

Reposição Imediata de Colaborador através do Banco de Talentos

MIRANDA, J.M.S.W.¹

¹ Supervisora de Recrutamento & Seleção da Santa Casa de Maceió

INTRODUÇÃO

Banco de Talentos é um importante instrumento de Gestão, que viabiliza as condições necessárias para tomadas de decisões estratégicas na gestão das pessoas no tocante ao processo de reposição dos profissionais.

O Banco de Talentos possibilita a rápida reposição de colaboradores, notadamente nos setores assistenciais, em comum acordo com o principal objetivo e missão da empresa que é a segurança do paciente e prestar um serviço com excelência.

OBJETIVOS

Atender a demanda em menor tempo; contratar o candidato certo, para vaga certa, ou seja, buscar competências essenciais para o setor requisitante.

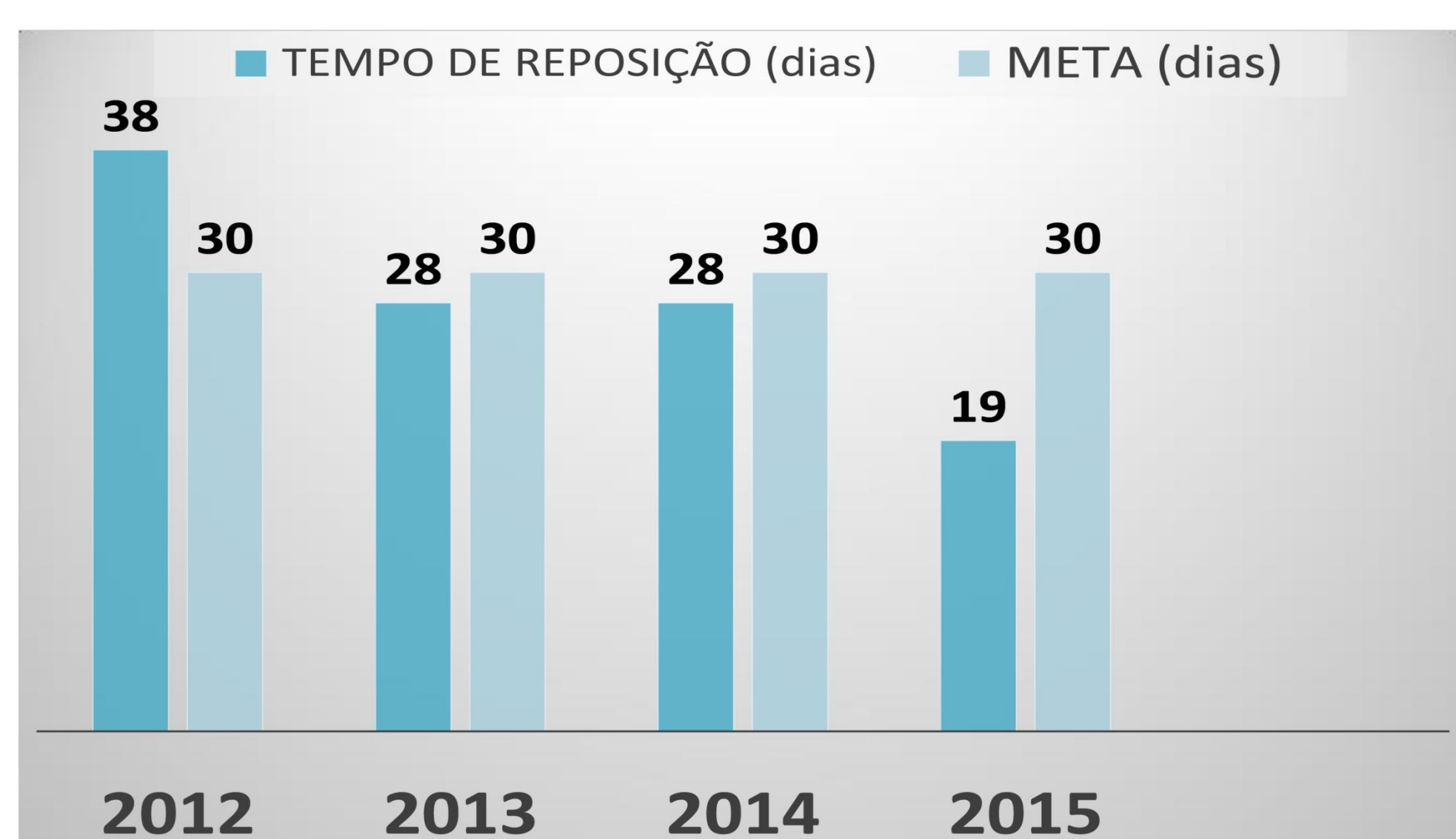
MÉTODO

Divulgação das vagas nas redes sociais, no site da Instituição e nas consultorias parceira, realização de processos seletivos contínuos para diversos cargos.

Os candidatos que concluem todas as etapas são encaminhados a vagas existentes ou para o Banco de Talentos supracitado.

