

“Trabalhe Conosco”: uma importante ferramenta no trabalho de Recrutamento e Seleção (R&S)

Prof. Ms. Mauricio dos Reis Lima
Especialista e Mestre em Recursos Humanos

A grande maioria das empresas hoje, mantém em seus sites, o “Trabalhe Conosco”. Uma ferramenta utilizada com a finalidade de captar pessoas interessadas em trabalhar nas empresas. Até aí, tudo bem. As questões que envolvem esse tipo de captação são outras. Vamos enumerar algumas.

Será que essa empresa dispõe de pessoal qualificado no seu RH para a análise desses CVs?

Será que esses profissionais conseguem analisar todos os cadastros? (nas empresas mais conhecidas pelo grande público aonde o numero diário de inscritos é muito grande);

Será que essa análise é real ou é baseada na busca de algumas “palavras chaves” (keywords)?

Relataremos a seguir, o que observamos ao longo da prática diária.

Os departamentos de RH não dispõem de pessoal qualificado em numero suficiente para uma analise detalhada desses cadastros, devido a uma demanda de serviço muito grande e uma diversidade de tarefas a serem desempenhadas diariamente. Então, o que acontece é que quando surge uma vaga, normalmente os últimos cadastrados são analisados primeiramente até que se consiga obter um numero significativo de candidatos em potencial, deixando os cadastros mais antigos no esquecimento.

A orientação de busca de “palavras chave” é uma armadilha em que mesmo profissionais experientes às vezes caem. O que só será percebido no momento da entrevista, acarretando com isso uma perda de tempo (e consequentemente dinheiro) com o candidato errado.

Esse fato se dá porque existem alguns programas que fazem à busca através dessas palavras já previamente cadastradas na memória do programa, com o objetivo de “ganhar tempo”.

Todas essas e outras questões só ocorrem devido à evolução das velhas Fichas de Solicitação de Emprego (mas que algumas empresas ainda utilizam), dos Curriculuns Vitae em papel que passaram para a fase para cadastro nos sites das empresas, que inicialmente “guardavam” os candidatos em ordem alfabética, o que no momento da busca, tornava o trabalho praticamente impossível de ser realizado.

Passada essa fase inicial, passou-se a “guardar” os candidatos em pastas “eletrônicas”, mas, pela denominação do cargo pretendido ou após a análise do RH que “arquiva” o candidato de acordo com suas habilidades e aptidões. O que de fato, tornou a busca mais adequada, no entanto, ainda não é a mais ideal.

Ainda é mais comum do que se possa imaginar, ao entrevistarmos um candidato constatarmos que ele não tem as habilidades necessárias para o preenchimento da vaga, como indicava inicialmente o seu cadastro no site da empresa.

Diante disso, concluímos que os novos programas agregaram e muito o trabalho do profissional de RH que trabalha no setor de R & S, mas ainda existe um longo caminho a ser percorrido até o ponto desejado.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Walnice – **Captação e Seleção de Talentos – Repensando a Teoria e a Prática**. São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, Joel Souza – **Gestão por Competências**. São Paulo: Gente, 2008.

KANAANE, Roberto, **Comportamento Humano nas Organizações**: o homem rumo ao século XXI 2.ed, São Paulo: Atlas, 1999

MARRAS, Jean Pierre – **Administração de recursos Humanos – Do Operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 1999.