



Inovação no Recrutamento

CONSTRUINDO FUTUROS MELHORES

Ferramentas de avaliação para construção de lista curta ou entrada para a fase de entrevista (usado para posições-chave)



- **Teste de Julgamento Situacional** – por meio de vários cenários de gestão, analisa a perspicácia dos candidatos para avaliar situações gerenciais de desafio
- **Questionário de personalidade ocupacional** – avalia traços de personalidade que são relevantes para os ambientes de trabalho (por exemplo, apoiar e cooperar, interagir e realizar apresentações, analisar e interpretar, organizar e executar, adaptar e gerenciar)
- **Teste de Pensamento Crítico** - avalia a capacidade dos candidatos de identificar e analisar problemas e identificar informações relevantes, chegando a uma conclusão lógica e apropriada
- **Relatórios 360° e feedback** - feedback de supervisores, chefia imediata e colegas sobre as competências de um candidato
- **MHS EQ-i. 2** - teste de inteligência emocional (usado principalmente em programas para jovens)
- **Avaliações adicionais variadas** feitas por empresas de pesquisa/headhunter
- **Verificação de referência sólida** com sondagem em áreas específicas
- **Testes técnicos escritos por meio de ferramenta online** (pontuação às cegas para evitar preconceitos, flexível para avaliadores)
- **Entrevistas de vídeo assíncronas** (flexíveis e eficientes para grande escala, em diferentes fusos horários, personalizáveis para vários meios de comunicação, etc.)



Avaliação final dos candidatos pré-selecionados



- **Entrevista baseada em competências** - entrevistas comportamentais e situacionais destinadas a avaliar as competências dos candidatos de acordo com a Estrutura de Competências do PNUD
- **Desk review**- principalmente postos internos
- **Entrevista baseada em pontos fortes (usada principalmente na avaliação do Graduate Programme)** - entrevista projetada para identificar os pontos fortes e motivadores para o trabalho que são inatos aos candidatos – estuda-se também misturar ao padrão CBI para outras posições
- **Centros de Seleção para posições rotacionais (Representante Residente - RR, Representante Residente Adjunto - DRR, OMs)** usando simulações próximas à realidade avaliadas por profissionais
- **Centro Virtual de Avaliação do Graduate Programme (Estudos de Caso e Exercícios em Grupo)**
- **Sólida verificação de referências para comprovação em áreas específicas**
- **“Clear checks”**

- **Dilema qualidade vs velocidade** - Redução do tempo de contratação de 90 para 80 dias





RR e DRR do PNUD Centros de Seleção

CONSTRUINDO FUTUROS MELHORES

O PNUD transformou sua abordagem de planejamento de sucessão desde a desvinculação RC-RR em 2018

Garantir a continuidade e talento certo em posições-chave

- Dois exercícios anuais de rotação para os cargos de Representante Residente (RR) e Representante Residente Adjunto (DRR) ocupados com sucesso (2020 e 2021)
- Junho de 2021 a ARE teve:
 - 19 RR postos com 56 candidatos
 - 25 DRR postos com 64 candidatos

Forte abordagem corporativa com foco na diversidade

- Processo multicamadas com painéis de seleção corporativa e Comitê de Seleção Corporativo
- Garantir a diversidade entre RRs/DRRs

	Female	Male	North	South
RR	64 (52%)	58 (48%)	60 (49%)	62 (51%)
DRR	63 (49%)	65 (51%)	33 (26%)	95 (74%)

* Em abril de 2021

Facilitando a mobilidade

- Mobilidade como um elemento-chave da experiência de carreira do PNUD
- Tendência de crescimento de movimentos entre departamentos e oportunidades internacionais para Oficiais Nacionais
- Junho de 2021 a ARE teve:
 - 8 movimentos entre departamentos nas seleções RR, incluindo 2 da Central BX; 12 nas seleções DRR, com 7 da Central BX
 - 2 NOs selecionados como DRRs pela primeira vez

Nova abordagem para gestão de carreira

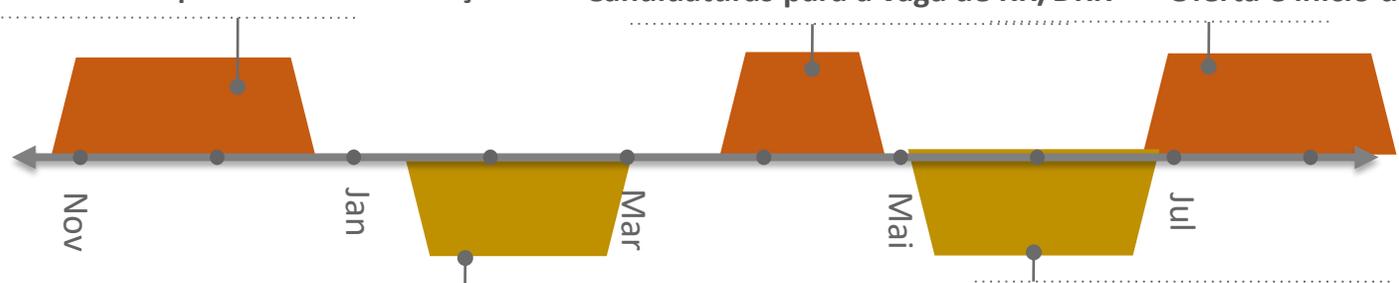
- Maior transparência com o fim do processo de indicação do RR/DRR para o Centro de Seleção
- Mais de 700 inscrições para RR/DRR AC em fevereiro de 2021
- Nova estrutura de gerenciamento de carreira com exemplos de critérios e caminhos de preparação para RR e DRR

