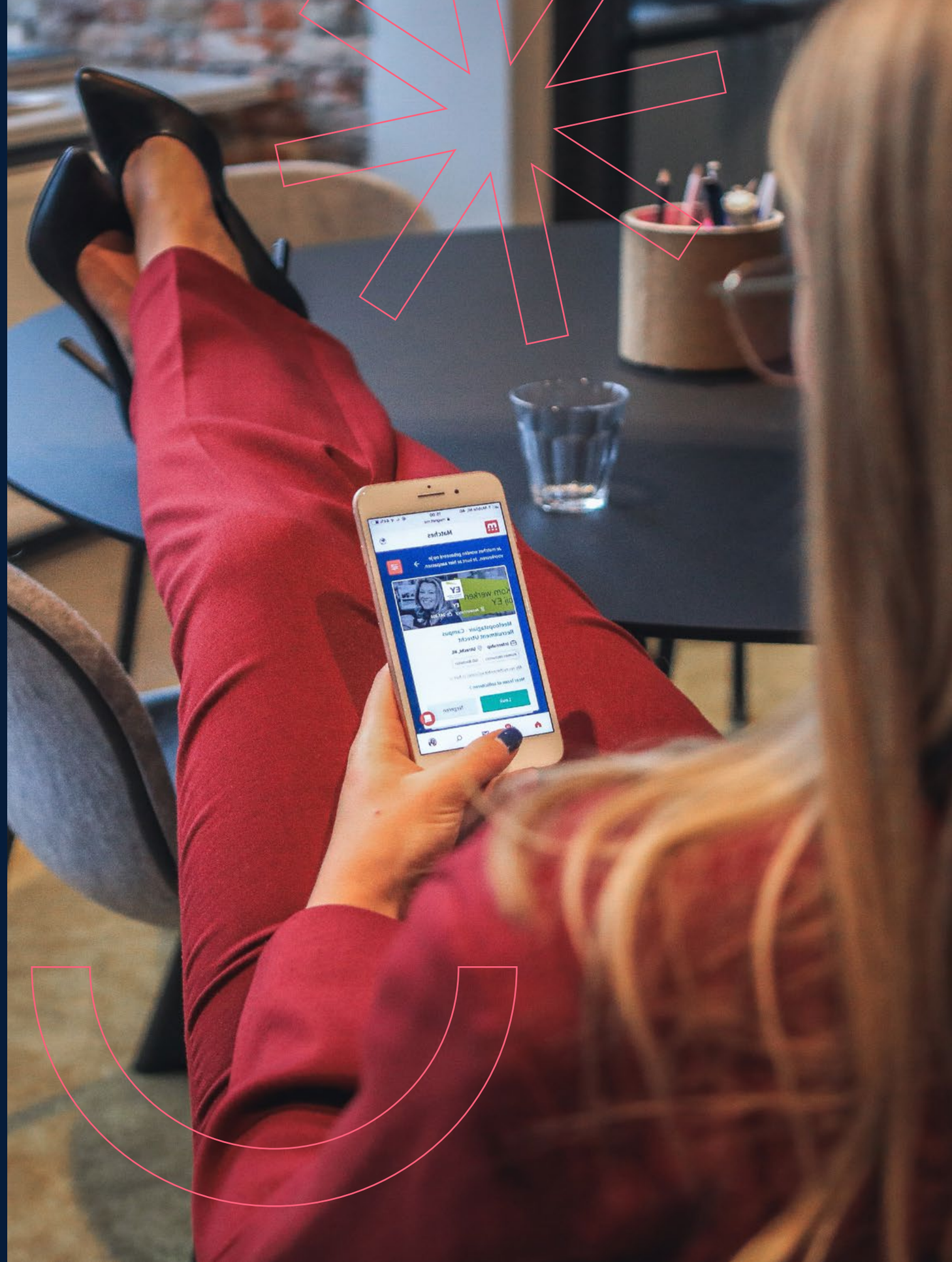
Funil de recrutamento

como contratar de forma mais eficiente

gupy



Compartilhe

Índice

Clique nos **círculos** e navege pelos capítulos

01 Introdução

02 O que é funil de recrutamento?

03 Como organizar, nutrir e gerenciar

04 6 métricas de eficiência

05 Funil na plataforma Gupy

Qual é o grau/nível deste material?

Básico: aborda conceitos essenciais da área de RH e tem dicas práticas para sua rotina.

✓ **Intermediário:** aborda funções e exemplos mais complexos, para quem já possui experiência na execução.

