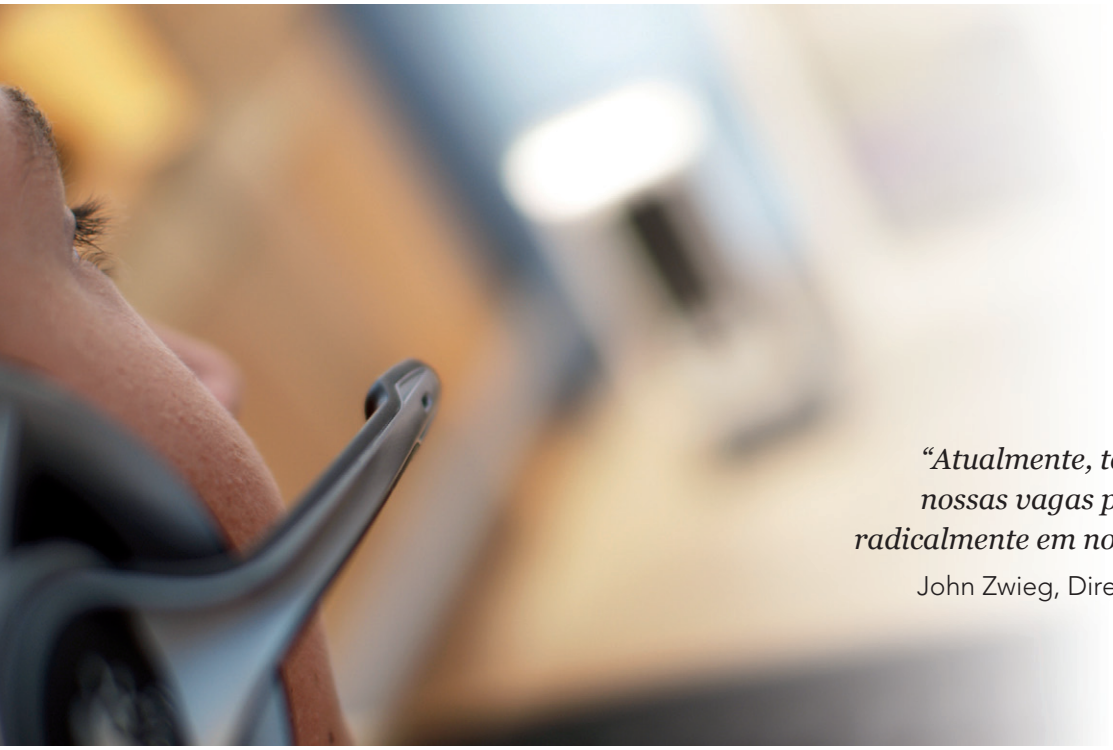
LinkedIn Soluções de Talentos



"Atualmente, terceirizamos menos de 1% de nossas vagas para agências. Isso se refletiu radicalmente em nosso planejamento de custos."

John Zwieg, Diretor de Recrutamento e Seleção, Logitech

Estudo de caso: Logitech

Preenchendo vagas executivas

Perfil da empresa

A Logitech é uma empresa global no valor de US$2 bilhões, que oferece uma ampla variedade de periféricos para computadores, consoles de jogos, aparelhos de som digitais e centrais domésticas de entretenimento. É líder mundial em diversas categorias de produtos e faz parte da NASDAQ 100. Sua sede fica em Fremont, Califórnia, e seus escritórios na América do Norte incluem Washington, Vancouver e Toronto, Canadá. Mais de 1.000 de seus 7.000 funcionários em todo o mundo estão na América do Norte. John Zwieg, Diretor de Recrutamento e Seleção, é responsável por supervisionar esse departamento corporativo da Logitech para essa região.

A equipe de John preenche cargos em diversas áreas, incluindo finanças, operações, vendas e engenharia. Ele trabalha com sua equipe para preencher cargos de nível executivo.

