RECRUTAMENTO EM STARTUPS

DESCUBRA COMO MONTAR UM TIME ADEQUADO

O correto recrutamento em startups exige determinadas práticas, como o reforço da marca empregadora e a análise do fit cultural, além da adoção de boas tecnologias.

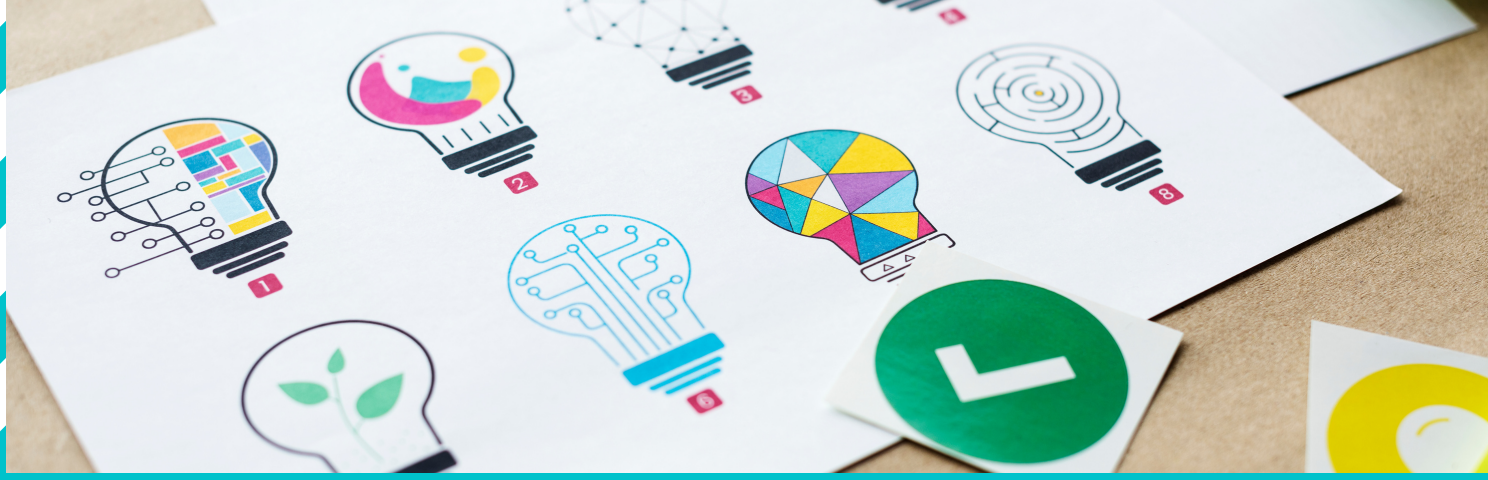
Em grande medida, o sucesso de startups depende da qualidade e do engajamento da força de trabalho. É preciso formar equipes polivalentes, assíduas e alinhadas com a estratégia do empreendimento. Para tanto, torna-se crucial investir em recrutamento em startups.

Você pode pensar no recrutamento como um processo capaz de atrair e selecionar bons profissionais, permitindo que as pessoas certas façam parte do seu time. Isso só é possível graças à adoção de boas práticas gerenciais, como a construção de uma sólida marca empregadora e a análise de fit cultural, entre outras que serão apresentadas neste artigo.

Nos tópicos seguintes, ganharemos profundidade no assunto.

Explicaremos exatamente como manter um time adequado com boas práticas de recrutamento em startups.

Continue!



MELHORE A SUA MARCA EMPREGADORA

Por muito tempo, a construção de uma marca foi direcionada somente para os clientes finais, e o objetivo era vender mais e ganhar margem líquida. Atualmente, as marcas também são construídas pensando nos profissionais e nas equipes de trabalho.

Comumente chamada de *employer branding*, a marca empregadora é a identidade que se comunica com profissionais, objetivando atrair talentos, assim como engajá-los e retê-los ao quadro de trabalho. É uma espécie de ímã de gente habilidosa e motivada.

Então, comece refletindo sobre a marca empregadora da startup. Ela está se comunicando com o perfil de profissional que deseja atrair? E mais, está tornando o seu negócio atraente o suficiente aos talentos, de modo que se candidatem ao processo seletivo?

Existem muitas formas de reforçar a sua marca empregadora. A melhor é transformar seus atuais colaboradores em promotores do negócio, estimulando-os a compartilhar mais da rotina de trabalho e falar bem do empreendimento para seus amigos e familiares.

NUNCA DEIXE DE LADO O CHAMADO FIT CULTURAL

O termo fit cultural é utilizado para se referir ao encaixe de valores entre empresa e profissionais. Muitas vezes, não existe fit, ou seja, não existe um encaixe — os valores da empresa e dos profissionais não combinam (e a contratação não é uma boa opção).

