



ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos

PESSOAS DE VALOR RH

O informativo da ABRH-Nacional

Nº 1171 - ANO 24 - QUINTA-FEIRA, 07 DE ABRIL DE 2011

RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

Tecnologia, para que te quero?

Ninguém contesta que as novas tecnologias se tornaram imperativas para as empresas, seja na linha de produção, no gerenciamento de processos, no desenvolvimento de novas soluções para o mercado ou no relacionamento com os *stakeholders*. RH não escapou disso. A despeito da resistência inicial, a área acabou por se render às facilidades tecnológicas. E a adesão vem crescendo. A atividade de recrutamento e seleção (R&S) serve como referência. Para dar uma ideia, na Vagas Tecnologia e na Elancers, empresas do segmento, houve um aumento de 75% no volume de anúncios de vagas em 2010 na comparação com 2009.

Boa parte desse crescimento se deve, claro, à economia aquecida e à consequente necessidade de agilizar a busca de novos profissionais. Mas os fornecedores de soluções em R&S também reconhecem que, quando comparado a cinco ou seis anos atrás, RH avançou na utilização de tecnologias, embora ainda não o faça em todo o seu potencial.

Um exemplo é a possibilidade de fazer recrutamento interno usando a mesma ferramenta que auxilia na busca de profissionais no mercado. “Nosso software foi criado com essa opção, mas somente há dois ou três anos as empresas passaram a usá-la de forma mais intensa. Elas perceberam ser mais vantajoso alocar para a posição certa a pessoa que já está dentro da empresa do que ir ao mercado buscar um novo profissional”, conta Luis Testa, gerente de Marketing da Vagas.

“Estamos no início do 'apagão profissional', e o recrutamento interno é uma das armas para reter talentos”, acrescenta Cezar Tregon, presidente da Elancers. Ele salienta que, apesar dessas e

outras vantagens, muitos profissionais ainda insistem em utilizar velhos métodos de R&S, inclusive currículos em papel. E, entre os que adotam as tecnologias, muitos o fazem parcialmente. “O R, do Recrutamento, é bem usado, mas o mesmo não acontece com o S, da Seleção, no qual o recrutador pode, por exemplo, registrar os laudos de cada candidato em todas as etapas, aplicar provas, avaliar perfil comportamental, fazer entrevistas on-line e consultar a qualidade de inscritos em gráficos 3D, entre outras possibilidades”, exemplifica.

Por que isso acontece? Segundo Tregon, pelo receio da perda de “poder”, uma vez que as informações passam a ser registradas no sistema e podem ser consultadas a qualquer momento. Mais que isso, na ausência do responsável, outro profissional pode dar sequência ao processo de R&S. “RH deve ter mais foco em gerenciamento do trabalho, mensurar o quanto as tecnologias beneficiam a empresa”, alerta.

Testa pondera. “Muitas empresas já utilizam os recursos avançados do nosso sistema, mas algumas se satisfazem com os serviços básicos. Isso acontece com qualquer tecnologia, como o telefone celular; algumas pessoas se dão por satisfeitas em utilizar apenas o serviço de ligação e SMS e outras já o usam como GPS, e-mail, etc.”

Independentemente dos motivos, a boa notícia, avalia Tregon, é que essas limitações estão com os dias contados, já que os profissionais que agora iniciam a carreira em RH praticamente nasceram com o computador debaixo do braço. Para eles, nada mais natural do que, em um processo de R&S, utilizar sistemas integrados a redes sociais ou que suportam videocurrículos, algumas das possibilidades oferecidas hoje.



Testa: adesão ao recrutamento interno



Tregon: receio da perda de “poder”

EMPRESA

RB lança programa interativo para atrair jovens talentos

A multinacional Reckitt Benckiser (RB), fabricante de produtos de limpeza, lançou uma campanha global para estudantes de graduação e recém-formados das áreas de marketing e administração com o objetivo de “vender” a empresa como ambiente de trabalho inovador no setor de bens de consumo.

Para atrair a atenção dos jovens, a campanha utiliza, inicialmente, games interativos em redes sociais e celulares. O primeiro jogo é o *powerR Brands* (disponível no Facebook), um teste virtual para quem busca trabalhar em um ambiente competitivo. Se resolver bem os desafios, o jogador pode se tornar o presidente global da empresa no game. Mais: o jovem que decorar e fotografar seu escritório virtual no jogo da forma mais criativa concorre a um iPad 2.

“A cultura da RB é muito diferente da maioria das organizações. As pessoas que se encaixam em nossa empresa são as que têm liberdade para agir, ritmo acelerado, disposição para construir e expor sua marca, e devem ser profundamente comerciais e ágeis. Nós oferecemos a elas um ambiente muito estimulante de trabalho, e isso não é para qualquer um. Quem tem essas características precisa saber quem somos nós”, diz Frederic Morlie, presidente da Reckitt Benckiser no Brasil.

