

16/03/11

ESTADÃO – COLUNA ABRH

Thais Gebrim

Tel. (11) 5536-0210

[tgebrim@terra.com.br](mailto:tgebrim@terra.com.br)

**FONTE:** Cezar Tegon, presidente da Elancers ([www.elancers.net](http://www.elancers.net)) e diretor de novos produtos da ABRH-Nacional.

### **1 - Os profissionais de RH já assimilaram a internet como uma ferramenta de Recrutamento e de Seleção ou ainda não sabem extrair dela o seu potencial?**

**Resposta:** Se fizermos uma comparação com o mercado a cinco anos atrás, podemos dizer que sim, muitos profissionais já assimilaram a internet com uma ferramenta indispensável para Recrutamento e Seleção. Em contrapartida, ainda existem muitos profissionais que insistem em utilizar velhos métodos. Por incrível que possa parecer, muita gente ainda usa e-mails e até currículos em papel para fazer recrutamento e seleção de pessoal.

Dos profissionais que usam o sistema, grande parte não extrai o verdadeiro potencial oferecido pela tecnologia. Usam o sistema maciçamente e em todo seu potencial apenas no R do R&S – na etapa de Recrutamento – divulgam todas as suas vagas, atraem candidatos e fazem pesquisas, utilizando os vários filtros que o sistema oferece, mas ainda não utilizam o potencial do sistema no S do R&S – na etapa de seleção. Para esta etapa o sistema oferece inúmeras formas de otimizar o processo. Citarei apenas alguns exemplos do potencial oferecido pelo sistema: o recrutador pode registrar os laudos de cada candidato em todas as etapas, pode aplicar provas, avaliar perfil comportamental, fazer entrevistas online, consultar a qualidade de inscritos através de gráficos 3D que mostram vários cenários, podem encaminhar candidatos para o gestor aprovar ou reprovar, etc.

Na minha opinião, a não utilização é por falta de foco em gestão do trabalho. A barreira não é tecnológica, o sistema é muito fácil e intuitivo, usado inclusive por profissionais de outras áreas, gestores, proprietários de empresas, que aprendem a utilizar o sistema sozinhos ou com aulas online. Portanto, a não utilização se deve ao receio dos recrutadores em compartilhar as informações.

O sistema institucionaliza a forma de trabalho e conseqüentemente alguns sentem a perda de seu “poder”, pois uma vez que todas as informações sobre os processos passam a ser registradas em um sistema, e não são mais guardada na cabeça ou caderno de uma pessoa específica, esta informação pode ser consultada a qualquer momento e o processo pode ser sequenciado imediatamente por qualquer outro profissional da área na falta do responsável original.

Realmente surpreende como a área de R&S tem dificuldade e resistência em utilizar um sistema de R&S online. A justificativa hoje é "estou muito ocupado e não posso alimentar o sistema".

Ao utilizar corretamente o sistema de **R&S online Elancers**, a empresa pode fazer suas contratações entre 7 e 15 dias, uma vez que o próprio sistema auxilia no fluxo do trabalho através de workflow inteligente. Além disto, os líderes de RH - R&S podem gerenciar as atividades e a eficiência de suas contratações mesmo quando o trabalho é realizado por prestadores de serviço.

Na realidade, temos uma questão séria de gestão que precisa ser superada pela área de RH - R&S. Imagine o Analista de Contas a Pagar dizendo que não vai lançar nota no ERP da empresa pois não "quer alimentar o sistema financeiro"? Claro que isso é inadmissível e certamente renderia sua demissão!

Então porque ainda na área de RH - R&S o uso de um sistema que gera produtividade é optativo? E a gestão tão subjetiva e fraca em métricas? Estas são questões sérias que precisam de respostas urgentes para que a área de RH tenha mais foco em gerenciamento do trabalho.

Tecnologia bem utilizada aumenta produtividade e competitividade. Fechar os olhos para esta realidade é querer ficar para trás! É preciso mensurar o quanto a utilização de sistemas em RH beneficiam a empresa. Só assim RH convencerá seu presidente de que informatizar a área de RH é tão importante quanto investir em ERP, CRM, WebSite, etc.

