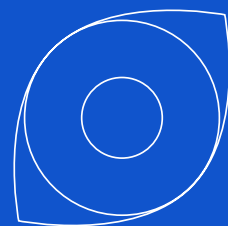


STANTON CHASE

Como escolher a consultoria certa de executive search



stantonchase.com

Você precisa contratar um executivo sênior e está considerando recorrer a uma consultoria de executive search. Veja o que é importante saber.

As consultorias de executive search são especializadas em identificar e atrair profissionais para cargos de liderança. Elas contam com experiência, redes de relacionamento e recursos para encontrar candidatos que talvez não estejam buscando ativamente uma nova oportunidade, mas que podem ser ideais para sua organização. Diante de tantas opções, escolher a consultoria certa pode fazer a diferença entre uma excelente contratação e uma decisão de alto custo.

Se você nunca trabalhou com uma consultoria de executive search, este guia ajudará a entender o que diferencia as melhores empresas das medianas. Ele apresenta o que observar, o que evitar e como conduzir o processo de escolha a seu favor.



Quando recorrer a uma consultoria de executive search

Algumas situações pedem uma busca executiva dedicada, conduzida por uma consultoria experiente e contratada para esse projeto. Por exemplo, quando:

Você busca executivos que não estão em busca ativa de uma nova oportunidade

Os líderes mais bem-sucedidos não costumam consultar sites de vagas: eles lideram unidades de negócios bem-sucedidas em empresas concorrentes ou constroem seus próprios negócios. Abordá-los exige profissionalismo e credibilidade no setor, desenvolvidos por consultorias com presença consolidada no mercado. Para atrair alguém que já tem sucesso em outra organização, você precisa de consultores capazes de estabelecer contato de forma respeitosa e convincente.

A posição exige uma especialização rara no mercado

Pode ser um líder de P&D em biotecnologia que tenha conduzido três medicamentos à aprovação da FDA, um executivo de varejo que tenha expandido operações para mercados asiáticos ou um CFO com experiência após um IPO. Certas competências são simplesmente escassas. As melhores consultorias passaram décadas construindo relacionamentos nessas áreas especializadas e dão acesso a redes de talentos que levariam anos para desenvolver internamente.

A confidencialidade é importante para sua estratégia de negócios

Às vezes, as contratações mais importantes são justamente aquelas sobre as quais os concorrentes não podem saber. Talvez sua empresa esteja entrando em um novo mercado, adquirindo negócios ou desenvolvendo capacidades que criarão sua próxima vantagem competitiva. Consultorias de alto nível entendem que a discrição protege informações estratégicas e sabem conduzir buscas sem revelar seus planos.

O prazo para contratar exige foco e dedicação

Quando uma oportunidade de mercado não pode esperar, você precisa de profissionais de busca executiva que se dediquem às suas prioridades. Enquanto a equipe interna cuida das necessidades cotidianas de recrutamento, consultores especializados podem conduzir as contratações mais importantes com a urgência e a atenção que elas merecem. Oportunidades de alto valor exigem recursos à altura.

Você vai contratar pela primeira vez um executivo para uma área crítica

Desenvolver novas capacidades — seja ao contratar seu primeiro diretor de tecnologia, entrar em mercados internacionais ou iniciar uma estratégia de aquisições — exige alguém que já tenha estruturado áreas ou iniciativas semelhantes com sucesso. A consultoria certa ajuda a identificar quais experiências anteriores realmente importam para o contexto da sua empresa.

Você disputa talentos em mercados altamente competitivos

Em setores nos quais os profissionais de maior destaque têm várias opções, a forma de apresentar a oportunidade faz diferença. Trabalhar com consultorias respeitadas sinaliza aos candidatos que sua organização merece ser considerada. Isso ajuda a posicionar sua oportunidade de maneira atraente para pessoas que podem escolher.

Você quer criar vantagens duradouras com lideranças mais qualificadas

As empresas de maior sucesso fortalecem sistematicamente suas equipes de liderança. Isso exige parceiros de busca executiva que conheçam seu negócio o suficiente para identificar profissionais que outros não percebem, ajudem a antecipar necessidades na estratégia de talentos e se tornem parceiros de confiança na formação da equipe executiva que sustentará a próxima fase de crescimento.

