

Recrutamento e seleção via LinkedIn no contexto de uma empresa de consultoria de recursos humanos.

Susana Araújo

CEF.UP, Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Teresa Proença

Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Este trabalho tem como objetivo compreender os enviesamentos que podem estar associados à utilização de uma das ferramentas de pré-seleção de candidatos - o LinkedIn - no contexto de uma empresa de consultoria de recrutamento e seleção.

Num momento inicial foi realizado um levantamento do estado da arte, colocando enfoque no recrutamento e seleção nas redes sociais, visto que atualmente a função R&S perfila-se com contornos sofisticados, focados e orientados para uma estratégia.

Também foram exploradas as especificidades do LinkedIn e os enviesamentos cognitivos associados à tomada de decisão no recrutamento e seleção. Com base nos principais estudos sobre a utilização do LinkedIn por recrutadores, foram levantadas as seguintes questões de investigação: i) que elementos do LinkedIn servem como indicadores das competências profissionais requeridas para determinada função; ii) de que forma é que um perfil LinkedIn pode representar competências pessoais; iii) como é que os recrutadores interpretam as informações provenientes do LinkedIn?; iv) e, que tipo de elementos do LinkedIn facilitam a ocorrência de enviesamentos na tomada de decisão de selecionar o candidato.

Para a recolha de dados foram utilizadas as metodologias *Think-Aloud* e a entrevista semi-estruturada, que foram aplicadas a uma amostra de 10 participantes e cujos dados obtidos foram submetidos a uma análise de conteúdo.

Os resultados obtidos demonstram que as características dos indivíduos, que não estão relacionadas com o trabalho, não interferem na pré-seleção por parte dos recrutadores, embora existam elementos presentes no LinkedIn que podem facilitar a ocorrência de enviesamentos uma vez que são utilizados para inferir competências profissionais dos indivíduos: descrição de funções, tipo de empresa e formação

académica. No nosso estudo, durante a avaliação dos vários perfis podem ter ocorrido os seguintes enviesamentos: similar-to-ideal bias, o overconfidence bias, o enviesamento por substituição de atributo e o enviesamento confirmatório.

Este estudo, embora com limitações, contribuiu significativamente para a investigação sobre a forma como se utiliza esta ferramenta na pré-seleção, quais os elementos que podem facilitar a ocorrência de enviesamentos, e de que forma se podem melhorar os procedimentos de utilização do LinkedIn na triagem de candidatos.

Palavras-chave:

recrutamento, seleção, triagem, redes sociais, LinkedIn, enviesamentos.