Avançado: apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

01 Introdução

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Jéssica Miller-Merrell

Introdução

Uma boa contratação, ao mesmo tempo que traz o candidato ideal com eficiência e agilidade, influencia no crescimento e resultados de uma empresa. Mas um processo de Recrutamento e Seleção (R&S) envolve muitas etapas e passos, o que pode dificultar essa tarefa para muitos RHs.

O funil de recrutamento surge como um modelo que orienta os esforços de RH por toda a jornada de contratação, dando uma visão da eficiência das táticas utilizadas pelos estágios do funil.

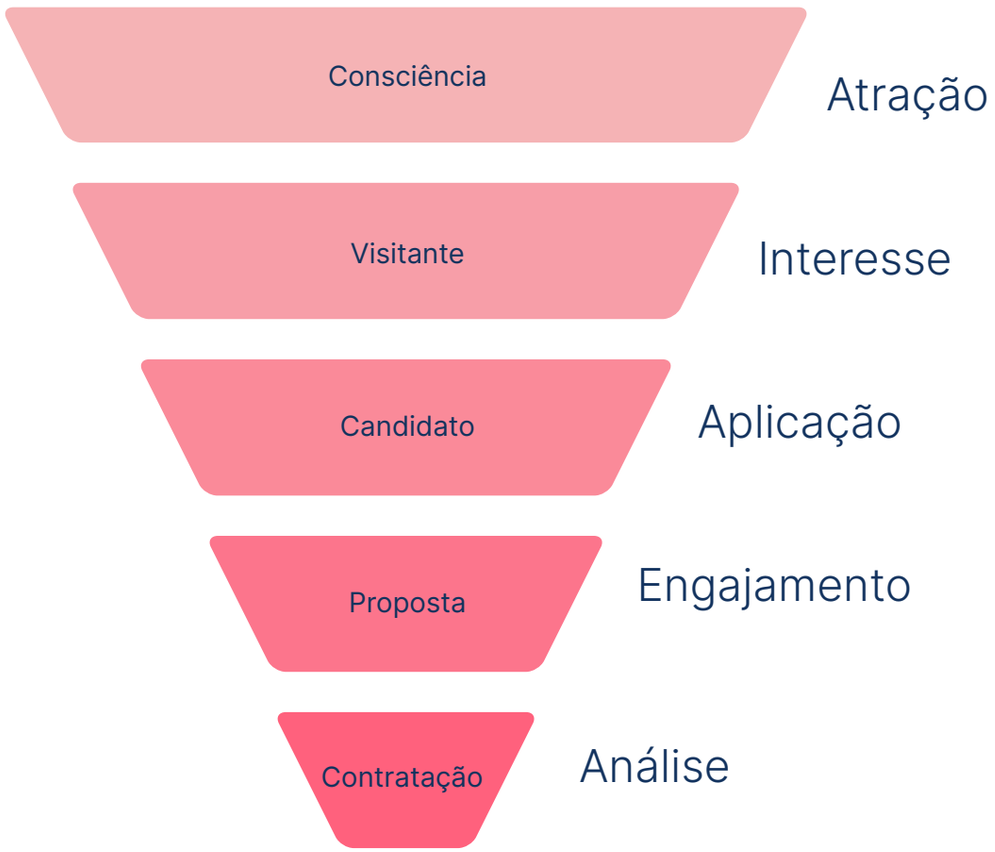
> “ **Uma das grandes chaves do sucesso de qualquer processo seletivo é o recrutador saber criar pontos de engajamentos ao longo do funil de recrutamento para fazer o candidato se envolver cada vez mais com a empresa, por meio de um ambiente confortável, com atividades desafiadoras e apaixonantes** ”

Jéssica Miller-Merrell, especialista em recursos humanos e aquisição de talentos, reconhecida pela Forbes como uma das principais influenciadoras das mídias sociais.

Volte ao índice

02 O que é um funil recrutamento?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



O que é um funil de recrutamento?

Funil de recrutamento é uma estrutura que busca apresentar — geralmente de forma visual e estruturada — todas as etapas que compõe um processo de recrutamento e seleção. Esse termo surgiu do já conhecido **funil de vendas**, modelo que define os estágios de jornada de compra os clientes de uma empresa passam.

A diferença é que o objetivo do funil de vendas é conquistar clientes, e o de recrutamento, colaboradores. Dessa forma, muitas coisas diferenciam um funil de outro, bem como as táticas utilizadas em cada etapa.

Um funil de recrutamento pode conter diversas etapas, muito depende de como o seu processo de seleção está dividido. Contudo, em sua boa maioria, o funil é separado em 5 estágios: **consciência**, **visitante**, **candidato**, **proposta** e, por fim, **contratação**.