A solução comercial

Sendo uma empresa conhecida por suas inovações, a Logitech atrai muitos candidatos através de seu próprio site. No entanto, a Logitech enfrenta desafios para recrutar os melhores talentos para cargos executivos e de diretoria vitais para a empresa. O conjunto de candidatos para posições de nível sênior tende a ser passivo; profissionais qualificados podem nem estar pensando em mudar de emprego. Além dessa dificuldade, a Logitech geralmente precisa de candidatos com experiência muito específica em tecnologia de consumo ou periféricos de informática. John explica que, "À medida que a tecnologia avança, as empresas abrem novos tipos de empregos ou condensam diversas habilidades em apenas uma posição, o que dificulta ainda mais encontrar o candidato ideal."

John e sua equipe tentaram diversas maneiras de encontrar executivos de talento. Além de seu próprio site e banco de dados, tentaram publicar oportunidades em aberto em sites de emprego, mas perceberam que candidatos no nível necessário raramente os utilizavam. Eles compraram listas de empresas que "vasculham a Internet" em busca de nomes de possíveis candidatos. Geralmente, recebiam listas sem qualificações, de alto custo e ineficazes. John diz que"quando compramos essas listas, não sabemos se essas pessoas estão disponíveis, não temos suas referências e, como estamos pagando caro, o custo por contratação aumenta consideravelmente."

Eles terceirizaram alguns cargos para agências, mas os recursos da agência não eram melhores que seus recursos internos e, logicamente, a taxa da agência de 30% a 35% da remuneração total (incluindo bônus e comissões projetadas) era extremamente cara. O conjunto de talentos para gerentes seniores, diretores, vice-presidentes e executivos de alto nível permanecia oculto. Em geral, a empresa levava 70 dias para preencher uma vaga de diretor ou vice-presidente: uma espera longa demais para os talentos extremamente importantes.

A solução

Em outubro de 2005, John decidiu testar o LinkedIn. Seus recrutadores publicaram cinco anúncios de vagas no LinkedIn e ficaram impressionados pela qualidade dos candidatos que responderam.

"Ficamos muito surpresos ao descobrir a popularidade do LinkedIn, porque ainda não estava claro para nós como funcionavam as redes sociais. Tínhamos ouvido falar do LinkedIn, mas faltava entender o poder dessa rede e os graus de proximidade e relacionamento entre seus perfis." Satisfeitos com o sucesso da Logitech utilizando o LinkedIn, John assinou o pacote Pro, que inclui acesso a Anúncios de Vagas, recursos expandidos do InMail®, privilégios avançados de Apresentação, mais Resultados de Pesquisa Avançados na rede do LinkedIn e acesso a ferramentas criadas para aumentar a produtividade de departamentos corporativos de contratação.

Desde então, a taxa de contratação da Logitech utilizando o LinkedIn aumentou. De setembro de 2006 a fevereiro de 2007, a Logitech preencheu aproximadamente 60% de seus cargos de alto escalão utilizando o LinkedIn. No momento deste estudo de caso, John informou que a Logitech estava entrevistando candidatos para mais seis cargos de diretoria e acima, e todos os candidatos foram encontrados por meio do LinkedIn. "Hoje, 25% de nossas contratações na América do Norte são feitas utilizando o LinkedIn, e estamos começando a utilizá-lo internacionalmente. As outras vagas, em sua maioria, chegam pelo nosso site ou banco de dados, nossos funcionários ou recomendações diretas. Quando faço minhas pesquisas para cargos de vice-presidentes e diretores, uso exclusivamente o LinkedIn."

"O LinkedIn abre caminho para candidatos qualificados que costumavam estar fora de alcance", diz John. "O LinkedIn permite que candidatos passivos de alto nível encontrem o próximo passo de suas carreiras discretamente, sem chamar muita atenção."

Veiculação de vagas no LinkedIn

Quando os recrutadores da Logitech recebem uma solicitação de preenchimento, as vagas são anunciadas no site e são realizadas pesquisas no banco de dados da empresa. Como vagas seniores são especialmente difíceis de preencher, John e sua equipe imediatamente as publicam na Rede de Empregos do LinkedIn. John também sempre informa sua própria rede de contatos sobre as vagas em aberto. Ele explica, "Quero que minha rede seja avisada sempre. Na verdade, acabamos de contratar um Diretor Administrativo contratado por meio da minha própria rede."

