

Gamificação no Processo de Recrutamento e Seleção.

Beatriz Eusebio de Jesus

Daiane da Silva Barros

Juliana da Silva Paiva

Lucas Pinto Pereira

Resumo

Com a tecnologia avançando rapidamente, é primordial que as empresas inovem em todos os ramos. Entretanto, a gamificação, que vem se tornando um elemento cada vez mais popular em diversos ambientes, ainda é pouco explorado no meio corporativo. É uma alternativa para identificar novos talentos, uma vez que os processos de recrutamento e seleção tradicionais, que em sua maioria são provas, entrevistas e formulários burocráticos, segregam os candidatos de demonstrarem suas habilidades e conhecimentos. Com um processo mais humanizado, as organizações conseguirão conhecer o verdadeiro perfil do profissional. Sendo assim, com a gamificação no processo de recrutamento e seleção, há um maior potencial de selecionar colaboradores que se encaixam na função oferecida e, também, na cultura organizacional.

Palavras-chave: Gamificação; Recrutamento; Seleção; Candidatos; Empresas.

Abstract

With technology advancing rapidly, it is paramount that companies innovate in all areas. However, gamification, which is becoming an increasingly popular element in various environments, is still little explored in the corporate environment. It is an alternative to identify new talents, since traditional recruitment and selection processes, which are mostly tests, interviews and bureaucratic forms, segregate candidates from showing their skills and knowledge. With a more humanized process, organizations will be able to know the true profile of the professional. Thus, with gamification in the recruitment and selection process, there is a greater potential to select employees who fit the function offered and also the organizational culture.

Keywords: Gamification; Recruitment; Selection; Candidates; Companies.

Introdução

Gamificação é alguns tipos de jogos ou testes diferenciados no processo de seleção de candidatos. É um excelente meio de tentar compreender melhor o perfil dos candidatos, não se baseando apenas em processos tradicionais como: provas e entrevistas.

É uma alternativa bem interessante para identificar grandes talentos, como mencionado anteriormente, em processos tradicionais que, por vezes, é bem inflexível.

Tendo à vista os processos de Recrutamento e Seleção, nota-se que os meios utilizados pelas empresas são ainda de modo muito engessados, uma vez que tais processos tradicionais, por diversas das vezes utilizam basicamente de formulários burocráticos, provas e entrevistas. Esses métodos, acaba que por inúmeras situações deixando os candidatos desconfortáveis por não se sentirem confiantes e pelo fato de não haver uma humanização adequada que possam fazer que eles se expressem mais visivelmente. Nesse sentido, organizações acabam que ignorando informações valiosas como o perfil, comportamento e fit cultural, em consequência, os profissionais de RH acabam que excluindo muitos talentos, por justamente apostar em modelos de seleção enraizado, onde não possibilita uma maior abertura para conhecer os candidatos, tendo sempre as hard skills o conhecimento técnico à frente e eliminando outras variáveis de suma importância como as soft skills que são as habilidades interpessoais.

A motivação para a realização desse trabalho acadêmico consiste na ideia de explorar a gamificação como uma questão que torna os processos seletivos mais democráticos, onde tem a possibilidade de os candidatos mostrarem suas habilidades não fundamentando-se apenas no histórico profissional.

E no que lhe diz respeito a administração, a pesquisa visa fornecer uma ideia alternativa para a área de recursos humano no ramo de recrutamento e seleção, uma possibilidade de usar recursos que podem ser válidos na procura do candidato ideal.

1- Entender o que é a gamificação

O termo gamificação (que deriva do termo original em inglês gamification) foi usado pelo britânico Nick Pelling, programador de computador e pesquisador, pela

primeira vez em 2002, conforme alega Vianna et al. (2013) De acordo com Webach e Hunter (2012), a gamificação pode ser considerada revolucionária, entretanto, trata-se de um assunto muito atual, cujo está se criando um conceito sobre o assunto em muitas áreas como o marketing, gestão de relacionamento, educação, entre outros.

