



PREDIÇÃO COMPORTAMENTAL:

UM GUIA BÁSICO PARA GESTORES DE RH

RECRUTA.AI

INTRODUÇÃO

Qual o futuro dos processos seletivos? Talvez essa tenha se tornado a maior prerrogativa para o profissional de R&S. Com o fator humano cada vez mais em alta, a experiência do recrutamento assume um papel central na jornada do profissional nas organizações.

Enquanto novas tecnologias para recrutamento e seleção seguem surgindo, a contratação por competência - aquela que enfatiza as experiências profissionais, tornou-se um risco, já que, no final das contas, **o fator comportamental é, de longe, o maior motivo para os desligamentos.**

É o que mostra o estudo da Page Personnel. A consultoria global avaliou que 90% dos profissionais admitidos pelo perfil técnico são demitidos por reações e condutas inesperadas.

O motivo é simples: é mais fácil capacitar tecnicamente os profissionais deixando-os aptos para assumir as demandas das vagas do que trabalhar a inteligência emocional e soft skills que a cultura empresarial exige.

Os gestores de RH precisam acertar o tom dos processos seletivos, enfatizando o fator comportamental.

Afinal, como conduzir um recrutamento justo, eficiente e que considere as individualidades dos candidatos em larga escala?

Está posta a pergunta que guiará o conteúdo deste que é o primeiro material gratuito, disponibilizado pela **RECRUT.AI**. Esperamos que você aproveite essa jornada de conhecimento.

Patrick Gouy
CEO na RECRUT.AI

NOVAS METODOLOGIAS DE RECRUTAMENTO PARA SELEÇÕES MAIS HUMANIZADAS

Em uma pesquisa recente da **HYPER ISLAND**, 78% dos mais de 500 entrevistados disseram que a personalidade era mais importante do que o conjunto de habilidades e competências de um candidato.

Mente aberta, criatividade e motivação figuraram entre as características que os entrevistados (funcionários, gerentes, diretores e CEOs) gostariam de ver em um novo funcionário.

Assim, **encontrar a personalidade certa para ocupar cada vaga** é a chave para negócios mais lucrativos. Funcionários engajados e leais têm sucesso e sobem na hierarquia. Eles influenciam positivamente todos os aspectos da sua empresa.

E servindo como base para os processos de recrutamento que buscam candidatos pela personalidade e comportamento, além das competências, entram em cena metodologias como o People Analytics e ferramentas de avaliações.

POR DENTRO DO PEOPLE ANALYTICS

A análise de pessoas é uma das tendências de recrutamento que mais ganhou adeptos nos últimos anos e, na esteira da pandemia, as organizações estão mudando significativamente sua abordagem para aquisição de talentos.

Aproveitar os dados para o desempenho corporativo é uma parte fundamental do futuro do trabalho, especialmente à medida que as economias globais se recuperam e reabrem.



Quando aplicada ao processo de contratação, o People Analytics pode **remover vieses inconscientes**, isolando características objetivas em aplicativos e identificando candidatos com experiências apropriadas.

As ferramentas de análise adequadas podem **promover a diversidade dentro da sua empresa**, encontrando candidatos com conjuntos de habilidades apropriados, mas origens ou experiências de trabalho diversas.

Na prática, essa abordagem fornece informações importantes sobre o candidato, **empoderando o recrutador** e os gestores para uma melhor decisão. A promessa de agregar tecnologias de People Analytics no RH é trazer mais praticidade para o processo.



É SIMPLES:

Se o algoritmo já trabalha na promoção de encontros em aplicativos, na seleção de conteúdo para o seu feed, então, por que não utilizá-lo para que empresas e candidatos possam **dar match** e firmar uma parceria proveitosa e duradoura para empresa e futuro colaborador?

