

5 erros graves na atração e gestão de empregados

As empresas brasileiras vivem um momento complexo: embora existam soluções extraordinárias que podem tornar mais produtivas uma série de atividades, uma boa parte ignora esse cenário e segue fazendo as coisas da mesma forma como eram feitas há 30 anos.

Quer um exemplo? Antes do evento da Internet, as empresas recebiam currículos pelos Correios ou por fax, o que exigia do RH a leitura desses currículos e o destaque das aptidões dos candidatos por meio de canetas de diferentes cores. Passadas essas três décadas, a despeito da existência de sistemas de gestão de recrutamento e seleção que aplicam filtros aos currículos recebidos, muitas empresas ainda recebem currículo por e-mail,



imprimem currículos e selecionam os diferenciais dos candidatos por meio de canetas coloridas.

“(...) muitas empresas ainda recebem currículo por e-mail, imprimem currículos e selecionam os diferenciais dos candidatos por meio de canetas coloridas.”

Segundo Cezar Tegon, presidente da Elancers, empresa líder no segmento de sistemas de gestão de recrutamento e seleção, isso se deve à formação ainda precária dos profissionais de RH, que temem utilizar tecnologia para melhorar seus processos operacionais. Nesta matéria apontamos os 5 erros mais comuns praticados pelas áreas de RH das empresas em função do desconhecimento das novas tecnologias de informação disponíveis para o setor.

Erro 1: Publicar uma vaga não garante a contratação do melhor candidato

Muitas empresas acreditam que para encontrar um bom candidato basta publicar a vaga em jornais ou em sites que oferecem vagas como o LinkedIn, por exemplo. Mas **publicar uma vaga é apenas o início de um processo e não seu fim**. Publicações como essas podem resultar em 700, 800, 1.000 ou 2.000 currículos, especialmente em momentos como este, de alto desemprego. Esses currículos chegam por e-mail e exigem que o RH imprima esse material e avalie os currículos um por um. Como isso é impraticável, a empresa acaba avaliando os primeiros 50 e ignora os outros, não dando retorno a candidato algum. Sistemas de recrutamento como o da Elancers permitem que a empresa aplique filtros aos 2.000 currículos selecionados e identifique aqueles que mais se adaptam à vaga, gerando respostas automáticas a todos os candidatos inscritos. Essa funcionalidade reduz o tempo de seleção e a quantidade de pessoas envolvidas na análise de currículos.

Erro 2: Para “descomplicar”, a empresa contrata por indicação



Para fugir da necessidade de publicar vagas e analisar currículos, muitas empresas optam pela indicação de candidatos por parte dos empregados. Há até aquelas que remuneram aqueles empregados que indicaram um nome selecionado. Embora esta possa ser uma alternativa, a contratação por indicação gera, a médio prazo, uma força de trabalho comprometida por indicações, ou seja, as pessoas têm relações que transcendem o trabalho. Isso

acaba gerando um grupo de pessoas onde o desempenho não é o principal mérito, mas sim as relações de amizade. A longo prazo, isso afeta dramaticamente o desempenho da empresa. O sistema da Elancers permite a indicação interna de candidatos, mas essa indicação se soma aos currículos recebidos e vai participar do processo de seleção junto aos demais.

Erro 3: Empresa publica as vagas apenas quando busca um empregado

Muitas empresas, inclusive as maiores do Brasil, publicam vagas e recebem currículos apenas quando estão precisando de candidatos. Esse é um erro gravíssimo, pois deixa a empresa a mercê dos momentos do mercado. Essas empresas ignoram o fenômeno de “employer branding”, ou seja, deixam de usar o poder de sua marca para atrair candidatos. Nesse sentido, o sistema da Elancers permite criar uma base exclusiva de currículos, que vai dar à empresa um patrimônio precioso, ou seja, milhares de currículos de pessoas que querem trabalhar na empresa e que valorizam sua marca. Clientes da Elancers como o Grupo Pão de Açúcar, por exemplo, já criaram bases exclusivas de currículos com quase 1 milhão de candidatos potenciais, que a empresa consulta sempre que busca um candidato sem precisar recorrer à publicação de vagas. Para complicar, muitas empresas contratam soluções de mercado que embora publiquem vagas e enviem candidatos não geram bases exclusivas de currículos, o que é um enorme desperdício de dinheiro. Isso porque os currículos capturados pela publicação da vaga não pertencem à empresa que contrata, mas sim à fornecedora do serviço de recrutamento.



