

COMO ATRAIR TALENTO NO SETOR DE **ENGINEERING & MANUFACTURING**



Conteúdo

Introdução	3
10 competências de Engineering & Manufacturing que serão importantes para a sua empresa	4
Quais as soft skills mais importantes em Engenharia?.....	6
5 estratégias para atrair talento em Engineering & Manufacturing	8
Como identificar o candidato ideal?	10
Como fazer uma oferta de emprego	12
Porquê trabalhar connosco?.....	13

Introdução

Atrair o melhor talento é muito importante para qualquer empresa. Num mercado em que o talento no setor de Engineering & Manufacturing é limitado, é desafiante encontrar os profissionais ideais para a sua empresa.

Essa dificuldade irá influenciar o processo de recrutamento e deve ser considerada e pensada ao analisar os CVs que recebe e no processo de entrevista aos candidatos.

No nosso e-book irá encontrar todos os conselhos de que necessita para atrair os melhores profissionais, enquanto analisamos os desafios que o setor de Engineering & Manufacturing enfrenta na contratação do melhor talento no mercado.

Esperamos que este conteúdo lhe seja útil.

A equipa da Michael Page Engineering & Manufacturing



10 competências de Engineering & Manufacturing que serão importantes para a sua empresa

As empresas de Engineering and Manufacturing estão a investir em processos operacionais tecnológicos. Neste contexto, os líderes procuram profissionais com as competências certas para que ocorra uma transformação bem-sucedida e um incremento dos resultados financeiros. Estas competências incluem:

1. Lean manufacturing

A maximização da eficiência e a minimização de custos são os principais focos das empresas para conseguirem aumentar o seu lucro. As empresas procuram colaboradores que possam sistematicamente acrescentar valor, reduzir custos e melhorar os processos de Manufacturing. Em particular, a experiência em metodologias lean, como o Six Sigma Black Belt, são muito procuradas.

2. Gestão de mudança e transformação

Com as alterações que a tecnologia está a provocar no setor, as empresas procuram decision-makers com perspectivas de mudança e competências estratégicas que possam ajudar a mudar o rumo através da inovação, utilização de novas tecnologias e processos de trabalho ágeis.

3. Desenvolvimento de produto

As marcas competem para serem as primeiras a apresentar ao mercado novos produtos inovadores, aumentando simultaneamente a quota em produtos existentes. Neste contexto, verifica-se uma grande procura por talento com especialização em desenvolvimento de novos produtos – particularmente nas empresas de FMCG.

4. Realização de processos

Devido aos avanços tecnológicos e aos processos de automação do setor, existe uma necessidade por parte das empresas numa gestão de processos extremamente eficaz. Assim, as organizações procuram profissionais com competências para desenvolver processos que incrementem os resultados, reduzindo os custos de produção.

5. Adaptabilidade

Num ambiente em constante mudança, a capacidade de adaptação a novas situações, projetos e métodos de trabalho é crítica. Demonstrar que consegue mudar o foco rapidamente quando necessário irá ajudar a provar o seu valor a longo prazo.

6. Abordagem democrática de liderança

As estruturas hierarquizadas de forma rígida estão desatualizadas. Todos os sectores, e Engineering and Manufacturing não é exceção, procuram uma liderança mais democrática e melhor alinhada com a nova geração de colaboradores. Estes profissionais sentem-se mais confortáveis com métodos de trabalho participativos e colaborativos. As empresas também beneficiam destes métodos pois através deles podem surgir ideias que não teriam ocorrido às chefias de outro modo. Os melhores especialistas já não são necessariamente managers. Este princípio está cada vez mais a cair em desuso. O conhecimento profissional é obviamente requisitado, mas boas competências pessoais e sociais são igualmente importantes para gerir uma equipa.

7. Gestão de múltiplos projetos

Uma abordagem multi-tasking é cada vez mais necessária à medida que se multiplicam os projetos de grande dimensão, especialmente através de foreign direct investment (FDI). Os projetos tecnológicos de grande escala requerem sólidas competências de gestão de projetos e a capacidade de gerir várias coisas ao mesmo tempo. Um profissional que controle custos e que faça uma gestão eficiente continua a ser muito importante no clima atual. Para obter margens de lucro elevadas, as empresas necessitam do melhor talento com especialização em planeamento estratégico e tático.