Cada etapa tem um função e táticas a serem utilizadas (que iremos explorar mais à frente), mas todas buscam um forma de construir um relacionamento com os candidatos e pré-candidatos, engajando com sua cultura organizacional para que, no fim, você consiga contratar os melhores talentos.

Volte ao índice

Por que você deve olhar para o funil de recrutamento

Para organizar o processo

Utilizar o modelo de funil de recrutamento é uma ótima maneira de organizar o seu processo de R&S do início ao fim. Dessa forma, você terá uma visão quase que holística dos pontos de contato, ações e etapas com maior sucesso.

Para adotar uma visão analítica no RH

O RH tem batalhado para se tornar uma área mais analítica e orientada por dados. Um funil ajuda o setor a entender os pontos fortes e fracos fracos do processo de R&S, tudo com base em informações seguros.

Para entender a eficiência do R&S

Imagine as etapas do seu processo que podem melhorar, mas você não sabe quais? Um funil pode ser a base para não só aprimorar a visão do todo, mas como também quais resultados podem ser otimizados e quais táticas utilizar.

Volte ao índice

03

Como organizar, nutrir e gerenciar um funil de recrutamento

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Como organizar, nutrir e gerenciar

Para você possuir uma visão em funil do seu processo de R&S, é importante antes entender bem suas etapas e onde obter as informações necessárias (como quantidade de visitantes, candidatos, entrevistas feitas e afins). Isso pode ser trabalhoso se você depende de planilhas e possui um processo de recrutamento manual.

Contudo, hoje já é possível contar com softwares de recrutamento e seleção como a Gupy para conquistar uma visão de funil de recrutamento de forma fácil, criando estratégias e táticas para nutrí-lo e melhorá-lo constantemente.

Independente de quais ferramentas você utiliza, confira como organizar e gerenciar o seu processo de recrutamento em funil.

Volte ao índice

Consciência

1. Divulgue bem suas vagas e sua marca empregadora

A primeira etapa do funil, a de consciência, é o momento de atrair possíveis candidatos para suas vagas. Aqui, os visitantes provavelmente não conhecerão sua empresa, muito menos sua marca empregadora, o que não é um problema: esse é o ponto de partida de qualquer relacionamento com os candidatos.

E como você bem deve saber, postar uma vaga de emprego e esperar os melhores candidatos aparecerem não é uma boa estratégia de atração. É preciso apresentar a empresa para os possíveis candidatos, considerando que **76% das pessoas que procuram por vagas buscam também informações sobre as empresa e o que as torna atrativas** (Glassdoor).

Dessa maneira, no topo do funil de recrutamento você precisa gerar consciência — seja por redes sociais, job boards ou qualquer outra estratégia de atração — da sua empresa e marca empregadora para possíveis candidatos.

Volte ao índice

Visitante

2. Crie uma página de carreiras excepcional

Possíveis candidatos impactados pela etapa do funil de consciência, quando acessarem sua página de carreiras, se tornarão visitantes. E, nessa etapa, seu objetivo será torná-los em candidatos (o que os fará caminhar para a próxima etapa do funil, que falaremos mais adiante).

Nessa etapa, é importante gerar interesse nos visitantes, mostrando as vantagens de trabalhar na sua empresa, os benefícios, desafios e todas as informações relevantes que o ajudarão a tomar a decisão de aplicar seu currículo em uma vaga.

Dica:
Os 5 componentes necessários para a publicação de uma vaga são: descrição de cargo, média salarial, detalhes dos benefícios, perfil de candidatos e exemplos de planos de carreira (TalentBoard).

Também é importante facilitar a candidatura. Muitos visitantes acabam não terminando a aplicação por encontraram dificuldades nessa etapa. Dessa maneira, é importante investir em ferramentas que facilitam a candidatura, isso aumentará a taxa de visitantes que se tornam candidatos.

Volte ao índice

Candidato

3. Nutra e dê suporte aos candidatos

Você já conseguiu criar consciência da sua empresa para milhares de possíveis candidatos. Centenas deles se tornaram visitantes, e apenas uma parcela menor, de dezenas, se aplicaram para uma vaga e agora são candidatos. E essa é a terceira etapa do seu funil de recrutamento.

A terceira etapa, quando você já possui candidatos no funil, é geralmente a com maiores ações. Porque, ao receber uma candidatura, é preciso filtrá-la na triagem de currículos; depois, o candidato será direcionado para os testes práticos; e, após, entrará para a parte de entrevistas.

