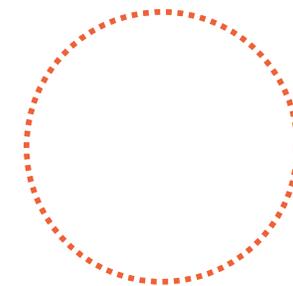


CANDIDATO IDEAL

OS PONTOS ESSENCIAIS NA AVALIAÇÃO DE UM CANDIDATO



Como escolher o candidato ideal?

Numa era em que a captação de talentos é, cada vez mais, uma prioridade em todas as empresas e em todos os setores, encontrar o candidato ideal é um dos maiores desafios dos responsáveis de Recursos Humanos.

Por isso, apresentamos-lhe, de seguida, alguns pontos-chave a ter em conta no momento de analisar e selecionar um candidato, a fim de que este vá ao encontro das expectativas, necessidades e exigências da função e da própria empresa.

ANÁLISE DO CV

A simples análise do CV pode dizer muito sobre o candidato. Abaixo mostramos alguns indicadores importantes:

O CURRÍCULO

É objetivo e sem "floreados"



Formatação correta e sem erros ortográficos



Informação sintetizada e adequada à oferta



Fotografia neutra e sóbria



Apresenta um e-mail formal



O CANDIDATO

Candidato é prático e conciso

É instruído e atento aos detalhes

É dinâmico e empenhado

É sensato e consciente do contexto profissional

É maduro e responsável



Rh.
mais

Utilização de palavras-chave

A utilização de palavras-chave relevantes para a função e coerentes com a oferta, tanto no CV como na carta de apresentação, demonstra um candidato trabalhador, esforçado e empenhado nos seus objetivos.

Assim sendo, deve procurar-se:

Uma carta de apresentação personalizada

Uma listagem de experiências profissionais relevante para a oferta

Uma lista de competências relevantes para a oferta

Uma identificação clara das mais valias específicas do candidato





POSTURA ADEQUADA

Em contexto de entrevista, a clareza e segurança no discurso são um fator-chave que diz muito sobre o candidato. Para além disso, a sua imagem e higiene, a sua postura corporal e a comunicação assertiva também são fatores que deixam antever muito sobre o seu perfil.

BONS SINAIS

Postura calma e assertiva

Linguagem adequada e educada

Aparência e higiene cuidadas

Respostas seguras e diretas

Colocar questões, mostrando interesse na oferta

MAUS SINAIS

Falta de pontualidade

Postura insegura e esquiva

Aparência descuidada

Falta de higiene

Postura desinteressada

Objetivos e áreas de interesse

É importante que o candidato seja claro nas suas expectativas, objetivos e áreas de interesse. É muito importante que estes pontos estejam de acordo com a oferta e com o posicionamento da empresa a curto, médio e longo prazos.

A não coincidência destes pontos dá, muitas vezes, lugar a desmotivação e descontentamento por parte dos colaboradores, o que acaba sempre por ser prejudicial para ambas as partes.

Esta análise pode ser feita, numa primeira instância, através da carta de apresentação e, numa segunda fase, na entrevista presencial.

DISPONIBILIDADE

A disponibilidade e flexibilidade dos candidatos é um aspeto que deve ser muito valorizado no processo de recrutamento. Estes são indicadores importantes, não só no que toca à motivação do candidato e ao seu interesse na oferta, como também deixam antever a sua postura face ao trabalho.

BONS INDICADORES

Entusiasmo no contacto

Disponibilidade total para entrevista

Flexibilidade nos agendamentos

MAUS INDICADORES

Apatia e desinteresse no contacto

Entropia no agendamento da entrevista

Intransigência nas disponibilidades



Percurso Académico

Embora não deva ser, à partida, um fator de exclusão, o percurso académico do candidato deve ter um peso importante na análise do seu perfil.

Eis algumas questões que devem ser alvo de análise cuidada:

O nível de instrução adequa-se

Quais as avaliações finais

A área de estudos é relevante

Em quanto tempo concluiu os estudos

Que estabelecimentos frequentou

Estágios frequentados



Percurso Profissional

Tal como o percurso académico, o percurso profissional é algo que, ainda que não deva ser, à partida, fator de exclusão, deverá ter um peso importante na análise do perfil do candidato.

Alguns pontos a ter em consideração:

Tempo de Experiência



Mais ou menos preparação e ritmo de trabalho

Áreas em que trabalhou



Perceção de valências ou especializações relevantes

Empresas em que trabalhou



Passagem por empresas de prestígio mostra competência

Grau de fixação



Perceber se o candidato se fixa ou muda frequentemente de trabalho

Estágios



Estágios são sinal de empenho, gosto pelo trabalho e ambição profissional

Referências Profissionais

A apresentação de referências profissionais obtidas pelo candidato por parte de antigas entidades empregadoras é sempre uma mais-valia a ter em conta.

Estas poderão demonstrar o impacto positivo que o candidato provocou nas empresas por onde passou, a qualidade do seu trabalho, as suas competências e os seus traços de personalidade.

Estas referências deverão, sempre que possível, ser confirmadas.

GRAU DE FIXAÇÃO

O grau de fixação é um ponto fulcral a ter em conta quando analisamos o percurso de um candidato.

Num CV onde as experiências profissionais são, na sua maioria, de curta duração (tendo terminado por sua vontade ou por vontade da entidade empregadora) o técnico de recrutamento deverá tentar perceber se existe algum motivo válido para tal, e se não é algo que poderá eventualmente reincidir e vir a ser prejudicial para a empresa.

Alguns motivos recorrentes:

Falta de Compromisso

Problemas
comportamentais

Absentismo

Falta de competências



Rh.
mais

Sinceridade

A falta de transparência e honestidade na informação mencionada no CV, na carta de apresentação ou na entrevista (omitindo ou sobrevalorizando competências ou experiências) devem ser fatores eliminatórios no processo de avaliação.

Estes podem deixar antever um colaborador pouco sincero, ou até desonesto, e que pode no futuro vir a transformar-se num problema para a empresa.

Assim sendo, e sempre que possível, toda a informação apresentada pelo candidato deverá ser confirmada antes da sua contratação, bem como as suas competências devidamente aferidas.

Excelência com Pessoas

Rh.
mais

Visite-nos:

