



Como aumentar a qualidade com o Lean Recruiting Agent?

O **objetivo dos anúncios de emprego centrados no candidato** é atrair o maior número possível de pessoas e conquistá-las para a candidatura, pois com mais candidaturas aumenta a probabilidade de que entre os muitos haja ainda melhores e ainda mais econômicos.

O agente de IA para Sherlock (requisitos técnicos e básicos) e o Professor PEP (potencial) identificam os melhores candidatos e os mais econômicos de forma confiável (QK-I verde) e sem esforço para os recrutadores.

Melhores 2 de 108 28.02.20.. 63 Sales Management HORECA ... (221) ▾											Avaliação melhores		Email	Documentos	Info todos	Monit				
N					Nome	Poten- cial			Tempo RB/©	R\$%	QC -I	CV			PC	PE	PM	S		
1		☒	☐	☐	Eb...	B+	20	61'	95'2	4000	1	+/-								
2		☐	☒	☐	Gr...	A!	60	38'	41'	3400	2	++			1	1				
3		☒	☐	☐	Tr...	A!!!	73	35'	80'	4500	3	0								
4		☒	☐	☐	Da...	A!	65	50'	110'2	4500	4	-								
5		☒	☐	☐	Ge...	B+	85	29'	42'1	4500	5	0								
6		☐	☒	☐	Ka...	A!!	50	45'	54'	3500	6	-								
7		☐	☒	☐	Wo...	C+	40	50'	36'	3900	7	+								
8		☐	☒	☐	In...	A	75	26'	137'1	4300	8	0								
9		☒	☐	☐	Pi...	A!	82	15'	20'	5000	9	0								
10		☐	☒	☐	Ei...	A!!	40	39'	17'	4800	10	+/-								
11		☐	☐	☒	Ge...	A!	75	31'	25'	4200	11	+			1	1				
12		☒	☐	☐	Gr...	A!	50	37'	71'	4500	12	-								

Resultado: vocês contratam melhor e com menor custo ☐ **salários iniciais e custos salariais mais baixos.**



Como aumentar a qualidade com o Lean Recruiting Agent?

Grau de Cumprimento dos Requisitos Básicos Técnicos

Nu...	Cargos da empresa:
	Diretor Financeiro
1	Posso comprovar 5 anos ou mais de experiência como Diretor Financeiro / Administrativo.
2	Eu tenho formação superior em uma das seguintes áreas: Administração, Economia, Engenharia e Finanças. 1. Qual sua área de formação? 2. Que especializações você tem? Formação em Ciências Contábeis MBA em Controladoria e Finanças Mestrado em Finanças e Controladoria Doutorado Executiva em Finanças e Controladoria
3	Tenho comprovada experiência na análise de tendências de mercado. Em que mercados você tem experiência? Saúde, Agronegócio, Varejo, Educação e Consultoria.
4	Nunca realizei um processo de Benchmarking de análises financeiras e desempenho com outras empresas.
5	Nunca conduzi e nem participei de grupos em atividades de planejamento estratégico. 1. Em qual segmento/setor do planejamento estratégico você participou? 2. Qual foi seu papel e sua contribuição no planejamento estratégico? Reestruturação e estruturação, desenho dos processos e orçamento, compondo assim o planejamento estratégico. Liderei toda a reestruturação financeira possibilitando um planejamento estratégico assertivo.
6	A partir de problemas concretos (por exemplo, queda nas vendas, variações bruscas no câmbio, mudanças de estratégia, etc.), já desenvolvi conceitos e soluções para o desenvolvimento do negócio. Qual foi a situação inicial e para quais objetivos você criou uma solução para o desenvolvimento do negócio? Por favor, descreva. No Agronegócio tivemos um momento de baixa na venda e exportação. Frente esta realidade me dediquei a estudar o mercado interno buscando novas alternativas rentáveis para a Agrograins. Através deste estudo descobri um processo de desperpicularizacão (limpeza do gergelim em um nível alimentar) ainda não explorado no Brasil. Com este novo processo conseguimos cercar mercado nacional e internacional. Aumentando nosso leque de consumo e nos possibilitando desenvolver o negócio.
7	Tenho comprovado sucesso na implementação do planejamento e na gestão de orçamento
	Is? Diminuição dos custos
	estratégias do comitê executivo da empresa.
	ções do comitê executivo e com que frequência participava?
	la agenda do comitê executivo, que assuntos não poderiam faltar.
	comitê executivo do cenário atual da empresa através de relatórios e
	eis, cashflow, tendências de mercado, estratégias de mercado, o negócio.
	mpanhar indicadores-chave de desempenho para orientar a empresa
	ados.
	relevantes para o varejo e justifique.
	o, Margem de lucro, Giro de estoque e Market Share.



