

WORKSHOP

Recrutamento & seleção/ *talent acquisition*

24 maio 2018
Hotel Real Palácio
Lisboa



Pedro Branco
Diretor executivo da NextMove

Recrutamento & seleção/ *talent acquisition*

24 maio 2018
Hotel Real Palácio
Lisboa

Cada vez mais, o sucesso das organizações depende da atração, desenvolvimento e retenção das suas pessoas – e o capital humano tem vindo a ganhar, progressivamente, uma relevância cada vez maior no seio das organizações modernas. Assim, ter as pessoas certas nos seus quadros torna-se um fator crítico para o sucesso de qualquer organização. Todo este processo começa no recrutamento e seleção, mas será imprescindível que este processo seja bem executado, por forma a permitir que as etapas subsequentes possam ocorrer da forma mais conveniente, selecionando os profissionais mais competentes, motivados e alinhados com a cultura e a estratégia organizacionais. Estima-se que um mau recrutamento possa custar até três vezes o valor do salário anual da função em questão; mas há casos em que custou a sobrevivência da organização.

Pedro Branco

Diretor executivo da NextMove

Pedro Branco é diretor executivo da NextMove – Talent Resourcing, empresa especializada no recrutamento e seleção de quadros de gestão intermédia e de perfis técnicos altamente qualificados, através da adequação das metodologias do *executive search* a este nível de funções. Anteriormente, havia exercido funções de apoio à administração e gestão operacional de RH no setor da banca de investimento. Com uma experiência profissional de 23 anos, regista também um percurso relevante noutros setores de atividade, sempre com um grande foco no serviço ao cliente. Para além de outra formação académica, possui um mestrado em gestão de recursos humanos – com dissertação em recrutamento e resiliência – e um *executive master* em *human resources management*.



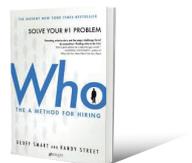
Objetivos

Este *workshop* foi pensado e desenhado para munir os seus participantes de uma «visão helicóptero» de todo o processo de recrutamento e seleção, numa ótica de melhoria contínua, de modo a ajudar as organizações e/ou os clientes a cumprir os seus objetivos organizacionais através das melhores pessoas disponíveis no mercado. No final deste *workshop*, os participantes deverão ser capazes de: (1) compreender e avaliar o impacto do processo de recrutamento e seleção, propondo alternativas aos seus clientes internos e/ou externos; (2) ajudar a organização a traçar o perfil mais adequado a cada necessidade específica; (3) ajustar nas opções estratégicas e na escolha das ferramentas e técnicas de R&S mais adequadas a cada necessidade específica, em função dos objetivos organizacionais; (4) organizar e operacionalizar um processo integrado de recrutamento estratégico; (5) compreender o processo de R&S de forma transversal, numa ótica estratégica, de melhoria contínua e de crescimento organizacional, com foco nos resultados e na qualidade de serviço; (6) compreender as tendências do recrutamento e seleção, porque «a melhor forma de prever o futuro é criá-lo».

Oferta

Who

Geoff Smart e Randy Street
Ballantine Books



Destinatários

Todos os gestores e profissionais de recursos humanos, e outros, com responsabilidades nos processos de recrutamento e seleção; responsáveis de recrutamento e seleção, *talent acquisition managers*, entre outros.

Horário

9h30 às 18h00

Preço

345€ + IVA

Programa

1. Introdução	4. Ferramentas e técnicas de seleção
Recrutamento e seleção vs. <i>talent acquisition</i>	<ul style="list-style-type: none">• Testes (DISC, MBTI, BFI, etc.)
<ul style="list-style-type: none">• Recrutamento estratégico	<ul style="list-style-type: none">• Entrevistas (não estruturadas, semiestruturadas, estruturadas, CBBII)
<ul style="list-style-type: none">• <i>Employer branding</i>	<ul style="list-style-type: none">• Dinâmicas de grupo
<ul style="list-style-type: none">• <i>EVP – Employer value proposition</i>	<ul style="list-style-type: none">• Exercícios de análise (<i>case study</i>)
Processos tradicionais vs. tecnológicos	<ul style="list-style-type: none">• Exercícios de simulação
<ul style="list-style-type: none">• Internet (<i>site</i> corporativo, portais de recrutamento, etc.)	<ul style="list-style-type: none">• Exercício «sósia»
<ul style="list-style-type: none">• <i>Social recruiting</i>	<ul style="list-style-type: none">• Entrevistas finais
<ul style="list-style-type: none">• <i>Automated video recruiting</i>	5. Técnicas adaptadas a diferentes perfis
2. Necessidade de recrutamento	Júnior – <i>trainee</i> , técnico, <i>middle management</i> , executivo
Identificação e validação da necessidade	6. Escolha dos candidatos
Perfil de competências	<ul style="list-style-type: none">• Adequação às necessidades do negócio
<ul style="list-style-type: none">• Transversais e específicas	<ul style="list-style-type: none">• Modelo integrado de decisão do candidato
<ul style="list-style-type: none">• Comportamentos e ações	7. Apresentação de uma <i>shortlist</i> de candidatos
<ul style="list-style-type: none">• Qualificações e atribuições	8. Validação do recrutamento
<ul style="list-style-type: none">• Traços de personalidade	9. Métricas (duração, número de candidatos triados, custos, etc.)
<ul style="list-style-type: none">• Fatores críticos de sucesso	10. Admissão
<ul style="list-style-type: none">• <i>Top</i> competências	11. <i>Onboarding</i>
Recrutamento interno vs. recrutamento externo	<ul style="list-style-type: none">• <i>Coaching</i> de integração/transição
Fontes de recrutamento	12. Entrevistas de saída
3. Atração de candidatos	13. Tendências
<ul style="list-style-type: none">• Oferta vs. procura	
<ul style="list-style-type: none">• Universidades, feiras, eventos, <i>open day</i>	
<ul style="list-style-type: none">• Anúncios (difusão, compreensão, atração, sucesso)	
<ul style="list-style-type: none">• Bases de dados	
<ul style="list-style-type: none">• <i>Bring a friend</i>	
<ul style="list-style-type: none">• Pesquisa direta/<i>head hunting</i>	
<ul style="list-style-type: none">• <i>Executive search</i>	