

LinkedIn Talent Pipeline

História de sucesso: PepsiCo



Jim Schnyder
Líder de Ferramentas e
Processo Global

Sobre o autor

Jim Schnyder passou os últimos 11 anos trabalhando com recrutamento na PepsiCo e foi o responsável pela implementação inicial da Talent Pipeline para a equipe mundial de atração de talentos da PepsiCo. Ele também foi o vencedor do desafio GrandMaster Sourcer da SourceCon em 2011.

Cinco dicas para a implementação bem-sucedida da LinkedIn Talent Pipeline

Veja a página 2 para obter mais informações

1. Prepare-se para fazer o upload;
2. Converse com sua equipe;
3. Crie a estrutura de seu sistema (marcadores, fontes, fluxo de trabalho);
4. Crie um padrão para a nomeação das pastas de projetos;
5. Seja criativo nos treinamentos e incentive os usuários.

Fazendo da atração de talentos just-in-time uma realidade

Imagine se você pudesse fazer a prospecção de talentos de acordo com as suas necessidades – mapear bancos de talentos segmentados por várias localidades e funções, acompanhar as atualizações profissionais desses talentos, cultivar relacionamentos, acessar essas fontes quando oportunidades de contratação surgissem e integrar de forma harmoniosa toda a sua equipe de atração de talentos. A ferramenta Talent Pipeline do LinkedIn é uma solução que eu acredito nos ajudará a conquistar esse objetivo mais cedo do que você imagina.

Mesmo com a fonte de talentos da PepsiCo que, felizmente, está repleta de candidatos ativos, ainda é necessário percorrer todo o nosso banco de talentos – independentemente dos potenciais candidatos estarem procurando recolocação ou não – até encontrarmos os candidatos certos. Para atrair a atenção de um talento que está satisfeito com o seu emprego atual, é necessário apresentá-lo uma oportunidade ainda mais interessante para que ele interrompa a sua rotina diária momentaneamente e considere uma mudança.

O fluxo de trabalho com candidatos passivos é parecido com o processo de vendas: você precisa identificar seus potenciais candidatos, abordá-los, estabelecer relacionamentos e gerenciar sua fonte de talentos ao longo do tempo, convertendo os potenciais candidatos em candidatos de verdade e, finalmente, em contratações. Para gerenciar esses potenciais candidatos, a Pepsi testou várias ferramentas de CRM e todas apresentavam o mesmo grande inconveniente: assim que as informações eram inseridas, elas já estavam desatualizadas. Nossos potenciais candidatos mudaram de setor, cargo, região e até mesmo nome, enquanto todas as informações continuavam estagnadas em nossos arquivos.

Enquanto nossa equipe de prospecção utilizava essas ferramentas de CRM, o resto da equipe não tinha acesso ou não conseguia bons resultados com a utilização delas. Então, eles continuavam a empregar soluções sem estabelecer um processo coerente: criavam uma planilha nesse computador, mantinham um monte de cartões de visita naquela gaveta, arquivavam uma pilha de currículos, colavam notinhas na parede. E com essas mesmas técnicas desorganizadas e atrasadas sendo aplicadas no mundo todo, não havia um banco de talentos coeso, mas diversos potenciais candidatos espalhados por vários lugares.

Eu realmente acredito que a LinkedIn Talent Pipeline é revolucionária. Temos agora um sistema centralizado onde podemos criar nossos bancos de talentos baseados nas pesquisas do LinkedIn, mas também alimentados por outras fontes, como planilhas e currículos importados – todos acessíveis, pesquisáveis e editáveis.

Nós já percebemos que nossa equipe está cooperando com muito mais vontade, desde que utilizamos códigos-fonte e marcamos cada potencial candidato adequadamente, de modo que podemos acompanhar as contribuições de todo mundo. E essas novas ferramentas fazem parte da plataforma do LinkedIn Recruiter, que a equipe já utiliza. É intuitiva e já se tornou praticamente o padrão do setor.

E o melhor de tudo – e o que faz da Talent Pipeline uma virada de jogo – é que os dados de todos os potenciais candidatos estão atualizados. Os novos potenciais candidatos são verificados na rede de mais de 200 milhões de usuários do LinkedIn e vinculados aos seus respectivos perfis. Agora podemos acompanhar o progresso dos candidatos com informações atualizadas e continuar a manter contato. Nós também podemos fazer uso dos insights que obtemos a partir de suas atualizações de perfil, recomendações e grupos para manter a comunicação relevante e útil.

Segue um exemplo da minha visão de talento just-in-time: Digamos que eu costumava recrutar contadores em Boulder, no Colorado. Eu posso fazer uma pesquisa segmentada com o Recruiter e, paralelamente, reunir potenciais candidatos fora do LinkedIn e importar seus currículos para a Talent

Pipeline. Muitos serão automaticamente vinculados aos seus perfis do LinkedIn, mas caso o candidato não seja usuário do LinkedIn, um registro desse candidato será criado apenas no meu sistema.