Potencial de Sucesso para Vendas

221: Vendas II	1	2	3	4	5	6	7
1. É resiliente	5.75						
1 Aborda situações desafiadoras com calma							
2 Assume riscos calculados							
3 Resiste ao estresse							
4 Passa a impressão de trabalhar arduamente							
2. É motivado	6.25						
1 Adora o contato com os clientes							
2 Deseja ter um desempenho excelente							
3 É motivado por incentivos financeiros							
4 Deseja progredir profissionalmente							
3. Deseja desenvolver-se	6.00						
1 Deseja ser bem sucedido							
2 Tem disposição para mudar seu comportamento							
3 É aberto a novidades							
4 Aprende rapidamente							
5 Deseja aconselhar de maneira profissional							
4. Organiza o trabalho com um senso de negócio	6.50						
1 Comporta-se de maneira empreendedora							
2 Percebe oportunidades de negócio							
3 Cuida da sua clientela sistematicamente							
4 Prepara os contatos com os clientes							
5. Relaciona-se bem com os clientes	5.50						
1 Reflete seu próprio impacto nos outros							
2 Tem uma abordagem positiva							
3 Estabelece contato facilmente							
4 Preste atenção a sinais não verbais e sutis							
6. Conduz a conversa para uma conclusão							
1 Trata objeções e resistências construtivamente							
2 É hábil com a linguagem							
3 Incita o cliente a comprar							
4 Analisa as conversas para aprender com elas							
70.75.13.19.25-187.27.9-22.44.31.3.0-66.34-4							
A: Potencial							





Como aumentar a qualidade com o Lean Recruiting Agent?

A seleção prévia baseada em dados e automatizada garante que apenas os candidatos adequados sejam convidados para entrevistas. Os gerentes de contratação podem escolher entre os 6 melhores com quem desejam trabalhar e quem melhor se encaixa na equipe.

KPI 6 mostra a satisfação dos gerentes de contratação 6 meses após o início do trabalho.

6.1 A satisfação dos gerentes de contratação com a integração é de 91% (N = 37). Melhor prática: 94% (N =

Seus gerentes de contratação observaram:

95% passaram a integrar a equipe / departamento / empresa, enquanto **0%** não. Melhores práticas: 93% e 2%
84% tornam-se colaboradores-chave ou até os melhores, enquanto **5%** não. Melhores práticas: 86% e 4%
86% atenderam às expectativas ou até as superaram, enquanto **3%** não o fizeram. Melhores práticas: 94% e 4%



Os contratados avaliam seu onboarding, tarefas e ambiente de trabalho de forma muito positiva.

6.2 A taxa de satisfação com a integração dos novos contratados é de 89% (N = 33). Melhor prática: 95% (N = 51)

O resultado: Menor rotatividade inicial, menos reposições, menos esforço de recrutamento e custos de recrutamento. Redução do Custo da Vaga.

O Lean Recruiting reduz os **custos de recrutamento** e os **custos subsequentes**. Isso significa:

- **Para RH:** Menor carga operacional
- **Para CEO:** Maior desempenho
- **Para CFO:** Retornos sobre o capital mensuravelmente melhores



Como aumentar a qualidade com o Lean Recruiting Agent?