Quando recorrer a uma consultoria de executive search

- 1 Você busca executivos que não estão em busca ativa de uma nova oportunidade.
- 2 Precisa de uma especialização rara no mercado.
- 3 A confidencialidade é importante para sua estratégia de negócios.
- 4 Precisa avançar com uma contratação estratégica em prazo curto.
- 5 Vai contratar pela primeira vez um executivo para uma área crítica.
- 6 Disputa talentos em mercados altamente competitivos.
- 7 Quer construir vantagens duradouras com lideranças mais qualificadas.

O que diferencia as boas consultorias das excelentes

As consultorias de executive search não são todas iguais. Veja o que mais importa:

O consultor responsável, não apenas a marca

O consultor responsável pelo seu projeto importa mais do que o nome da consultoria. Você precisa de alguém que conheça profundamente seu setor, entenda seus desafios, fale a sua linguagem e tenha relacionamentos sólidos com o tipo de profissional que deseja contratar.

Peça para conhecer quem de fato conduzirá a busca. Se a consultoria tentar vender sua reputação sem apresentar o consultor responsável, considere isso um sinal de alerta.

Processo e metodologia comprovados

Boas consultorias seguem uma abordagem estruturada para encontrar e avaliar candidatos. Devem explicar seu processo com clareza e mostrar como avaliam não só as competências técnicas, mas também o alinhamento cultural e o potencial de liderança.

Procure empresas que usem diferentes métodos de avaliação — entrevistas por competências, referências, instrumentos psicométricos, estudos de caso e outros. Elas também devem ter um histórico verificável de contratações bem-sucedidas.

Atuação como parceiro estratégico

As melhores consultorias pensam além do preenchimento da posição atual. Elas oferecem inteligência de mercado, apoiam o planejamento sucessório e constroem relacionamentos de longo prazo. Interessam-se pelo seu negócio, não apenas pelo fechamento de um projeto.

Você precisa de uma empresa que faça boas perguntas sobre sua cultura, seus objetivos de negócios e seus desafios de liderança. Se começar a falar de candidatos antes de compreender seu contexto, continue procurando.

Da boa consultoria à excelente

BOAS CONSULTORIAS	CONSULTORIAS EXCELENTES
Apoiam-se na reputação sólida e no nome consolidado da empresa.	Valorizam a reputação da empresa, mas também priorizam a experiência e a capacidade do consultor responsável.
Têm metodologias de busca comprovadas e estruturadas.	Adaptam metodologias comprovadas às necessidades específicas de cada cliente.
Concluem as buscas com sucesso e mantêm o relacionamento com os clientes.	Constroem parcerias duradouras e contribuem com inteligência de mercado e estratégia de negócios.
Comunicam-se regularmente, com atualizações de andamento e progresso.	Mantêm uma comunicação transparente e proativa e estão sempre acessíveis.

Ambas são boas opções, mas as melhores consultorias vão além e alcançam resultados extraordinários.

Atenção a estes sinais de alerta

Empresas com esse nível de exigência merecem parceiros de busca executiva à altura de seus padrões. Infelizmente, nem toda consultoria que afirma atuar em executive search oferece o profissionalismo e a capacidade de que organizações bem-sucedidas precisam. Estes são os sinais de que uma empresa talvez não mereça sua confiança:

Abordagens genéricas

Se a consultoria usa o mesmo processo em todas as buscas, independentemente do setor ou da posição, provavelmente não tem a especialização de que você precisa. Boas empresas adaptam sua abordagem à situação específica de cada cliente.

Problemas de comunicação

Demora para responder, respostas vagas ou relutância em explicar a metodologia são maus sinais. Você trabalhará de perto com essas pessoas durante meses. Se a comunicação é ruim na fase comercial, dificilmente melhorará depois.

Prometer uma equipe e entregar outra

Algumas consultorias prometem que sócios seniores conduzirão a busca, mas depois a repassam a profissionais juniores. Saiba exatamente quem trabalhará no projeto e qual será o papel de cada pessoa.