Conforme o tempo passar, posso retornar a esse banco de talentos, manter contato e, quando for contratar outro contador na mesma área, sei exatamente por onde começar. Eu posso refinar a busca dentro desse grupo e enviar mensagens de modo seletivo para descobrir se os candidatos estão interessados ou querem recomendar alguém. Eu não preciso mais começar do zero. E nós podemos fazer isso com todos os tipos de talentos com os quais é difícil manter contato.

Independentemente de quanto você adora o LinkedIn Recruiter, daqui há alguns meses você vai se perguntar como conseguiu ficar tanto tempo sem utilizar esse novo recurso.

Cinco dicas para a implementação bem-sucedida da LinkedIn Talent Pipeline

Os recrutadores da PepsiCo ficaram entusiasmados com a Talent Pipeline e estão adorando utilizá-la. A seguir, apresentamos cinco dicas que ajudaram nossos recrutadores a adotar e aproveitar o sistema com facilidade.

1. Prepare-se para fazer upload

Como a Talent Pipeline permite que você adicione candidatos reunidos em planilhas, pastas e outros lugares à plataforma do LinkedIn Recruiter, preparar esses dados de modo ordenado permitirá que você faça o upload com rapidez. Crie pastas em seu computador com nomes de fontes específicos e possíveis marcadores e inclua essas informações para fazer o upload no futuro.

2. Converse com sua equipe

Na PepsiCo, três perguntas vieram à tona várias vezes: Qual a diferença entre esse sistema e o LinkedIn Recruiter? Por que precisamos desse produto se acompanhamos todos os nossos candidatos em nosso ATS (sistema de acompanhamento de candidato)? E se o candidato não for usuário do LinkedIn? Uma pequena reunião garante que sua equipe conheça as respostas antes do treinamento. O LinkedIn também oferece documentos com as melhores práticas e perguntas mais frequentes para ajudar na preparação de sua equipe.

3. Crie a estrutura de seu sistema (marcadores, fontes e fluxo de trabalho)

- Determine como você planeja utilizar a Talent Pipeline ao estabelecer nomes de fontes, marcadores e um fluxo de trabalho e faça a informação circular por sua equipe para garantir a adesão.
- Monte uma equipe de usuários avançados que possa ajudar você a gerar a lista de fontes e marcadores.
- Não defina o fluxo de trabalho com muita rigidez. A princípio, tínhamos 30 etapas para o fluxo de trabalho, o que era muito complicado. Acabamos aderindo ao fluxo de trabalho padrão do LinkedIn.
- Garanta a adesão da equipe às fontes, fluxo de trabalho e marcadores que foram estabelecidos antes da data de lançamento do programa. Isso ajuda a equipe na fase de reunião e preparação.

4. Crie um padrão para a nomeação das pastas de projetos

Pastas e campanhas serão utilizadas por todo o processo, então a adoção de um procedimento lógico para a nomeação das pastas ajudará você a manter-se organizado. Nós decidimos por: SobrenomeRecrutador_Função_Objeto da Pasta. Conforme você modifica os dados de potenciais candidatos com atualizações em massa na Talent Pipeline, às vezes você precisará selecionar um nome de pasta. É necessário poder identificar o nome de uma pasta em um menu suspenso. Se você já é usuário do LinkedIn Recruiter, todas as suas pastas já estarão lá quando você migrar para a Talent Pipeline. Aproveite a oportunidade para renomear algumas pastas e organizá-las antecipando a estreia do programa.

5. Seja criativo nos treinamentos e incentive os usuários

1. Crie um guia passo a passo do sistema que inclui como adicionar um potencial candidato, como adicionar fontes, marcadores e notas e siga o fluxo de trabalho até estabelecer contato. Treine os usuários a fazerem o upload de planilhas e a vincularem os potenciais candidatos aos seus perfis do LinkedIn.
2. Organize atividades divertidas, como gincanas, para incentivá-los a adotar o sistema; estabeleça e promova um processo de certificação; crie uma competição de recrutamento com o uso da ferramenta; lance um concurso com base nos relatórios de utilização do sistema.
3. C.S.T. – Continue Sempre Treinando. Solicite ao seu representante do LinkedIn acesso a um seminário web de treinamento, grave-o e mostre-o sempre aos novos usuários. Quando descobrir uma nova boa prática, utilize ferramentas como o SnagIt para capturar a tela em vídeo enquanto repete o processo. Compartilhe as melhores práticas e salve-as para uso futuro em treinamentos. Leia sempre os boletins ou blogs dos clientes do LinkedIn para conhecer novas maneiras de aproveitar a ferramenta.

Para conhecer outras melhores práticas na criação de fontes de talentos, acesse <http://lnkd.in/p/pipelineresources>.

Ou para ativar sua Talent Pipeline hoje mesmo, entre em contato com seu Gerente de Relacionamento do LinkedIn.