À medida que novas posições são abertas, John acessa o LinkedIn para analisar candidatos que responderam a anúncios de vagas anteriores, mas que não foram contratados. Geralmente, ele encontra alguém perfeito para a nova oportunidade. John declara que"o que eu mais gosto no LinkedIn é que ele cria um histórico de informações e mensagens. Isso permite que eu planeje uma campanha InMail para essas pessoas. É como ter um mini banco de dados especializado!"

Resultados

Além de publicar as vagas disponíveis, a Logitech entra em contato direto com os candidatos passivos qualificados e fontes de recomendações prováveis utilizando o InMail. John diz, "Pessoas em cargos de alto nível não vêm bater na sua porta. Você precisa ir atrás delas." Os recrutadores sociais da Logitech buscam por experiência no setor e competências conjugadas, mas também procuram candidatos que tenham trabalhado em determinadas empresas no passado. Os recrutadores procedem enviando mensagens via InMail aos candidatos-alvo. Quando o InMail chega na caixa de entrada do candidato, ele é identificado como originário do LinkedIn.

John revela que "o InMail é uma ferramenta incrível para a empresa, porque não é spam: é um email confiável. O destinatário abre o email e responde. Mesmo que ele não esteja interessado, ele escreverá e dirá: 'Obrigado, não estou interessado no momento, mas conheço alguém que está'. Nesse momento estamos em busca de um Diretor de Remunerações e Benefícios; um candidato em potencial forneceu cinco indicações e estamos entrevistando três delas. O mais interessante sobre o LinkedIn é que, se o candidato não estiver interessado ou não possuir exatamente as competências necessárias, em cerca de 50% das vezes obtemos uma boa recomendação. O LinkedIn é uma ótima rede de recomendações!"

Recrutamento de alto desempenho

"Antes, era preciso cerca de 70 dias para preencher uma vaga de diretor ou vice-presidente. Hoje, levamos cerca de 40 dias", diz John. "Isso facilita muito mais o trabalho de nossos gerentes de contratação. As duas coisas que eu nunca quero ouvir são 'Não estou recebendo currículos suficientes' e 'Não consigo preencher minha vaga'."

"Também estamos gastando bem menos com empresas de pesquisa", continua. "Atualmente, terceirizamos menos de 1% de nossas vagas para agências. Isso se refletiu radicalmente em nosso planejamento de custos."

John explica: "Esta é a próxima geração de recrutamento e é realmente uma maneira muito mais eficiente e econômica de retornar ao velho método tradicional de procurar pessoas em sua lista de contatos, ligar para quem você conhece para ver se estão interessadas e obter recomendações. Mas, com o LinkedIn, você pode ir muito, muito mais longe."

"Cada vez mais as pessoas da comunidade do LinkedIn me dizem que o LinkedIn é uma fonte confiável", John continua. "O LinkedIn abriu uma via de acesso à comunidade de executivos com competências especializadas, e os principais candidatos estão conversando entre si. Geralmente, eles também são candidatos que estão na vanguarda de uma determinada disciplina."

"Atendimento ao cliente"sem igual

A qualidade de uma empresa é diretamente proporcional à qualidade do serviço de atendimento que presta a seus clientes. John diz que"o suporte prestado por todos os departamentos internos é excepcional. São sempre competentes e rápidos nas respostas. Não importa qual seja nossa necessidade, o tempo de resposta é sempre incrível. O LinkedIn nunca está ocupado demais para seus clientes".

br.talent.linkedin.com | brasil@linkedin.com
Entre em contato com seu gerente de vendas ou de conta para obter mais informações.

Copyright © 2010 LinkedIn Corporation. LinkedIn, logomarca do LinkedIn e InMail são marcas registradas da LinkedIn Corporation nos Estados Unidos e/ou em outros países. Todas as outras marcas e nomes pertencem a seus respectivos proprietários. Todos os direitos reservados.