FANESE – Faculdade de Administrações e Negócios de Sergipe

Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE

Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional V.

PEDRO MARCELO VICTOR OLIVEIRA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO JUNTO A NOVA GERAÇÃO

Aracaju/SE

06 de Janeiro de 2018

PEDRO MARCELO VICTOR OLIVEIRA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO JUNTO A NOVA GERAÇÃO

Artigo apresentado como pré-requisito parcial para conclusão da disciplina Metodologia dos Trabalhos Acadêmicos do Curso de Pós–graduação em Lato Sensu Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional V da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE.

Aracaju/SE
06 de Janeiro de 2018

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO JUNTO A NOVA GERAÇÃO

(Pedro Marcelo Victor Oliveira) [1]

RESUMO

O presente artigo tem como tema o Recrutamento e seleção junto a nova geração, salientando as ferramentas de seleção e contratação dos novos profissionais. O objetivo da pesquisa realizada é observar como a nova geração é vista na área e pelo o setor de recrutamento e seleção das empresas na obtenção de resultados positivos. Mensura, ainda de que maneira elas podem ser essenciais para a empresa, devido a influência da tecnologia e a internet com a sociedade. No entanto realizou-se pesquisas bibliográficas, para salientar as principais mudanças no setor de recrutamento e seleção atualmente, devido aos avanços tecnológicos e as novas formas do meio de comunicação.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Geração. Tecnologia.

ABSTRACT

This article has the theme Recruitment and selection with the new generation, highlighting as selection tools and hiring new professionals. The purpose of the survey is an observation as a new generation in the field and by the sector of recruitment and selection of companies in achieving positive results. Measurement, however, may be essential for a company, due to an influence of technology and an internet with society. However, the researches are bibliographical, to highlight as major changes in the sector of recruitment and selection, in the advanced technological editions and as new forms of the means of communication.

Keywords: Recruitment. Selection. Generation. Technology.

[1] Graduado em Licenciatura em História pela UNIT

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO 6

2 DESENVOLVIMENTO 7

3 CONCLUSÕES 13

REFERÊNCIAS 14

1 INTRODUÇÃO

O tema da pesquisa é de uma grande importância ao se tratar do recrutamento e seleção junto à nova geração, onde a empresa se utiliza de estratégias para obter alguns resultados positivos, quando se trata da nova geração, não se pode ignorar a influência da tecnologia juntamente com a internet a nova forma de recrutamento e seleção, pois a empresa deve estar se atualizando juntamente com o seu candidato.

Com isso, a tecnologia trouxe consigo a internet, que hoje é um fator que ajuda ao candidato no processo seletivo, onde o mesmo já vem munidos de informações uns dos outros, com um pensamento sobre organização da empresa dentre outras informações.

O presente trabalho justifica-se na necessidade de embasamento teórico para melhor abordagem do conteúdo, principalmente nas questões tecnológicas, onde a partir da análise do processo de recrutamento e seleção da nova geração sendo possível dialogar com os candidatos.

O objetivo deste trabalho é identificar como se encontra o recrutamento e seleção da nova geração, onde visa melhoria da prestação de serviços junto com o avanço tecnológico.

A metodologia adotada consiste em pesquisa qualitativa, com revisão bibliográfica e seleção de textos sobre a temática já descrita para posterior análise do conteúdo e construção.

2 DESENVOLVIMENTO

Como as empresas buscam melhorias no seu sistema, adequando os seus serviços. No entanto, o mercado de trabalho atualmente está passando por avanços tecnológicos, fazendo com que a disputa pelo lugar no mercado de trabalho torne-se cada vez maior.

> Na sociedade humana, as organizações fornecem os meios para atender as necessidades das pessoas. Serviços de saúde, água e energia, segurança pública, controle de poluição, alimentação, diversão, educação em todos os níveis – praticamente tudo depende de organizações (MAXIMIANO, 2012, p. 3).

Logo,as empresas estão em busca de pessoas qualificadas e preparados para exercer suas determinadas funções no mercado de trabalho, a nova geração devem estar acompanhando a evolução tecnológica, se adequando a nova era, para assim preencherem os cargos que estarão disponíveis.

> A tecnologia de informação tem sido utilizada pelas organizações como um facilitador de iniciativas estratégicas e competitivas. O departamento de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas é um dos setores o qual tem utilizado as vantagens da tecnologia a fim de contribuir para que o negócio da organização seja bem sucedido (SHRIVASTAVA e SHAW, 2003).

Um fator principal que deve ser constatado é que a nova geração está antenada as redes sociais, as mídias sociais, ou seja, a sociedade contemporânea está modificando, com isso a organização de trabalho também.