N	Name	Zeit	% HM	P2	Stellenbezeichnung
1	Th...	6'	100	B	BE_12 (Vertriebsinnendienst Stammdaten)
2	Sc...	10'	100	B+	BE_12 (Anlagenbedienung)
3	St...	3'	100	B+	BE_12 (Bilanzbuchhaltung 04.2023)
4	Le...	15'/1	100	D	BE_12 (Anlagenbedienung 02.2024)
5	Os...	2'	100	B+	BE_12 (Betriebsingenieur)
6	Kö...	5'	100	A!!	BE_12 (Sales Management AT 03.2024)
7	Sp...	3'	100	B	BE_12 (Produktionsplanung)
8	Wi...	3'	100	A!	BE_12
9	Sc...	3'	98	A	BE_12
10	Ra...	3'	98	B	BE_12
11	Eb...	3'	98	A!!	BE_12
12	Mü...	3'	98	B	BE_12
13	Ba...	2'	98	B	BE_12
14	Fo...	4'	98	B	BE_12 (Buchhaltung 08.2024)
15	Pr...	7'	96	B	BE_12 (Einkauf)
16	Wo...	5'	96	A!	BE_12 (Assistenz Unternehmensltg.)
17	Ke...	7'/1	96	C	BE_12 (Anlagenbedienung)
18	Nö...	5'	95	B!	BE_12 (Buchhaltung Immobilien)
19	Kl...	3'	93	A!	BE_12 (Sales Management AT)
20	Pi...	8'/3	93	B+	BE_12 (Marketing & Kommunikation)
21	Kl...	4'	93	A	BE_12 (Vertriebsinnendienst 09.2023)
22	Kö...	6'	93	C	BE_12 (Anlagenbedienung 02.2024)
23	Ru...	4'	93	B+	BE_12 (Assistenz Unternehmensltg. 12.2024)
24	St...	4'	91	D	BE_12 (Maschinenbautechnik)
25	Fl...	5'	89	B!	BE_12
26	Wa...	3'/3	89	C	BE_12
27	Sc...	9'	89	B+	BE_12
28	Un...	3'/2	89	D	BE_12
29	Hu...	2'/2	89	E	BE_12
30	Po...	6'/2	87	E	BE_12
31	He...	2'	87	D	BE_12 (Vertriebsinnendienst Stammdaten 12.2023)
32	Es...	4'	85	A	BE_12 (Leitung Marketing)
33	Lu...	3'	74	E	BE_12 (Vertriebsinnendienst)
34	Lu...	3'	74	C+	BE_12 (Vertriebsinnendienst Stammdaten 12.2023)
35	Pf...	8'	61	E	BE_12 (Anlagenbedienung)
36	Po...	5'	20	E	BE_12 (Logistik Disposition TL)
Total		5'	91		

1.85 = B / B+
 Ø 97% Happiness
 -3%

3.5 = D+
 Ø 78% Happiness
 -22%

A satisfação dos gerentes de contratação correlaciona-se com o potencial.

Validade preditiva <-> Correlações

0.534 Potencial/fatores de sucesso x %RB / Requisitos básicos
 0.482 Classificação dos Gerentes x Potencial / Fatores de sucesso
 0.444 Classificação dos Gerentes x %RB / Requisitos básicos

Quanto menor o potencial, menor a satisfação.

Com uma execução fiel à receita e ao processo, a taxa média de contratações equivocadas é inferior a 5%.

A satisfação é menor (66% / -34%) com os contratados que, apesar do potencial abaixo da média (E), foram admitidos com base em critérios não empresariais.

Das 5 "contratações E", 2 foram claramente contratações equivocadas, ou seja, 40%.





Como aumentar a qualidade com o Lean Recruiting Agent?

A qualidade superior tem um impacto mensurável na produtividade  e nos custos 

As **contratações equivocadas** diminuem. A **eficiência econômica** aumenta ao longo dos anos. O **ROI** .

Redução de Custos	12 Meses	24 Meses	36 Meses	48 Meses	60 Meses	Duradouro
Tempo do RH -67%	310'000	310'000	310'000	310'000	310'000	✓
Ø contratações equivocadas < 5%	150'000	150'000	150'000	150'000	150'000	✓
Salário inicial -5% de 8 milhões	400'000	800'000	1'200'000	1'600'000	1'600'000	✓
Recrutamento Externo	0	0	0	0	0	Raramente
Economia Total	850'000	1'250'000	1'650'000	2'050'000	2'450'000	✓ 
Benefício Líquido (Licença anual incluída)	660'000	1'060'000	1'460'000	1'860'000	1'260'000	✓ 
ROI	330%	530 %	730 %	930 %	1'130 %	✓ 