Promessas irrealistas

Desconfie de empresas que garantem preencher qualquer posição ou prometem prazos irreais. A busca executiva é complexa, e consultorias sérias discutem os possíveis desafios desde o início.

Alta rotatividade de consultores

Se a consultoria tem alta rotatividade, você pode acabar com outro profissional no meio da busca. Pergunte sobre a retenção da equipe e há quanto tempo os principais integrantes trabalham na empresa.

Pressão por uma decisão imediata

Quando a consultoria pressiona você a assinar imediatamente ou não lhe dá tempo para avaliar a proposta, pode estar priorizando o fechamento do contrato. Boas consultorias dão espaço para uma decisão informada.

Foco apenas no preço

Empresas que destacam honorários baixos ou enfatizam continuamente a economia de custos muitas vezes sacrificam a qualidade em outras etapas. Uma busca executiva bem-feita exige investimento significativo de tempo e recursos.

Exagero sobre o tamanho do banco de dados

Consultorias que se gabam de ter milhões de executivos cadastrados geralmente dependem demais da tecnologia e de menos dos relacionamentos. Os melhores candidatos muitas vezes nem constam de um banco de dados.

Ausência de uma política clara de off-limits

Consultorias respeitáveis têm regras claras sobre o recrutamento em empresas clientes, especialmente as atendidas recentemente. Se não conseguem explicar de quais empresas estão impedidas de recrutar profissionais, ou parecem dispostas a buscar candidatos em qualquer lugar, isso é um problema.

Etapas decisivas conduzidas por profissionais juniores

Se associados ou pesquisadores conduzem entrevistas finais ou reuniões com clientes, talvez falte capacidade sênior na consultoria. Você está pagando pela experiência de profissionais do nível de sócio.

Frases de alerta ditas por consultorias de busca executiva



“Garantimos preencher qualquer posição em 30 dias.”

A busca executiva é complexa. Consultorias sérias discutem os possíveis desafios.



“Temos milhões de executivos em nosso banco de dados.”

Os melhores candidatos muitas vezes não estão em bancos de dados. Relacionamentos importam mais.



“Nossos honorários são os mais baixos do mercado.”

Uma busca de qualidade exige investimento significativo. Um preço muito baixo costuma indicar cortes em etapas importantes.



“Usamos o mesmo processo comprovado em todas as buscas.”

Boas consultorias adaptam a abordagem à sua situação específica.



“Podemos recrutar em qualquer empresa. Não temos restrições.”

Consultorias respeitáveis respeitam sua política de off-limits para proteger os clientes atendidos.



“Você precisa assinar hoje para garantir esse preço.”

Pressionar por uma decisão imediata é um sinal de alerta. Uma boa consultoria dá tempo para avaliar a proposta.



“Não precisamos entender a cultura da sua empresa.”

O alinhamento cultural é importante. A consultoria deve fazer perguntas detalhadas sobre a sua organização.

Se ouvir essas frases, continue procurando um parceiro melhor.

Como avaliar possíveis parceiros de recrutamento executivo

Comece selecionando três ou quatro consultorias. Veja como avaliá-las:

Verifique o histórico de resultados

Peça exemplos específicos de projetos semelhantes já concluídos. Boas consultorias apresentam casos, respeitando a confidencialidade, e indicam clientes que possam dar referências sobre seu trabalho.

Avalie a rede de relacionamentos

Os melhores consultores de busca executiva mantêm relacionamentos sólidos nos mercados em que atuam. Devem conseguir conversar sobre movimentações recentes, tendências de remuneração e os profissionais de maior destaque nas áreas relevantes.

Entenda o processo

Peça uma explicação de todas as etapas do projeto. Como os candidatos são identificados? Qual é a metodologia de avaliação? Como são verificadas as referências profissionais dos candidatos? Boas consultorias são transparentes quanto à sua abordagem.

Avalie o alinhamento cultural

Você trabalhará de perto com essas pessoas, muitas vezes sob pressão. Elas entendem seu negócio? Você confia nelas? Fazem perguntas pertinentes? O alinhamento cultural é tão importante na escolha da consultoria quanto na avaliação de candidatos executivos.



