18h00

Preço

345€ + IVA

Oferta

Recrutamento, Seleção e Integração

Autora: Filipa Lopes Reis
Editora RH



Entrevistar para avaliar talento

Dominar as técnicas de entrevista para selecionar o candidato ideal.

16 maio 2019
Hotel Real Palácio
Lisboa

Programa

Introdução: Recrutamento e Seleção de Talento

- Recrutamento Estratégico
 - Oferta vs. Procura
 - *Employer branding*
 - Atração de candidatos
 - Processos tradicionais vs. Tecnológicos
 - Internet (site corporativo, portais de recrutamento, etc.)
- Identificação e validação da necessidade de recrutamento
 - Perfil de competências
 - Transversais e específicas
 - Fatores críticos de sucesso
- Recrutamento interno vs. recrutamento externo
- Fontes de recrutamento: Bases de dados, Universidades, feiras, eventos, open day. *Bring a friend*
- *Fishing Line/ Head hunting Vs Mapping/ Executive search*

Estruturar o processo da entrevista de Seleção

- Preparar a entrevista: conhecer as necessidades e objetivos da organização para cada recrutamento;
- Dimensões de avaliação: experiência, competências, traços de personalidade
- Planear e dar *feedback*
- Estruturar uma ficha da entrevista

Conduzir a entrevista

- O acolhimento e a construção de empatia
- Técnicas de escuta ativa e linguagem não verbal
- A comunicação assertiva na entrevista
- Informar das etapas seguintes do processo
- O comportamento do entrevistado como fonte de informação
- Como adequar as perguntas à realidade do candidato
- Conhecer as técnicas de formulação e reformulação
- Aspectos éticos a ter em conta na entrevista

Utilizar ferramentas complementares à entrevista

- Ferramentas e técnicas de seleção
 - Testes (DISC, MBTI, etc.)
 - Entrevistas (CBB)
 - Dinâmicas de grupo, (*case studies, business cases e problem solving*)

Concluir a entrevista

- Sintetizar os pontos-chave
- *Feedback* final

Realizar a avaliação final

- Avaliar aos candidatos em função das entrevistas
- Efetuar uma avaliação comparativa dos candidatos em apreciação
- Escolha dos candidatos (Equipa)
- Preparar e Apresentação de uma *shortlist* de candidatos
- Princípios de comunicação a candidatos selecionados e não selecionados
- Métricas (duração, número de candidatos triados, custos, etc.)

Admissão

- Onboarding
- Coaching de integração/transição
- *EVP – Employer value proposition*

Caso prático: Simulação de uma entrevista de seleção