

3 PASSOS PARA CONTRATAR E PROSPERAR

Um dos maiores desafios de todo dono de pequena ou média empresa é contratar certo e montar equipes extraordinárias. E quer saber? **Não existe solução mágica.**

Você pode utilizar todas as técnicas disponíveis. Ainda assim, nada garante que você vai contratar a pessoa certa. Mas se você simplesmente contar com a sorte, intuição ou indicação daquele sobrinho - que é muito bom e só precisa de uma oportunidade - **suas chances de fracasso aumentam, consideravelmente.**

Por isso, é fundamental que você entenda que o sucesso da sua empresa começa nas contratações assertiva de seu time. Veja os 3 passos da contratação a seguir:



EAG®

SOBRE O AUTOR

Marcelo Germano é fundador do **EAG Empresa Autogerenciável**, empresário há 24 anos e dono de 4 empresas. Em 2019, gerou um faturamento mais de R\$ 20 milhões em seus empreendimentos. Já ajudou 1.300 donos de empresa a construir um negócio sem caos através de uma equipe autogerenciável por meio da **Imersão EAG**.

1 DEFINA O QUE VOCÊ REALMENTE PRECISA

Antes de colocar a mão na massa e contratar o melhor colaborador para a sua empresa, você precisa saber exatamente o que espera ou o que precisa dele. Portanto, para maximizar as chances de você formar a equipe ideal, é necessário seguir alguns pré-requisitos que são de EXTREMO valor para o seu negócio:

- descreva as funções e as tarefas que cada colaborador deverá exercer. Faça uma lista de tarefas detalhadas sobre as atividades que ele vai desempenhar no dia a dia dele. Esse será o trabalho **operacional** da sua empresa, isso é, as atividades que são focadas na rotina;

- anote as tarefas estratégicas que você irá executar e delegue o restante. Não é porque você gosta ou você é bom para fazer alguma coisa que você necessariamente deve fazê-la. Você deve focar nas atividades que são fundamentais para fazer a sua empresa prosperar e aumentar suas vendas, as outras demandas você pode delegar para esse novo membro da sua organização;

- defina as competências **técnicas** (hard skills) e as **interpessoais** (soft skills) do colaborador ideal. Por exemplo: dependendo do seu produto, um bom vendedor para a sua empresa pode ser uma pessoa extrovertida e que tenha conhecimentos em metodologias de vendas;

- por outro lado, também defina os atributos de uma pessoa que você **não** quer de jeito nenhum no seu negócio;

- determine o quanto você vai **pagar** e os **benefícios** que irá oferecer. Pense que para a contratação do seu colaborador ideal, você vai ter uma concorrência acirrada, então dedique um tempo para pensar no assunto e tenha uma proposta que seja boa para os dois lados: da sua empresa e do seu colaborador;

- e tenha em mente que você **não deve contratar alguém que não tenha coragem de demitir.**



2 ENCONTRE E SELECIONE O CANDIDATO IDEAL

Agora que você já tem uma ideia melhor de como os seus futuros colaboradores devem ser (ou não ser), é hora de pensar em como encontrá-los:

- crie uma **descrição** de cargo ou de função que diga, **claramente**, qual é o objetivo da posição, quais as atividades que serão executadas, quais são as expectativas em relação à pessoa e quais expectativas ela pode ter em relação à empresa;

- **divulgue** a vaga nas redes sociais e em sites especializados, **peça indicações** para os colaboradores atuais (desde que você deixe bem claro o que precisa, para evitar indicações frustradas) e, se for necessário, procure por uma empresa especializada em **recrutamento e seleção**;

- analise os currículos, separando-os em três categorias: **os candidatos potenciais, os prováveis e os que você não contrataria**. Chame os potenciais e os prováveis para uma entrevista;

- durante a entrevista, avalie **10% de habilidades técnicas e 90% de competências interpessoais**, porque o comportamento, a personalidade e os valores do candidato ideal precisam ser compatíveis com os da sua empresa;

- faça perguntas que **fujam das tradicionais e peça exemplos** de projetos já realizados ou de situações que confirmem determinada competência;

- **elimine** os candidatos que **não têm** os atributos que você realmente precisa;

- cheque as **referências** dos possíveis candidatos. É provável que muitas empresas não forneçam informações, mas pode ser que algumas respondam à seguinte pergunta: **"se você fosse eu, você contrataria essa pessoa?"**. Você vai ficar surpreso (a) com quantas pessoas vão querer ajudá-lo (a) com um sussurro de sim ou não;

- avalie o seu candidato ideal e considere a possibilidade de realizar uma segunda entrevista ou uma dinâmica de grupo;

- ofereça a posição ao candidato escolhido. Se ele não aceitar, entre em contato com as suas outras opções e comece o processo de recrutamento e seleção novamente.



3 TRAGA O CANDIDATO IDEAL A BORDO

Depois da entrada de um novo colaborador na sua empresa, você precisa criar um processo de integração e avaliação dele, fazendo um acompanhamento rigoroso durante os seus primeiros 30, 60 e 90 dias. Veja a seguir algumas coisas que você deve fazer e garantir o sucesso dele no seu negócio:

- defina quais são as metas e os resultados que ele deve alcançar nos **primeiros 30, 60 e 90 dias**. **Tenha tudo por escrito e elabore um contrato de metas**;

- a cada período citado, chame o novo colaborador, **faça um feedback** e mostre o que foi analisado nesse tempo;

- assine um contrato com o colaborador dizendo o que você vai avaliá-lo nesse período. Você pode usar a ferramenta **"Descrição de Cargos"** como o modelo, que prevê **quais são os critérios de sucesso e o que de melhor ou pior pode acontecer se ele não tomar as ações previamente acordadas**. Desse jeito, fica mais fácil fazer uma avaliação durante a fase de experiência e, depois desse tempo, ou você efetiva esse colaborador, ou encerra o seu contrato;

- A ferramenta **"Descrição de Cargos"** ajuda você a treinar esse novo colaborador para ele performar de maneira exemplar no seu negócio, trazendo os resultados internos e externos que você sempre quis. **Você receberá a ferramenta na íntegra, junto com este infográfico, em seu e-mail.**



PRONTO PARA CONSTRUIR UMA EQUIPE AUTOGERENCIÁVEL E ACABAR COM O CAOS NA SUA EMPRESA?

ESTOU PRONTO