8. Atenção ao detalhe

A atenção aos detalhes é uma competência muito valorizada em todas as empresas, a todos os níveis. Num mundo com um ritmo acelerado, os profissionais que são perfeccionistas no seu trabalho e que têm orgulho em ter atenção ao detalhe são muito valorizados. Podem marcar uma grande diferença na empresa e, com a capacidade de encontrar anomalias ou tendências nos dados, podem realizar relatórios para encorajar uma mudança positiva, crucial para o sucesso do negócio.

9. Responsabilidade

Em Engineering & Manufacturing, é importante seguir o calendário de produção para que os prazos e expectativas de colegas, investidores e clientes sejam cumpridos. Se uma parte fundamental do processo não tiver uma pessoa responsável pode afetar a produção e faturação geral. Ter uma compreensão clara do significado de responsabilidade e demonstrá-la, através de qualidade ou padrões regulamentares, leva a um melhor controlo da qualidade dos processos.

10. Abordagem focada no cliente

Com o desenvolvimento constante de novos produtos, as empresas que se querem destacar num meio competitivo devem gerir as expectativas do cliente, para garantir que este permanece satisfeito e fiel à empresa. Esta realidade torna a experiência e orientação para clientes numa competência altamente valorizada.

Quais as soft skills mais importantes em Engenharia?

Muitos profissionais de Engenharia assumem que a especialização técnica e experiência são as competências mais importantes para conseguirem emprego.

No entanto, é cada vez mais esperado que os engenheiros trabalhem com diferentes áreas, divisões e pessoas dentro de uma empresa. As soft skills, combinadas com as competências técnicas certas, são muito procuradas e podem destacá-lo num mercado altamente competitivo.

O que são exatamente as soft skills no mundo do trabalho atual? Quais são as soft skills mais valorizadas, que irão ajudá-lo a ser entrevistado para as melhores oportunidades?

O que são as soft skills?

As soft skills são atributos pessoais fora das qualificações e experiência profissionais. Não são competências técnicas; referem-se à forma como interage, lidera e comunica com outras pessoas, como resolve problemas e gere o seu trabalho.

Atualmente, as soft skills são essenciais para que qualquer carreira seja bem-sucedida. Graças ao surgimento de tecnologias como a inteligência artificial (IA) e automação, existe uma crescente necessidade de soft skills no local de trabalho enquanto 'elemento humano' para a interpretação e análise de dados fornecidos pela tecnologia.

Com a tecnologia, globalização e mudanças demográficas a redefinirem o cenário empresarial, a importância das soft skills aumenta. Um estudo realizado pela Deloitte Access Economics prevê que dois terços de todas as empresas em 2030 dependam das soft skills.

As 5 soft skills mais importantes em Engenharia

Apresentamos as cinco soft skills mais importantes, que deve considerar desenvolver.

1 Boas competências de comunicação

Competências de comunicação sólidas e eficazes são essenciais no setor de Engenharia, visto que é habitualmente necessário explicar informações técnicas a uma audiência que não está familiarizada com as mesmas. O conhecimento técnico é muito importante, mas a capacidade de comunicar corretamente e de forma concisa a uma audiência inexperiente ou sem especialização é muito importante para que todos os investidores estejam incluídos na conversa, compreendam o conteúdo ou informação e estejam de acordo.



2 Competências de liderança

Para que haja uma verdadeira progressão de carreira, os profissionais do setor de Engenharia necessitam habitualmente ter potencial de gestão. Isto pode envolver gestão de equipas, profissional, de projetos ou da empresa. Algumas pessoas têm competências naturais de liderança, mas também as competências de gestão podem ser melhoradas com a formação e desenvolvimento adequados.

3 Pensamento criativo

Independentemente da sua função, o pensamento criativo e a capacidade de resolução de problemas são sempre uma mais-valia. As empresas valorizam alguém que tenha a capacidade de ter um pensamento racional numa crise e encontre soluções criativas e inovadoras para problemas de negócio complexos.

