



Experiência do candidato: Como encantar do começo ao fim



Quando o assunto é atrair os melhores talentos do mercado para a sua empresa, você já deve saber que investir na experiência da pessoa candidata é um fator primordial, certo?

Gerar encantamento nos profissionais já no momento de recrutamento e seleção é uma das grandes estratégias para contratações mais assertivas. Afinal, um processo de R&S humanizado e focado nas pessoas pode ser o que faz um profissional escolher a sua empresa.

Por isso, criamos este checklist, que tem como objetivo ajudar você a montar o seu processo de recrutamento e seleção com foco na experiência dos candidatos. Não deixe de usar o material para verificar se o seu processo está encantador do começo ao fim.

Boa leitura!



Sobre a Gupy

A Gupy é um ecossistema de soluções para o RH, feito para empresas que querem estar à frente.

Do recrutamento à admissão de pessoas colaboradoras, até a retenção, treinamento, desenvolvimento e engajamento desses talentos, as soluções da Gupy trazem tecnologia de ponta a ponta para os seus talentos, tudo em um só lugar.

Agende uma demonstração gratuita e saiba como a Gupy pode ajudar a sua empresa a impulsionar o potencial humano através da tecnologia.

Conheça a Gupy



01

Criação e divulgação da vaga

- ☐ **Etapa 1:** Foque no planejamento da vaga. A experiência do candidato começa já ao se deparar com a descrição de cargo em aberto. Faça alinhamentos com a gestão da área para colher as informações que precisam estar no job description.
- ☐ **Etapa 2:** Divulgue a vaga nos canais certos e da forma certa. Conheça o público-alvo da vaga e onde você pode encontrá-lo e fale a sua língua, sem perder o tom de voz da marca.
- ☐ **Etapa 3:** Comunique de forma objetiva e transparente. Apresente, na divulgação da vaga, os pontos positivos e os desafios da sua empresa, para que os profissionais tenham as expectativas corretas.

- ☐ **Etapa 4:** Apresente prazos. Cada pessoa candidata deve saber quanto tempo o processo seletivo irá levar, como também as datas de cada etapa. Se houver atrasos, não deixe de avisar as pessoas envolvidas.
- ☐ **Etapa 5:** Priorize etapas remotas se possível. Planeje testes, dinâmicas e entrevistas nesse formato. Dessa forma, sua empresa demonstra respeito pelo tempo das pessoas candidatas.
- ☐ **Etapa 6:** Mantenha as pessoas candidatas atualizadas. Apresente o progresso delas dentro da vaga para que entendam em qual etapa se encontram, de forma fácil e transparente.



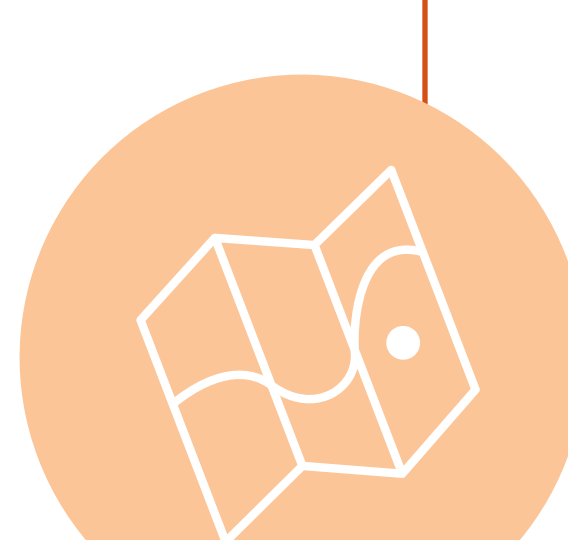
02

Atração de talentos

03

Seleção das pessoas candidatas

- ☐ **Etapa 7:** Ofereça canais de comunicação abertos. Durante o processo seletivo, é comum que as pessoas candidatas tenham dúvidas. Esteja disponível para tirar elas.
- ☐ **Etapa 8:** Dê feedback para todas as pessoas. Conforme o processo evolui, personalize o feedback (inclusive negativo) para os profissionais inscritos, pois isso é fundamental para não formar detratores da sua marca empregadora.
- ☐ **Etapa 9:** Informe as pessoas selecionadas sobre o que esperar da entrevista. Diga quem serão os entrevistadores, qual o formato da entrevista, a duração e os tópicos que serão abordados.



- ☐ **Etapa 10:** Alinhe expectativas. Mesmo após o talento aceitar a oferta de emprego, mantenha uma comunicação transparente, informando quais serão os próximos passos, além prazos e datas aproximadas.
- ☐ **Etapa 11:** Foque no onboarding. Ofereça tudo o que essa pessoa precisa para já começar a contribuir com as atividades e metas da empresa, como também se engajar com a cultura e o clima organizacional.
- ☐ **Etapa 12:** Colete feedback sobre a jornada. É importante colher informações tanto da nova pessoa colaboradora quanto de outras pessoas que participaram do processo, para garantir a melhoria contínua do R&S.

04

Contratação da pessoa escolhida



Quer levar o R&S para o próximo nível?

Você deve ter percebido que focar na experiência das pessoas candidatas é investir na humanização do seu processo de recrutamento e seleção, sem perder a essência da sua marca empregadora.

Entretanto, é difícil investir numa experiência positiva sem as ferramentas adequadas. Afinal, recrutar e selecionar talentos de forma manual demanda muito tempo e esforço.

Além disso, não ter uma plataforma que centraliza todos os processos e a comunicação desqualifica a experiência de todos os envolvidos, como traz ainda mais trabalho para a equipe de recrutadores.

E é por esse motivo que a Gupy desenvolveu o Gupy Recrutamento e Seleção: uma solução inteligente que centraliza todas as etapas do processo, com processos estruturados e auxílio de IA para acelerar as suas contratações.

Se você quer saber mais sobre como a Gupy R&S pode melhorar os processos do seu RH e auxiliar a sua empresa a alcançar seus objetivos estratégicos, agende uma demonstração gratuita com um de nossos especialistas:

AGENDE UMA DEMONSTRAÇÃO