The screenshot shows the recruitment page for GPA. At the top left is the GPA logo. Below it, the word "CANDIDATOS" is displayed in a light blue box. To the left of the main content is a vertical navigation menu with a blue background and white text, containing the following items: "trabalhe conosco", "Página inicial", "Cadastre-se", "Alterar dados", "Veja nossas vagas", "Suporte técnico", and "Acesso de Funcionários". The main content area has a heading "Trabalhe no GPA" followed by three paragraphs of text describing the company and its hiring process. At the bottom, there is a section titled "Negócios do Grupo" with five logos: multi varejo, ASSAI Atacadista, viavarejo, Cnova, and GPA Malls.

Erro 4: Empresa não faz recrutamento interno porque não tem solução técnica para isso

O recrutamento interno é uma importante ferramenta de recrutamento, pois acaba gerando mobilidade de carreira entre os empregados. Esse é um componente que ajuda a reter talentos, uma vez que as pessoas percebem que a empresa gera oportunidades em função da promoção dos melhores talentos. Mas a maioria das empresas ignora o recrutamento interno porque não tem um sistema que faça isso de modo eficiente, sem prejuízos para a empresa. Uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, o Grupo Algar, tem como valor investir no recrutamento interno e usa o sistema da Elancers com esse objetivo. Quando a empresa promove seus empregados, permitindo que eles se candidatem a vagas internas, acaba retraindo seus talentos, que acham melhor seguir carreira na empresa do que arriscar em novas oportunidades de mercado.



Erro 5: Empresa gasta muita energia com o operacional do RH

O Brasil tem uma taxa média de *turnover* de 37% ao ano segundo dados do IBGE. Considere uma empresa com 100 empregados. Isso significa que essa empresa terá que substituir 37 empregados todos os anos. Publicar vagas, selecionar candidatos, entrevistar candidatos, escolher os indicados, enviar seus dados para a gestão de folha de pagamentos, treinar os selecionados, avaliar esses desempenhos e começar tudo de novo no ano seguinte.

Hoje há sistemas de RH, como o e-Gestão de Pessoas, da Elancers, que tratam de todas as questões operacionais do RH, permitindo que os profissionais da área se dediquem a ações de maior valor como o treinamento, a avaliação de desempenho e o recrutamento interno, por exemplo.

Mas a maioria das empresas brasileiras mantém suas áreas de RH presas às atividades operacionais por uma razão muito simples: o próprio RH quer que as coisas continuem dessa forma porque entendem que terceirizar o operacional pode "reduzir o poder do RH". Esse erro grave leva as áreas de RH a se envolverem com operações desnecessárias, que geram mais ônus do que bônus. Avaliar 1.000 currículos impressos toma um tempo extraordinário, que poderia ser usado na avaliação de desempenho de empregados visando promoções que vão gerar identificação dos empregados na empresa.



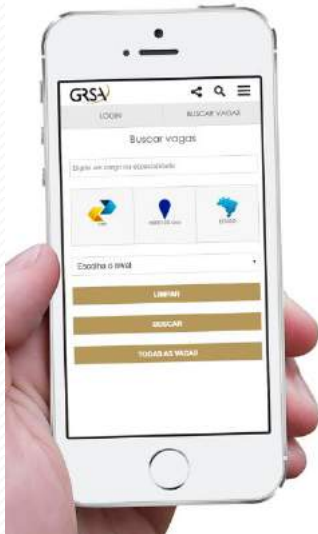
"(...)a maioria das empresas brasileiras mantém suas áreas de RH presas às atividades operacionais (...)"

