



ARTIGO

As redes sociais matarão os sites de empregos?

Por Cezar Antonio Tegen*

Nos últimos dias, a imprensa especializada, a partir de uma informação publicada pelo site “GigaOM”, noticiou com bastante destaque que o LinkedIn está se preparando para lançar um recurso que vai permitir que usuários se candidatem a vagas de emprego usando seus perfis. A novidade, que deverá receber o nome de “Apply with LinkedIn” (candidate-se com o LinkedIn, em português), nos abre espaço para uma pergunta: “As redes sociais matarão os sites de empregos?”.

Nos últimos contatos que tenho feito com profissionais de diversas áreas, inclusive os de RH, tenho notado que existe uma grande confusão em relação ao papel das redes sociais nas atividades de recrutar e selecionar pessoas.

É óbvio que as redes sociais são bons mecanismos de captação de candidatos - receber currículos e anunciar vagas. Mas o que ocorre após você visualizar os currículos dos interessados? Deve iniciar a escolha e analisar os currículos fazendo comparações entre os requisitos da vaga e dos candidatos, certo? Então me digam: o que tem de novo nisso em termos de recrutamento e seleção? Absolutamente nada!

Esta maneira "nova" de captar é muito semelhante às formas tradicionais, feitas em sites de empregos e que já são bem conhecidas pelos recrutadores. Nestes, as funções disponíveis são: 1 – anúncio da vaga; 2 – recebimento dos currículos dos candidatos interessados; 3 – aplicação de filtros simples para encontrar os potenciais finalistas (o que as redes sócias ainda não tem, nas devem ter em breve) e 4 – imprimir os currículos desses últimos para iniciar as comparações entre os requisitos da vaga e dos candidatos. Portanto, somente após essas etapas inicia-se o processo de escolha!

Podemos concluir que as redes sociais, assim como os tradicionais sites de empregos do mercado, se prestam ao mesmo fim e são muito semelhantes em seu propósito. Servem basicamente para anunciar vagas e captar candidatos. Mas então o que seria o novo? A resposta esta em utilizar fortemente as redes sociais para ser um canal eficaz de relacionamento e captação de candidatos;

Como melhorar de fato a atividade de Recrutamento e Seleção?

Nós, da Elancers, há mais de 11 anos temos demonstrado ao mercado que o "novo" já está à disposição e ao alcance de empresas, de todos os portes e segmentos, e a custo acessível para todos. Infelizmente, essa "nova" maneira ainda não vem sendo utilizado em sua real potencialidade pelas empresas e pelos profissionais da área de RH por uma questão de tradição e dificuldade de fazer de maneira diferente.

Nossa solução de recrutamento online foi construída para automatizar e aumentar a produtividade das empresas em suas contratações. Existem funcionalidades como: anúncio de vagas no site da empresa e no site de empregos Elancers com cadastro gratuito; anúncio automático das vagas nas redes sociais LinkedIn, Facebook, Twitter e Orkut da Elancers; anúncio nas redes sociais LinkedIn, Facebook, Twitter e Orkut da empresa com apenas um clique; pesquisas através de poderosos filtros para chegar próximo aos candidatos mais qualificados; provas online, entrevistas online; agendamento automático e integração com folhas de pagamentos de mercado (como SAP, PeopleSoft, ADP, SoftTrade, entre outras).

Trata-se, portanto, de uma solução que automatiza desde o anúncio da vaga até a contratação do funcionário. Podemos afirmar que ao utilizar o sistema em sua potencialidade, um processo completo pode ser feito entre 5 e 15 dias.

Este "novo" jeito pode de fato auxiliar, e muito, as empresas a serem mais eficazes em seu dia a dia na atividade de recrutamento e seleção.

Podemos concluir que confundir o que as redes sociais oferecem na questão de contratações, com os "sites de empregos tipo *JobPost*", como Catho, Monster, Manager, EmpregoCerto e outros, não é um erro, uma vez que ambos são soluções de captação de candidatos. O erro é confundir as redes sociais com um produto de e-Recruitment.

A equipe da Elancers, sabendo claramente da diferença entre o R do Recrutar e o S do Selecionar, trabalhou cuidadosamente e criou mecanismos para seus clientes se beneficiarem do poder das redes sociais na tarefa de captar candidatos.

Ao utilizar a nossa solução de recrutamento online as empresas podem publicar todas as vagas em seus sites "Trabalhe Conosco", e com apenas um clique publicarem em suas próprias redes sociais. Uma vez nas redes, obtendo a atenção e interesse do candidato, este será direcionado para o site de empregos da empresa, e para candidatar-se a vaga terá que cadastrar seu currículo no banco de talentos da empresa.

Assim, a empresa estará utilizando as redes sociais para aumentar sua base exclusiva de profissionais, para criar seu reservatório de talentos, para se diferenciar das demais. Com isso, além de fortalecer a captação de candidatos, realizará todo o processo seletivo de maneira informatizada, podendo escolher mais eficazmente os melhores candidatos para a empresa.

As redes sociais estão transformando a forma como as pessoas se relacionam. Como líder em seu mercado, a Elancers posiciona e cria processos, de modo a assegurar que além de utilizar as redes como fonte de informação e contato com seus candidatos, as empresas possam tornar o contato “Empresa X Candidato” algo muito mais amigável.

***Cezar Antonio Tegon** é graduado em Estudos Sociais, Administração de Empresas e Direito. É Presidente da Elancers e Sócio Diretor da Consultants Group by Tegon. Com experiência de 20 anos na área de RH, é pioneiro no Brasil em construção e implementação de soluções informatizadas para RH. Diretor de novos produtos da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Nacional), é membro de criação do CONARH.

Mais informações para imprensa com:

Lead Comunicação e Sustentabilidade

☎ (11) 3168-1412

Marcelo Bolzan – Ramal 22 - (11) 8714-9775 – marcelo@lead.com.br

Grazielly Novais – Ramal 11 - (11) 8415-6006 – grazielly@lead.com.br