A gamificação serve para utilizar os mecanismos e sistemáticas de jogos para resolver os desafios e, além disso, tem a finalidade de envolver um determinado público-alvo. Pode-se afirmar, que a gamificação é um processo de aperfeiçoamento de serviços, objetos ou locais relacionados nos conhecimentos de jogos e conduta dos indivíduos. (HAMARI, KOIVISTO, SARSA. 2014)

Os jogos têm o intuito de motivar as pessoas, auxiliando na participação nos mais diversos ambientes. Em um jogo, portanto, o compromisso do indivíduo é se empenhar nas missões que lhe foram fornecidas e, por sua vez, são representadas na resolução de objetivos, transmitindo no andamento de entrada do sujeito em um ambiente recreativo (ZICHERMANN E CUNNINGHAM, 2011). Segundo Muntean (2011) “o nível de engajamento do sujeito é preponderante para o sucesso em gamificação”, por isso, o nível de engajamento é influenciado pelo grau de dedicação da pessoa às tarefas que lhe foram direcionadas.

O intuito da gamificação é despertar emoções e explorar aptidões, vinculada a recompensas, seja virtual ou física, enquanto executa tarefas, por esse motivo é aplicado em circunstâncias que exijam a criação ou a adaptação do conhecimento do sujeito a um processo, serviço ou produto. Nesse sentido, Zichermann e Cunningham (2011) compreendem que a gamificação pode ser utilizada em atividades em que é necessário estimular o comportamento do sujeito.

2- Conhecer os processos de recrutamento e seleção atuais

A definição para seleção nada mais é que a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou, mais amplamente entre os candidatos recrutados para um processo seletivo àqueles que mais preenchem os requisitos aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal. (CHAVIAVENATO,1983).

Esse processo é importante, porque é através dele e do recrutador que o candidato tem o primeiro contato com a seguinte empresa.

No mundo de trabalho, contém diversos métodos empregados pelas empresas para recrutar e selecionar seus empregados, os mais comuns são;

Seleção interna: que é a solução mais eficiente para uma empresa, onde eles buscam analisar o banco de talentos.

Indicação: uma das principais e as vezes eficientes.

Recrutamento externo: O mais comum, sem sombra de dúvidas, cujo a pessoa vai até a empresa a procura de um emprego e conseqüentemente acaba conseguindo.

Redes Sociais: uma das mais modernas e acessíveis, onde a empresa pode até postar vagas através de LinkedIn e Facebook.

E sempre ressaltando e validando a importância do recrutamento e seleção como fatores importantes e estratégicos para o sucesso dessas organizações.

Um dos fatores importantes dentro do Recrutamento e Seleção, é o mercado corporativo. Nele existe a “famosa” ruptura, no que se refere ao diferencial competitivo, logo até o século passado, o que diferenciava uma empresa da outra era a tecnologia de que cada uma oferecia. Empresas capacitadas para implementar mais inovações conseguiam um diferencial no mercado, pois permitia que elas produzissem em maior quantidade e com mais qualidade.

Porém nos últimos anos, a tecnologias têm ficado cada vez mais acessíveis.

Os Smartphones, por exemplo vêm sendo lançado, estão cada vez mais parecidos. Então, o diferencial competitivo já não está mais na tecnologia e sim nas pessoas, porque agora são elas que criam essa inovação. Não existiria Iphone 13 se as pessoas não trabalhassem para isso.

E hoje em dia, os clientes não só escolhem uma empresa apenas com base nos produtos. Então podemos concluir que o RH e o recrutamento são estratégicos e andam juntos, porque garantem para as empresas uma equipe de pessoas capacitadas, dispostas a melhorar sempre.

3- Demonstrar como inserir a gamificação nos processos seletivos atuais

O conceito de motivação tem como base a articulação das experiências vividas pelos indivíduos com a proposição de novas perspectivas “internas e externas de ressignificação desses processos, a partir do estímulo à criatividade, ao pensamento autônomo e propiciando bem-estar ao sujeito “. (Vianna et al, 2013, pg30)

O autor refere-se, que a integração da gamificação não é apenas motivação ou experiências vividas, mas sim, a criatividade e inovação.

Como a gamificação é vista de maneira inovadora, ou seja, algo novo, temos sempre que está modificando o jeito de pensar e agir. Além de tudo isso, também aprendermos com todas essas diversidades.

As mudanças e inovações na gamificação ajuda os participantes a aprender a realizar as tarefas de forma motivadora e atenciosa aumentando os níveis de participação dentro do processo, além disso as estratégias tem um grande potencial voltado para a educação.