A Elancers desenvolveu um sistema de gestão que integra todas as atividades operacionais de RH da empresa, cuidando não apenas do recrutamento e seleção, mas também da administração de atividades como movimentações, benefícios, treinamentos, avaliações de empregados, gestão do conhecimento, pesquisas, carreira e sucessões, requisições e até das interfaces entre os colaboradores.

A adesão a esses modelos de gestão eletrônica de atividades operacionais de RH vai diferenciar cada vez mais as empresas no futuro, uma vez que as empresas que tornarem suas áreas de RH mais eficientes vão atrair mais talentos, reter talentos e se diferenciar no mercado.

Segundo Cezar Tegon, a adoção de soluções digitais na gestão da atração, seleção, retenção de talentos é um caminho sem volta, mas precisa ser considerado pela direção da empresa, evitando assim que elas sejam adiadas em função de visões de mundo ultrapassadas que ainda imperam em algumas organizações.

Seu RH está preparado para o futuro?

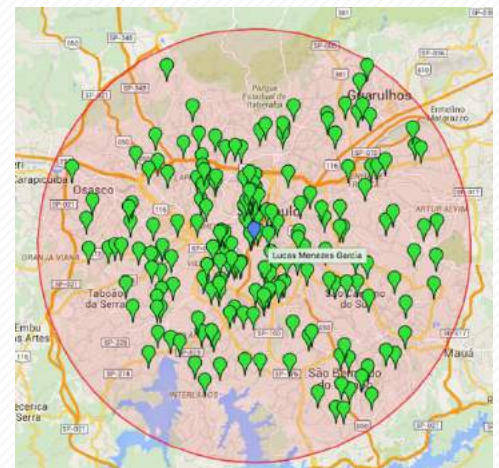


ACESSIBILIDADE

Acesso mobile tem a maior representatividade da história, além de democratizar o processo de recrutamento online, promovendo a inclusão de profissionais que hoje não possuem acesso a um computador mas tem um telefone. De qualquer smartphone é possível cadastrar o currículo, ver e candidatar-se as vagas, sem precisar instalar nada, tudo pelo próprio navegador.

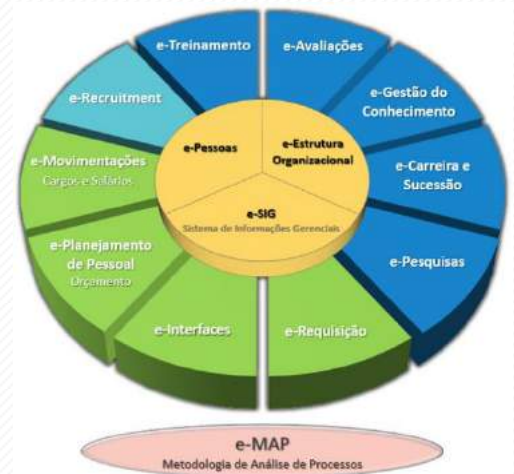
EFICIÊNCIA

Em poucos segundos o recrutador identifica, em um mapa, os profissionais que precisa naquela região. Não precisa usar faixa de cep. Isso reflete em economia com vale-transporte, agilidade no recrutamento e qualidade de vida.



GESTÃO DE PESSOAS

Avalie todos os processos de treinamento, conhecimento, benefícios e demais pilares relacionados a carreira de seus colaboradores. Implantação rápida e modular, totalmente na nuvem, em um sistema seguro e certificado. É o controle total de todo o seu capital humano.



Conheça todas as soluções da Elancers.

Inove em seu RH.

REQUISIÇÃO ONLINE 	INTEGRAÇÃO Com folha de pagamento 	WORKFLOW Inteligência nas contribuições 	GEOLocalização Encontre candidatos próximos a você 	BIG DATA Pesquisas por palavra chave 	RECRUTAMENTO Interno e retenção de talentos
------------------------------	---	---	--	--	---