Portanto, o recrutamento e seleção das pessoas e a rotatividade das pessoas, fragilidade e deficiência da nova era, as empresas buscam se atualizar no mercado e desempenhar suas atividades com os seus novos contratados.

> Quando as empresas tomam conhecimento de que precisam preencher alguma vaga em aberto, é necessário fazer com que esta necessidade se torne pública, ou seja, deve ser feito algum tipo de anúncio para que possíveis candidatos saibam desta oportunidade. (Souza e Santos, ano, p.4)

Em vista disso, as empresas devem se atentar junto com as novas gerações, ou seja, aos meios tecnológicos que precisam de indivíduos que realmente estejam atentados.

O processo de recrutamento é uma forma de atrair e localizar candidatos, que estejam aptos de exercer determinadas funções.

> Dentre as práticas de Recursos Humanos, o Recrutamento e a Seleção de Pessoal foram oriundos da difusão e do desenvolvimento do humanismo e da tecnologia nas organizações devido a diversos fatores contextuais que caracterizaram o fim do século XIX e o início do século XX. O forte desenvolvimento econômico e tecnológico, as experiências e doutrinas humanistas, o acirramento das relações de trabalho e a evolução das ciências comportamentais ilustraram esse contexto, que acelerou o processo de industrialização e, por conseguinte, a intensa mecanização baseada em tecnologia aplicada nas indústrias do ocidente (TONELLI *et al.*, 2002).

Com isso, as empresas atualmente buscam se manter no mercado devido a competitividade, devido a nova geração as empresas que pretende preencher os cargos, devem estar antenados com os meios de comunicação.

Por isso, a tecnologia vem demonstrando novas formas de recrutar seus candidatos, as pessoas entram no site, manda os seus currículos e a empresa irá avaliar o seu candidato.

> Com o advento da internet, os sistemas de informação para Recursos Humanos têm promovido uma enorme mudança nas organizações (SALVADOR, 2002). Um exemplo disso é o *e-recruiting*, recrutamento realizado através da internet que, segundo Williams e Verhoen (2008), tem como forma mais tradicional adicionar um link de recrutamento no site da empresa ou utilizar *sites* especializados em recrutamento de funcionários. (Souza e Santos, p.5)

Como a nova geração, sempre se encontram nas redes sociais, as empresas estão utilizando desses recursos, verificando determinadas

características do seu candidato como informações sociais, pessoais e psicológicos.

> As redes sociais da internet classificadas por Santos *et al.* (2010) podem ser utilizadas tanto por interesse pessoal quanto profissional. Além dessas redes, para Afonso (2009), há outras que são formadas somente com foco profissional, em que seus membros são interligados pelas comunidades conforme a classificação de seu trabalho, a sua formação, o seu conhecimento e ainda, seus contatos profissionais. Essa classe de redes sociais é representada pelo LinkedIn e o Via6 (AFONSO, 2009).

Como o recrutamento será realizado com ajuda da triagem que é feita pelos currículos que serão enviados e feita análise das pessoas, muitas vezes, através dos perfis nas redes sociais.

> Essas fontes são as ferramentas de divulgação da vaga em aberto, ou seja, a escolha pela mídia mais adequada para este procedimento, por exemplo, jornais, revistas, internet, televisão, o próprio site da empresa, e assim por diante. A escolha pela ferramenta adequada depende muito do cargo em questão, pois, se é um cargo que se sabe que o perfil de seu ocupante não é alguém que utiliza internet, então esta vaga não pode estar anunciada no site da empresa. (Ferreira e Santos 2013, p.55),

Segundo Ferreira e Santos (2013, p.53), “a seleção deve seguir o mesmo conceito do recrutamento, isto é, todas as etapas e ferramentas utilizadas no processo seletivo devem servir de parâmetro de comparação entre candidatos e cargo”.

Segundo Chiavenato (2006, p. 190) “a seleção deve apoiar-se em algum padrão ou critério, que é extraído com base nas características do cargo a ser preenchido”.

Por isso, é importante salientar que para recrutar e selecionar colaboradores para a empresa é realizado em várias etapas, quando falamos da nova geração devido ao uso da tecnologia o processo é mais detalhado para que possa atender o mercado do trabalho.

> Como o recrutamento externo é a maneira de localizar e atrair candidatos aptos para ocupar determinado cargo, este deve ser bem elaborado, contendo todos os requisitos necessários que o candidato tenha para ocupá-lo, sendo muito importante nesta

> etapa, a descrição e análise do cargo. Somente assim, servirá como a primeira triagem dentre os candidatos interessados. (Ferreira e Soeira, 2013, p.53)

De acordo com Knapik (2008, p. 142) “o recrutamento externo é realizado por meio de fontes que visam atrair pessoas qualificadas e aptas no mercado”.

