

Recrutamento
e Seleção

DATA DRIVEN

Como construir programas mais
assertivos na Era dos Dados



 matchbox

Como dar os primeiros passos na cultura **Data Driven**

+ 20 tópicos que você precisa aprender e aplicar nos seus processos de recrutamento e seleção



Uma
relação
para
a vida
toda:



Os dados vão **acompanhar sua empresa durante todos os ciclos.**

Tudo começa com a pergunta certa, que vai levar aos dados certos, que irão possibilitar a comparação entre as pessoas candidatas ao longo dos anos e dos processos de recrutamento e seleção.

Primeiros passos



Passo 1

Definição dos parâmetros

Entender quais são os parâmetros que são importantes para o seu processo de recrutamento e seleção. Nesse momento é necessário entender qual é a pergunta certa a ser feita para que os dados certos sejam coletados.

Ex: data de formação das pessoas candidatas, cursos, regiões em que elas moram, onde residem, quais são as áreas em que elas têm interesse.

Passo 2

Aprender a utilizar os dados na tomadas de decisão

Se você conseguiu fazer as perguntas certas e coletar os dados que realmente têm importância para seu processo de recrutamento e seleção, você entenderá com mais facilidade o que precisa ser entregue e quais são as expectativas, além de conseguir definir quais foram os melhores caminhos e estratégias para que você chegue no resultado final. Esse planejamento vai ajudar a colocar na prática ali o que precisa ser feito.

Passo 3

Criar padrões de comparação

Aprender a guardar os dados e organizá-los por longos períodos é tão importante quanto a coleta. A partir da criação de uma mentalidade de continuidade, você consegue criar padrões de comparação e saber mais com mais agilidade quais as metodologias que poderá usar tanto para análises quantitativas quanto qualitativas.

Começar com o que se tem!

É importante desmistificar a ideia de que é necessário ter ferramentas complexas para trabalhar com dados. É possível começar com recursos simples, como formulários e conversas com outras pessoas, e ir evoluindo aos poucos.



20

TÓPICOS

Que você precisa aprender e aplicar nos
seus processos de recrutamento e seleção



Conceito de Data Driven



Data Driven significa ser guiado por dados e tomar decisões embasadas em informações. **Trata-se de uma cultura** e forma de pensar que utiliza dados como base para ações e tomadas de decisão.

1. Desmistificação do termo

O uso de dados não significa tornar os processos mecânicos ou perder a humanização. A análise de dados é uma ferramenta que auxilia na tomada de decisões mais assertivas e humanizadas, permitindo entender metas, necessidades e otimizar esforços

2. Utilização de tecnologia e ferramentas

A tecnologia e as ferramentas de análise de dados são recursos que ajudam a interpretar insights e números, mas não eliminam a importância do aspecto humano. O objetivo é usar os dados a favor das decisões, sem perder a humanização dos processos.

3. Sanar dores na área de recrutamento e seleção:

A análise de dados pode acelerar processos de recrutamento e seleção, permitindo uma triagem mais eficiente dos candidatos. Ao utilizar dados, é possível identificar regiões ou áreas que necessitam de maior esforço na captação de candidatos, direcionando os recursos de forma mais precisa.

4. Importância da combinação entre dados e ação:

Além de coletar e analisar dados, é fundamental saber como utilizá-los de forma prática. A combinação entre dados e ação é essencial para obter resultados positivos e maximizar a eficiência das estratégias.

5. Validar hipóteses com dados:

Anteriormente, as decisões eram baseadas em sentimentos e hipóteses, mas agora há uma cultura de validar essas hipóteses com testes e dados secundários disponíveis. Isso permite uma base mais sólida para tomadas de decisão.

6. Orientação por resultados e eficiência:

A cultura de dados ajuda as empresas a focar em resultados mais efetivos e a economizarem esforços. Com base nos dados, é possível atrair talentos de forma mais assertiva, reduzindo o tempo e recursos necessários para recrutamento.

7. Utilização de informações e pesquisas:

As empresas estão cada vez mais buscando informações e pesquisas para entender o comportamento dos jovens e suas demandas no mercado de trabalho. Isso ajuda na criação de estratégias de recrutamento e seleção mais alinhadas às necessidades dos candidatos.

