

descubra qual  
é o modelo ideal

de RPO para  
sua empresa.



  
randstad

human forward.

# quais benefícios o RPO entrega?

Em um programa abrangente, uma solução de RPO poderá:



avaliar o pacote tecnológico de RH da empresa e implementar novas soluções, se isso for possível;



criar uma estrutura para garantir uma abordagem diversificada e inclusiva para o recrutamento;



prover suporte para o planejamento da força de trabalho;



aconselhar e executar a estratégia de gestão da marca empregadora;



administrar de ponta a ponta o processo de requisição de pessoal;



realizar atividades de contratação estratégica e marketing de recrutamento, incluindo mobilidade interna;



integrar o marketing de talentos à estratégia mais ampla de atração de talentos;



criar bases de talentos como parte de uma estratégia de contratação direta;



administrar pré-triagem e avaliação;





realizar entrevistas e seleção;



administrar as ofertas e a integração de novos colaboradores;



oferecer suporte para a gestão de candidatos e para o responsável pela contratação;



realizar pesquisas de recrutamento e seleção;



administrar a execução do programa e as análises da estratégia para atrair talentos;



oferecer apoio nas estratégias de desligamento de pessoal e transição na carreira.

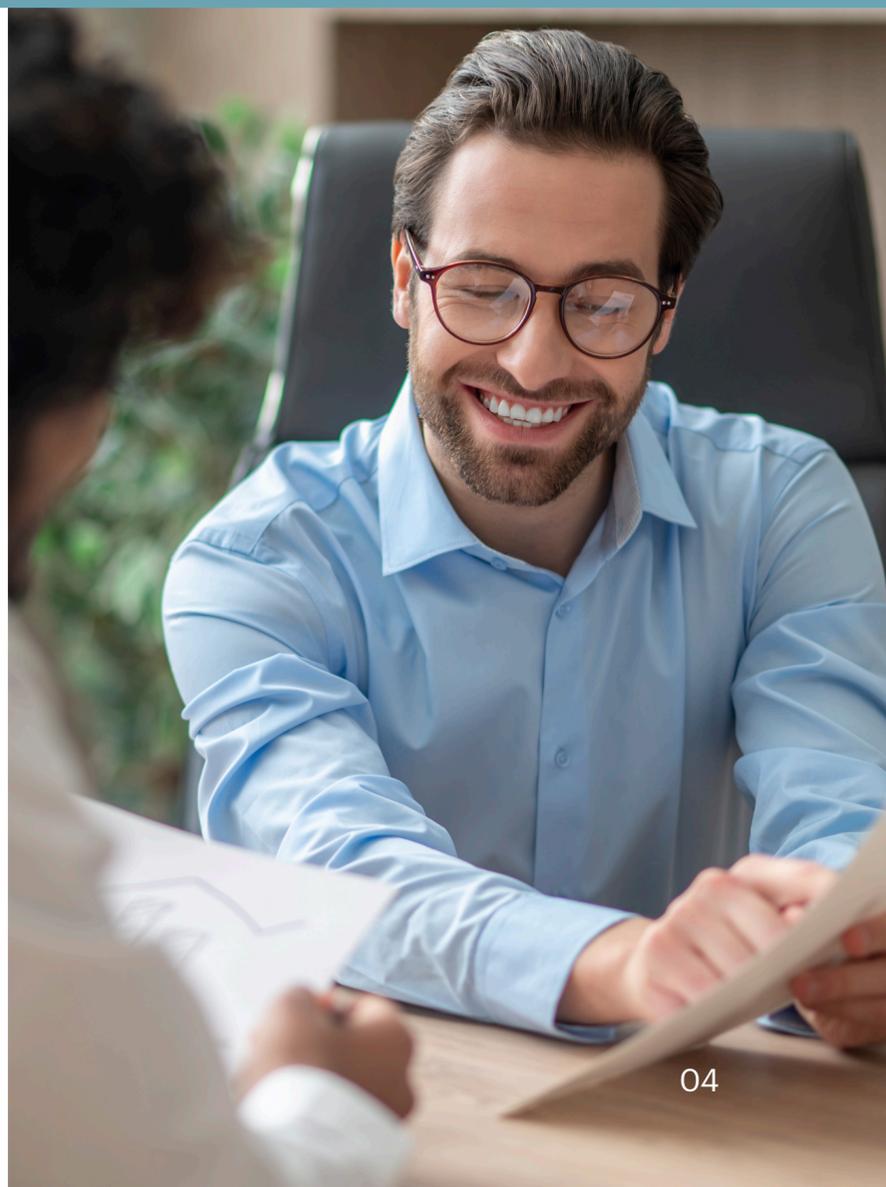
# quais modelos de RPO estão disponíveis?

## RPO end to end

Isso é exatamente o que o nome sugere: um programa que cobre todos os processos, os papéis, as unidades de negócios e as atividades associadas ao recrutamento de profissionais permanentes para uma organização em particular. Esse modelo pode incluir:

1. obtenção, triagem, avaliação e seleção;
2. gestão de processos;
3. atividades transacionais;
4. orientações e suporte no desenvolvimento de uma estratégia abrangente para promover diversidade na força de trabalho;
5. implementação e gestão de tecnologias;
6. gestão da marca do empregador e marketing de talentos;
7. gerenciamento de outras consultorias;
8. contratação interna;
9. recrutamento em universidades.

Esse tipo de RPO é o modelo mais complexo e costuma exigir mais tempo para ser implementado do que outros modelos; porém, empregadores obtêm maiores benefícios ao implementar um programa end to end.