O que procurar em um parceiro de executive search

1

Reservam duas horas ou mais para as reuniões iniciais e fazem perguntas detalhadas.

Consultorias de qualidade investem tempo para entender seu negócio antes de propor soluções.

2

Fornecem avaliações escritas e detalhadas de cada candidato.

Apresentam mais do que currículos: avaliam de forma abrangente a adequação à posição, os pontos fortes e os aspectos que merecem atenção.

3

Verificam as referências profissionais em profundidade, com perguntas específicas.

Investigam o desempenho anterior a fundo, em vez de apenas confirmar datas de emprego.

4

Atualizam você regularmente, sem que seja necessário cobrar.

Reuniões periódicas de acompanhamento e relatórios detalhados de progresso mantêm você informado.

5

Compartilham inteligência de mercado e dados de remuneração.

Ajudam você a entender o mercado de talentos, além de apresentar candidatos.

6

Acompanham a entrada e a integração do executivo contratado.

O trabalho não termina com a oferta. A consultoria ajuda a garantir uma transição tranquila para o novo líder.

7

Mantêm o relacionamento e fazem contato regularmente.

Consultorias de excelência são parceiras de longo prazo e ajudam com sucessão, avaliações de liderança, liderança interina e necessidades futuras.

Procure consultorias que demonstrem essas práticas de forma consistente.

Perguntas a fazer antes de contratar uma consultoria de executive search

Estas perguntas específicas ajudarão você a escolher:

Sobre o consultor

- Quem, especificamente, conduzirá nossa busca?
- Quantas buscas essa pessoa conduz ao mesmo tempo?
- Qual é sua experiência no nosso setor?
- Podemos conversar com clientes recentes?

Sobre o processo

- Como vocês identificam candidatos que não estão buscando uma nova posição?
- Qual é o prazo habitual para uma busca como esta?
- Como avaliam o alinhamento cultural?
- O que acontece se a contratação não der certo?

Sobre os resultados

- Qual é a taxa de conclusão de buscas como esta?
- Podem apresentar exemplos específicos de buscas semelhantes?
- Quais desafios vocês preveem para nossa busca?

Prepare a parceria para dar certo

Depois de escolher uma consultoria, veja como fazer a parceria funcionar:

Forneça informações completas

Quanto mais contexto você oferecer à consultoria, melhor ela poderá ajudar. Compartilhe seus planos estratégicos, organogramas e avaliações francas sobre a cultura e os desafios da empresa.

Não tente apresentar a oportunidade como melhor do que realmente é. Bons consultores descobrirão a situação real de qualquer forma e não conseguirão representar sua empresa adequadamente perante os candidatos se não tiverem o quadro completo.

Defina claramente o que é sucesso

Além dos requisitos básicos da posição, como será medido o sucesso? Quais indicadores importam? Que tipo de pessoa prospera em seu ambiente? Quanto mais claras forem as expectativas, melhores serão os resultados.

Mantenha-se envolvido

A busca executiva não pode ser delegada por completo. Reserve tempo para trabalhar com a consultoria, especialmente nas etapas iniciais. Analise prontamente os perfis dos candidatos e ofereça feedback detalhado. Seu envolvimento influencia diretamente a qualidade dos resultados.



Lista de verificação para escolher sua consultoria de executive search

Ao tomar a decisão final, dê preferência a empresas que ofereçam:

- ☐ **Conhecimento do setor:** Conhecem seu setor e conseguem demonstrar experiência relevante.
- ☐ **Consultores experientes:** O profissional responsável pela busca tem um histórico comprovado.
- ☐ **Metodologia clara:** Conseguem explicar o processo e a abordagem de avaliação.
- ☐ **Boas referências:** Clientes recentes as recomendam sem hesitar.
- ☐ **Compreensão da cultura:** Dedicam tempo a entender sua organização.
- ☐ **Apoio contínuo:** Interessam-se por uma parceria de longo prazo, além da contratação atual.
- ☐ **Comunicação transparente:** Fornecem atualizações regulares e respondem às dúvidas com abertura.

STANTON CHASE

Seu parceiro em liderança

stantonchase.com