Para inserir a gamificação nos processos seletivos atuais é importante planejar como vai ser o processo seletivo da sua organização, qual vai ser o jogo, qual seria o público-alvo, e entender as redes sociais como um elemento-chave na hora de conhecer cada participante, trazendo jogos diferentes inovador e interativos principalmente no processo de conhecimento e aprendizagem de cada participante do processo seletivo.

4- Investigar melhorias que a gamificação pode trazer ao processo de recrutamento e seleção.

Gamification é um sistema utilizado para a resolução de problemas através da elevação e manutenção dos níveis de engajamento por meio de estímulos à motivação intrínseca do indivíduo. Utiliza cenários lúdicos para simulação e exploração de fenômenos com objetivos extrínsecos, apoiados em elementos utilizados e criados em jogos. (RAUL INÁCIO BUSARELLO)

No livro gamification, de Raul Inácio Busarello fala que a proposta é literalmente usar elementos de jogos comuns para poder aumentar a resolução de problemas e engajar a tal pessoa, ou seja, em outras palavras significa que em um processo, a gamificação pode ser utilizada por meio da aplicação de lugares de primeiro, segundo lugar e assim por diante, tendo recompensas no desenvolvimento de tarefas, em que os candidatos mais qualificados e atrativos são aqueles que chegariam ao topo (conseguindo a vaga).

Também é uma boa ideia, aplicar dinâmicas em diversos níveis, em que o candidato avança conforme suas competências para conseguir concluir os desafios propostos, como em um jogo qualquer. E assim, "fugiria" de um processo comum e de nervosismo, e com essa dinâmica, a entrevista consequentemente seria mais interativa.

5- Discutir como a gamificação é capaz de ajudar as empresas a reduzir o tempo de fechamento e conclusão da vaga

Considerando o cenário atual, onde empresas buscam solucionar o mais rápido possível fechamento de uma vaga em aberto, observe vários fatores até a decisão final na escolha de um candidato. Ademais, durante o processo de recrutamento e seleção quanto maior for o tempo em busca do profissional ideal, maior será o custo com os processos e além do mais uma perda no rendimento em qualquer que seja a área que esteja necessitando. De acordo com (GUIMARÃES, 2021), diminuir o tempo com a contratação representa uma menor dilação com as atividades e investimentos inerte e além do mais contribui para a redução de gastos.

Nesse sentido, a gamificação alinhado ao recrutamento e seleção tem como de suas propostas reduzir o tempo de fechamento e conclusão de uma vaga que em muitos casos, o tempo de análise dos candidatos acabam se retardando no ato de examinar as habilidades comportamentais. O Dicionário Michaelis Online, diz que a palavra comportamento se refere a um "conjunto de atitudes que refletem o meio social; forma de proceder". Com isso entende que cada indivíduo tem sua percepção de mundo e maneiras de lidar com as mais diversas situações. Por isso, traçar o perfil de cada humano se torna demorada em um processo seletivo. Em complemento, (NARAYANAN, GERTNER-SAMET, COHEN e POLI, 2016) citado por (SOUSA, 2018), expõe que:

A gamification entra no recrutamento e seleção como um método capaz de apurar informações acerca dos candidatos a uma vaga de emprego que não constam no seu curriculum vitae, através de exercícios e testes que levam à identificação das características pessoais, emocionais e mentais de cada um dos candidatos. Estes sistemas levam-nos a identificar uma diversidade de traços pessoais dos candidatos em análise, como é o caso da capacidade de compreender o estado emocional de terceiros, ou até mesmo a capacidade de relacionar a linguagem não-verbal às informações contextuais que vai obtendo, recorrendo à sua memória e atenção. (NARAYANAN, GERTNER-SAMET, COHEN E POLI apud SOUSA, Raquel F. A, p. 22, 2018).

Sob essa ótica, fica mais nítido como a gamificação auxilia na os profissionais de RH como avaliar melhor os candidatos no que lhe diz respeito o perfil comportamental que está ligado diretamente com as habilidades emocionais e por

adiante selecionar aqueles que atende os requisitos, é de ressaltar que durante a jornada de seleção a gamificação ainda tem de grande valor para tomada de decisão de quem está à frente conduzindo o processo. Por consequência, também contribuindo para redução de tempo em contraste de análises mais tradicionais que utilizam de basicamente de alguns testes e entrevistas.

