

Quais as principais etapas da jornada de talento da empresa? Confira!

Você sabe o que é a jornada de talento? É todo o processo, com diferentes etapas, pelo qual o candidato passa até ser efetivamente contratado pela empresa e iniciar seu desenvolvimento profissional dentro da companhia.

A jornada de talento tem como objetivo aprimorar o processo de recrutamento de candidatos, buscando a otimização do processo e a economia de recursos, uma vez que, ao mapear devidamente todo o percurso de contratação de um colaborador, é possível fazer contratações mais assertivas e melhorar a [retenção de talentos](#) na empresa.

Neste artigo, você descobrirá quais são as principais etapas da jornada de talento e como cada uma funciona. Acompanhe a leitura!

Quais as principais etapas da jornada de talento?

A jornada de talento ou jornada do candidato funciona como um funil com diversas etapas, que vão desde a atração até a contratação final. Dessa maneira, uma vaga que tem ampla concorrência começa a ser considerada por candidatos selecionados até ser efetivamente ocupada pelo candidato que se interessa pelo cargo e que vai integrar o quadro de funcionários da organização. Conheça, a seguir, as principais etapas da jornada do talento.

Descoberta

A fase de descoberta é o primeiro passo; afinal, o candidato precisa tomar conhecimento da disponibilidade da vaga para concorrer ao cargo pretendido. Essa etapa pode ocorrer de diversas maneiras, seja com o anúncio da vaga em sites de emprego, seja por publicações em redes sociais ou, até mesmo, em uma conversa informal entre funcionários internos e o público externo.

Consideração

A consideração é a segunda etapa da jornada do talento. Ela diz respeito ao interesse do candidato em potencial pela vaga oferecida. Por exemplo, um diretor financeiro que busca recolocação profissional dificilmente se sentirá atraído por uma oferta para ocupar o cargo de assistente administrativo de uma companhia. Assim, o candidato passa para a próxima etapa da jornada quando há alinhamento entre o interesse do possível colaborador e o que está sendo oferecido pela empresa (cargo, [benefícios](#), cultura organizacional, equipe, etc.).

Desejo

A terceira etapa corresponde à ação efetiva do candidato em relação ao seu desejo de integrar o quadro de funcionários da instituição, após verificar que a vaga atende às suas expectativas. Nessa etapa, o candidato realiza a sua candidatura, seja encaminhando seu currículo ao setor responsável ou cadastrando suas informações pessoais e profissionais em sites especializados em recrutamento.

Seleção

Após receber a candidatura de todos os interessados pela vaga, o [departamento de RH](#) da empresa fará a triagem para averiguar quais candidatos têm o perfil que mais se encaixa às habilidades e

competências requeridas para a função. Após a triagem, é realizada a seleção dos candidatos, por meio de [dinâmicas em grupo](#), avaliações técnicas e psicológicas, entrevistas com superiores e testes de perfil comportamental, a fim de afunilar o processo e permitir uma escolha mais assertiva do colaborador a ser contratado.

Contratação

Finalizado o processo de seleção, chega-se ao candidato que melhor se encaixa no perfil da vaga ofertada, dando início à última etapa da jornada do talento: a contratação. A partir daí, o novo funcionário é encaminhado ao setor de departamento pessoal da empresa, a fim de concretizar o processo de sua contratação e integração na empresa.

A jornada de talento é um processo que merece a devida atenção das empresas, pois ela ajuda na obtenção dos melhores resultados na hora de contratar e de reter talentos, evitando a [alta rotatividade](#) de funcionários, melhorando a integração de toda a equipe, fortalecendo a marca e gerando maiores resultados.

Gostou desse artigo e deseja ficar por dentro dos nossos conteúdos? Então, lembre-se de curtir a nossa página no [Facebook](#)!