A pergunta a se fazer é: **como os recrutadores podem avançar com uma abordagem de People Analytics até atingir o ponto da predição — predizer o que vai acontecer no futuro, com base nos dados?**



PREDIÇÃO COMPORTAMENTAL

A **predição comportamental** é a ciência de aplicar técnicas matemáticas e estatísticas a dados históricos e transacionais para prever o comportamento dos indivíduos no ambiente onde estão inseridos.

Gostamos de afirmar por aqui que conseguir prever o comportamento dos seus futuros colaboradores é a maneira mais segura de transformar o processo seletivo num **agente de transformação** de qualquer empresa.

Mas, recrutadores não possuem uma bola de cristal. Eles não podem prever o futuro.

Por isso, a adoção de novas tecnologias é fundamental para suportar os processos de **avaliação comportamental e de personalidade**.

Normalmente, as organizações capturam dados através de questionários de seleção e entrevistas pessoais para **fazer suposições** sobre o que funcionará melhor para a empresa.

Ao passo que, por meio da análise preditiva, agora podemos capturar milhões de dados, para somar a cada chamada telefônica, conversa e interação online com o objetivo de construir **um modelo muito mais confiável para comportamento futuro**.

Ou seja, pessoas, metodologias e ferramentas caminham juntas na predição comportamental. O fator humano NÃO perde sua importância com o avanço da tecnologia, muito pelo contrário, o recrutador que somar tecnologia ao seu processo terá um papel cada dia mais importante em suas organizações!

A CONDUÇÃO DO PROCESSO SELETIVO PREDITIVO

Sobretudo em multinacionais e empresas com um volume considerável de contratações mensais, um alto índice de *turnover* ou uma experiência negativa no momento da seleção pode causar sérios danos ao crescimento e imagem corporativa.

O processo preditivo de seleção reduz essas problemáticas no setor de RH, baseando-se em dados.

O enfoque em Big Data desafiará os líderes de RH a construir uma equipe de análise de pessoas, reunir habilidades multidisciplinares e desenvolver um plano de longo prazo para “datificar” o RH.

- Deloitte

Nesse sentido, os testes comportamentais e de personalidade podem ser conduzidos através de técnicas como:

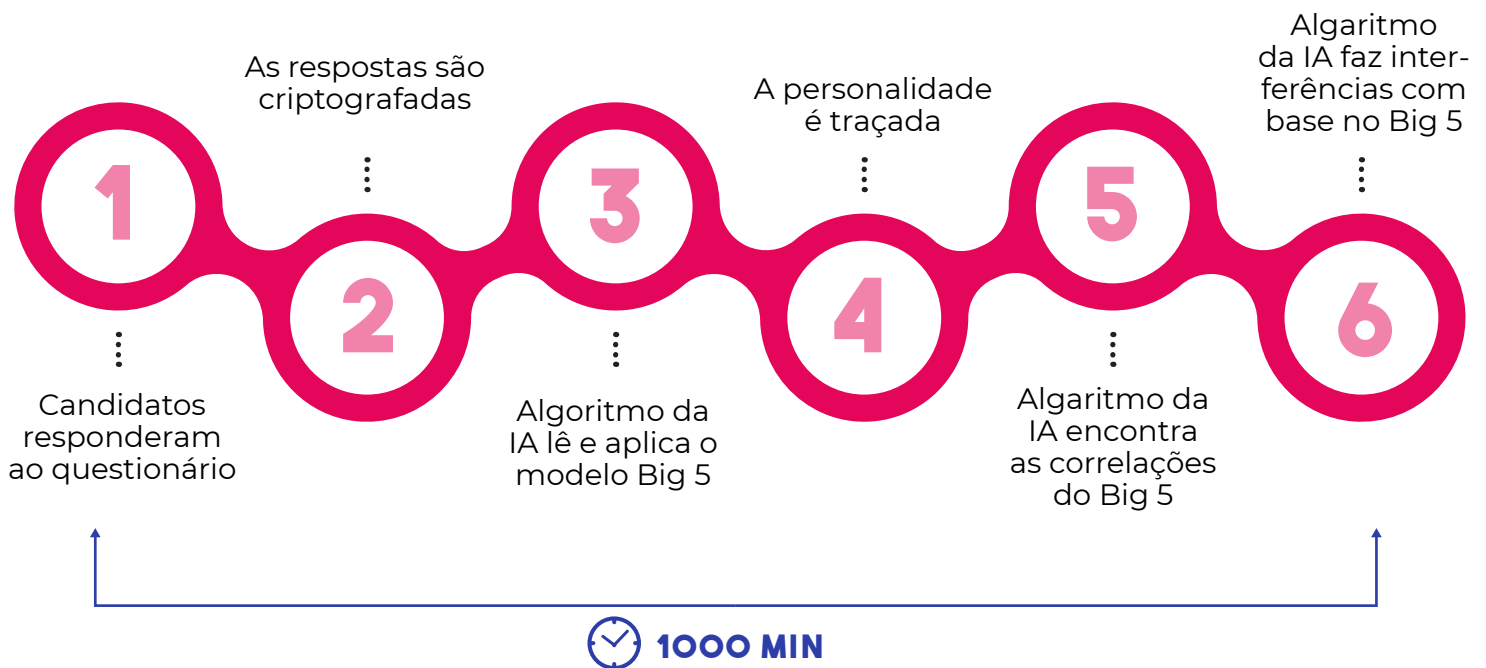
- **PERFIL DISC**
- **MBTI**
- **BIG 5**

