

RECRUTAMENTO DE TALENTOS PARA CLÍNICAS DE ALTA PERFORMANCE

Um Guia Visual para Seu Processo de Recrutamento e Atração de Talentos

cmopartner.com.br/portal



1. IDENTIFICAÇÃO DA NECESSIDADE DE RECRUTAMENTO

- **Análise de Demanda:** Avaliar a necessidade de novos talentos com base em lacunas de habilidades, expansão de negócios ou substituições.
- **Definição de Perfil:** Crie um perfil detalhado do candidato ideal, incluindo habilidades técnicas e soft skills.



2. CRIAÇÃO DE DESCRIÇÃO DE VAGA ATRAENTE

- **Redação da Vaga:** Elaborar uma descrição clara e atrair que destaque os requisitos, responsabilidades e benefícios da carga.
- **Valorização da Marca:** Enfatizar a cultura da empresa e o ambiente de trabalho para atrair candidatos alinhados com a visão da empresa.



3. DIVULGAÇÃO DA VAGA

- **Canais de Recrutamento:** Plataformas de utilização especializadas, redes sociais e sites de emprego específicos para o mercado de luxo e saúde.
- **Networking e Parcerias:** Explorar parcerias com associações do setor e redes de contatos para ampliar o alcance.



4. TRIAGEM DE CURRÍCULOS

- **Revisão de Candidatos:** Filtrar currículos com base nos critérios específicos e identificar candidatos que atendam aos requisitos essenciais.
- **Pré-qualificação:** Realize entrevistas preliminares ou testes online para avaliar habilidades e compatibilidade.



**DIAGNÓSTICO
EMPRESARIAL**
CLÍNICA MODELO



DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL CLÍNICAS E CONSULTÓRIOS

Tome decisões estratégicas com base em dados concretos e análises precisas.

QUERO SABER MAIS



RECRUTAMENTO DE TALENTOS PARA CLÍNICAS DE ALTA PERFORMANCE

Um Guia Visual para Seu Processo de Recrutamento e Atração de Talentos

cmopartner.com.br/portal



5. ENTREVISTAS E AVALIAÇÕES

- **Entrevista Inicial:** Conduzir entrevistas para avaliar a experiência, habilidades e adequação cultural dos candidatos.
- **Avaliações Comportamentais:** Aplicar testes ou dinâmicas para medir soft skills e a capacidade de lidar com situações específicas do setor de luxo.



6. SELEÇÃO DE CANDIDATOS

- **Reuniões de Decisão:** Revisar feedbacks e realizar discussões para selecionar o candidato que melhor se encaixe no perfil desejado.
- **Oferecimento da Proposta:** Apresentar uma proposta de emprego e negociar os termos, se necessário.



7. INTEGRAÇÃO E ONBOARDING

- **Preparação do Novo Colaborador:** Organizar o processo de integração para garantir uma adaptação eficiente ao novo ambiente de trabalho.
- **Feedback e Acompanhamento:** Monitorar o desempenho inicial e fornecer suporte para garantir que o novo colaborador esteja alinhado com as expectativas.



8. AVALIAÇÃO CONTÍNUA DO PROCESSO

- **Análise de Resultados:** Avaliar a eficácia do processo de recrutamento e fazer ajustes conforme necessário.
- **Aprimoramento do Processo:** Implementar melhorias baseadas em feedback e métricas de sucesso.

MENTORIA
REESTRUTURAÇÃO ESTRATÉGICA PARA
ESCALADA GERENCIÁVEL

IDEAL PARA
GESTORES
DA SAÚDE

QUERO SABER MAIS 