

A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS VIRTUAIS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

FRANCINE SOUZA DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

FRANCIELLE MOLON DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

Agradecimento à órgão de fomento:

Não há.

A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS VIRTUAIS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Introdução

Nos anos 1990, com o surgimento da Grande Teia Mundial (WWW: World Wide Web), a internet se expandiu globalmente permitindo aos usuários de diferentes partes do mundo se comunicarem uns com os outros através de um ambiente que, posteriormente, seria chamado de “ciberespaço”. E hoje é uma realidade cada vez mais presente no cotidiano das pessoas e na vida organizacional, incluindo os processos de recrutamento e seleção e o quanto as informações que estão ali disponíveis podem ser acessadas e consideradas no processo de tomada de decisão para a efetivação do profissional.

Contexto Investigado

Dentre os diversos tipos de redes sociais virtuais (RSV) existentes, encontramos algumas cujo objetivo é aproximar as pessoas no âmbito profissional, seja para realizar novos negócios ou conseguir uma oportunidade de trabalho. Neste ambiente virtual, os conteúdos publicados são analisados cautelosamente, com o intuito de filtrar informações que indiquem uma boa escolha, tanto do candidato quanto da empresa em processo de recrutamento e seleção. Empresas de diversos ramos começaram a estudar o comportamento das pessoas nessas RSV, para melhor conhecê-los, antes (QUEIROZ, 2014).

Diagnóstico da Situação-Problema

o problema de pesquisa do presente trabalho se propôs a questionar: “Os perfis nas redes sociais virtuais de candidatos às vagas de emprego impactam nos processos de recrutamento e seleção?”. A escolha do tema se justifica pela sua inovação, assumindo a existência de uma possível correlação entre o âmbito empresarial e as RSV. Demo, Fogaça e Costa (2018) corroboram com a relevância desta pesquisa, ao afirmarem que existem várias lacunas no que tange aos estudos sobre recrutamento e seleção no cenário nacional, e que esta abordagem devia ser mais explorada por pesquisadores.

Intervenção Proposta

Como objetivo geral dessa pesquisa, buscou-se compreender como as RSV administradas pelos candidatos podem influenciar nos processos de recrutamento e seleção dentro das empresas. Como objetivos específicos, o trabalho visou: identificar que tipos de comportamento – por parte dos candidatos – chamam mais atenção dos recrutadores (positiva e negativamente); identificar quais RSV são mais utilizadas por recrutadores para a realização de buscas por perfis; além de investigar em qual etapa dos processos de recrutamento e seleção as RSV são mais utilizadas.

Resultados Obtidos

Os resultados obtidos nesse estudo evidenciam que, na percepção dos recrutadores, as RSV são eficientes na busca e identificação de candidatos, comparativamente ao uso de outras estratégias. Acredita-se, na visão dos respondentes, que as RSV podem auxiliar no complemento e validação do currículo do candidato, buscar motivações e avaliar o nível de engajamento deste com as políticas da empresa. Assim, foi possível identificar que as informações encontradas nos perfis pessoais das RSV dos candidatos podem influenciar, tanto positivamente, quanto negativamente, na opinião dos recrutadores.

Contribuição Tecnológica-Social

Ressalta-se que este estudo não teve o objetivo de realizar juízo de valor sobre a forma como os candidatos agem dentro das RSV, mas sim, descobrir o que é observado pelos recrutadores quando estes pesquisam por perfis dos candidatos, quais são as RSV mais utilizadas por esses recrutadores e, por fim, quais são os possíveis desdobramentos – positivos e negativos – quando algum dos pontos analisados nesta pesquisa é encontrado no perfil online do candidato.