## **2 – Quais são as deficiências ainda existentes e como podem ser superadas?**

**Resposta:** Há alguns anos, existiam algumas barreiras tecnológicas a serem superadas, principalmente a velocidade em algumas localidades, o acesso a internet. Além disto, nem todos os níveis profissionais tinham acesso à internet. Mas isto já é passado.

Hoje, além dos sistemas de R&S online serem completos e de fácil utilização, não existem barreiras tecnológicas. O que as empresas precisam superar são alguns vícios e modelos antiquados de trabalho. A boa notícia que é a aversão da área ao uso da tecnologia caminha aceleradamente para ser superada, pois os jovens que hoje entram para atuar na área de RH já nasceram com um computador sob os braços e não admitem viver sem tecnologia, abominam papel e desejam usar o melhor que a tecnologia tem a oferecer para otimizar seus trabalhos.

## **3 – Algumas empresas já utilizam a internet para promover programas de recrutamento interno. A Elancers disponibiliza esse serviço? Se sim, o que a moveu para oferecê-lo ao mercado?**

**Resposta:** Vários de nossos clientes já utilizam a internet para fazer seus processos de recrutamento interno. Podemos destacar a TAM, HSBC, Serasa Experian, Comgás, GM, Yamana Gold, Martin Brower, Renault, etc.

A Elancers oferece esta possibilidade desde sua primeira versão no ano 2000 e os clientes não pagam nada a mais para utilizarem este recurso. E o que nos levou a lançar o sistema já com a função de Recrutamento Interno é que se uma empresa utilizar o sistema somente para o recrutamento externo, muito provavelmente as pessoas de fora terão muito maiores chances e oportunidades de crescimento do que as de dentro (do que os funcionários), pois sabem online das oportunidades, atualizam seus currículos, se inscrevem nas vagas, etc. Com o recrutamento interno sendo feito pelo sistema os funcionários passam a ter as mesmas oportunidades. Não podemos esquecer que estamos no início do “apagão profissional” e que além de atrair talentos as empresas precisarão investir para reter os que têm. Recrutamento interno é uma das armas para este fim.

#### **4 – Quais são as últimas novidades que a Elancers disponibiliza para os profissionais de RH?**

**Resposta:** Estamos atentos às tendências e necessidades do mercado, por isso inovamos sempre. Destaquei algumas que disponibilizamos em final de 2010 e 2011:

Divulgação das vagas nas principais redes sociais: Com a massificação das redes sociais, desenvolvemos um processo no qual os clientes, ao publicarem as vagas em seu site “Trabalhe Conosco”, podem optar por publicar as vagas no LinkedIn, Facebook e Twitter com apenas um clique. Nas comunidades da Elancers do LinkedIn, Facebook, Twitter e Orkut, as vagas dos clientes são publicadas automaticamente.

Vídeo-currículo: As empresas necessitam encontrar formas de otimizar o tempo investido nos processos seletivos, principalmente nas etapas iniciais. O vídeo-currículo supre exatamente esta necessidade, pois como cada vídeo tem duração média de 2 a 3 minutos, o entrevistador em 30 a 40 minutos pode conhecer aproximadamente 15 candidatos, tempo que no processo normal não seria suficiente para conhecer mais do que um candidato.

Redução no custo do SMS: O torpedo existe em nosso sistema desde 2008. Para estimular ainda mais o uso desta poderosa forma de comunicação com seus candidatos, negociamos com nosso fornecedor e repassamos todo o desconto para os clientes, que hoje pagam apenas **R\$0,26** por mensagem.

Pesquisa Rapidão: Este recurso permite ao usuário realizar busca de currículos na base geral Elancers, hoje com mais de 3 milhões de CV's, por meio de alguns filtros básicos e já acessar o resultado com o ranking de atendimento aos requisitos.

Recomendações do candidato: A partir desta função, o candidato, de forma muito fácil e intuitiva, pode solicitar recomendações de seus colegas, ex-colegas de trabalho, chefes, pares, subordinados, fornecedores, clientes e outros, sobre sua trajetória profissional. As empresas, por sua vez, passaram a ter uma importante fonte de consulta.

Nova modalidade comercial: Para atender empresas que necessitam de um sistema completo, intuitivo e muito ágil, e desejam segmentar sua utilização, lançamos a modalidade “Elancers Pay to Use”. Nesta modalidade o cliente escolhe o tipo de uso que terá e paga somente por este uso.