

CRÓNICA



Cátia Monteiro  
Directora de Recursos Humanos da Safira  
catia.monteiro@safira.pt

RH E NOVAS TECNOLOGIAS

## War4talent

### O DESAFIO DO RECRUTAMENTO

Actualmente, um dos temas recorrentes nas empresas de consultoria e serviços é o recrutamento e a retenção dos melhores profissionais do mercado. Trata-se de uma temática que tem sido amplamente abordada sobre inúmeras perspectivas; no entanto, há falta de soluções imediatas e práticas para um dos problemas fulcrais, o recrutamento de profissionais da área de Engenharia Informática.

Há uma dificuldade muito acentuada na captação de profissionais altamente qualificados nesta área. A situação preocupa os directores de recursos humanos de empresas deste sector, porque não há forma de garantir que consigamos cumprir o plano de contratações em cada ano civil. O efeito imediato desta falta de cumprimento do plano é um decréscimo efectivo no negócio que podemos gerar num futuro próximo.

A Safira tem tido alguma dificuldade em cumprir o plano de contratações definido em cada ano para alavancar o negócio. Na tentativa de superar este obstáculo, criámos dentro do Departamento de Recursos Humanos uma unidade de serviços especializados de recrutamento ('recruiters') a que chamámos War4talent. Em que consiste esta unidade e qual a tônica da equipa?

Basicamente há um corte com o 'old school' clássico dos departamentos de recursos humanos. A equipa que contratámos tem uma forte vertente comercial: faz parte das «vendas» da empresa, tal como a equipa comercial. Os seus elementos lidam diariamente com aspectos complexos de gestão de carreiras e/ou emocionais, necessitando de competências de vendas para conseguir avaliar bem as situações, tomar decisões inteligentes e fechar o negócio (contratação).

Na Safira esta equipa tem quatro funções principais:

- 'marketing' – concepção e desenvolvimento de estratégias de atracção de candidatas, gerando um fluxo contínuo de 'leads' para todas as oportunidades em aberto;

- selecção – capacidade para seleccionar os candidatos adequados para cada oportunidade, incluindo a defesa das suas propostas aos responsáveis de contratação;

- contratação – elaboração de propostas a candidatos e sua negociação, em conformidade com as normas de recursos humanos em vigor;
- gestão – produção de indicadores sobre a sua actividade, sobre os resultados dessa actividade, relatórios para a gestão e 'benchmarking'.

Todos os colaboradores da Safira participam activamente no processo de recrutamento: recrutamos em eventos, entrevistas a candidatos e durante o 'onboarding' de novos colaboradores são coleccionados contactos e referências. O reforço das actividades de recrutamento com competências comerciais e de 'marketing' – os 'recruiters' – possibilita o desenvolvimento de um trabalho metodológico muito mais eficiente, que outrora estava repartido entre empresas externas (por exemplo, actividades de 'networking' e 'search'), a Direcção de Recursos Humanos (por exemplo, enquadramento nas carreiras, negociação de contratos) e as áreas técnicas (por exemplo, triagem e selecção).

Os efeitos desta opção, de termos uma equipa dedicada, já se está a traduzir em maior agilidade no processo, aumento da percepção deste mercado sobre a nossa atractividade e maior envolvimento dos candidatos, para os quais pretendemos por exemplo que as entrevistas se traduzam numa experiência muito gratificante, em particular porque para muitos é o primeiro contacto mais pessoal com a Safira.

O crescimento e a melhoria contínua da qualidade dos recursos humanos da empresa são absolutamente determinantes para a sua sustentação e o seu crescimento orgânico, e os objectivos são extremamente agressivos neste capítulo. O investimento no recrutamento é precisamente uma das iniciativas de suporte ao nosso crescimento (não é a única; também, por exemplo, e de forma alguma menos importante, o elevado investimento que fazemos em

Já lá vai o tempo em que uma empresa de tecnologias de informação, por maior e mais conceituada que fosse, colocava um anúncio de emprego e recebia centenas de currículos nos dias seguintes.

termos de retenção).

Num mundo em que há uma guerra por talento, a Safira não podia deixar de continuar a apostar e inovar no capítulo do recrutamento. É tão importante a inovação em recrutamento como é em qualquer outra área tecnológica do nosso 'core business' – já lá vai o tempo em que uma empresa de tecnologias de informação (TI), por maior e mais conceituada que fosse, colocava um anúncio de emprego e recebia centenas de currículos nos dias seguintes.

Os candidatos já não vêm às empresas à procura de emprego. O recrutamento nos dias de hoje requer uma abordagem comercial profissional, exactamente como os demais negócios da empresa.

Para a Safira, acresce a dificuldade de seleccionar pessoas com potencial, para funcionarem nas melhores equipas de serviços profissionais que actualmente actuam no mercado nacional, em projectos de tecnologia de ponta e com rigorosos processos de gestão e de engenharia de 'software' – é um perfil também bastante complexo, com tanta exigência de conhecimento técnico de TI como de maturidade e profissionalismo.

Se pensarmos que a «produção nacional» de engenheiros informáticos não atinge 65% da procura destes perfis, e que cerca de 30% dessa «produção» é exportada para o estrangeiro logo à saída da universidade, conseguimos ter

uma melhor percepção do problema. Existem naturalmente outras dificuldades, mas são erros de arredondamento quando comparamos a diferença entre a oferta e a procura.

Para além das metodologias e dos processos que estão envolvidos no recrutamento, possuímos um rácio de um 'recruiter' por cada 50 colaboradores, sendo que pretendemos continuar este investimento e tornarmo-nos uma referência no mercado.

O recrutamento, como parte integrante da gestão de talento, vai continuar a ser alvo de investimento na Safira. Pretendemos aumentar o valor da nossa «Employer Brand», com diversas estratégias que vão desde um maior envolvimento com as universidades nacionais, com universidades estrangeiras (possuímos já sete colaboradores oriundos de cinco outros países, fruto de uma parceria com a AISEC), passando por melhores técnicas de 'marketing' (incluindo 'marketing' viral e o «Referral Program»), até à exploração da nossa capacidade de funcionar como uma «Enterprise 2.0» para desenvolvimento de 'networking' global no novo mundo Web 2.0.

A aposta efectuada numa equipa de recrutamento especializado virá a ser alvo de vários benefícios num futuro próximo. Tentámos criar uma medida imediata e de curto prazo, para que os nossos objectivos de crescimento se tornem concretizáveis. ©

Se pensarmos que a «produção nacional» de engenheiros informáticos não atinge 65% da procura destes perfis, e que cerca de 30% dessa «produção» é exportada para o estrangeiro logo à saída da universidade, conseguimos ter uma melhor percepção do problema.



GO|TEMP

A SUA EMPRESA DE RECURSOS HUMANOS

Somos o parceiro de excelência no trabalho temporário  
Os nossos recursos e Know-How no recrutamento, selecção e colocação dos melhores profissionais na sua empresa.

As nossas vantagens

Custo > Tempo > Segurança > Apoio Jurídico > Solidez Financeira



LISBOA • PORTO • SANTARÉM

www.gowork.pt

emprego.gowork.pt | info@gowork.pt

GO|TEMP ☞  
GO|SEARCH ☞  
GO|CONTACT ☞