Todos esses passos podem contar como ações dentro da etapa de candidatos. Ou, se preferir, você pode considerar cada uma delas como uma etapas individuais do seu funil. Qualquer que for a decisão, é importante prezar pela experiência e engajamentos dos candidatos.

Sendo assim, pense com cuidado as ações que serão aplicadas aos candidatos. Lembre-se de nutri-los com informações e tirar as dúvidas existentes. Esse é um bom momento para criar uma relação significativa com quem, em algum momento, se tornará um colaborador da sua empresa.

51% dos candidatos compartilham uma boa experiência em um processo seletivo nas redes sociais, e 34% compartilham uma má experiência (TalentBoard)

Volte ao índice

Proposta

4. Faça uma boa proposta

Se o candidato for aprovado em todas as etapas, ele estará apto a receber uma proposta. E essa é a quarta etapa do funil de recrutamento que, mesmo fazendo parte das últimas etapas (as de decisão), também é preciso prezar pelo engajamento com os candidatos.

É preciso lembrar que para cada candidato aprovado, existem tantos outros que não seguiram no processo. E para eles é preciso dar um bom retorno, explicando o porquê da desqualificação, pontos de melhoria e, se for o caso, sugerir outras vagas que combinem com seu perfil. Ok?.

Se o candidato recebeu a proposta, é porque ambas as partes mostraram interesse. Contudo, em um mercado cada vez mais competitivo na busca de talentos, qualquer momento o candidato pode receber outra proposta que o fará mudar de ideia.

Por isso, além de fazer uma boa proposta, trabalhe o seu EVP (Employee Value Proposition); mostre e relembre ao candidato os benefícios, o ambiente de trabalho e as vantagens de se trabalhar na empresa.

Volte ao índice

Contratação

5. Contratação

O funil auxilia na melhora contínua do processo de recrutamento e, também, na seleção dos melhores talentos. E quando um talento é selecionado, o funil de R&S é concluído. E, mesmo chegando ao fim, o RH ainda possui algumas ações para executar que buscarão melhor envolvimento do novo colaborador com a empresa.

Uma dessas ações é enviar o novo funcionário para o processo de onboarding. Se você possuir um software de R&S que também possui um sistema de admissão, isso poderá ser feito em alguns cliques.

O RH, nessa etapa do funil, também pode preparar o onboarding do novo membro do time. Lembre-se de enviar ao colaborador tudo que for necessário para a execução de um bom trabalho.

E, por fim, separe um tempo para fazer **análises do funil**. Com o processo funcionando em sua totalidade, você conseguirá visualizar mais facilmente os pontos de melhoria do funil, e quais novas ações e táticas serão necessárias para melhorar os resultados de conversão e engajamento de cada etapa.