4 Capacidade de influência

A capacidade de negociar com pessoas a todos os níveis do negócio, criar relações produtivas e apresentar ideias e opiniões de forma persuasiva é uma parte importante das funções de Engenharia modernas. Influenciadores confiantes e decision-makers são sempre necessários.

5 Competências de resolução de problemas

As potenciais chefias procuram uma abordagem proativa para resolver problemas cuja solução pode não ser oferecida através do conhecimento teórico.

Um profissional que solucione problemas através de uma abordagem criativa é desejado em qualquer setor e a área da Engenharia, onde a inovação e soluções efetivas são críticas para o sucesso, não é exceção.

5 estratégias para atrair talento em Engineering & Manufacturing

Num mercado com poucos profissionais especializados disponíveis, não é fácil atrair o talento certo para a sua empresa. Apresentamos 5 estratégias que pode utilizar para encontrar os colaboradores ideais para a sua empresa.

Antes de realizar uma entrevista, deve atrair o tipo de perfil que procura para garantir que consegue fazer o match ideal, algo cada vez mais crucial para o negócio e para melhorar a reputação da sua marca.

Apresentamos 5 estratégias para atrair talento em Engineering & Manufacturing:

1 Foque-se mais no potencial do que nos anos de experiência

As funções de engenharia técnica, como design e manutenção, tornaram-se cada vez mais difíceis de contratar. Ao longo das últimas décadas, a ausência de estruturas de estágio e formação causaram uma diminuição no número de candidatos. Por este motivo, as empresas estão a começar a reconhecer o valor de contratar um profissional com as bases da função, que poderão formar dentro dos objetivos e cultura da empresa, ao longo do seu percurso profissional.

2 Atraia e contrate profissionais recentemente licenciados

É importante considerar candidatos que se licenciaram recentemente, pois são perfeitos para atrair e contratar para a sua empresa. Gostam daquilo que fazem, adquiriram conhecimento sobre o setor recentemente e querem encontrar emprego o mais rapidamente possível após a licenciatura.

As grandes empresas de engenharia não têm dificuldades na atração de recém-licenciados, mas muitas PMEs já sentem maior resistência. Os recém-licenciados, após terminarem os seus estudos, acreditam que trabalhar numa grande empresa de engenharia é a única opção que têm para conseguir uma carreira de sucesso, sem conhecer a quantidade de empresas mais pequenas que existem e que poderão trazer boas oportunidades de desenvolvimento profissional.