Para Máximo (2009), “a tecnologia das redes sociais está sendo cada dia mais explorada por profissionais, estudantes, pesquisadores, consumidores ou simplesmente usuários interessados no tema. Isso pode ser comprovado com a fala de um dos gestores”.

Segundo Gomes, Berer e Lobler (2012, p.9) “além disso, se a empresa pretende atingir o público jovem, as redes sociais virtuais são muito importantes para alcançar esse objetivo, conforme pode-se comprovar com afirmação dos gestores da E1”.

Com isso, o uso de redes sociais pode ser considerado positivo e negativo, pois muitas pessoas podem usar informações verídicas ou não, ao falarmos da nova geração que utiliza muitos recursos.

> A tecnologia trouxe mais agilidade para o processo de R&S, com o uso de ferramentas e softwares adequados é possível divulgar a vaga de forma eficaz, fazer uma análise mais refinada do perfil do candidato, antes mesmo de realizar uma entrevista pessoal. Com isso as organizações ganharam mais tempo e chances de acertar na contratação do profissional certo para a empresa, isso faz com que a empresa tenha uma vantagem competitiva sobre seus concorrentes. (Souza e Santos, ano, p.2)

O setor de recrutamento e seleção se beneficia com o avanço tecnológico, logo que existem diversas formas que melhoram o processo, muitas vezes, sendo eficaz, ajudando em uma contratação coerente com o que deseja e se beneficia com os novos colaboradores.

> Nos últimos anos, muitas empresas têm utilizado as redes sociais virtuais para realizar o recrutamento e seleção de pessoal (AFONSO, 2009). Segundo o autor, o fato das pessoas estarem cadastradas em uma rede social demonstra um pouco do conhecimento de tecnologia exigido em qualquer empresa atualmente. Nesse sentido, Afonso (2009) ressalta que as empresas que realizam o recrutamento por meio de redes

> sociais virtuais, além da visualização dos currículos *vitae* disponíveis, rastreiam também a veracidade de acordo com as informações postadas. (Gomes, Herer e Lobler ,2012, p.5)

Logo, como as redes sociais se torna um ambiente de comunicação, ajuda com que a nova geração vejam os anúncios das vagas de empregos e as empresas na hora de recrutar e selecionar os seus novos colaboradores.

> Segundo Chiavenato (2010), a área de Recursos Humanos constrói talentos e cuida do capital humano da organização, através de processos integrados com o departamento de R&S. O processo de Recrutamento e Seleção – R&S é uma atividade dentro da área de Recursos humanos - RH, que exerce um papel fundamental para as demais áreas nas empresas. Desta forma, pode-se afirmar que o departamento de R&S desempenha um papel relevante, pois é através dele que se detecta e capta novos talentos para a organização.

Muitas empresas, utilizam dos meios tecnológicos apenas para a divulgação de vagas e já outras utilizam desses meios tanto para a divulgação de vagas como para a realização da triagem.

Essa nova forma de recrutar trouxe ao mundo capitalista muitas vantagens, dessa forma as empresas foram se adaptando as mudanças e as novas práticas de Recursos Humanos.

> As ferramentas mais utilizadas no recrutamento online são sites empresariais, redes sociais e sites especializados. A maioria das empresas possui uma página na web com links de “Trabalhe Conosco”, que são certamente, uma das primeiras formas de atrair o profissional do mercado de trabalho (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2008). Processo em que o candidato preenche um formulário com todas as suas informações pessoais e profissionais, também tendo a possibilidade de anexar o seu currículo pronto nesse formulário. (Souza e Santos, ano, p.4)

A internet, se tornou um dos aliados no recrutamento e seleção para a nova geração pois ajuda a divulgação, captar e selecionar os seus candidatos para as empresas.

Essas ferramentas, as redes sociais ajuda principalmente as empresas para que possam saber, sobre os seus candidatos as características psicológicas, valores e entre outras informações.

> As técnicas e procedimentos aplicados ao recrutamento podem ser observados pela maneira de como esse recrutamento é

> elaborado e descrito. E por se tratar de uma forma de divulgação de uma vaga em aberto, pode-se dizer que o recrutamento se trata de um anúncio ao mercado de trabalho. (Ferreira e Soeira, 2013, p.51)

Assim, a cada dia as empresas estão fazendo investimentos nos seus sites de recrutamento para que assim encontrem candidatos e agilizem o processo de seleção.

