



Processo seletivo: como ser um entrevistador comunicador

Ana Elisa Moreira-Ferreira
Fga. Ma. Coach e Consultora em Comunicação Humana
Diretora Executiva da Univoz

Engana-se quem pensa que apenas candidatos a uma vaga de emprego devem apresentar boa postura e comunicação durante o processo seletivo. Como você já deve ter visto, há uma série de conteúdos que dizem sobre como se sair bem em uma entrevista, mas o que grande parte deles não cita, é o caminho de mão dupla que existe nesse contato. Isso quer dizer que ao mesmo tempo em que o entrevistador está avaliando o candidato, ele também está sendo avaliado pelo entrevistado.

Dessa forma, é importante que o profissional de R&S conheça formas assertivas de comunicação para estabelecer um relacionamento positivo, deixando os candidatos mais à vontade, amenizando a tensão do momento. Esses cuidados também contribuem para o selecionador gerar uma boa imagem de si mesmo e da empresa contratante na mente de do candidato. Afinal, o candidato também faz sua escolha se quer ser contratado por aquela empresa. Pensando nisso, trouxe 6 dicas valiosas para você ser um excelente comunicador ao conduzir uma entrevista de seleção de novos colaboradores. Acompanhe!

1. Não tenha uma comunicação rígida

Lembre-se que é seu papel criar um clima amistoso no ambiente. Nesse momento os candidatos estão naturalmente nervosos pela ansiedade de concorrer a um cargo que pode mudar suas vidas. Mas não necessariamente são sempre assim, e é seu papel extrair o melhor de cada um. Por isso, tome cuidado para não ter atitudes ríspidas, olhe para o candidato expressando seu interesse, cuide da sua postura, gestos e tom de voz transparecendo paciência e dedicação nesse tempo com ele. Reflita: que tipo de entrevistador você deseja ser para o seu candidato? Aquele que dá espaço para expressão, o ajuda a ganhar confiança para essa ou entrevistas futuras - caso essa acabe não dando certo - ou o responsável por causar uma experiência traumática? Pense como você gostaria de ser tratado. Afinal, você também já esteve do outro lado, não é mesmo?

2. Pratique o *Networking*

Networking nada mais é que trabalhar a sua rede de contatos. Você já parou para pensar nas voltas que o mundo dá? Hoje você pode estar entrevistando um candidato, amanhã ele pode se tornar seu chefe ou te indicar para uma vaga superior a qual você se encontra. Como comentei em uma *live* sobre comunicação no processo seletivo (você pode assistir em nosso canal do YouTube): se a oportunidade de comunicação for uma oportunidade de conexão, a missão já está cumprida – tanto para o candidato que pode ser chamado para uma vaga futura na empresa, quanto para o entrevistador.

3. Ouça mais e fale menos

Tenha paciência para ouvir as respostas do seu candidato, até mesmo porque você está ali para conhecê-lo. Isso contempla escutar de forma atenciosa, não interromper com frequência quando acha que já tem informações necessárias, fazer perguntas mais abertas para dar oportunidade dele se mostrar mais. Sabemos que você tem ainda muitas entrevistas no mesmo dia, mas demonstrar pressa pode deixar seu candidato ansioso e você não conseguir vê-lo por inteiro. Valorizar o entrevistado e deixá-lo confiante para falar sobre suas competências é um dos principais conhecimentos que um entrevistador deve dominar.

4. Faça perguntas abertas e humanas

Você já sabe, mas é bom reforçar: evite focar somente nas perguntas técnicas dando espaço suficiente para o candidato se expressar abertamente. Caso contrário, você pode passar uma imagem de que a empresa não se importa tanto com valores humanos. Esses são essenciais para integrar pessoas que se alinham com os valores da empresa. Como dizem “contrate pelas atitudes, pois o técnico podemos treinar”.

5. Seja empático e dê um *feedback*

A responsabilidade afetiva também é algo indispensável para as relações profissionais. Você está lidando com pessoas que precisam desse emprego e que certamente ficam na esperança de serem chamadas. Mesmo diante da negativa da contratação, pior do que receber uma notícia indesejada, é ficar na espera de uma resposta e não ter nenhum tipo de retorno. Infelizmente, muitas organizações não têm essa consideração. Então, não seja mais uma, ok? Mostre a credibilidade e seriedade da sua empresa até o final do processo seletivo, seja por telefone, mensagem por e-mail ou WhatsApp.

6. Atenção aos vieses inconscientes

E por último, mas não menos importante: assumo e se conscientize de seus vieses inconscientes. A neurociência mostra como eles refletem nossas crenças e valores e nem sempre temos total percepção que algumas escolhas por um ou outro candidato foram influenciadas por tais crenças. Daniel Kahneman, em seu livro “Rápido e Devagar: duas formas de pensar”, cita como nosso cérebro busca confirmar hipóteses. Portanto, nossa visão anterior sobre um candidato baseado em algo em seu currículo ou preliminar ao iniciar uma entrevista, associado às suas crenças e valores, norteiam até o tipo de pergunta que você fará, as vezes somente buscando confirmar tais crenças. Esse mecanismo interfere até mesmo nas suas expressões faciais e corporais, o prolongar ou encurtar uma entrevista. E são atitudes não escolhidas por nós, mas pelo nosso cérebro que trabalha de forma autônoma diante dos valores que foram impressos ao longo da nossa vida. Falaremos mais disso em outra oportunidade, mas já deixo aqui esse alerta importante.

Sabemos que conduzir um processo de seleção e escolher o candidato que melhor atende os requisitos da vaga não é uma tarefa fácil, ainda mais quando o seu dia é composto por tantas entrevistas. Contudo, há sempre maneiras de tornar essa experiência mais leve. Se interessou pelo assunto? Você pode ver mais no vídeo em nosso canal de YouTube quando fui entrevistada pela Paula Santiago, profissional de R&S, e continue acompanhando nosso blog para ter acesso a mais artigos como esse!

Fga. Ma. e Coach Ana Elisa Moreira-Ferreira
Consultora em Comunicação Humana
Diretora Executiva da Univoz

Você, profissional de RH está consciente da sua comunicação em entrevistas de seleção?


Conte com o apoio da Univoz para ampliar sua consciência e desenvolver a habilidade de se comunicar bem em entrevistas de seleção por meio de soluções *online* ou presenciais como *assessment*, *fonoterapia*, *coaching*, *mentoria*, *lives*, *webinários* e cursos abertos ou *in company* no momento em que você precisar.

Fique perto e conecte-se com a gente!

www.univoz.com.br



Para mais informações,
entre em contato conosco

www.univoz.com.br
univoz@univoz.com.br
Telefone: (11) 3262-2209
 (11) 9 9125-4248

