

R&S summit

RESUMO

Repensando R&S com mentalidade ágil

Introdução

A palestra defendeu que o modelo tradicional de recrutamento e seleção está se tornando insuficiente para atender às necessidades atuais das empresas. Segundo o palestrante, o desafio não é apenas preencher vagas, mas entender a estratégia do negócio e construir capacidades que permitam à empresa alcançar seus objetivos.

A proposta central foi aplicar princípios da mentalidade ágil ao recrutamento, transformando uma área operacional e reativa em uma função mais estratégica, colaborativa e orientada à geração de valor para o negócio.

Principais conceitos

O fim do recrutamento operacional

- O recrutamento tradicional, focado apenas em atender requisições de vagas, está ficando obsoleto.
- O profissional de Talent Acquisition precisa compreender o negócio, seus objetivos e quais capacidades serão necessárias para sustentar o crescimento da empresa.
- O foco deve deixar de ser apenas “fechar vagas” para passar a ser “gerar impacto para o negócio”.

Aplicando a mentalidade ágil ao recrutamento

- Priorizar pessoas e interações acima de processos excessivos.
- Trabalhar em colaboração constante com gestores e candidatos.
- Adaptar-se rapidamente às mudanças.
- Entregar valor continuamente em vez de seguir planos rígidos.

O palestrante destacou que agilidade não é uma metodologia específica, mas uma forma de pensar baseada em colaboração, adaptação e melhoria contínua.

Experiência do candidato e do gestor

Um dos principais argumentos foi que muitas empresas ainda focam apenas na execução operacional e ignoram a experiência gerada durante o processo seletivo.

Para melhorar essa experiência, recomendou:

- Revisar constantemente o fluxo de recrutamento.
- Eliminar etapas desnecessárias.
- Reduzir retrabalho.
- Facilitar a comunicação entre áreas.
- Dar mais transparência para gestores e candidatos.

Líder como parceiro do processo

O gestor não deve participar apenas da abertura da vaga e da entrevista final.

A recomendação é:

- Envolver o gestor continuamente durante o processo.
- Compartilhar responsabilidade pelos resultados.
- Dar visibilidade dos avanços, gargalos e dificuldades da vaga.
- Fazer com que o time participe da seleção quando possível, aumentando pertencimento e qualidade das decisões.

Outros temas importantes

Aprender com erros

O palestrante defendeu que inovação exige tolerância ao erro.

Principais ideias:

- Erros devem ser discutidos abertamente.
- O problema não é errar, mas repetir o mesmo erro.
- Processos devem ser continuamente revisados para identificar oportunidades de melhoria.
- Equipes devem criar mecanismos para compartilhar aprendizados e evitar reincidências.

Uso de ferramentas ágeis

Foram apresentadas algumas práticas adaptadas do mundo da tecnologia:

- **Kanban:** visualização do fluxo das vagas para identificar gargalos e prioridades.
- **Daily meetings:** alinhamentos rápidos entre recrutadores.
- **Reviews com gestores:** acompanhamento periódico do andamento das vagas.
- **Retrospectivas:** análise do que funcionou e do que pode ser melhorado ao final dos processos seletivos.

Talent Acquisition além do recrutamento

O palestrante apresentou uma visão mais ampla da função:

- Employer Branding.
- Relacionamento contínuo com candidatos.
- People Analytics.
- Gestão da experiência de contratação.
- Construção de comunidades de talentos.

Segundo ele, recrutamento é apenas uma parte do trabalho de Talent Acquisition moderno.

Inteligência Artificial

A IA foi apresentada como uma ferramenta para reduzir atividades operacionais e liberar tempo para atividades mais estratégicas.

A mensagem principal foi:

- A tecnologia não substitui o profissional.
- O risco está em não aprender a utilizar as novas ferramentas.
- O diferencial continuará sendo a capacidade humana de interpretar contextos, construir relacionamentos e influenciar decisões.

Conclusão

A principal mensagem da palestra foi que recrutamento e seleção precisam abandonar uma postura excessivamente operacional e assumir um papel estratégico dentro das organizações.

Para isso, é necessário adotar uma mentalidade ágil, baseada em colaboração, melhoria contínua, foco na experiência das pessoas, uso inteligente de dados e alinhamento constante com o negócio.

Segundo o palestrante, o futuro do Talent Acquisition não está apenas em preencher vagas com mais rapidez, mas em gerar impacto real para a empresa, ajudando a construir os talentos e capacidades que sustentarão os resultados do negócio no longo prazo