Volte ao índice

04

6 métricas de eficiência do funil de recrutamento

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

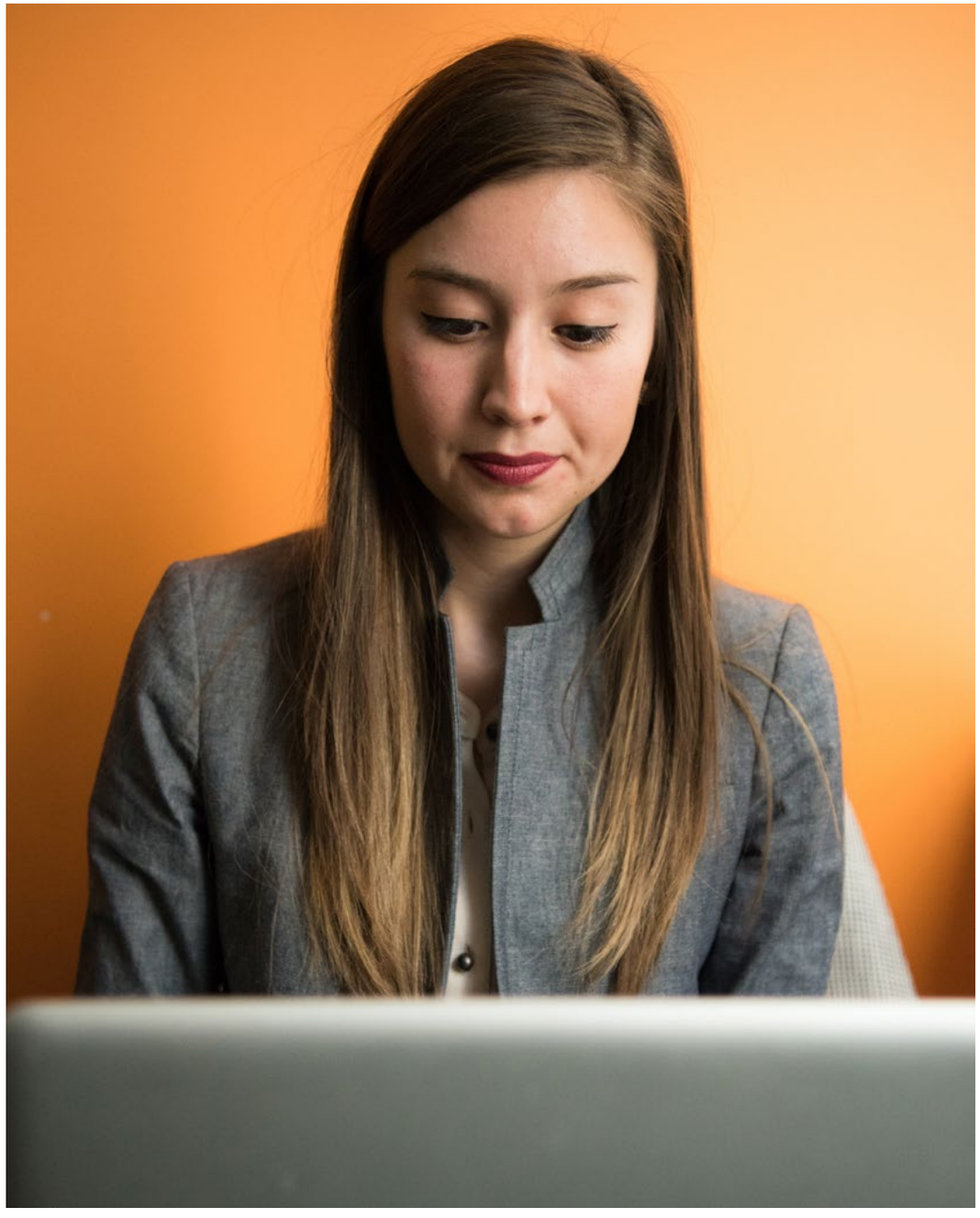
6 métricas de eficiência do funil de recrutamento

1. Fonte de contratação

Entenda por qual fonte de contratação (social, indicação, job board, blog) trazem os melhores candidatos. Dados como esse ajudarão a você investir esforços – e até mesmo dinheiro – nas fontes com melhor retorno.

2. Tempo de contratação

Essa métrica mostra o tempo investido em uma contratação, do início ao fim; mostra, em média, quanto tempo será necessário para preencher uma vaga. Você também pode traçar o tempo de contratação por fonte. Ex: social traz os melhores candidatos, mas com um tempo de contratação maior. O que podemos fazer para melhorar essa métrica?



Volte ao índice

3. Custo por contratação

Para contratar é preciso de dinheiro, e a métrica de custo por contratação mostra quanto você investiu em cada contratação (tanto individual quanto no coletivo). Essa é uma excelente métrica de contratação, que poderá ajudar seu RH a entender como fazer mais com menos.

4. Conclusões de aplicações

Agora podendo visualizar melhor o topo do funil de recrutamento, a métrica de conclusões de aplicações mostra quantos visitantes concluem a aplicação de currículos e se tornaram candidatos. Esse dado ajuda a entender a eficiência da sua página de carreiras, bem como a ferramenta que você utiliza para recrutamento.