RR/DRR Centro de Avaliação e Processo Seletivo

Candidaturas para o Centro de Seleção

Candidaturas para a vaga de RR/DRR

Oferta e início dos trabalhos



Centro de Avaliação Virtual

Lista Curta / Seleção (decisão)

PRÓXIMOS PASSOS

- Implementação do exercício de **Revisão de Talentos** para identificar os melhores e aprimorar o fluxo das lideranças futuras
- Integração entre mobilidade e estabelecimento de **outros locais de posições de rotação**, por exemplo, Gerentes de Operações
- **Oportunidades de desenvolvimento de carreira** para garantir o fornecimento de talentos para funções-chave
- **Melhorias** no processo ARE atual com base nas lições aprendidas





Graduate Programme PNUD

CONSTRUINDO FUTUROS MELHORES

Objetivos



Como parte fundamental da Estratégia de Pessoas para 2030 do PNUD e da estratégia de aquisição de talentos corporativos do futuro, o Graduate Programme irá:

- **Fortalecer a capacidade organizacional** em áreas onde há uma lacuna atual ou previsível em competências e habilidades, com foco na capacidade do PNUD em apoiar a Agenda 2030, aceleração dos ODS e um papel integrador efetivo.
- **Aumentar a diversidade da força de trabalho do PNUD** e dar oportunidades a candidatos talentosos de grupos mais vulneráveis. Isto complementa programas já existentes (JPO, estágio, bolsa).
- **Construir um canal de talentos** de profissionais comprometidos para o #nextgeneration PNUD e o setor de desenvolvimento internacional, atraindo e engajando jovens no trabalho da organização.



Estrutura do programa: principais recursos



- **Implantar** dois ciclos de 2 anos (coortes). Contratar graduados no nível P1, com o objetivo de que os participantes saiam para cargos nacionais ou internacionais após a conclusão do programa.
- **Um mínimo de 10 participantes por coorte** implantado por dois anos em uma função **por dois anos** no país, escritórios regionais e HQ, e/ou determinadas áreas de trabalho.
- **As agências financiam os cargos** com foco em áreas onde há uma necessidade de conhecimento ou habilidades adequadas para um recém-formado.
- **Os custos** relacionados à atração e seleção, integração, aprendizagem e desenvolvimento, gerenciamento e administração do programa são financiados de forma centralizada.
- **Tem como alvo grupos selecionados:** diversidade e inclusão, grupos sub-representados não cobertos por outros programas.
- **Limitado a novos graduados** (Mestrado + máximo de 1 ano de experiência relevante após o Mestrado, Bacharelado com mínimo de 2 anos e máximo de 3 anos de experiência profissional).
- Dois **caminhos diferentes** direcionando as funções com base na escassez de habilidades e prioridades: Política e Programa, Operações Corporativas.



Abordagem de avaliação e seleção



- A Cappfinity foi selecionada por seu histórico em recrutamento de recém-formados, bem como em outros níveis de recrutamento para empresas globais líderes de mercado
- Acesso a um Sistema de Rastreamento de Candidatos (ATS) para lidar com um grande volume de candidaturas
- Teste multifásico para uma ampla gama de competências relevantes
- Envolvimento próximo dos escritórios participantes no desenho, triagem e no centro de avaliação virtual, selecionando candidatos para o *pool* do Graduate Programme
- Testes rigorosos e válidos (com base em resultados comprovados)
- Controlar verificações de impacto adverso no aspecto de inclusão e diversidade
- Adquirir aprendizado para a segunda coorte



Avaliação multifásica



- Teste da 1ª fase “Capptivate”: questões baseadas em cenários mapeadas pelos valores, comportamentos e estrutura de sucesso do PNUD.
- Teste da 2ª fase “Simular”: “Na bandeja” para simular uma compreensão do trabalho do PNUD, incluindo a avaliação de habilidades de apresentação em vídeo
- Teste da 3ª fase “Centro de Avaliação Virtual: Composto por Estudo de Caso, Exercício em Grupo e Entrevista baseada em Pontos Fortes; Envolvendo 33 assessores do PNUD: DRR, Gerente de Operações, colegas de RH



Processo seletivo