## project RPO

Quando as organizações precisam expandir rapidamente seus esforços de recrutamento para apoiar uma iniciativa corporativa, um Project RPO pode ser a melhor solução. Este modelo difere do RPO end to end porque possui cronogramas e objetivos finais claramente definidos, mas oferecendo os mesmos benefícios. Ele é ideal para:

1. lidar com contratações imediatas e no curto prazo;

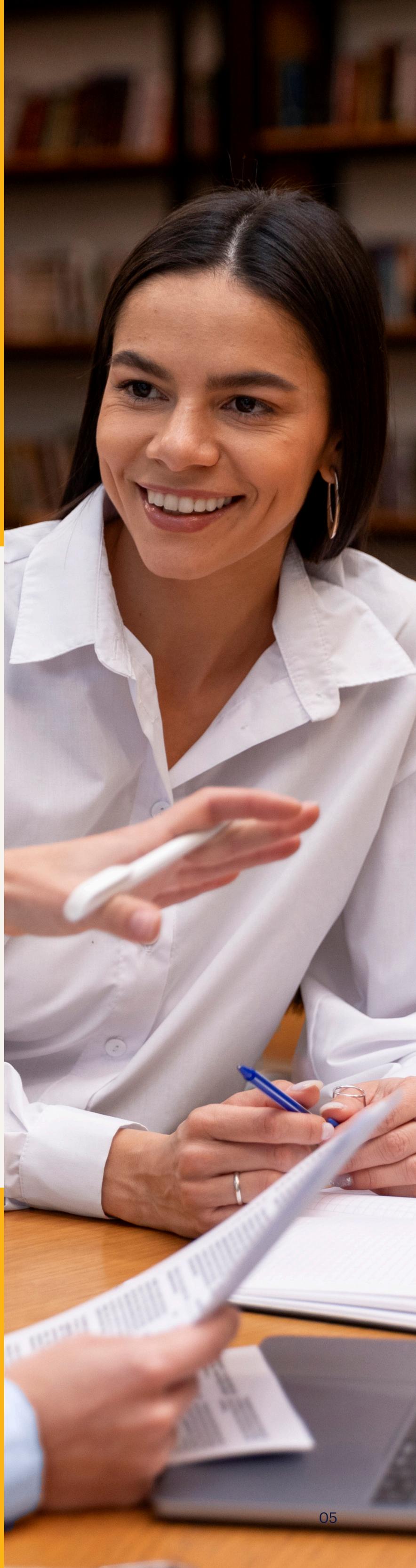
---
2. oferecer a oportunidade de testar a operação do RPO;

---
3. avaliar a adequação cultural de um modelo terceirizado para a organização;

---
4. comparar o desempenho do parceiro com relação às equipes internas;

---
5. adquirir uma visão de como a transformação do processo poderá afetar os resultados.

O Project RPO geralmente leva a um engajamento mais longo por confirmar a validade de uma abordagem terceirizada.



# selective RPO

Algumas organizações talvez prefiram terceirizar o recrutamento de funções de nível inferior com um alto volume de contratações, mas mantendo outros níveis para os recrutadores internos. Elas também podem implementar o RPO para algumas unidades de negócios, mas não para outras, ou precisar de suporte para uma parte ou partes do processo de recrutamento, como a gestão de candidatos. A solução certa talvez seja o Selective RPO, que pode oferecer:

---

## 01.

recursos direcionados para unidades de negócios que necessitam de talentos específicos;

---

## 02.

flexibilidade quanto ao que é terceirizado e o que é fornecido internamente;

---

## 03.

expertise ou eficiência no recrutamento de ações transacionais como: agendamento de entrevistas, extensão de carta oferta, sourcing ativo, criação de bancos de talentos;

---

## 04.

meios de liberar recrutadores internos para que se dediquem a funções estratégicas específicas;

---

## 05.

suporte às iniciativas de crescimento em novos mercados e geografias.



Esse modelo pode ser ideal para organizações que enfrentam dificuldades para preencher certas funções com conjuntos de habilidades específicas ou em determinados locais. Esses programas geralmente complementam as funções de recrutamento interno.



## recruitment on demand (ROD)

Quando um empregador simplesmente precisa de recrutadores adicionais para fortalecer suas capacidades internas, uma solução ROD é a forma mais rápida de atender essa exigência.

Esse modelo oferece:

1. acesso instantâneo a recursos para recrutamento;
2. flexibilidade para os recursos locais ou virtuais;
3. escalabilidade completa para atender às necessidades de talentos de qualquer empregador;
4. ausência de contratos duradouros ou uma redução da força de trabalho;
5. significativa vantagem de custo com relação a agências de terceiros;
6. especialistas altamente experientes respaldados por uma profunda experiência e sólida metodologia.

Um ROD é eficaz no curto prazo, mas tem um efeito mínimo para transformar os processos de recrutamento em geral de uma organização. No entanto, ele pode ser facilmente migrado para um dos outros modelos de entrega mais abrangentes.

## total talent solution (TTS)

A solução para gestão total ou integrada de talentos é o modelo mais transformativo. Ela estende a expertise e a gestão de talentos de um RPO para o programa de gestão da força de trabalho temporária do empregador para prover uma abordagem abrangente. Seus aperfeiçoamentos de maior impacto incluem:



A abordagem de gestão total de talentos é o modelo mais transformador para a aquisição de talentos. Embora sua implementação leve mais tempo, ela também gera benefícios para além daqueles oferecidos pelo RPO ou por um Managed Service Provider (MSP) isoladamente.

conheça mais sobre  
a Randstad em:

 [www.randstad.com.br](http://www.randstad.com.br)

 [randstad-brasil](https://www.linkedin.com/company/randstad-brasil)

 [randstadbr](https://www.instagram.com/randstadbr)

 [randstadBR](https://www.facebook.com/randstadBR)



Inscreva-se na  
nossa newsletter.

  
randstad

human forward.