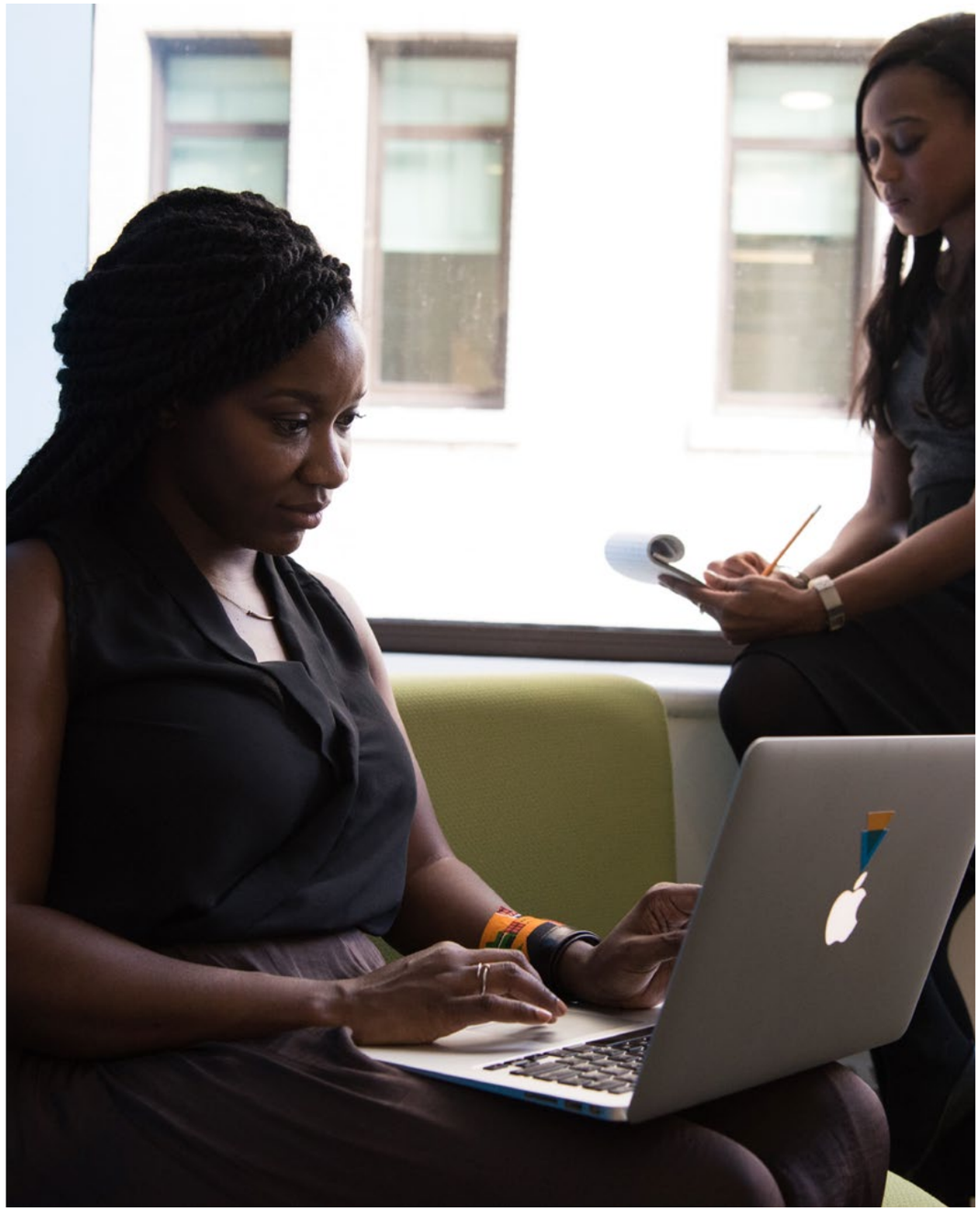
5. Qualidade das contratações

A qualidade da contratação pode ser mensurada de diversas maneiras, uma delas é medindo o grau de compatibilidade do candidato com a cultura e se suas habilidades e perfil condizem com que o gestor buscava. A longo prazo, essa métrica direciona o RH para contratações mais certeiras, com menos turnover e mais alinhadas com a cultura.

Volte ao índice

6. Experiência do candidato

Ao fim do funil, você pode fazer pesquisas com os candidatos (isso inclui, claro, os candidatos rejeitados) para entender melhor suas experiências com o processo. Essa métrica ajudará você a lapidar uma boa experiência para os candidatos. Afinal, um candidato não contratado pode acabar gerando mais impacto para sua empresa do que um contratado!