> Para Chiavenato (2010), o papel do recrutamento é divulgar no mercado de trabalho as oportunidades que a empresa pretende oferecer para possíveis candidatos que possuam determinadas características esperadas. Segundo este mesmo autor, é um processo que envolve técnicas para atrair profissionais desejados, por ser um procedimento recíproco, ou seja, não é apenas a organização que escolhe o candidato, este também escolhe a organização que mais lhe atrai.

No entanto, as empresas utilizam de vários meios tecnológicos, pois recebem uma certa quantidade de e-mails, para isso, precisa avaliar cada um, então utiliza-se de várias ferramentas.

Com o advento das redes sociais, as empresas comunicam as vagas nas redes por exemplo pelo facebook, outros utilizam youtube para realizar os anúncios e assim compartilhar pela rede.

> As redes sociais são ferramentas poderosas na disseminação das vagas, as principais são Facebook, sendo mais usada na divulgação por ser uma rede de comunicação informal, e o Linkedin, que é mais utilizado, pois se trata de uma rede social profissional, em que o usuário coloca em seu perfil suas informações profissionais, experiência e formação, afim de conectar-se com o seu Network – rede profissional de contatos, assim conseguindo interagir com organizações e se candidatar a vagas. As empresas também possuem seus perfis no Linkedin, com o intuito de fazer marketing positivo da empresa, divulgar vagas e atrair candidatos. (Souza e Santos, ano, p.4)

Por isso, a tecnologia vem para agregar e dar eficiência no processo de seleção, pois antes demandava tempo e metodologias antigas, onde as atividades são executadas de maneiras rápidas.

A tecnologia no caso não veio para substituir a mão-de - obra do setor, mais sim agilizar e ajudar os profissionais na seleção dos seus candidatos.

Segundo Marteleto (2001), as redes sociais representam um ambiente de comunicação e troca, que ocorre em diversos níveis, na qual a informação percorre toda a rede.

Diante desse contexto, as pessoas estão cada vez mais organizadas, não simplesmente em redes sociais, mas redes sociais mediadas pelo computador (CASTELLS, 20003).

Considerando os tipos de redes sociais apresentadas, todas oferecem a possibilidade de inserção de empresas, através da criação do seu próprio perfil, fato que vem ocorrendo em escala mundial (SANTOS *et al.*, 2010)

De forma que, o impacto da tecnologia está a cada dia modificando como ocorre a seleção e o ponto de vista das empresas para esses novos meios e assim uma forma da nova geração se inserir no mercado de trabalho, que hoje passa ser ainda mais competitivo.

3 CONCLUSÕES

Em vista disso, é importante ressaltar uma relevância ao tratar do recrutamento e seleção das novas gerações, suas tecnologias, realizando algumas leituras, estudos e buscar compreender como as empresas irão selecionar os seus candidatos.

Dessa forma, foi possível compreender alguns conceitos sejam eles históricos ou atuais sobre o recrutamento e seleção, para que pudesse quais impactos sofreram com a chegada dos avanços tecnológicos.

Através deste artigo buscamos compreender como o recrutamento e seleção se utilizam das suas ferramentas tecnologias e a importância das redes sociais.

REFERÊNCIAS

AFONSO, A.S. **Uma análise da utilização das redes sociais em ambientes corporativos.** 2009. 170f. Dissertação (Mestrado). Mestrado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

CASTELLS, M. **A Galáxia da Internet:** reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, Ed. 2003.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos:** o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.

FERREIRA, Sidneis Francisco; SOEIRA, Fernando dos Santos; A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis.SP,p.46-56,2013.

GOMES,T.C; SCHERER,L.A; LÖBLER,M.L; Uso das redes sociais virtuais no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma análise na perspectiva de profissionais de recursos humanos.SIMPOI,2015.

MARTELETO, R. M. Análises de redes sociais – Aplicação nos estudos de transferência da informação. **Revista Ciência da Informação.** Brasília. v.30, n.1, p.71-81, Jan-Abr, 2001.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, V.S.; PORTO, E.; ALTURAS, B. Análise de Mecanismos de Controle de Acesso nas Redes Sociais. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão.** p.50-60. Jul-Set. 2010.

SHRIVASSTAVA, S. e SHAW, J. B. Liberating HR through technology. **Human Resource Management.** v.42, n.3, p.201–222, Fall 2003.

TONELLI, M.J.; LACOMBE, B.M.B.; CALDAS, M.P. Desenvolvimento Histórico de RH no Brasil e no Mundo. *In:* BOOG, G.; BOOG, M. (coord.) **Manual de gestão de pessoas e equipes:** Estratégias e Tendências. v.1. São Paulo: Editora Gente, 2002.