Triagem automatizada de currículos: um guia sobre essa tecnologia

Realizar uma **boa triagem de currículos é essencial para qualquer processo seletivo**. Mas a forma tradicional, feita manualmente, não é algo escalável. Pelo contrário, toma um grande tempo do time de recrutadores e não traz eficácia e agilidade para o processo de Recrutamento e Seleção.

A solução para esse problema é contar com uma **triagem automatizada de currículos**. Neste material você encontra tudo que precisa saber sobre esse tipo de tecnologia. Boa leitura!

01 O que é triagem automatizada de currículos

A triagem de currículos deve ser feita com atenção, olhando para cada detalhe, informações e pré-requisitos das pessoas candidatas. Mas fazer isso de forma manual não é efetivo, e é nesse momento que a triagem automatizada entra como solução.

É isso mesmo! A triagem de currículos automática vem para ajudar, não para substituir o recrutador. Esse tipo de triagem é capaz de dar um match entre currículos recebidos e os requisitos da vaga. Isso é possível por meio de um alinhamento feito entre a pessoa recrutadora e o time que vai receber o novo profissional.

Esse processo **proporciona uma otimização de tempo para o time de RH**, permitindo que ele foque em outras etapas, como dinâmicas, entrevistas e análises de soft skills, além de tornar as contratações mais efetivas e assertivas.

02 O que a triagem automatizada de currículos não é

Automatizar a triagem de currículos não significa substituir o recrutador, nem tirar o emprego do RH. Pelo contrário, o Time de Gente passa a ter um trabalho muito mais estratégico e menos operacional, pois consegue focar em etapas do processo seletivo que exigem mais atenção e análises.

03 Passo a passo para realizar uma triagem de currículos

1. Definir a pessoa candidata ideal

Antes mesmo de anunciar a vaga, é importante que a pessoa recrutadora esteja alinhada com gestores e pares da equipe que o novo profissional vai fazer parte. Esses alinhamentos vão ajudar a criar um perfil ideal de pessoa candidata. Para isso, é importante considerar:

- Experiência profissional;
- Nível de senioridade;
- Nível de escolaridade;
- Perfil comportamental;
- Experiências específicas ideais para a vaga (ex: inglês avançado e conhecimentos de HubSpot).

2. Avaliar habilidades e competências de cada profissional

Com o perfil de pessoa candidata ideal, fica muito mais fácil e rápido avaliar se determinado profissional tem as habilidades e competências necessárias para exercer o cargo anunciado.

3. Analisar se a pessoa candidata corresponde a todos os requisitos necessários para a vaga

Aqui também é o momento de entender se a pessoa candidata corresponde aos requisitos mais específicos da vaga.

Por exemplo: em uma vaga para o setor de vendas, uma pessoa candidata com boa experiência na área pode até se encaixar, mas um requisito para essa função é que o profissional tenha fluência em espanhol, pois alguns dos clientes da empresa são de países da América Latina.

4. Descartar currículos que não se enquadram no perfil da vaga

O próximo passo é fazer o descarte de todos os currículos que não se enquadram no perfil da vaga. Importante: não esqueça de enviar um feedback, mesmo que negativo, para as pessoas candidatas que não seguirão no processo seletivo. Além de liberar o profissional, esse tipo de processo ajuda a evitar criar falsas expectativas e contribui para a imagem da empresa como marca empregadora.

5. Organizar os documentos e arquivos

Se os currículos chegarem por e-mail, uma dica é dividir a caixa de entrada em pastas. Exemplo: separar os currículos que serão descartados e as pessoas candidatas em potencial.

Vale lembrar que muitos profissionais ainda enviam seus currículos impressos. Nesse caso, mantenha um arquivo físico para eles ou escaneie e faça o armazenamento digital.

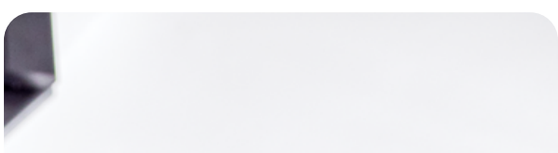
É importante também estabelecer uma data limite para receber as informações das pessoas candidatas e, após o período, deletar os anúncios da vaga.

São apenas 5 passos para realizar uma boa triagem de currículos. No entanto, o problema está na quantidade de candidaturas recebidas por vaga.

Imagine o seguinte cenário: uma oportunidade da sua empresa recebe mais de mil inscrições, o que não é incomum. Isso vai onerar bastante a sua equipe de recrutadores, principalmente em termos de tempo.

A melhor maneira de tornar mais ágil essa etapa do processo seletivo é contar com **soluções de recrutamento e seleção como a Gupy**! Com ela você faz a triagem automática de currículos e economiza tempo valioso da sua equipe de RH!

Agende uma demonstração gratuita



04 Vantagens de automatizar a triagem de currículos

- **Agilidade no tempo de contratação:** quanto mais tempo uma vaga demorar para ser fechada, mais prejuízo para a empresa. Ter agilidade na contratação é essencial para conseguir os melhores talentos do mercado. Por exemplo, a Time-Now reduziu 30% do seu tempo de fechamento de vagas utilizando o software da Gupy.
- **Assertividade na contratação:** em uma triagem manual, nem todos os currículos conseguem ser analisados com a devida atenção, principalmente para vagas com um alto volume de pessoas candidatas. Com a triagem automatizada, é possível encontrar os melhores talentos de forma mais ágil.
- **Informações centralizadas e segurança de dados:** ao utilizar um software de recrutamento e seleção, como a Gupy, as informações sobre os candidatos ficam centralizadas em um único local, trazendo mais organização e segurança para os dados.
- **Redução de erros:** é comum do ser humano procurar sempre o que é mais parecido e confortável consigo mesmo, é nessa hora que os vieses inconscientes aparecem.

05

Triagem de currículos com Inteligência Articial

Sabemos que, para cada vaga, é comum chegarem centenas – e às vezes, até milhares – de currículos. É humanamente impossível ler tudo isso.

A Gaia, inteligência artificial da **Gupy**, é uma aliada perfeita do RH. Com ela, sua equipe de recrutadores consegue fazer a triagem de 1 milhão de currículos em 1 segundo! Funciona assim:

- Na hora de uma vaga, você pode definir os requisitos e qualificações exigidas para suas pessoas candidatas, especificando os critérios de seleção da sua empresa;
- À medida que profissionais se aplicam à vaga, a Gaia os ordena para você de acordo com sua afinidade com a posição;
- Vale lembrar: na hora de contratar, **a decisão é sempre sua.** A nossa Inteligência

Artificial apenas ajuda a sua equipe a não perder de vista as pessoas candidatas com maior potencial de ser quem a empresa procura.

A **Gupy** te ajuda a construir um processo de R&S mais estratégico para eliminar processos manuais, como a triagem e ranqueamento de currículos, deixando para o recrutador as tarefas de maior valor.

Conheça o ecossistema de produtos da Gupy para impulsionar o seu RH

Na Gupy, você encontra um ecossistema completo de soluções para o seu time de RH. Do recrutamento à admissão de pessoas colaboradoras, até a retenção, treinamento, desenvolvimento e engajamento desses talentos.

Fale com nosso time de especialistas e potencialize a performance do seu RH.

Falar com a Gupy

Gupy Recrutamento & Seleção