

Best

## Praticar a entrevista de seleção

Dominar a técnica de avaliação de competências e potencial

 Online



14 horas

Preço : 950,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 3.050,00 € + IVA

Referência: 336.4

Entrevistar implica muito mais do que intuição e bom senso. Esta atividade crítica, pela sua importância e pela sua dificuldade, constitui um momento chave para uma seleção eficaz.

Durante este curso vai explorar as técnicas de entrevista, fundamentais para validar competências e avaliar o potencial.

como mais um cliente a quem será importante proporcionar experiências positivas para aumentar a sua "fidelização".

### Destinatários



#### Para quem?

- Gestores responsáveis pela seleção de colaboradores para as suas equipas.
- Técnicos e Especialistas de recursos humanos com intervenção na área de recrutamento e seleção.



#### Pré-requisitos:

- Não aplicável.

### Percurso de aprendizagem

#### Compreender a importância da seleção de talentos como um processo estratégico para organização:

- Identificar o objetivo fundamental da seleção de candidatos: prever o desempenho futuro;
- Estabelecer um alinhamento entre a estratégia da organização e as suas necessidades atuais e futuras de contratação de novos talentos;
- Reconhecer a importância das competências comportamentais na seleção de candidatos e como identificá-las;
- Estabelecer uma relação entre a missão da função e os perfis individuais de competências, diferenciando as hard skills das soft skills.

#### Identificar e selecionar High-performers com base no modelo MBI (Motivation-Based Interview):

- Descobrir os três atributos essenciais, comuns a todos os high-performers, que permitem produzir resultados de alto desempenho;
- Reconhecer como a Atitude (locus de controlo) face à adversidade constitui um dos melhores preditores do sucesso e do desempenho futuro;
- Capitalizar o poder motivador da Paixão – identificar o alinhamento profissional entre os interesses do candidato as responsabilidades da função;
- Aprender a identificar os diferentes graus de motivação, de modo a diferenciar os High-performers dos restantes candidatos.

#### Aplicar estratégias avaliativas que permitem reduzir a subjetividade da entrevista de seleção:

- Compreender como a perda da objetividade ou o uso da intuição aumenta a probabilidade de tomar uma decisão de contratação errada;
- Criar perguntas eficazes, criativas e investigadoras, com base no método SOAR, para avaliar corretamente o nível de atualização das Competências e a Atitude (locus de controlo);
- Saber formular as perguntas certas para avaliar a Paixão – determinar o nível de alinhamento profissional do candidato: Forças, Gostos e Objetivos;

- Interpretar e avaliar corretamente as respostas dos candidatos às perguntas da entrevista.

### O papel do Entrevistador na gestão da interação com os entrevistados:

- Reconhecer a importância de criar uma relação de confiança no decurso da entrevista;
- Aplicar técnicas eficazes que promovam a confiança no entrevistador e que encorajem os candidatos a falar e a partilhar mais informações sobre si;
- Ultrapassar a subjetividade inerente à condição humana, identificando os erros de avaliação mais comuns na gestão da relação;
- Adotar uma postura facilitadora da comunicação, atuando de forma empática, mas firme e criar condições para a partilha mútua.

### Conduzir a entrevista de seleção

- Conhecer as principais etapas e objetivos da entrevista;
- Saber atuar em cada etapa: Acolher, Investigar, Aprofundar, Concluir
- Praticar a entrevista de seleção com base no método MBI - Motivation-Based Interview (Competência / Atitude / Paixão) e receber feedback;
- Conhecer e aplicar os critérios de seleção deste modelo para tomar a decisão de contratar alguém.

### Atuar nas fases de Acolhimento e integração de novos colaboradores:

- Conhecer os aspetos a contemplar nas fases de acolhimento e integração;
- Acompanhar e monitorizar a integração do novo colaborador - o risco dos primeiros seis meses: erros mais comuns a evitar;
- Conhecer os fatores chave para atuar na retenção de novos colaboradores das gerações Millennial e Centennial - como tirar o melhor partido destas gerações



## Objetivos

No final da formação os participantes vão ser capazes de:

- Dominar as técnicas que permitem conferir maior objetividade ao processo de seleção;
- Reconhecer os critérios e as práticas que potenciam o sucesso das entrevistas;
- Elaborar perguntas de entrevista eficazes para qualquer função em aberto;
- Conduzir entrevistas de seleção com eficácia, atuando em cada etapa de forma alinhada com os seus objetivos;
- Utilizar técnicas de entrevista poderosas para ajudar o candidato a sentir-se confortável e a confiar no entrevistador;
- Preencher todas as funções em aberto com candidatos auto-motivados e apaixonados pelo trabalho que fazem;
- Reconhecer a importância de criar um vínculo afetivo dos novos colaboradores com a empresa.



## Métodos pedagógicos

As sessões terão um enfoque prático, baseado em exercícios e análise de situações familiares aos participantes.

Os participantes serão desafiados a desenvolver uma visão crítica em relação aos temas e técnicas abordados e a perspetivar o impacto da aplicação das aprendizagens no contexto de trabalho

A orientação do curso fará apelo a uma pedagogia ativa baseada em exercícios de aplicação e síntese dos elementos teóricos fornecidos, análise de casos; discussões dirigidas com participação ativa do grupo; debates e troca de experiências e simulações de situações identificadas como representativas do contexto profissional.



## Pontos fortes

Este curso oferece um desenvolvimento prático e integrado de melhores práticas de atração e retenção de talento.





## Datas 2026 - Référence 336.4



Últimas inscrições



Realização garantida

De 5 fev a 11 fev

De 24 mar a 27 mar

De 29 set a 2 out

De 27 out a 30 out