3 Melhore o seu processo de recrutamento

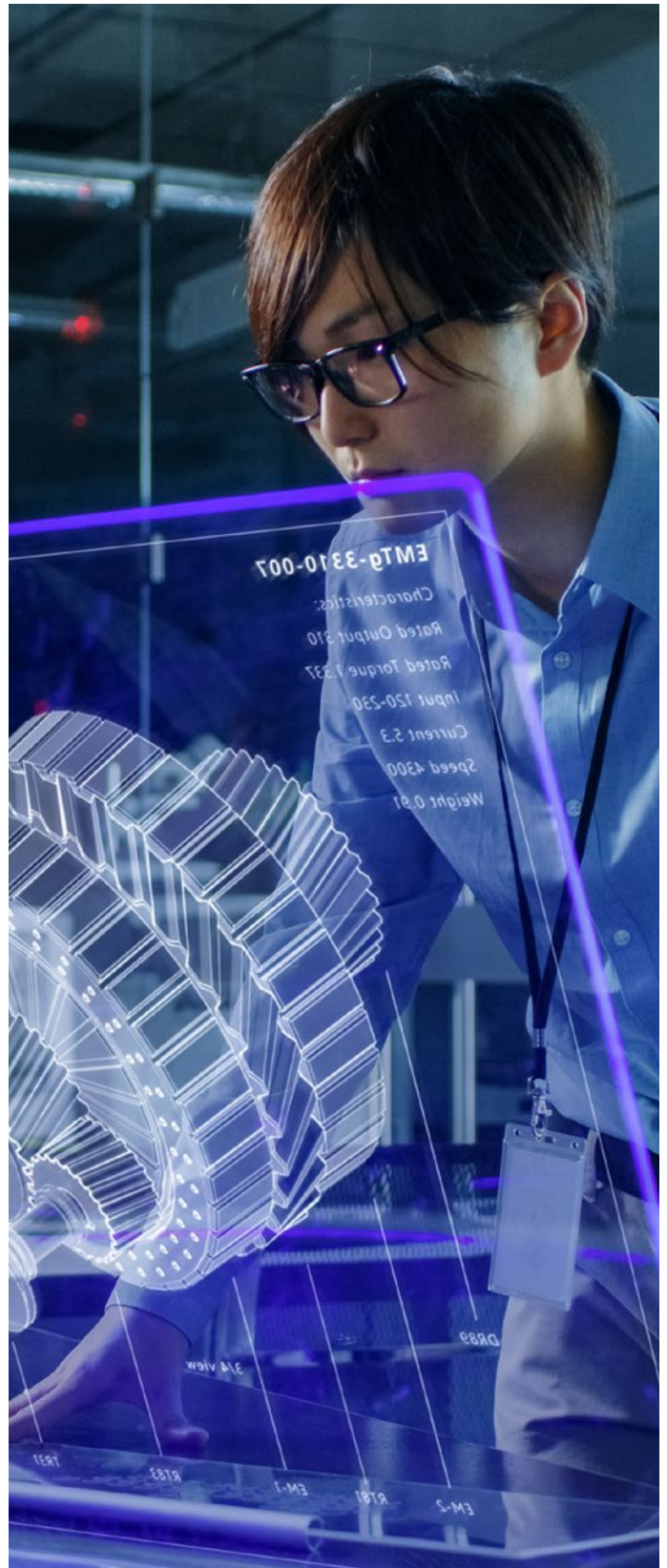
Os estudantes universitários, assim como a maioria do novo talento no mercado atual, têm uma grande quantidade de informação disponível. Esta informação é tão vasta que o melhor talento consegue perceber em que empresas tem interesse em trabalhar antes de conhecer a função ou visitar os seus escritórios. Quanto mais transparente for sobre a sua cultura e mais informação transmitir sobre as oportunidades de desenvolvimento de carreira, maiores serão as suas hipóteses de sucesso.

4 Crie um bom programa de D&I

Um programa de diversidade e inclusão completo irá demonstrar aos candidatos que a empresa está comprometida com a criação de um ambiente de trabalho aberto a diferentes pessoas, valores e conjuntos de competências. As empresas conseguem grandes benefícios ao construir uma equipa diversificada, que será mais produtiva e decidida, ao ser composta por membros com diversas visões e experiências.

5 Participe em eventos universitários

Os dias de carreira nas universidades e dias abertos das empresas (ainda que no momento da pandemia estejam restritos à sua versão online) são eficazes para captar a atenção de candidatos que estão a terminar os seus estudos. As empresas devem estar presentes proativamente nestes dias, comunicando e apresentando-se aos estudantes. Isto irá promover a sua marca e torná-la reconhecível a potenciais candidatos.



Como identificar o candidato ideal?

A análise de dados consegue filtrar os melhores candidatos entre centenas de candidaturas. Mas como pode identificar o profissional ideal para a sua empresa?

Contratar o candidato errado pode ser prejudicial para a empresa. É por este motivo que a análise de dados se tornou muito popular entre as chefias. Esta tendência começou no setor de desportos profissionais: em vez de confiar nos conselhos subjetivos de um olheiro, uma equipa de futebol, como o Arsenal, tem um contrato exclusivo com uma agência de dados que fornece conselhos sobre jogadores, para que sejam contratados com base na informação sobre o seu desempenho.

Software para filtrar os melhores candidatos

Empresas como a Netflix, Rituals e L'Oréal utilizam métodos semelhantes para filtrar os melhores profissionais entre os candidatos. Um programa de software especial recolhe dados sobre os candidatos através da análise do seu vocabulário e linguagem, resultados e/ou testes psicológicos. Com base nos resultados, a chefia recebe uma lista com os candidatos mais promissores. O manager toma depois a decisão final.