RESULTADOS

Figura 1 – Tempo Médio de Reposição Geral do Colaborador

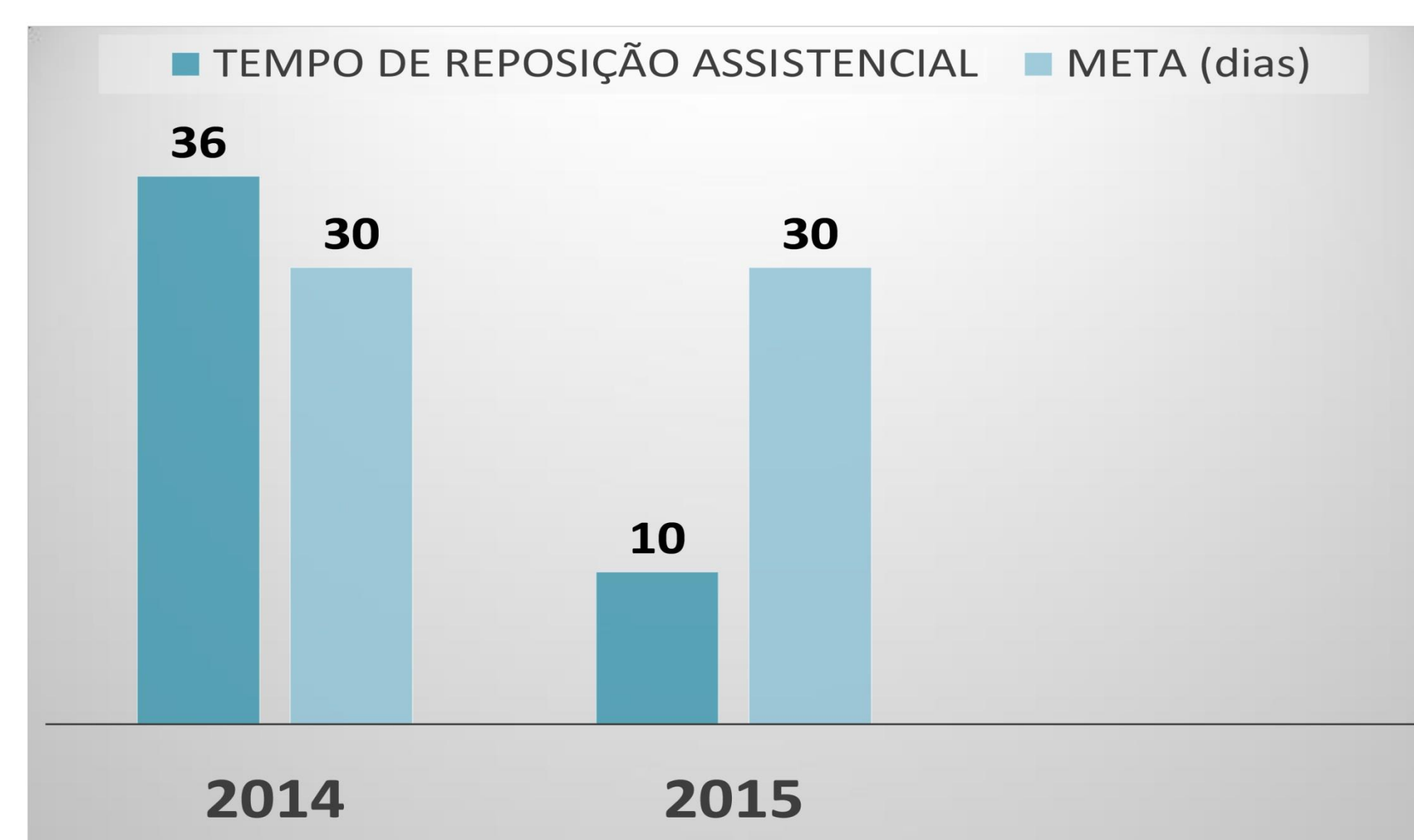


Fonte: Relatório setorial

A meta para atender uma solicitação é de trinta dias. Em 2014 o tempo médio de Reposição Geral foi 28. Em 2015 (até setembro) estes números foram respectivamente melhorados, tendo como resultado Reposição Geral 19 dias e Assistencial 10 dias.

Foram aprovados em 2014 na Seleção Interna 39 colaboradores e em 2015 tivemos 24. dias e Assistencial 10 dias.

Figura 2 – Tempo Médio de Reposição Assistencial do Colaborador



Fonte: Relatório setorial

Figura 3 –Quantitativo de Convocados X Admitidos

| ANO | Candidatos Convocados | Admitidos |
|------|-----------------------|-----------|
| 2013 | 1877 | 381 |
| 2014 | 2434 | 725 |
| 2015 | 2017 | 581 |

Fonte: Relatório setorial

CONCLUSÃO

A meta de Reposição Geral/Assistencial será atendida dentro do prazo estabelecido pelo indicador. É um diferencial ter candidatos aprovados em todas as etapas do processo seletivo e em diversas funções, definidas no Plano de Cargo e Carreira.

Sendo assim, ao invés de realizar uma seleção para atender uma solicitação, já possuímos os candidatos com perfil e disponibilidade para iniciar as atividades. Isto exigiu do setor de Recrutamento & Seleção uma nova postura, uma visão atualizada do mercado e a busca constante de novos conhecimentos e competência, destacando-se assim o profissional que busca soluções inovadoras e eficientes para instituição.

REFERÊNCIAS