Considerações Finais

Ao chegar ao final deste trabalho, acredita-se que a pesquisa desenvolvida pode contribuir mais para o conhecimento e entendimento do tema gamificação no recrutamento e seleção. O estudo se baseou em pesquisas de diversos autores acerca do tema de que pode elucidar como a gamificação ajuda as empresas a selecionarem os melhores candidatos possíveis as suas vagas.

O ponto de partida do estudo foi entender em si o que é a gamificação que pode ser concebida como técnicas utilizadas em jogos de forma a obter um maior engajamento com o público, de forma a explorar as habilidades, emoções e aptidões. Nesse sentido quando trazido ao ambiente organizacional, direcionado a área de recrutamento e seleção a metodologia corrobora que ela se torna de grande valor em comparação com processos seletivos tradicionais. Visto que tais metodologias aplicadas pelos profissionais de recursos humanos não exploram o potencial dos candidatos.

É de ressaltar que quando implementada a gamificação ela deve ser planejada de forma eficaz em observância com o seu público-alvo, pois embora ela seja útil, atentar-se a esse fato é muito importante, pois o processo de aprendizagem de cada participante é diferente principalmente quanto as faixas etárias são distintas, ainda cima, no que se referem as dinâmicas, trazer jogos de modo que todos consigam participar, à vista que seja praticado a equidade.

Acrescenta ainda que quando analisado as formas de seleção atuais em paralelo com tais métodos que a gamificação propõe, a empresa toda se fortalece, em razão, de ter uma assertividade maior na escolha do colaborador ideal, àquele se encaixe com os requisitos técnicos e não se limitando apenas a esse campo, as habilidades comportamentais. Dessa maneira, empregando não apenas mais uma pessoa ao

quadro de funcionários, e sim uma pessoa com grandes chances de corresponder com as expectativas, trazendo resultados previstos a organização.

Ademais, em complemento ao que foi dito anteriormente a gamificação ajuda aos profissionais que trabalham no setor de recursos humanos uma tomada de decisão mais assertiva, pois identificar as características comportamentais dos candidatos através de meios tradicionais como testes, questionários, entrevistas ainda que lhe apresente resultado os jogos podem ter uma abordagem interessante e alternativa a essas ferramentas.

Referências

ALVES, Flora. **Gamification**: como criar experiências de aprendizagem engajadoras – um guia completo do conceito à prática. São Paulo: DVS Editora, 2015. p.33.

MOTTA, Mônica Cristina Antonucci de Lima; LENCEH, Renan Abreu; VIERO, Syellen; CAPOANI, Vanessa. **Utilização de gamificação no treinamento e desenvolvimento de colaboradores**. RESO: Revista de Estudos Sociais, Guarapuava, v. 2, n. 2, p. 48-69, jul./dez. 2019.

FLORES, Gisele. **Recrutamento e seleção de pessoas**: Uma Gestão Estratégica. In: Blog Ahgora. 9 de abril de 2018. Disponível em: <https://blog.ahgora.com/recrutamento-e-selecao-de-pessoas/>. Acesso em 05 de abril de 2022.

GUIMARÃES, Bruna. **Reduzir o tempo de contratação**: como fazer isso com qualidade. Gupy blog, abril de 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/como-reduzir-tempo-de-contratacao>. Data de acesso 01 de abril de 2022.

COMPORTAMENTO. In: MICHAELIS, **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa.**, 2022. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/comportamento/>. Editora Melhoramentos Ltda, 2015. Data de acesso: 01 de abril de 2022.

SOUSA, Raquel Filipa Almeida de. **A gamification como ferramenta de gestão de recursos humanos**, 2018. Tese de Doutorado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.22/12639>. Data de acesso em: 02 de abril de 2022.

SUTTO, Giovanna. **Gamificação**: Recrutadores adotam processos seletivos baseados em jogos, 2019. Disponível em: <https://www.money.com.br/carreira/gamificacao-recrutadores-adotam-processo-seletivo-baseado-em-jogos-conheca/> Data de acesso: 12 de abril de 2022.

INÁCIO, Raul Bussarelo. **Gamification** - Princípios e Estratégias. São Paulo: Pimenta Cultural, 2016. p.08- 37