

SEU GUIA DEFINITIVO PARA CONTRATAR TOP TALENTOS EM TI



5

Passos para ajudá-lo a encontrar e reter os melhores candidatos em tecnologia

rh Robert Half®
Technology

SUMÁRIO

Introdução.....	3
Simplificando o processo de contratação.....	4
Fazendo as perguntas certas na entrevista.....	5
Atraindo candidatos com salário e benefícios.....	6
Identificando e evitando a rotatividade de funcionário.....	7
Aproveitando ao máximo as consultorias de recrutamento em tecnologia.....	8
Contrate com sabedoria.....	9

Seu negócio é Tecnologia ou a Tecnologia está transformando o seu negócio?

Seja qual for a resposta a esta pergunta, uma coisa é certa: dentre todas as áreas, a Tecnologia será a que terá maior crescimento em demanda por serviços e profissionais no futuro.

Entrevistar profissionais para a área de Tecnologia pode ser desafiador. Quantas vezes você teve uma vaga em sua equipe e a preencheu com um profissional que fez uma excelente na entrevista e se revelou uma pessoa completamente diferente após seu início na empresa? Grande parte dos profissionais de Tecnologia tem um perfil mais introvertido, e somente entrevistas qualificadas ajudam a identificar os melhores talentos.

Encontrar a pessoa certa é apenas o primeiro passo. A caminhada envolve a contratação, a retenção e a liderança destes profissionais. Requer dedicação, tempo e recursos.

Este material foi desenvolvido para ajudá-lo em cada fase desse processo.

Conte sempre com a Robert Half para encontrar os melhores talentos e soluções para o seu negócio.

Boa leitura!

SIMPLIFICANDO O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO



Tire do caminho a chateação da contratação. Aqui estão cinco maneiras de tornar o processo mais eficiente.

Hoje, é fundamental simplificar o processo de contratação em tecnologia. Isso não significa que você precise abrir mão da qualidade e formar opiniões precipitadas sobre os candidatos. Em vez disso, você deve procurar maneiras de tornar mais eficientes as suas práticas de contratação.

1. Defina suas necessidades

Ao contratar para um cargo de tecnologia, você precisa criar duas listas: a primeira deve observar todas as habilidades fundamentais para o cargo. Procure por proficiência em tecnologias específicas, mas também por profissionais com capacidade de aprender e dominar a melhor e mais recente delas com facilidade. A segunda lista deve incidir sobre as qualidades intangíveis que tornam os profissionais de TI bem-sucedidos em sua equipe. Isso pode incluir tudo, desde forte comunicação a habilidades interpessoais.

2. Não improvise

Também certifique-se de ter criado uma lista escrita das perguntas para a entrevista, a fim de que haja consistência em seu processo de recrutamento. Pode ser necessário adicionar perguntas personalizadas para cada candidato – por exemplo, para discutir aspectos únicos de seus históricos. Caso contrário, devem ser feitas as mesmas perguntas para todos. Assim, será simples comparar todos os funcionários em potencial.

3. Reúna especialistas com especialistas

Precisa contratar um desenvolvedor de aplicativos móveis, mas pensa que o Unity3d soa mais como uma instituição de caridade do que um critério-chave de contratação? Então, é hora de passar o bastão para os funcionários que podem fazer melhores avaliações dos candidatos. Faça o seu melhor desenvolvedor de aplicativos móveis reunir-se com os candidatos para funções similares, a fim de fazer perguntas específicas.

4. Evite muitos cozinheiros na cozinha

Tenha cuidado para que o seu processo de contratação não fique estagnado por excesso de tomadores de decisão. É difícil simplificar as coisas se você tiver que considerar uma grande quantidade de opiniões. Envolve as pessoas certas nas entrevistas, peça os seus pareceres, mas faça você a seleção final.

5. Limite o número de entrevistas

Finalmente, certifique-se de que não está arrastando os candidatos para rodadas múltiplas de entrevistas. Se fizer isso, pode descobrir que as pessoas não estão mais disponíveis quando procurá-las para a quarta ou quinta entrevista. Consolidar as entrevistas-chave em uma ou duas reuniões. Por exemplo, você pode encontrar-se com os candidatos primeiro, depois mande-os conversar com outros gestores ou colegas em potencial.

5 Empregos em TI que não existiam até recentemente

1. Engenheiro de DevOps

DevOps permite a empresas em crescimento economizarem dinheiro e número de engenheiros e maximizarem o desempenho do tempo de atividade e aplicação do sistema.

2. Engenheiro Java

Engenheiros Java trabalham com linguagens de scripting que aumentam a interatividade das páginas da web.

