

CAÇA-TALENTOS

● FLÁVIA GHIURGI

CADA VEZ MAIS, ESPECIALISTAS EM RECOLOCAÇÃO SÃO A GRANDE APOSTA DAS EMPRESAS QUE BUSCAM BONS PROFISSIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO

É cada vez maior a dificuldade de encontrar profissionais qualificados para determinadas funções. Daí a importância dos headhunters (caça-talents) para auxiliar na análise e identificação de profissionais adequados às necessidades das empresas. Um headhunter tem o papel principal de preencher as "caixinhas" dentro das organizações, tendo a vantagem de ajudar de forma consultiva a achar soluções e sugerir mudanças no que diz respeito a valores, cargos e salários das empresas.

Para a consultora em RH da De Bernt Entschep Human Capital, Lívia Falland, há oportunidades realmente boas no mercado, porém, as empre-

sas têm buscado cada vez mais profissionais especializados em atividades específicas, o que exige uma busca minuciosa. "A solução, muitas vezes, é importar esses profissionais de outros estados e, até mesmo, de outros países, já que a exigência por algumas qualificações é realmente necessária", relata.

Segundo o vice-presidente da De Bernt Entschep Human Capital, Bernardo Entschep, para que a complexidade de qualificações exigidas pelo mercado seja uma aliada e não um obstáculo, uma das saídas é a empresa se tornar flexível e jamais deixar de contratar um profissional talentoso que não possui (ainda) uma deter-

minada qualificação, mas que pode desenvolver-se e se adequar às exigências da vaga. "É preciso estimular esses profissionais em potencial com bolsas de estudos e financiamentos que os subsidiem para que eles se adequem cada vez mais. Por outro lado, já passou da hora de todos os profissionais entenderem que o mercado exige, sim, altas qualificações e que, por isso, é extremamente fundamental que ele vá em busca de formação de qualidade. Tornar-se empregável é a chave do sucesso. Quanto mais ele se destacar tecnicamente, mais cobiçado será pelo mercado. Um profissional empregável dificilmente fica disponível no mercado", avalia.



Nós temos como principal função buscar o profissional mais adequado a uma determinada organização. Fazemos isso todos os dias e o tempo todo, portanto, somos capazes, sim, de encontrar a peça que falta no quebra cabeça organizacional de cada empresa cliente”

BERNARDO ENTSCHEV,
DA DE BERNT ENTSCHEV
HUMAN CAPITAL



ACERTE NA ESCOLHA

COMO SE DÁ O PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DO HEADHUNTER?

Antes de tudo, é preciso conhecer muito bem a empresa contratante, a fim de entender efetivamente seu negócio e do que exatamente ela precisa. Por isso, também é importante entender do negócio da empresa.

Por exemplo, se é uma empresa que trata de fabricação de linhas de montagem automotivas, é preciso que o headhunter domine e entenda cada processo que envolve essas linhas para que possa conversar com os profissionais buscados de igual para igual. A partir disso, é preciso entender detalhadamente o perfil que a empresa busca e alinhar isso aos locais em que se buscará esses perfis. Posteriormente, começam a fase de seleção, com entrevistas, testes comportamentais, até a apresentação dos finalistas à empresa.

O "CARA" CERTO

De acordo com EntschEV houve um aumento por parte das empresas na demanda por serviços de headhunters e isso se deu por três razões. A primeira delas é o crescimento explosivo e real pelo qual o Brasil tem passado. "Não dá para negar que isso afeta diretamente no número de contratações e na forma em que elas são feitas. A segunda razão é que os RH's das empresas não são tão eficazes quando enfrentam grande volume de contratação. Um processo demanda tempo disponível, e, dificilmente esses setores possuem esse tempo necessário. E a terceira razão é, talvez, a mais óbvia. A escassez de talentos impõe ao recrutador uma busca muito minuciosa. É como encontrar uma agulha no palheiro, algo possível (com eficiência e assertividade) apenas por profissionais realmente treinados para isso", justifica.

E, para encontrar um headhunter de confiança, que realmente proporcione oportunidades de contratar profissionais que estejam de acordo com o perfil da empresa, o ideal é buscar referências daquela empresa/consultor. "Um bom headhunter deve ter uma postura ética e desempenhar muito bem o papel consultivo. É fundamental conhecer quem são os clientes da empresa, além de, se possível, conversar com alguém que já contratou seus

serviços e buscar, efetivamente, pessoas que possam contar sobre a experiência de contratar os serviços daquela empresa", diz EntschEV.

Ele afirma ainda que, para um headhunter encontrar o profissional adequado para uma empresa, leva-se entre 20 a 40 dias. "Depende muito do nível de qualificação exigida e da escassez de cada profissional."

A consultora de carreira e recolocação profissional, Dora Alcântara, concorda que a contratação de um headhunter deve ser efetuada com muito critério, observando a idoneidade da empresa, já que, em qualquer mercado, existem os bons e os maus profissionais. Além disso, ela lembra que algumas habilidades são essenciais para o headhunter, como, por exemplo, cultivar o hábito de manter os relacionamentos ativos (networking). "Faz parte dessa função captar informações e estar sempre focado no objetivo final", completa. 