UM POUCO MAIS SOBRE O BIG 5

A metodologia Big 5 é considerada hoje o maior descritor da personalidade humana, o mais cientificamente comprovado, aplicável a qualquer cultura e é o único capaz de prever comportamentos.

Observe que esses testes não servem para identificar um perfil melhor em detrimento do outro, mas a **personalidade mais adequada** para compor as equipes.

EXEMPLO DE PROCESSO SELETIVO UTILIZANDO A TECNOLOGIA RECRUT.AI COM BIG 5:



85.8%

B.S.

CANDIDATA

FIT DA PERFORMANCE COMPORTAMENTAL

- 1. Absorção de novos conhecimentos **96%**
- 2. Baixa tendência a Burnout **37%**
- 3. Cuidadosa com informações sigilosas **58%**
- 4. Esforço na entrega **58%**
- 5. trabalho em equipe **61%**

COMO TER SUCESSO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO PREDITIVO?



Para ter sucesso ao adotar um processo preditivo de seleção de análise comportamental, o recrutador precisa primeiro entender como funciona a análise e definir o modelo. Em seguida, é necessário escolher a ferramenta adequada e, finalmente, enxergar a contratação preditiva como uma aliada. Explicamos detalhadamente a seguir:

ENTENDA COMO FUNCIONA A ANÁLISE PREDITIVA

Muitas vezes, até mesmo grandes empresas não contam com profissionais de R&S especializados em análises preditivas.

Portanto, é importante acompanhar as tendências. Pesquise sobre as ferramentas disponíveis no mercado e vá além: busque compreender a lógica por trás dos algoritmos.

Você deseja um **processo mais humanizado**, que te ajude a compor um **time engajado e cheio de diversidade**. Dessa forma, a tecnologia não pode ser uma barreira e sim, uma ferramenta.

ESCOLHA O MODELO DE ANÁLISE COMPORTAMENTAL PREDITIVA

Em seguida, escolha um modelo preditivo. Existem vários deles, cada um com resultados diferentes - árvores de decisão, redes neurais e muito mais.

Aqui na **RECRUT.AI**, após mais de 2 anos de Pesquisa e Desenvolvimento, desenvolvemos uma solução que entrega um **SCORE/MATCH** comportamental entre candidatos e vagas. Os gestores e recrutadores escolhem os principais comportamentos para cada vaga e nós indicamos os candidatos que possuem o melhor **FIT** em cada processo seletivo. Este é o futuro do **R&S!**

INVISTA NA TECNOLOGIA CERTA

Como já explicamos, existem inúmeras soluções de “contratação preditiva” por aí. Então, considere algumas coisas que você pode querer ter em mente ao optar por uma delas:



Pergunte como eles reúnem os dados que usam (vêm de avaliações validadas ou são retirados das mídias sociais, por exemplo?) e como é a experiência do candidato para extrair estas informações. É importante que a experiência do Candidato seja simples e prazerosa. Caso contrário ele desiste do processo!

