**MANEIRAS EMPREENDORAS DE REALIZAR RECRUTAMENTO ATRAVÉS DO MEIO DIGITAL**

Eduarda C. de Oliveira2, Felipe Isaac de S.Silva2, Euzeanne Elias1

eduarda.oliveira@ciahering.com.br, felipeisac00@gmail.com,

Universidade Estadual de Goiás – Câmpus Goianésia – Administração

Goianésia – GO

***RESUMO*** *–* Este trabalho tem por objetivo apresentar o crescimento e a importância do recrutamento e seleção de pessoas nas organizações por meio da internet devido o avanço da tecnologia da informação. É levantado uma analisa-se de que a internet possibilitou consideráveis mudanças nos processos empresariais tornando de tal maneira possível a atuação deste método citado como um diferencial competitivo. A organização que investe neste tipo de recrutamento possui uma maior probabilidade de sucesso e rapidez na escolha do candidato que melhor apresenta o perfil da vaga disponível. Pode-se acrescentar também que o recrutamento via internet cria benefícios que vai além das organizações, pois permite aos candidatos o êxito na conquista do novo emprego decorrente das vantagens tais como: a rede de informações, a disponibilidade e abrangência de oportunidades.

***Palavras-Chave*** *–* Recrutamento, Organizações, Internet.

**TRAINING DEVELOPMENT PLATFORM PROCESSES DIGITAL**

***ABSTRACT*** *–* This paper aims to present the growth and importance of recruiting and selecting people in organizations through the internet. Due to the advancement of information technology, it is analyzed that the Internet has made considerable changes and advances in the business processes, making it possible to perform this method as a competitive differential. The organization that invests in this type of recruitment has a greater probability of success and speed in choosing the candidate who best presents the profile of the vacancy available. It can also be added that online recruitment creates benefits that go beyond organizations, as it allows candidates to succeed in gaining the new job due to the advantages such as: information network, availability and scope of opportunities.

*KEYWORDS – Recruitment, Organizations, Internet*

**INTRODUÇÃO**

O soerguimento das tecnologias digitais e a expansão da internet no século XXI fez com que as organizações e empresas buscassem novas metodologias a serem aplicadas como diferencial, seja no departamento financeiro, produtivo ou pessoal. A área de Recursos Humanos vem criando seu espaço no meio digital no que se tata do recrutamento online. Através dele é possível selecionar candidatos de forma mais pratica e sistemática de acordo com as características das vagas ofertadas, facilitando de tal modo a escolha e a avaliação.

**METODOLOGIA**

O presente estudo consiste em uma pesquisa bibliográfica e documental fundamentada nos autores Januzzi(2010) conforme a proposta inicial. Optou-se neste projeto pela análise de caráter qualitativo e se fez necessária a utilização de ferramentas de pesquisa disponibilizadas na internet. O estudo baseou-se na análise da bibliografia proposta no sentido de selecionar informações que trouxessem ao texto um melhor argumento no que se refere as maneiras empreendedoras de realizar recrutamento através do meio digital.

**FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A inovação é um das principais características da era da globalização, onde as tecnologias e a vasta gama de informações faz parte do cotidiano da sociedade e das empresas. Se tratando de contratação de pessoas, não poderia ser diferente, pois vem crescendo nos últimos anos a seleção de pessoas via web. A facilidade de gerenciar currículos, o maior poder de alcance e a atualização de banco de dados são os distintivos mais destacados da seleção online em vista da seleção comum e padrão.

Outro fator importante é a terceirização deste serviço que vem crescendo esporadicamente. Inúmeros sites e paginas de banco de dados e currículos vem surgindo e isso deve ao fato de que muitas empresas optam por este tipo de coleta de informaçoes ao invés de sites próprios com esta finalidade devido a maior abrangência de candidatos que possivelmente se adequarão as suas vagas.

Plataformas digitais como a Linkedln, Infojobs, empregos.com são as mais famosas e as que mais se expandem no mercado. A maioria proporciona serviços gratuito de busca e candidatura de vagas com a opção de ampliar a visibilidade do currículo e acesso a demais funções através de uma taxa. Algumas funcionam como espécie de redes sociais, onde há um um pouco da interação social entre os usuários, outras são mais diretas, trabalhando apenas com o proposito de coletar currículos e vagas ofertadas.

Por mais que seja uma novidade e haja visto o potencial destes novos mecanismos, deve-se ater a confiabilidade da segurança de dados, pois a identidade e as informações estritamente pessoais devem ser de extremo sigilo, evitando por conseguinte eventuais transtornos que possam ocorrem ou em casos mais graves, ações judiciais.

Januzzi (2010) afirma que “As empresas utilizarão cada vez mais o recrutamento online pela internet e isso vai forçar os recrutadores a obterem competências especificas” De tal modo, percebe-se que a nova modalidade supracitada atingirá as 3 principais matrizes concernentes a seleção de pessoas. O recrutador deverá estar absorto e apto com este novo processo como maneira de fugir da desvantagem competitiva e na visão dos benefícios que ele pode proporcionar para o quadro de funcionários. O aspirante às vagas deve aproveitar as plataformas e manter-se atualizado, porém, prezando em constância pela sua segurança em sites e páginas confiáveis. E em última análise, mas não menos importante, os sites e mídias que estabelecem como canal entre as partes, que deve lidar como mediadores, manejando-os e obtendo assim vantagens.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dado o exposto, conclui-se que, a facilidade dos processos, a qualidade de um serviço ou mão-de obra e a tecnologia bem aplicada gerando mérito são benefícios que toda empresa almeja. Do outro lado, conquistar uma carreira ou função de forma mais pratica, sem muitos custos e dificuldade também é uma comodidade para quem precisa. O recrutamento online serviu como ponte entre estes dois objetivos que fazem parte do ideário de cada um e criou uma nova gestão empreendedora de selecionar mão-de-obra qualificada de uma forma diferente e revolucionária para o mundo corporativo.

**REFERÊNCIAS**

RECHE, Grazielli . **E-recrutamento: a internet como ferramenta no recrutamento e seleção.** Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/e-recrutamento-a-internet-como-ferramenta-no-recrutamento-e-selecao/55112/> Acesso em 11/10/2018

CARLSON, Dane; ZIMERMANN, Cris. **Como o Recrutamento Online Muda o Sistema de Contratação**. Disponível em: <http://brasil.business-opportunities.biz/2006/01/03/como-o-recrutamento-online-muda-o-sistema-de-contratacao/> . Acesso em 10/10/2018.

JANUZZI, Lidercio. **Recrutamento on-line: uma realidade cada vez mais presente nas empresas**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3739&org=3> . Acesso em 10/10/2018.

CALIXTO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2007.

ROCHA, J. A.O., **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença, 1997.