3. Programador Ruby

Ruby é uma linguagem popular de código-fonte aberto especialmente para programação orientada na Web.

4. Engenheiro de Big Data

Um engenheiro de Big Data combina as habilidades de ciência da computação, TI, design e psicologia cognitiva para analisar quantidades enormes de dados.

5. Engenheiro de Plataforma API

O engenheiro de plataforma aborda hardware e software, escrita de código e garante que o hardware esteja fazendo o que deve fazer.

FAZENDO AS PERGUNTAS CERTAS NA ENTREVISTA



Faça estas sete perguntas na entrevista para garantir que você está recebendo as respostas mais úteis de candidatos em tecnologia.

1. Você pode falar sobre um projeto recente ou processo que você fez melhor, mais rápido, com mais inteligência, mais eficiência ou mais barato?

Você precisa de profissionais de tecnologia que compreendam o impacto geral do seu trabalho. Os candidatos devem ser capazes de explicar como seus esforços fizeram a diferença para seus empregadores.

2. Você acabou de ser designado para um projeto que envolve uma nova tecnologia. Como você começaria?

Essa pergunta vai lhe mostrar como as pessoas lidam com os produtos de tecnologia com os quais elas têm menos experiência. Quais os passos que elas dariam para superar uma lacuna de conhecimento e ainda garantir que tudo seja feito a tempo?

3. Com os seus olhos fechados, diga, passo a passo, como amarrar meus sapatos. Além disso, quantas vezes os ponteiros de um relógio se sobrepõem em um dia?

Com uma pergunta inusitada, os candidatos serão desafiados a pensar e explicar um processo, o que mostra suas habilidades de resolução de problemas e comunicação.

4. Quais blogs, Podcasts, Twitter ou sites relacionados à tecnologia você segue? Você compartilha informações on-line?

Isso revela se os candidatos estão atentos às tendências. Eles têm um interesse sincero em tecnologia e querem continuar aprendendo?

5. Quais são os três traços de personalidade que seus amigos usam para descrever você?

Esta pergunta pode dar uma pista sobre as características ou qualidades que podem não estar aparentes no currículo ou nas perguntas tradicionais de entrevista.

6. Você pode falar sobre um momento em que as coisas não correram como você esperava no trabalho, como um projeto que fracassou ou a perda de uma promoção?

Os melhores candidatos usarão contratempos como trampolins para mudanças positivas, tais como obter uma certificação que os ajudará a avançar da próxima vez que houver uma oportunidade.

7. Quais são os seus produtos de tecnologia de que você mais e menos gosta e por quê?

Além de descobrir se as pessoas gostam dos produtos que você usa na sua empresa, esta pergunta ajuda a avaliar seu conhecimento e entusiasmo.

Entrevistando um desenvolvedor? Aqui estão perguntas adicionais para a entrevista que você pode usar:

- Nomeie os três principais atributos de design orientado a objeto. Descreva o que eles significam e por que são importantes.
- O que você faz quando fica preso a um problema que não consegue resolver?
- Quais elementos de design orientado a objeto são mais propensos a abuso? Como você atenuaria isso?
- Descreva para mim algum código ruim que você leu ou herdou recentemente.

ATRAINDO CANDIDATOS COM SALÁRIO E BENEFÍCIOS

O mercado está aquecido para profissionais de tecnologia. Certifique-se de contratar a melhor pessoa para o trabalho, oferecendo mais do que apenas um salário competitivo.

Sem nenhum sinal de que a demanda por profissionais em tecnologia vá diminuir, pode ser difícil encontrar o talento certo e fechar negócio, fazendo-o aceitar a sua oferta de emprego. Isso significa que é hora de tornar os seus esforços de contratação mais interessantes. Aqui está o que você pode fazer para recrutar os melhores profissionais de tecnologia.

Não perca tempo

O salário pode não ser a única consideração para candidatos a emprego, mas você pode sair da competição se estiver oferecendo menos que os outros concorrentes. Se não pode ajustar os salários, pense no pacote inteiro da compensação. Um bônus de contratação, PLR, reembolso de mensalidade universitária e bônus por desempenho são alguns incentivos que chamam a atenção dos candidatos.

Uma vez que você identificou o melhor candidato, faça uma oferta imediatamente. Se esperar muito, pode descobrir que sua melhor opção já aceitou outra oferta.

Benefícios não-financeiros

Conseguir que os candidatos aceitem uma proposta significa não só oferecer salários competitivos, mas também criar um ambiente de trabalho gratificante e aumentar a produtividade. Para se destacar, muitas empresas de tecnologia estão oferecendo incentivos criativos além de pacotes generosos de remuneração.

