

## **Empresas optam pela sofisticação na hora da contratação**

*Sofisticação na abordagem dos candidatos: essa é uma das principais responsabilidades de uma Divisão de Executive Search. Trata-se de uma solução que visa atender a demanda de Recrutamento e Seleção de Alto Nível – executivos de alta e média gerência, além de especialistas. Caracteriza-se por uma pequena quantidade de processos com práticas que garantem a confidencialidade, agilidade, prazos, confiança e garantia dos processos.*

*Esse serviço, denominado "Executive Search", implica em profunda análise de vários setores de atividade, já que o profissional desejado pelas organizações pode estar em segmentos diferenciados. No exterior esta prática já é muito conhecida e utilizada. No Brasil as empresas especializadas foram surgindo para atender a demanda de empresas multinacionais, em meados da década de 80. Nos últimos dez anos esse serviço passou a fazer parte das políticas de Recursos Humanos de empresas nacionais, também com necessidades específicas de contratação de executivos globalizados.*

*O Headhunter, ou caça-talentos, faz um levantamento criterioso em relação às exigências do cargo, ou seja, é realizado um trabalho de consultoria com o objetivo de identificar, com riqueza de detalhes, todas as responsabilidades, nível hierárquico, atributos técnicos e pessoais, nível salarial, benefícios, cultura da empresa e, principalmente, as necessidades do requisitante da vaga. É fundamental conhecer o requisitante, pois somente ele detalha com minúcias o perfil do profissional que gostaria de contratar.*

*O recrutamento é o próximo passo. Essa etapa funciona como uma régua, estabelecendo métricas para eleger os candidatos para as próximas fases do processo. É fundamental que o profissional que esteja conduzindo a seleção tenha muito critério na definição dessas métricas. Finalmente, são apresentados três candidatos finalistas para que o cliente faça sua escolha.*

*O sucesso só ocorre quando se estabelece uma relação de parceria com os clientes (Recursos Humanos e Requisitante da Vaga) que conhecem a cultura da empresa e as necessidades técnicas. Há alguns anos, este serviço era utilizado apenas por multinacionais. Mais tarde, o "Executive Search" foi aderido também pelas empresas brasileiras. Hoje, pode-se afirmar que organizações de diversos segmentos buscam um Headhunter para encontrar profissionais que se enquadrem em seus desafios empresariais.*

*A oportunidade de negócio cresce nesse mercado em função do contexto brasileiro também. A falta de mão-de-obra qualificada não é exclusividade somente do Brasil. A economia mundial vem crescendo em média 5% ao ano desde 2004 e, a crescente dificuldade em preencher vagas é percebida em nível mundial também.*

*Precisa-se de ações que promovam o desenvolvimento contínuo, uma vez que cuidar da carreira passou a ser responsabilidade de cada um, para garantir a eficácia diante das mudanças exigidas. A aprendizagem passa a ser determinante para os resultados serem atingidos e, necessariamente estimulada por uma empresa que valorize as pessoas.*

*Essa carência de qualificação afeta diretamente as estratégias organizacionais, por isso a importância e a capacidade de fazer uma leitura de cenário no mundo corporativo são*

fundamentais para escolher um modelo de desenvolvimento de pessoas que privilegie o conhecimento.

Vale lembrar que a empresa quando encontra esse talento raro, deve ter como política a prática do Assessment nos primeiros seis meses de empresa, a fim de monitorar e manter aquecido o interesse de ambas as partes.

O mercado é carente de mão-de-obra especializada e, a cada dia, a busca de bons profissionais é realizada através de uma seleção extremamente sofisticada. Uma gestão organizacional moderna exige um profissional cada vez mais flexível, generalista na visão do negócio e com atitude na sua área de atuação.

\*Benê Marques é sócio diretor da **ARSENNAL** Seleção de Executivos e Gestão de Carreiras