Infelizmente, ao iniciarem processos de seleção, muitos gestores ainda deixam a ideia de alinhamento cultural de lado. Isso é um erro grave. Quando não há sintonia, tanto empresa quanto profissionais recém-contratados são afetados e podem ter prejuízos. Um dos principais problemas é o aumento da rotatividade, visto que colaboradores com pouca aderência aos valores da empresa não permanecem por muito tempo. Além disso, a cultura organizacional é afetada, tornando-se mais difícil perpetuá-la no trabalho.

Para analisar o fit cultural, invista em testes de análise comportamental. O teste DISC é o mais conhecido e classifica os talentos com base em quatro perfis: dominância, influência, estabilidade e cautela. O uso de dinâmicas e jogos em grupo também pode ajudar.

DEFINA AS COMPETÊNCIAS DEMANDADAS

Ao contratar novos profissionais e formar equipes de trabalho, é crucial definir e analisar competências. Pense nas competências como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que um profissional tem — e que pode (ou não) atender à vaga aberta.

Portanto, uma boa prática de recrutamento em startup é fazer uma descrição clara das competências exigidas. Divida-as em dois grandes blocos de competências: as técnicas e as comportamentais, listando-as com base na equipe, no cargo e no empreendimento.

As competências técnicas são as mais "duras", que podem ser testadas de forma objetiva. A proficiência em um segundo idioma e a formação em Administração, por exemplo, podem ser facilmente avaliadas e compõem o repertório técnico de um candidato.

As competências comportamentais (ou soft skills) são mais difíceis de mensurar, porém, são críticas à correta seleção. Representam aspectos mais subjetivos, como o senso de equipe, a orientação para resultados e a mentalidade de dono, que estão na essência do candidato.

ABRACE A DIVERSIDADE DO TIME DE TRABALHO

Um time de trabalho existe para solucionar problemas e entregar resultados. Quando isso é bem-feito, a empresa ganha em competitividade. Para tanto, é preciso haver criatividade, trabalho conjunto e complementaridade, itens mais comuns às equipes heterogêneas.

Pense na equipe heterogênea como aquela que não é tão uniforme; que conta com mais pluralidade e talentos mais diferentes uns dos outros. Então, é um time mais diversificado, composto por gente de diferentes sexos, idades, etnias, formações e localidades. Um time muito homogêneo, com pessoas demasiadamente parecidas, tende a pensar de maneira uniforme — o que afeta a criatividade, a resolução de problemas e o crescimento conjunto. Isso limita o desenvolvimento da startup, bem como a sua inventividade.

Pense nessa pluralidade também em aspectos comportamentais, objetivando integrar profissionais de diferentes perfis. Aqui, novamente, o teste DISC pode ajudar. Deixe claro ao time de trabalho que a diversidade é importante e que enriquece o expediente de trabalho.

INVISTA EM BOAS TÉCNICAS DE SELEÇÃO

Ao iniciar um recrutamento, é natural que muitos profissionais candidatem-se para a vaga de trabalho. É preciso, então, triar os mais competentes e alinhados à cultura da empresa. Para que isso seja bem-feito, invista em boas técnicas de seleção de talentos.

Atualmente, existem muitas técnicas úteis — e algumas já foram mencionadas. A análise do fit cultural, o uso de testes comportamentais e a aplicação de dinâmicas em grupo são bons exemplos disso. Com elas, torna-se mais fácil triar os profissionais certos para o cargo.

Entre todas as técnicas de seleção, a entrevista é a mais importante. É o momento em que candidato e selecionador ficam "cara a cara" e podem tirar suas principais dúvidas. É a hora da verdade, afinal, permite uma comunicação mais aberta, profunda e clara.

Para realizar uma boa entrevista, faça o básico muito bem-feito. Defina local e horário para entrevista; depois, não falte e nem se atrase. Crie um roteiro semiestruturado com as suas dúvidas e deixe um tempo para que o talento também faça perguntas. Seja gentil.

NÃO SE ESQUEÇA DA TECNOLOGIA DE AQUISIÇÃO

Em essência, startups são empresas baseadas em tecnologia e que fornecem soluções fora do lugar-comum para seus clientes finais. Nesse contexto, a aquisição de talentos não pode ser desprovida de boas tecnologias de recrutamento e seleção.

Ao adotar bons softwares, o recrutamento torna-se mais ágil, preciso e estratégico. Passa a ser possível automatizar as rotinas mais burocráticas e deixar apenas o que é estratégico sob a responsabilidade do time de seleção ou do líder de equipe. Algumas tecnologias estão pontuadas a seguir:

- bancos de dados de talentos
- páginas de carreira (o famoso "trabalhe conosco");
- softwares de recrutamento e seleção;
- sistemas de entrevista por vídeo;
- programas para teste de perfil comportamental;
- sistema de comunicação interna.

Algumas tecnologias são all in one, fornecendo uma enorme quantidade de soluções para o recrutamento e para a seleção em um único lugar. Assim, torna-se possível anunciar vagas e triar candidatos utilizando a mesma plataforma, o que economiza tempo, energia e dinheiro.