Confira a barra lateral à direita para obter mais informações sobre as quatro principais vantagens que algumas empresas oferecem para atrair e reter os melhores talentos.

Fique atento quanto a salário e tendências do setor

Atrair e reter funcionários tem a ver com encontrar o equilíbrio certo. Para ter um direcionamento, baixe o nosso [Salary Guide 2016](#) para obter os dados mais recentes de salários para cargos de TI.



Os 4 melhores benefícios

1. Alimentos frescos

Lanches e refeições gratuitas eram inesperados antes do boom das ponto-com. Agora, muitos trabalhadores preferem empregadores que oferecem opções de alimentação durante a jornada de trabalho.

2. Desenvolvimento profissional

A tecnologia está sempre evoluindo. Assim, manter as habilidades e conhecimentos atualizados é essencial para profissionais de TI. Hoje, muitos empregadores oferecem reembolso para estudo.

3. Licença familiar

O equilíbrio entre trabalho e família é complicado para profissionais ocupados – especialmente, quando envolve um novo bebê. Algumas empresas oferecem licença-maternidade e paternidade estendidas (e remuneradas), e até mesmo fornecem pequenos bônus em dinheiro que podem ser usados nos cuidados com o bebê.

4. Serviços de saúde

Funcionários saudáveis tendem a ser funcionários felizes. Oferecer no local de trabalho serviços que vão desde quiropraxia até acupuntura e orientação para a saúde pode ser um diferencial.

IDENTIFICANDO E EVITANDO A ROTATIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS



Mantenha o pessoal essencial onde ele deve estar: na sua equipe. Aqui estão cinco sinais de alerta.

Seus funcionários estão com o pé do lado de fora? Se você andou muito ocupado para verificar, este pode ser o caso. Certifique-se de que você tenha uma estratégia de retenção – e uma forma de identificar a rotatividade antes que seja tarde demais. Dito isto, há sinais para verificar se seus funcionários estão começando a buscar outras oportunidades. Aqui estão cinco deles para se manter alerta.

1. Aumento de faltas ou tempo fora do escritório

Os funcionários que estão participando de recrutamento para outros empregos passam tempo fora do escritório para comparecer a entrevistas e investigar potenciais empregadores. Se você vê seus funcionários pegando mais dias de folga do que o normal ou aumentando o seu tempo fora do escritório durante o dia, isso pode ser motivo de preocupação.

2. Mudanças no vestuário

Os funcionários que estão tentando se apresentar como candidatos melhores vão querer aparentar impecáveis e prontos para uma entrevista. Se você notar um funcionário elevando o estilo de se vestir no escritório, pode ser um indício de que ele está fazendo entrevistas para novas funções.

3. Diminuição na comunicação ou descompromisso

Se notar funcionários diminuindo seu nível de comunicação, mantendo-se mais fechados ou totalmente descomprometidos, é motivo de preocupação e um indicador potencial de que eles já “se mudaram” mentalmente.

4. Mudanças em seu espaço de trabalho pessoal

Atitudes como a retirada de fotos pessoais ou a limpeza repentina da área de trabalho podem ser sinais de que um funcionário está se preparando para ir embora.

5. Aumento de conversas privadas

Funcionários que ficam de portas fechadas com mais frequência ou que conversam pelo celular no corredor ou fora do edifício podem estar buscando novas oportunidades ou contemplando possíveis ofertas.

Evitando a rotatividade de funcionários

Então, como evitar a rotatividade dos funcionários? Primeiro e mais importante ponto: a comunicação. Não espere que esses sinais apareçam. Pelo contrário, agende reuniões presenciais regulares, assim você pode corrigir quaisquer preocupações conforme elas surjam e evitar pedidos de demissão de surpresa.

As 5 personalidades mais difíceis de gerenciar em tecnologia

1. A pessoa inibida

Este funcionário é um clássico introvertido, preferindo trabalhar em silêncio e com intervenção mínima.

2. O sabe-tudo

Pense no estereótipo – e autodescrito – “gênio de tecnologia”, que muitas vezes é rude, impaciente e frustrado, e que pensa que ninguém mais tem o mesmo nível de especialização.

3. O ataque de pânico

Quando você pensa neste membro da equipe, provavelmente, não vê tranquilidade. Na verdade, é o oposto.

4. O profissional descontraído

Este funcionário é, sem dúvida, habilidoso e competente, mas sempre causa preocupação quanto ao seu trabalho ser finalizado a tempo.

5. O competidor

Esta pessoa vê tudo como uma competição e, às vezes, passa por cima dos outros só para “vencer”.

