

A intuição, uma ferramenta de recrutamento fantástica... para se enganar

Frédéric Le Pennec · 9 de outubro de 2024



Confiar em seu instinto para recrutar Business Managers expõe a vieses cognitivos onerosos. Métodos estruturados e critérios objetivos permitem tornar as decisões mais confiáveis e melhorar a qualidade das contratações.

Recrutar Business Managers é um exercício delicado, verdadeiro pivô do sucesso de toda empresa de consultoria. No entanto, muitas vezes é tentador confiar em seu instinto, pensando que a experiência e um "bom pressentimento" são suficientes para identificar o candidato ideal. No entanto, essa confiança excessiva na intuição pode se revelar perigosa. De fato, ela abre a porta para vieses cognitivos que podem distorcer o julgamento e levar a erros de recrutamento dispendiosos.

Por que a intuição não é um método confiável

A intuição não é uma ferramenta neutra. É frequentemente influenciada por nossos preconceitos inconscientes, nossas experiências passadas e nossos próprios vieses. Por exemplo, é natural se sentir mais confortável com candidatos que se parecem conosco, que compartilham nossos interesses ou que têm uma trajetória semelhante. Mas é realmente um indicativo de sucesso para o cargo? Nem sempre. Esses vieses podem nos fazer perder talentos que, embora um pouco diferentes do que imaginávamos, poderiam ter proporcionado um verdadeiro valor agregado à equipe.

Viés de confirmação: um perigo invisível

O viés de confirmação é um clássico: uma vez formada a primeira impressão, tendemos a buscar informações que confirmem essa intuição enquanto ignoramos aquelas que a contradizem. Por exemplo, se um candidato agrada logo no início da entrevista, você pode superestimar suas respostas positivas e minimizar aquelas que revelam lacunas. É uma ladeira escorregadia que leva a decisões pouco objetivas.

Viés de similaridade: a ilusão da compatibilidade

Todos nós tendemos a preferir pessoas que se parecem conosco. É humano, mas também é uma armadilha. O viés de similaridade leva a recrutar perfis que compartilham nossa própria trajetória, nossos interesses ou nossa maneira de pensar. Isso pode limitar a diversidade de perspectivas dentro da equipe, mesmo quando uma abordagem nova ou complementar seria frequentemente benéfica para o desempenho global.

Viés de halo: atenção ao brilho enganoso

Outro viés frequentemente observado durante os recrutamentos é o viés de halo. Se um candidato se destaca por uma qualidade particular (excelente comunicação, experiência em uma grande empresa, etc.), é fácil deixar essa qualidade brilhar a ponto de obscurecer possíveis fraquezas. No entanto, um bom comunicador não é necessariamente um bom gestor, e ter trabalhado em uma grande empresa não garante a capacidade de performar em um ambiente de consultoria dinâmico.

A solução? Apostar na objetividade

Diante desses vieses, é imperativo contar com critérios objetivos e métodos de avaliação rigorosos. Antes de iniciar o processo, certifique-se de ter definido claramente as competências técnicas necessárias para o cargo, as qualidades interpessoais desejadas, bem como os objetivos a serem alcançados.

Ferramentas como entrevistas estruturadas, estudos de caso e testes de competências permitem comparar os candidatos com bases concretas, limitando assim a influência de impressões subjetivas. Paralelamente, analisar o desempenho dos Business Managers já em exercício pode fornecer dados valiosos para ajustar seus critérios e melhorar a qualidade de suas contratações no futuro.

A importância da colaboração no processo de recrutamento

O recrutamento nunca deve depender de uma única pessoa. Envolver vários membros de sua equipe permite confrontar diferentes pontos de vista e reduzir o impacto dos vieses individuais. Além disso, promover trocas abertas e feedback ao longo do processo ajuda a garantir uma avaliação mais equilibrada e justa.

Aprender com seus erros: uma etapa fundamental

Por fim, não negligencie a importância de uma avaliação de experiências anteriores em erros de recrutamento. Identificar os sinais que você pode ter perdido ou os vieses que influenciaram seu julgamento permitirá ajustar suas práticas e evitar repetir os mesmos erros.

Recrutar Business Managers confiando apenas na intuição é uma estratégia arriscada. Para maximizar suas chances de sucesso, é essencial contar com métodos estruturados, critérios claros e análise de dados. Ao agir assim, você não só reduz o impacto dos vieses cognitivos, mas também melhora a qualidade geral de suas contratações.