

Recrutamento pela internet

Cristiane Dias

Na edição deste mês da **Liderança**, preparamos um material especial para você sobre recrutamento e seleção. Queremos dividir com você a experiência de contratar bons jogadores para seu time de um site que faz esse processo totalmente on-line.

Para isso, conversamos com Cezar Tegon, diretor de gestão de desenvolvimento de novos serviços e produtos da ABRH-Nacional e o presidente da Elancers, empresa eleita como o melhor site de recrutamento e seleção no Brasil pela revista *Gestão & RH*.

Conversamos com Tegon sobre como é recrutar e selecionar por meio de sites. É confiável ou não? Dá para testar o perfil do candidato? Essas e outras respostas você descobrirá agora. E aproveite mais esta dica da revista **Liderança** para conseguir um time campeão.

Você acha que, com tanta tecnologia e constantes informações, recrutar e selecionar os melhores funcionários ainda é um problema/dificuldade? Por quê?

Tecnologia facilita, agiliza e qualifica muito a realização de qualquer processo, seja uma transação bancária, o envio de uma correspondência ou a realização de um processo seletivo. Especificamente no processo seletivo, a tecnologia acelera principalmente a parte “operacional” do processo – o recrutamento, pois com um sistema a divulgação de vagas, a captação de candidatos e a aplicação de filtros para a determinação dos candidatos, inicialmente elegíveis ao processo, são muito rápidas e o selecionador consegue concentrar seus esforços na escolha do candidato. No entanto, tecnologia é apenas um meio para que o processo se realize, pois com ou sem ela, no fim da transação bancária, o dinheiro será creditado na conta, com ou sem e-mail a carta chegará ao destinatário e, mesmo sem tecnologia, um processo seletivo será realizado. Por isso, é fundamental que, além de tecnologia, as empresas tenham processos bem definidos, estratégias de atração e retenção dos candidatos contratados.

Como contratar um funcionário por meio de sites? Como o líder pode fazer isso com garantia?

Na Elancers, por exemplo, a empresa cliente configura os formulários de captação com as informações que são importantes para seu negócio. Temos hospitais que perguntam as especialidades médicas que o candidato conhece, companhias aéreas que questionam o tipo de avião que o candidato está apto a conduzir, as horas de voo, instituições de ensino que cruzam a grade curricular que o candidato está apto a lecionar X os horários que ele está disponível. Enfim, todas as informações solicitadas são pesquisáveis e fazem parte do filtro de seleção. Após a divulgação de vagas – convidando os candidatos dentro do perfil para a participação no processo –, aplicação dos filtros e a seleção dos candidatos inicialmente elegíveis (tudo feito automaticamente pelo sistema), podem ser aplicadas, pelo próprio sistema, provas para avaliar os conhecimentos requeridos, sejam eles técnicos, um idioma, conhecimentos gerais, etc. O sistema oferece mais de 4 mil questões sobre diversos assuntos, e o cliente pode inserir quantas mais desejar –, podem ser realizadas entrevistas on-line para “conhecer mais de perto” o candidato, pode ser aplicado o perfil comportamental. A soma desses processos garante que o candidato selecionado pelos processos do sistema e escolhido pelo

recrutador/requisitante é de fato um candidato qualificado e pronto para atuar na empresa.

E você acha que existe alguma maneira de avaliar as atitudes de um candidato por meio de um processo de recrutamento e seleção feito na internet? Se sim, como?

Sim, existem vários instrumentos criados especificamente para avaliar comportamento. São ótimas referências com conceitos da área e com resultados comprovados cientificamente. Todos os instrumentos qualificados têm assertividade superiores a 85%, o que garante à empresa a contratação do profissional certo para a posição certa.

Gostaria de saber um pouco mais sobre o processo de recrutamento e seleção realizado na internet.

O processo de recrutamento e seleção é feito 100% via internet, desde a divulgação das vagas, passando pela captação dos candidatos, aplicação de filtros, provas, entrevistas on-line, perfil comportamental, registros de todas as etapas X dos candidatos participantes, até a escolha do admitido e a exportação para a folha de pagamento. Na Elancers, as empresas têm à disposição inúmeras funcionalidades, abaixo descreverei um macroprocesso de como acontece o recrutamento e seleção:

- O cliente configura os formulários de captação com as informações que são importantes para seu negócio.
- As empresas divulgam pelo próprio sistema as oportunidades disponíveis – o sistema oferece mais de 500 cargos pré-configurados, além disso, o cliente pode inserir outros tantos quanto desejar.
- O sistema automaticamente convida os candidatos dentro do perfil para fazerem vínculo com a vaga ofertada pelo cliente, esse rastreamento é feito na base de dados exclusiva de cada cliente e também na geral de candidatos Elancers (temos mais de 2,5 milhões de candidatos).
- Os candidatos têm acesso às vagas divulgadas pelas empresas e, a partir delas, fazem o vínculo e o cadastro de seu currículo (conforme o formulário determinado pela empresa cliente).
- A empresa tem à disposição gráficos que mostram a quantidade de candidatos inscritos nas vagas, bem como os que têm o perfil requerido, os gráficos mostram ainda – dentro do grupo de candidatos inscritos – como está a distribuição dentro de cada fator solicitado – idioma, formação, área de atuação, etc. A partir do próprio gráfico, a empresa pode escolher o grupo de candidatos elegíveis e iniciar o processo seletivo.
- A empresa aplica filtros de seleção para determinar os candidatos inicialmente elegíveis ao processo seletivo, todas as informações solicitadas nos formulários são pesquisáveis – fazem parte do filtro de seleção.
- A empresa determina as fases que irão compor o processo e registra como foi a participação do candidato em cada uma delas – aprovações, reprovações, os motivos que determinaram esses status, etc.
- Todo o contato com o candidato fica registrado formalmente no sistema e é auditado – são comprovados os recebimentos de e-mail, SMS e outros compromissos.
- São aplicadas, pelo próprio sistema, provas para avaliar os conhecimentos requeridos, sejam eles técnicos, um idioma, conhecimentos gerais, etc. – o sistema oferece mais de 4 mil questões sobre diversos assuntos, e o cliente pode inserir quantas mais desejar.
- São realizadas entrevistas on-line para “conhecer mais de perto” o candidato.

- São aplicados os perfis comportamentais.
- O requisitante acompanha todo o processo, recebe sempre pelo sistema as informações estatísticas sobre o andamento, além de receber os currículos dos finalistas e efetuar a aprovação do admitido pelo próprio sistema.
- As informações do candidato admitido são exportadas automaticamente para a folha de pagamento.

- [Revista VendaMais](#)
- [Revista Motivação](#)
- [Newsletter Gestão em Vendas](#)
- [Editora Quantum](#)

© 2009 - Revista Liderança - Todos os direitos reservados