APROVEITANDO AO MÁXIMO AS CONSULTORIAS DE RECRUTAMENTO EM TECNOLOGIA



Você tem um plano estratégico de contratação? Aqui estão cinco maneiras como uma consultoria de recrutamento em TI pode ajudar.

Para muitos gerentes de contratação, o mercado de trabalho de hoje pode parecer uma corrida para identificar talentos superiores em TI, trazê-los a bordo antes de um concorrente e acompanhar as mudanças no mundo da tecnologia. Você não está sozinho nessa corrida.

Como discutimos no início deste guia, os empregadores estão elevando as apostas com salários competitivos e benefícios, a fim de se diferenciarem nas condições de contratação.

Onde entram as consultorias de recrutamento em tecnologia?

Trabalhar com uma agência especializada na contratação em TI não só te auxiliará a ganhar uma vantagem competitiva, garantindo os melhores talentos, mas também poderá ajudá-lo a economizar tempo e dinheiro. Aqui estão cinco maneiras como uma consultoria de recrutamento pode ajudar.

1. Economizar tempo

Quando a equipe é pequena e muito requisitada, você pode não ter tempo para cuidar das lacunas de pessoal. Uma empresa respeitável pode fornecer indivíduos altamente qualificados que ofereçam assistência temporária imediata para atender às suas necessidades específicas.

2. Evitar perdas de produtividade

As melhores agências de contratação em tecnologia entendem que as suas necessidades podem mudar da

noite para o dia, e elas têm a flexibilidade e a velocidade para ajudá-lo com necessidades urgentes. Elas podem fornecer profissionais de tecnologia que irão contribuir imediatamente, ajudando você a evitar dias ou, até mesmo, semanas de perda de produtividade.

3. Identificar as necessidades

Uma agência especializada em contratação pode identificar as suas necessidades antes mesmo que você. Elas podem servir como um guia experiente quando você embarcar em novos projetos ou ofertas de serviços, ajudando-o a determinar quais profissionais atendem às suas necessidades específicas e a mistura ideal de pessoal, seja em tempo integral, temporários ou uma combinação de ambos.

4. Localizar possíveis contratações

As melhores empresas de recrutamento podem identificar candidatos que você não encontraria de outra forma – indivíduos altamente qualificados que podem não estar procurando, de forma ativa, por uma nova oportunidade.

5. Sinais de uma contratação equivocada

A contratação de um novo membro da equipe em tempo integral pode levar meses de planejamento e entrevistas – tempo valioso que a maioria das empresas simplesmente não tem. Mas acelerar o processo não é a resposta – erros de contratação custam tempo e dinheiro. Uma agência de recrutamento pode classificar e apresentar a você os candidatos mais promissores para que você possa se concentrar na execução do negócio.

Encontrar, contratar, liderar, repetir

Queremos ser mais do que a sua fonte de contratação, desejamos estar presentes em todas as etapas estratégicas para a indústria de tecnologia – desde a contratação e desenvolvimento de lideranças até a busca por inovação e competitividade.

CONTRATE COM SABEDORIA

Agora que tem informações privilegiadas de que precisa – desde a simplificação do processo de contratação até a confiança em especialistas em recrutamento – você está pronto para atrair, contratar e reter os melhores candidatos em tecnologia. É um prazer ajudar todos os nossos clientes a atingir seus objetivos, independentemente do tamanho da empresa ou das necessidades de contratação. Visite o nosso site ou entre em contato com uma de nossas filiais para iniciar a sua busca por candidato com a Robert Half Technology.

SOBRE A ROBERT HALF

A Robert Half é a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil, selecionando profissionais temporários e permanentes nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Ao todo são 330 escritórios na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania. Em 2016, a Robert Half foi novamente eleita “A Empresa Mais Admirada do Mundo” na categoria recrutamento, de acordo com pesquisa da Revista Fortune. Há 17 anos, a empresa está presente em um dos mais importantes rankings do mundo.

São Paulo

Av. Cardoso de Melo, 1184
11º andar
CEP 04548-004
+55 11 3382-0100

Rio de Janeiro

Praia de Botafogo, 440
3º andar
CEP 22250-040
+55 21 3523-0100

Campinas

Rodovia Anhanguera, Km 90
Piso Térreo, Bloco D
Condomínio Swiss Park Office
CEP 13049-253
+55 19 2514-8100

Belo Horizonte

Rua dos Inconfidentes, 911
9º andar – Sala 902
CEP 30140-120
+55 31 3194-0100

roberthalf.com.br/tecnologia



rh Robert Half®
Technology