Volte ao índice

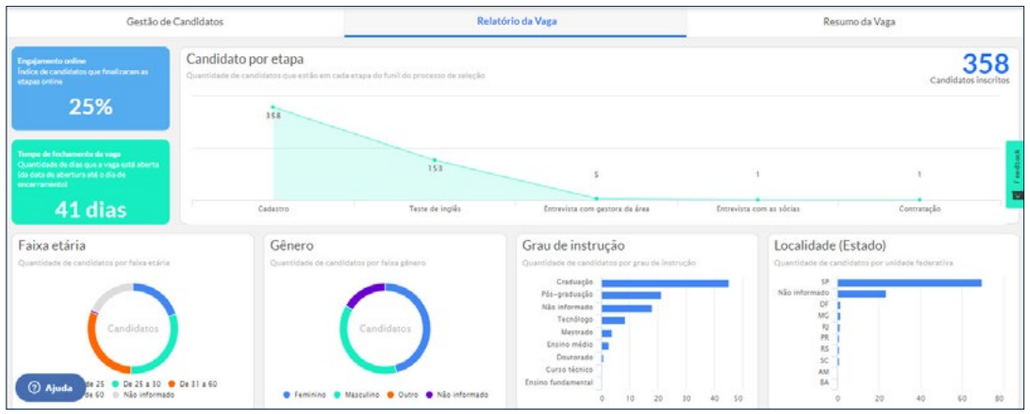
05

Funil de recrutamento na plataforma Gupy

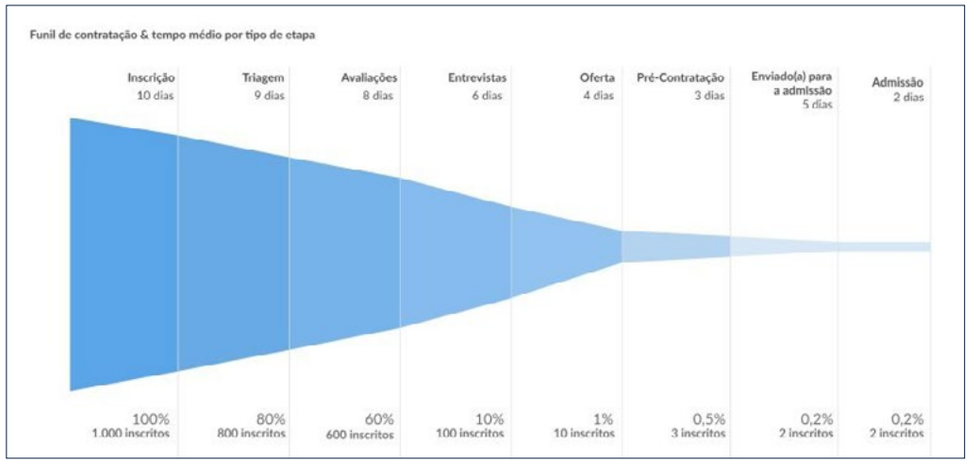
Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Funil de recrutamento na plataforma Gupy

A Gupy acredita que a tecnologia é capaz de humanizar, ao mesmo tempo que otimiza, os processo do setor de Recursos Humanos. Por isso que, com nossos softwares – um para R&S, outro para Admissão –, ajudamos você a tornar sua forma de contratar e admitir mais eficiente, justa e rápida.



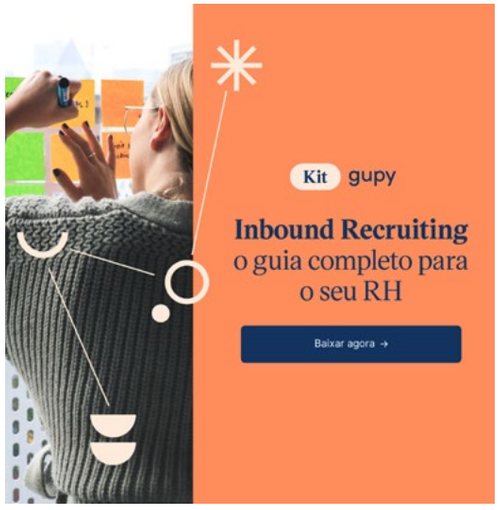
Na plataforma de R&S, além de uma triagem rápida e eficiente com a nossa Inteligência Artificial (IA), você também consegue acompanhar os processos seletivos pela funcionalidade de funil de contratação. Assim, podendo visualizar com gráficos e relatórios a eficiência por etapas, porcentagem engajamento, quantidade de aplicações e muito mais.



Volte ao índice

O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, **que tal continuar se aprimorando?** Separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:



Clique na imagem e acesse o conteúdo!

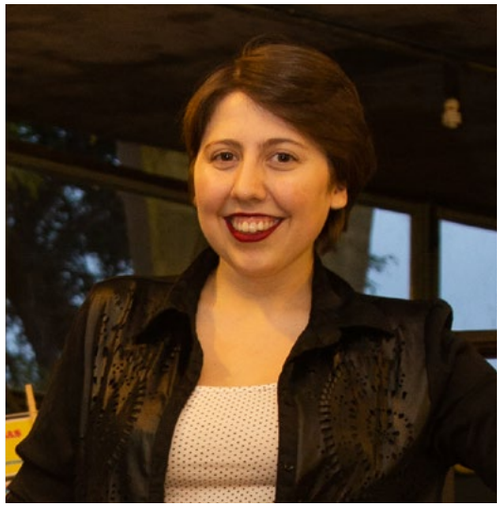
Autores

Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:

Clara Duarte
Coordenadora de Conteúdo
LINKEDIN CLARA

Valmir Alves
Especialista de Conteúdo
LINKEDIN VALMIR

Mariana Cremonesi
Especialista de Conteúdo
LINKEDIN MARIANA



Letícia Lopes
Designer gráfica
INKEDIN LETÍCIA

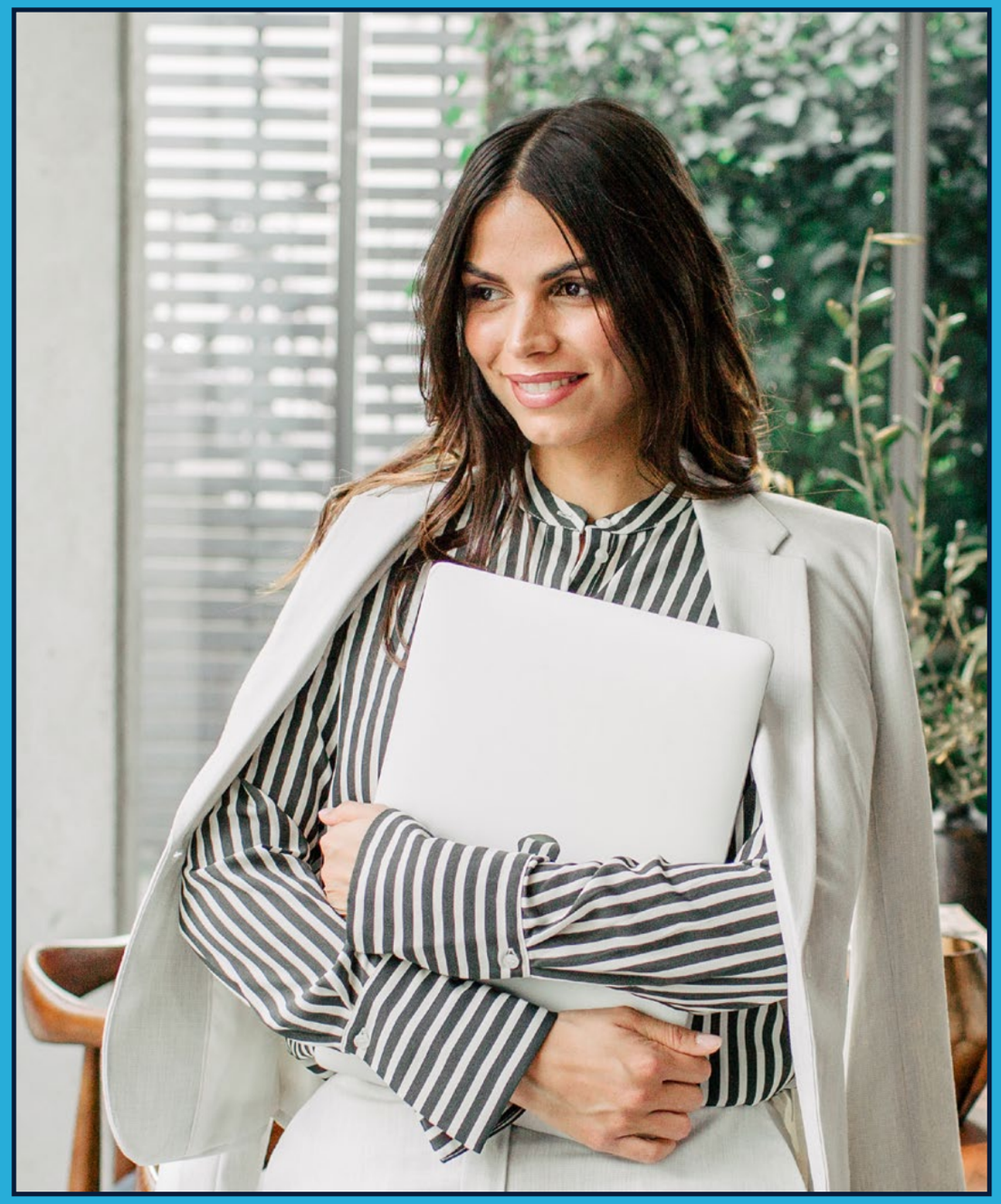
Escreva para nós!

Respondendo esse formulário você nos ajuda a **continuar evoluindo** e a melhorar nossos materais: **https://pesquisa.feedback.ebook**

Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Conversar com especialista

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço



Obrigada por ler nosso material!
Esperamos que tenha gostado :)

A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construírem um processo digital, eficiente, preciso e com experiências incríveis para o RH, gestores e candidatos.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para ranquear os melhores candidatos e se integra com outros produtos de R&S para que tudo possa ser realizado e analisado em um único lugar, substituindo por completo o Excel, planilhas e gestão por e-mail. Muito mais visibilidade e resultados, com a formação de equipes incríveis para toda a organização!

Conheça a Gupy