O papel de uma entrevista de emprego

Qual é o papel das entrevistas de emprego neste processo? A melhor prática é combinar os dois métodos de seleção. Os dados fornecem informação objetiva sobre o candidato às chefias, independentemente da sua idade, sexo ou crença, ajudando-os a prepararem-se da melhor forma para a entrevista final.

Como é que garante que identifica o candidato certo na entrevista? Estes conselhos podem ajudá-lo:

1 Verifique se o candidato faz as questões certas

Se utilizar um método para recolher informações sobre o candidato, já conhece as suas capacidades. Neste caso, o que precisa de descobrir na entrevista é se está interessado em trabalhar na sua empresa. Um profissional motivado irá fazer questões que demonstrem que pesquisou sobre a sua empresa. A forma como faz as questões e responde às suas dirá muito sobre ele.

2 Inclua colegas no processo

Um candidato deve ser adequado à equipa com quem vai trabalhar. A opinião dos seus futuros colegas também é importante. Algumas empresas apresentam os dois ou três melhores candidatos à equipa, por exemplo, através de um almoço. Esta é uma ótima forma de observar o comportamento do candidato num ambiente menos formal e perceber o quão entusiasmado está com a oportunidade.

3 Descubra se o candidato consegue mostrar resultados

Quais são as conquistas de um candidato e o que pretende alcançar na sua nova função? Um bom profissional consegue demonstrar resultados tangíveis de projetos em que esteve envolvido. Uma empresa como a Google não espera pela entrevista de emprego, guarda um relatório de desempenho de colaboradores talentosos que trabalham para a sua concorrência.

4 Fale sobre os motivos pelos quais o candidato saiu do seu emprego anterior

A melhor forma de prever o comportamento futuro é através do seu comportamento anterior. Apesar de os colaboradores terem uma mobilidade superior em relação há 10 anos atrás, não pretende contratar um profissional que mude de emprego rapidamente. Se alguém saiu da sua empresa anterior num período de dois anos, é importante descobrir o motivo.

5 Procure alguém que seja diferente de si

Uma das dificuldades mais comuns no processo de contratação é que irá automaticamente preferir pessoas que se pareçam consigo e que se comportem de uma forma idêntica. Uma análise aprofundada, com uma boa compreensão do tipo de personalidade que necessita na equipa, irá ajudá-lo a evitar esta situação.



Como fazer uma oferta de emprego

Após selecionar o candidato mais adequado para uma função, existe um passo crucial para as chefias: a oferta de emprego.

Estará agradado pelo facto de escolher o melhor candidato, mas agora tudo está dependente da forma como expõe os termos de contratação, benefícios, planos de carreira...

Uma oferta de emprego é o incentivo final de uma chefia no que concerne a atrair talento para a empresa, sendo importante que seja feita da melhor forma.

Fazer a oferta

Com mais de 40 anos de experiência em recrutamento, os nossos consultores especializados podem ajudá-lo no processo de contratação completo, desde definir as especificações iniciais da função a assinarem o contrato com o candidato escolhido.

É essencial que após o candidato aceitar a oferta por telefone ou email seja informado imediatamente, através de uma carta formal, de todos os termos de contratação propostos para a função.

A oferta de emprego deve indicar toda a informação de que o profissional necessita para começar a trabalhar na empresa. Uma oferta formal deve incluir:

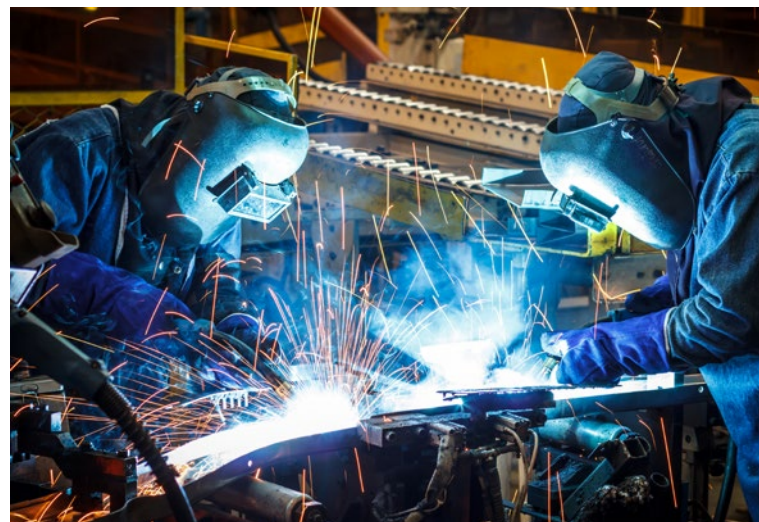
- O nome do novo colaborador
- O título da função completo
- O salário
- A data de início de trabalho
- Termos e condições (contrato temporário/permanente...) da oferta
- Benefícios e outras compensações
- Condições de qualquer período experimental
- Pedido de qualquer documentação relevante necessária relativamente ao direito do profissional para trabalhar no seu país
- Condições adicionais, quaisquer confirmações legais, de percurso que possam ser necessárias para a função

Assinar o contrato

Idealmente, uma oferta de emprego finalizada irá referir exatamente o salário que o colaborador irá receber e o que é esperado dele quando começar a trabalhar na sua nova função. É importante que a oferta vá de encontro às motivações e objetivos do profissional, para que sinta que pertence à empresa e que pode progredir na carreira.

Após a oferta ser realizada, é importante perceber que o profissional pode querer negociar determinados aspetos ou discutir a inclusão de mais incentivos ou condições.

Qualquer chefia que defina com clareza (para si e para o candidato) onde a função se enquadra dentro da empresa e que remuneração e benefícios pode oferecer ao colaborador não deverá ter problemas a fazer quaisquer correções ou inclusões para ambas as partes e assinar o contrato.



Porquê trabalhar connosco?

Contratar as pessoas certas muita é importante para o sucesso da empresa e a Michael Page ajuda os seus clientes a enfrentar os desafios da mudança. Nos períodos de incerteza, podemos fornecer-lhe o melhor talento de que necessita para estar em vantagem.

Pode ser necessário que atue rapidamente ou radicalmente. É por isso que necessita das pessoas certas, no momento certo. Atraímos e interagimos constantemente com os melhores candidatos e somos líderes em recrutamento especializado. Isto significa que estamos bem posicionados para encontrar o melhor candidato de acordo com as necessidades da sua empresa.

Na Michael Page, temos um leque único de características que nos definem como uma das consultoras líder de recrutamento especializado a nível mundial:

Tecnologia líder de recrutamento

- Garantimos a visibilidade das oportunidades dos nossos clientes, assegurando que são vistas pelo melhor talento.
- Garantimos que a rapidez de resposta e qualidade dos candidatos apresentados são uma prioridade.
- Divulgamos as oportunidades e contactamos os candidatos antes da concorrência.

Dados e perspetivas únicas do mercado

- Realizamos anualmente estudos salariais dos vários setores de atividade e para diversas funções.
- Realizamos constantes estudos e pesquisas junto da nossa base de dados de empresas e profissionais para analisar as mais recentes tendências do mercado de trabalho.
- Produzimos conteúdo especializado de aconselhamento para desenvolvimento da carreira profissional e gestão de equipas.



Contacte-nos

Os nossos consultores estão disponíveis através de email, telefone ou videoconferência para o apoiar em todas as suas necessidades de recrutamento.

Entre em contacto connosco para agendar uma reunião ou para nos pedir uma proposta.

Lisboa & Sul

Avenida da Liberdade, n.º 180-A,
3.º andar
1250-146 Lisboa
Portugal
00 351 210 419 100
lisboa@michaelpage.pt

Porto

Avenida da Boavista, n.º 1837,
Escritório 7.3
4100-133 Porto
Portugal
00 351 221 204 360
porto@michaelpage.pt

Michael Page
**Engineering &
Manufacturing**