8. Análise de dados por público-alvo:

É importante analisar separadamente os dados relacionados aos estagiários e aos trainees, levando em consideração as características específicas de cada grupo. Isso permite obter indicadores mais precisos e identificar oportunidades de melhoria.

9. Percentual de aproveitamento:

Quando se usa dados, em média, 50% dos inscritos nos programas de estágio atendem aos pré-requisitos e perfil desejado, enquanto no caso dos trainees esse percentual sobe para cerca de 70%. Esses números representam a taxa de aproveitamento dos candidatos durante o processo seletivo.

10. Lidando com o fracasso na análise de dados:

A análise de dados é um balizador para tomar decisões, mas não garante 100% de acerto. Caso uma decisão tomada com base nos dados não seja bem-sucedida, é necessário levantar hipóteses, revisar os dados e ajustar a estratégia. A tomada de decisão envolve incertezas e fatores imprevistos podem influenciar nos resultados.

11. Comunicação direcionada:

A análise de dados auxilia a identificar o público-alvo correto para uma comunicação efetiva, permitindo que se concentre esforços e recursos no lugar certo para se conectar com as pessoas certas.

12. Utilização de algoritmos:

Os algoritmos e ferramentas online e offline ajudam a tornar a comunicação mais precisa, permitindo tomar decisões mais acertadas ao identificar tendências e preferências.

13. Cultura do teste:

É fundamental adotar uma mentalidade de teste constante, pois a comunicação, as ferramentas e os meios de interação estão em constante evolução. A análise de dados auxilia a avaliar se a comunicação está sendo efetiva e possibilita ajustes e adaptações necessários.

14. Mudança constante:

O modo como nos comunicamos e interagimos está em constante transformação, assim como as ferramentas e as pessoas. É essencial estar aberto a mudanças e utilizar a análise de dados como base para tomar decisões e adaptar-se às transformações.

15. Análise pós-processo seletivo:

É importante realizar uma análise após o processo seletivo para avaliar a assertividade da seleção, identificar melhorias para futuras contratações e acompanhar a porcentagem de propostas aceitas. Essa análise ajuda na tomada de decisão e no aprendizado contínuo.

16. Diversidade:

A análise de dados de diversidade é essencial para verificar se o processo seletivo está atraindo e avançando pessoas candidatas diversas, como mulheres e pessoas negras. Os dados de diversidade têm um impacto significativo no processo como um todo, desde a atração até a aprovação.

17. Metodologias de teste e avaliação:

O uso de testes e avaliações ajuda a criar padrões e identificar o candidato ideal para cada posição. Testes de perfil e competências técnicas, como inglês, permitem direcionar os candidatos de acordo com as necessidades específicas de cada vaga, garantindo uma avaliação padronizada.

18. Definição de parâmetros e uso estratégico de dados:

É essencial definir quais parâmetros são importantes para a análise de dados, como data de formação, cursos, regiões e áreas de interesse dos candidatos. O uso estratégico desses dados ajuda a tomar decisões mais rápidas e direcionar recursos de forma assertiva.

19. Padronização:

É importante, também, padronizar a coleta de dados usando uma única ferramenta ou plataforma. Diferentes formas de coleta, como formulários, chatbots e enquetes, devem ser integradas em uma única fonte de dados para facilitar a análise posterior.

20. Importante: dados é uma relação para a vida toda!

Os dados vão acompanhar sua empresa durante todos os ciclos. Tudo começa com a pergunta certa, que vai levar aos dados certos, que irão possibilitar a comparação entre as pessoas candidatas ao longo dos anos e dos processos de recrutamento e seleção.

Quer conhecer mais sobre a Matchbox?

Nossa missão é revolucionar a forma como talentos e empresas se relacionam! Mas além disso, nos preocupamos em oferecer soluções que realmente façam a diferença na sua estratégia.

Hoje nos especializamos no planejamento e execução de processos seletivos que aliam a experiências positivas e tecnologia para garantir o melhor resultado tanto para empresas quanto para candidatos. Caso você esteja estruturando seu processo seletivo e tenha dúvida da melhor maneira para conduzi-lo de forma inovadora e com foco no resultado, fale com a gente!

Quer marcar um bate-papo, acesse este link que um especialista entrará em contato com você.

[Fale com especialista](#)