QUE TIPO DE TREINAMENTO SERÁ FORNECIDO PARA SEU PESSOAL SE FAMILIARIZAR COM O SOFTWARE (PESSOALMENTE OU ONLINE, ALGUMAS HORAS OU ALGUNS DIAS, ETC.)?

O QUÃO FÁCIL É PARA O SOFTWARE EVOLUIR, DEPENDENDO DAS MUDANÇAS NAS NECESSIDADES DE CONTRATAÇÃO DE SUA EMPRESA?

QUAL O RESULTADO FINAL DA ANÁLISE DE PREDIÇÃO, COMO SÃO OS RELATÓRIOS FINAIS DE CADA CANDIDATO?

Estas perguntas vão ajudar você a entender a adaptação necessária em seu processo para este novo momento do **R&S**.



OLHE PARA A CONTRATAÇÃO PREDITIVA COMO ALIADA

As ferramentas de contratação preditivas são ótimas para auxiliar a decisão final de contratação de um recrutador ou gerente de RH.

A tecnologia fornece orientação baseada em dados e informações exclusivas sobre cada candidato para você usar em seu processo de tomada de decisão.

OS BENEFÍCIOS DA PREDIÇÃO COMPORTAMENTAL PARA O RH

Veja se você consegue se identificar com alguns dos problemas abaixo citados por profissionais de **R&S** em pesquisa realizada pela Doodle?

- Utilização de várias ferramentas na hora de agendar e conduzir entrevistas;
- Perda de candidatos devido ao fluxo inconsistente de e-mails e telefonemas;
- Perda de bons candidatos por conflitos de agenda;
- Incapacidade de acompanhar seleções de alto volume de candidatos
- Processo de aquisição de talentos lento ou ineficiente.

PROVAVELMENTE, VOCÊ SE IDENTIFICOU COM MAIS DE UM PROBLEMA, CORRETO?

Não é segredo que o mercado de RH precisa se adaptar, reencontrar o seu lugar e firmar a sua importância nas organizações.

Para isso, **abandonar velhos padrões** e focar em novas possibilidades na hora do recrutamento pode ser a solução.

Por exemplo, **um estudo de caso da Harver** mostrou que a **ARVATO**, um provedor global de serviços de suporte ao cliente **aumentou em 78% a qualidade da contratação** através da predição comportamental no recrutamento.

Ainda sobre isso, olhando para o mercado brasileiro, a **AMANCO WAVIN** otimizou em **80%** seu tempo de seleção, ao mesmo tempo que aumentou a qualidade dos finalistas nos processos de **R&S** com a **RECRUT.AI**.

Assim, além de contribuir para a resolução de gargalos no seu processo, entre outros benefícios, a aplicação da predição comportamental em toda a cadeia de Recursos Humanos permite:



CONCLUSÃO

A predição comportamental é um tema extenso, complexo, mas muito relevante para o recrutador do futuro.

Por esse motivo, trabalhamos duro para que a nossa tecnologia possa servir como uma ferramenta para processos de seleção cada vez **mais rápidos, assertivos e inclusivos**.

Nossos parceiros experimentam, já nas primeiras seleções, benefícios reais do uso da tecnologia em seus processos seletivos.

Então, se você luta por um RH mais estratégico, mais humano, sem preconceitos e baseado em dados. Chegou a hora de dar um passo para o futuro da seleção.

Conheça a RECRUT.AI!

**ACESSAR O SITE DA
RECRUT.AI AGORA**

RECRUT.AI