

Eu diria que nem todas as empresas atuam no modelo de formação de sucessores para os cargos chaves dentro da estrutura organizacional. Este modelo é interessante, pois a empresa depois de um certo tempo contratará somente auxiliares, com a vantagem de baixo orçamento para contratações. Terá dentro da própria empresa um celeiro de pessoas preparadas para promoções e também para cargos estratégicos. Ao lado de todo este raciocínio, uma boa prática é ter uma visão de futuro a médio e longo prazo e um planejamento para a criação de um novo cargo.

Lendo o artigo: www.hbrbr.uol.com.br/seu-modo-de-contratar-esta-errado/

Percebi que a tecnologia e a praticidade deixaram de lado a construção do perfil da vaga, a preparação para o processo, o cruzamento do perfil de candidato com o perfil de vaga. Enxergar o candidato na vaga ainda é uma forma de assertividade, para isto será necessário conhecer bastante o negócio, o perfil da vaga, o setor no qual a vaga está inserida. Sempre acreditei em dinâmicas para os processos seletivos, em perguntas inteligentes e testes comportamentais, através das quais conheceremos melhor os perfis dos candidatos, possibilitando análises dos mesmos e o alinhamento com os perfis de vagas. Rapidez nos processos, menores custos e melhores resultados.