

Título: O uso das redes sociais no processo de recrutamento externo

Autor(es) Cristiane Escobar; Karen Luciano Carvalho; Juliana de Oliveira Nunes; Thaís de Fátima Gonçalves

E-mail para contato: erikalotz@yahoo.com.br

IES: RADIAL/PR

Palavra(s) Chave(s): Mídias Sociais; Recrutamento

RESUMO

Neste artigo abordam-se os tipos de Recrutamento Interno e Externo associados a uma nova ferramenta de trabalho: as Redes Sociais. O intuito é avaliar as vantagens e desvantagens para as empresas de Recursos Humanos com a utilização das Redes Sociais Facebook e Twitter, no momento em que estão divulgando as vagas. Mostrar a vantagem que o candidato possui tendo mais um veículo de comunicação para acessar as vagas disponíveis no mercado e as desvantagens para uma recrutadora de não conseguir identificar o perfil comportamental do candidato, entre outros fatores descritos neste artigo. De forma detalhada, abordam-se as vantagens e desvantagens do uso das mídias sociais no processo de recrutamento externo, iniciando com uma breve pesquisa sobre o que é internet, seus termos e uma breve história da internet no Brasil. Em seguida, abordam-se o que é rede social, a sua importância na sociedade moderna, suas várias opções de uso como compartilhamento de informações, conhecimentos, interesses e esforços em busca de um objetivo comum entre seus usuários. Arelado a esse conceito, passa-se a uma breve explicação das redes sociais pesquisadas: Facebook e Twitter, onde são apresentadas sua história (surgimento, fundadores), suas características, suas finalidades (compartilhamentos, comunicação) e etc. Os tipos de recrutamento interno e externo são abordados. É colocado um conceito geral sobre o assunto e posteriormente explicado de forma mais pontual sobre cada um, incluindo suas características. Para dar início ao tema, abordam-se as redes sociais no processo de recrutamento e apresentam-se suas vantagens e em seguida as desvantagens da utilização das mídias sociais Facebook e Twitter no processo de recrutamento externo. Para finalizar, foi exposta uma pesquisa feita com as agências de Recursos Humanos de Curitiba. O método utilizado para levantamento de dados foi o questionário aplicado nas agências e respondido por recrutadores das mesmas. Seus nomes não foram divulgados já que esse não é o foco principal da pesquisa. Os resultados foram transcritos em sua maioria e os comparativos foram demonstrados em gráficos. Concluiu-se que de fato as Redes Sociais Facebook e Twitter são de baixo custo, fácil acesso, utilização, entendimento e liberdade de fazer e desfazer as informações em curto espaço de tempo. Fácil divulgação, visualização, compartilhamento das informações por diferentes grupos aumentando sua rede de contatos e possíveis perfis adequados às vagas futuras com público alvo em grupos específicos criados dentro das redes, porém, por serem informais e descompromissadas, não atendem às necessidades de um recrutador em uma agência de Recursos Humanos. Portanto, as Redes Sociais são úteis no processo de recrutamento, porém não substituem o contato pessoal com o candidato.