Outras tecnologias são especializadas e profundas. Sistemas dedicados à entrevista por vídeo, por exemplo, contam com algoritmos que reconhecem e reportam as expressões faciais dos candidatos, como expressões de ansiedade, felicidade e/ou empolgação.

EXPLORE AS VANTAGENS DO PEOPLE ANALYTICS

A análise de dados é importante para os negócios, afinal de contas, melhora as decisões diárias e facilita a identificação de oportunidades. Na gestão de pessoas, essa prática é chamada de people analytics, uma análise dedicada aos colaboradores ou candidatos de trabalho.

O processo de people analytics conta com exatamente as mesmas etapas de uma análise de dados tradicional, perfazendo coleta, limpeza, organização e análise final. Para tal fim, é natural o uso de softwares de análise (incluindo o Excel) e/ou de linguagens de programação.

No recrutamento, os dados podem ser provenientes de várias bases diferentes, como a página de carreiras da empresa, as redes sociais e os softwares de análise comportamental. Esses dados "brutos" são transformados em inteligência competitiva para a contratação.

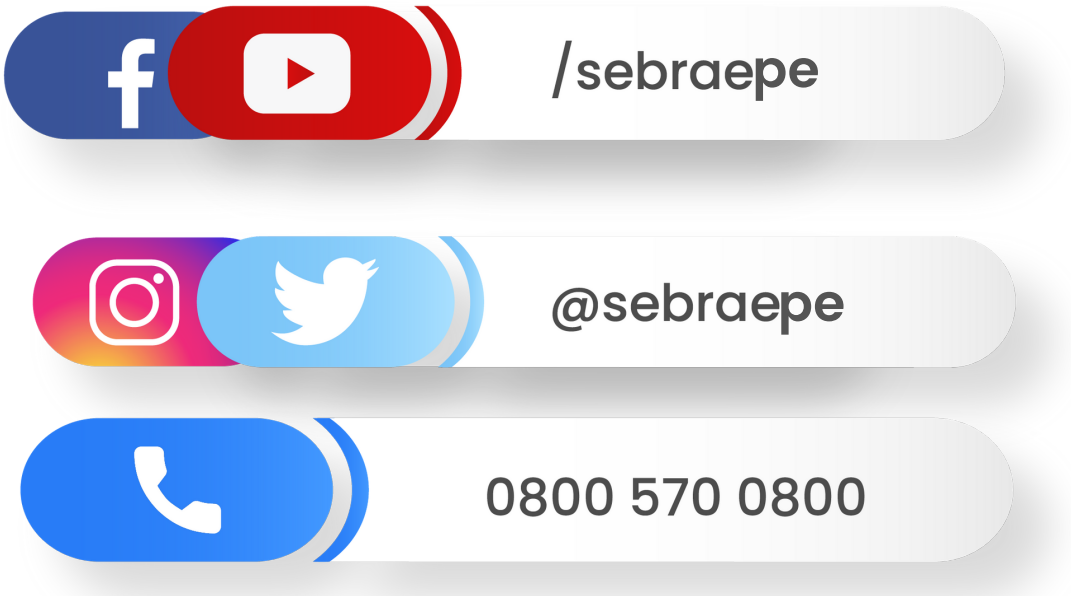
Com dados volumosos, variados e verídicos, torna-se possível identificar os melhores canais para aquisição de talentos, as melhores empresas-parcerias (como universidades) e os melhores horários para anunciar oportunidades de trabalho, entre muitas outras coisas.

PENSE NO RECRUTAMENTO COMO UMA DEMANDA DE MELHORIA CONTÍNUA

O recrutamento é um processo com início, meio e fim, que começa com o anúncio da vaga e termina com a seleção do candidato ideal. No entanto, você também pode imaginá-lo como um processo de melhoria contínuo, algo que está sob constante aperfeiçoamento.

Para tanto, defina os objetivos de cada recrutamento, monitore os resultados (com a ajuda de dados e indicadores-chave de desempenho), aprenda com os erros cometidos e invista em melhorias para a próxima contratação. Assim, você conseguirá resultados cada vez melhores.

Agora, você está por dentro do assunto e sabe como fazer recrutamento em startups. Lembre-se de melhorar sua marca empregadora, analisar o fit cultural, apostar nas melhores práticas e tecnologias de aquisição, além de adotar as outras dicas explicadas neste artigo.

Quando o recrutamento é bem-feito, tanto empresas quanto candidatos ganham. Torna-se profissional integrar as pessoas certas, reduzir o turnover, mitigar gastos com desligamento, otimizar a força de trabalho e gerar mais entusiasmo ao longo do expediente de trabalho.

Comece hoje a colocar em prática tudo o que aprendeu e lembre sempre de contar com o Sebrae quando precisar!