

“O USO DAS REDES SOCIAIS NO RECRUTAMENTO EXTERNO EM EMPRESAS PORTUGUESAS”

Fernandes, Maria da Conceição

ESEIG - Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão

e-mail: mfernandes@eu.ipp.pt

Apresentação de resultados da Tese de Mestrado Mestre em Gestão e Desenvolvimento em Recursos Humanos.

16 valores – Prémio de Melhor aluno de Mestrado do ano letivo 2012/2013

Palavras-Chave: Recrutamento; Recrutamento *on-line*; Recrutamento nas Redes Sociais na Internet (RSIs);

Tradicionalmente, o processo de recrutamento incidia essencialmente na análise do *Curriculum Vitae*, na carta de candidatura e mais esporadicamente na análise do perfil psicológico do candidato (e.g. Neto, 2011). Porém, com a crescente utilização da internet assistimos a uma mudança na forma como as organizações captam os talentos passando estas ferramentas virtuais a serem utilizadas com maior frequência.

O recrutamento um processo basilar na Gestão de Recursos Humanos (GRH) das organizações e tem-se assistido, nos últimos anos, a alterações significativas, tornando-se mais sofisticado e envolvendo, necessariamente toda a organização e toda a comunidade. Simultaneamente, assiste-se a uma crescente utilização das redes sociais enquanto fonte de potenciais candidatos e futuros colaboradores.

Com as RSIs surgiu uma forma mais fácil de relacionar, descobrir vagas e conquistar contactos, passando estas redes a despertar a atenção das organizações. De forma discreta, as redes sociais possibilitam que as organizações atuais procurem a pessoa mais indicada para uma função e verifiquem informações sobre os candidatos e, ao mesmo tempo, possam estar informadas acerca dos processos de recrutamento realizados pela concorrência. Esta tendência é defendida por Parry e Tyson (2008) defendendo que o recrutamento *on-line* tem crescido nos últimos 10 anos.

Com os avanços tecnológicos que temos vindo a assistir é provável que os empregadores venham a utilizar cada vez mais as redes sociais para fins de recrutamento dos seus talentos (Fegley, 2007; Verhoeven & Williams, 2008). A evolução das redes sociais *on-line*, a própria mentalidade e conhecimentos das pessoas vão obrigar a mudanças ao nível da estratégia, das fontes, métodos e técnicas de recrutamento, pelo que no estudo demonstrei quais as implicações e vantagens da utilização das redes sociais *on line* no recrutamento, sem no entanto ignorar eventuais desvantagens que lhes possam estar associadas.

Apesar de noutros países, como Inglaterra ou Espanha, os estudos na área do recrutamento especializado nas redes sociais estarem bastante avançados e existir uma série de profissionais preocupados com a temática, em Portugal, são ainda poucos os estudos, existindo pouca informação sobre

recrutamento on-line.

Não é conhecida nenhuma investigação, cujo objeto empírico seja específico em organizações privadas localizadas em Portugal, sendo que, a dissertação teve por objetivo principal explorar o papel das redes sociais enquanto ferramenta de suporte ao processo de recrutamento das organizações.

A dissertação pretendeu estudar e compreender o papel das redes sociais *on-line* nos processos de recrutamento nas organizações, tendo como objetivo explorar o papel das redes sociais nos processos de recrutamento das organizações portuguesas. Em específico, procurou identificar os motivos que levam as organizações a recrutar através da internet e dos meios *on-line* ao dispor, nomeadamente através das RSIs, vantagens e desvantagens da sua utilização comparativamente com os métodos tradicionais. Foram selecionadas 5 empresas portuguesas que utilizam as redes sociais *on-line*, sediadas no distrito do Porto, com distintas áreas de negócio e realizadas 5 entrevistas, uma a cada responsável pelos recursos humanos das empresas em estudo. Foi privilegiada a qualitativa, optando-se pelo estudo caso múltiplo e exploratório. O instrumento de recolha de informação foi a entrevista semiestruturada.

Bibliografia:

Fegley, S. (2007). *Advances in E-Recruiting: Leveraging the .jobs Domain. A Survey Report by the Society for Human Resource Management*. Katya Scanlan, Copy Editor.

Neto, J. (2011). *Redes Sociais e Recrutamento de Recursos Humanos – Modelação do perfil do Colaborador*. Tese de Mestrado em Multimédia. Porto: Universidade do Porto.

Parry, E. & Wilson, H. (2008). Factors influencing the adoption of online recruitment. *Personnel Review*, 38 (6) 655-673.