Focada nas universidades Mackenzie, PUC e ESPM, de São Paulo, a campanha será realizada em mais nove países: Austrália, França, Alemanha, Índia, Itália, Paquistão, Rússia, Reino Unido e Estados Unidos.

Profissional Amigo gera 53 contratações

Em apenas sete meses, o programa Profissional Amigo, lançado pela incorporadora e construtora Rossi para incentivar a indicação de candidatos a vagas da empresa pelos próprios funcionários, recebeu cerca de 200 indicações que resultaram em 53 contratações.

CARREIRA

Nova contratação em T&D

Com 20 anos de experiência na área de RH e passagem por empresas como Kibon, Kimberly-Clark e Solvay, Waldomiro Sesso Filho (*foto*) é agora gerente de Treinamento e Desenvolvimento do Grupo Brasanitas.

Formado em Psicologia, com pós-graduação em Psicologia Social e MBA em Gestão de Pessoas, o executivo chega à empresa com a proposta de fortalecer ações de atração e retenção de talentos. Ele também vai consolidar as iniciativas de desenvolvimento profissional das empresas do grupo e da estrutura corporativa e intensificar atividades de RH no setor de operação da empresa. Entre suas metas, estão: incrementar o Programa de Formação da Supervisão Brasanitas, identificar programas de atualização profissional para a gestão da operação e apoiar as iniciativas de desenvolvimento da excelência da gestão e do planejamento estratégico do grupo.



Divulgação

SECCIONAIS EM AÇÃO

ABRH-RS confirma palestrantes para o CONGREGARH 2011

O educador Marival Chaves, o publicitário Washington Olivetto e o palestrante internacional Dan Millman são alguns dos nomes já confirmados para o CONGREGARH 2011, congresso de gestão de pessoas que a ABRH-RS vai realizar de 18 a 20 de maio, no centro de eventos da PUC-RS, em Porto Alegre.

Neste ano, o evento tem como tema a pergunta *É tempo de quê?*, com a proposta de promover uma reflexão sobre ações e soluções para as áreas de gestão das competências, desenvolvimento, retenção de talentos e gestão eficaz do tempo.

No dia da abertura, das 8h30 às 15h30, o CONGREGARH vai sediar o 2º Fórum de Gestão Pública, que, nesta edição, traz para o debate um tema polêmico: *Assédio Moral nas Organizações Públicas*. O encerramento do fórum ficará a cargo de Maria do Rosário, ministra-chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

Informações e inscrições:

Tel. (51) 3254-8258

www.abrhrs.org.br/congregarh2011

congregarh@abrhrs.org.br

Inscrições abertas para o Prêmio Ser Humano SC

Com o propósito de reconhecer empresas e profissionais que desenvolvem projetos e programas de valorização da gestão das pessoas, a ABRH-SC lançou, no dia 31 de março, a quarta edição do Prêmio Ser Humano SC.

As inscrições em três categorias – Gestão de Pessoas, Projetos Sociais e Trabalhos Acadêmicos – estão abertas até 11 de julho e a entrega dos trabalhos pode ser feita no período de 11 a 25 de julho.

Neste ano, o prêmio catarinense, que é itinerante, foi lançado em Brusque, onde também será realizada, no dia 28 de outubro, a cerimônia de premiação.

Informações e inscrições:

www.premioabrhc.com.br

www.abrhsc.org.br

CONARH ABRH • 2011
37º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas

GENTE EM AÇÃO - CONSTRUINDO RESULTADOS
15 a 17 de Agosto - Transamerica Expo Center - São Paulo

O Brasil atravessa um momento de grande crescimento e a demanda por respostas assertivas e pragmáticas aumenta na mesma proporção do mercado. É hora de agir. Para posicionar o profissional frente aos desafios que se desenharam no cenário globalizado, o CONARH ABRH, em sua 37ª edição, inova mais uma vez ao apresentar o tema central **Gente em Ação - Construindo Resultados** e uma programação em que os eixos foram especialmente pautados pela diversidade do seu público:

Profissionais de RH em cargos intermediários
Diretores / VPs de RH
Profissionais de RH da gestão pública
Gestores de pessoas em geral
Jovens profissionais de RH
Eixos por clientes

Para fazer sua inscrição e saber mais sobre as formas de participação, acesse www.conarh.com.br ou entre em contato através do telefone (11) 3124 8850

Promoção: **ABRH-NACIONAL** Associação Brasileira de Recursos Humanos
Copromoção: **ABRH-SP** Associação Brasileira de Recursos Humanos Integrante do Sistema Nacional ABRH

CONARH ABRH 2011
Feito sob medida para você!