

Por que e como as pessoas mudam de emprego

Informações globais de um dos maiores estudos de pesquisa comportamental do mundo sobre as pessoas que mudaram de emprego recentemente

LinkedIn Soluções de Talentos



Venda oportunidades

Os recrutadores que conseguem fazer a associação entre os sonhos das pessoas e as oportunidades de emprego contratam melhor e com mais rapidez. Neste relatório, você saberá:

1. **QUEM** mudou de emprego e **ONDE** estão essas pessoas.
2. **POR QUE** as pessoas mudam de emprego.
3. **COMO** as pessoas mudam de emprego.

Conquiste e inspire os melhores talentos ao consultar o maior estudo comportamental de pessoas que mudaram de emprego.



5 descobertas sobre por que e como as pessoas mudam de emprego

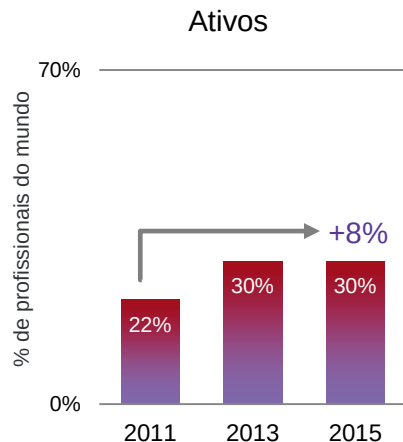
- 1 As pequenas empresas estão em alta:** conheça o motivo por trás da migração de profissionais para empresas menores.
- 2** Principal motivo **para mudança de emprego: avanço profissional.**
- 3** 1 em cada 3 pessoas que mudaram de emprego **também mudou totalmente de carreira**¹ (entre as entrevistadas)
- 4 Invista em recomendações.** Esse é o canal mais utilizado para descobrir o novo emprego.
- 5 Oportunidade para sua marca empregadora:** o maior obstáculo dos candidatos é **não saber como é trabalhar em uma determinada empresa.**

¹Os profissionais com suas carreiras em transição são um grupo de pessoas que mudou para uma nova empresa e assumiu uma nova função

Nos últimos 5 anos, as pessoas nunca estiveram tão abertas quanto agora (Tendência de Talentos - LinkedIn): recrute-as entendendo por que e como elas mudaram de emprego.

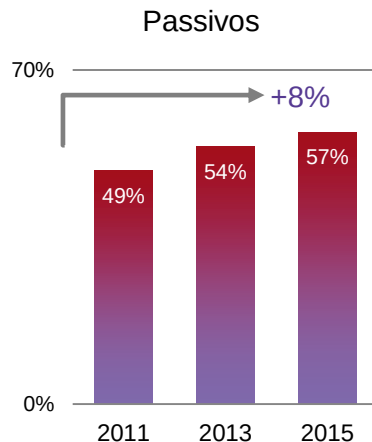
O número de candidatos ativos aumentou para 36% nos últimos 4 anos

Candidatos ativos são os que procuram emprego ativa ou ocasionalmente algumas vezes por semana



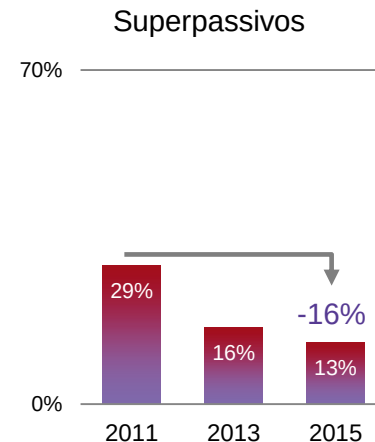
O número de candidatos passivos aumentou para 16% nos últimos 4 anos

Candidatos passivos são pessoas da sua rede pessoal que estão dispostas a conversar com um recrutador



O número de candidatos superpassivos caiu para 13% nos últimos 4 anos

Candidatos superpassivos estão totalmente satisfeitos e não desejam mudar de emprego



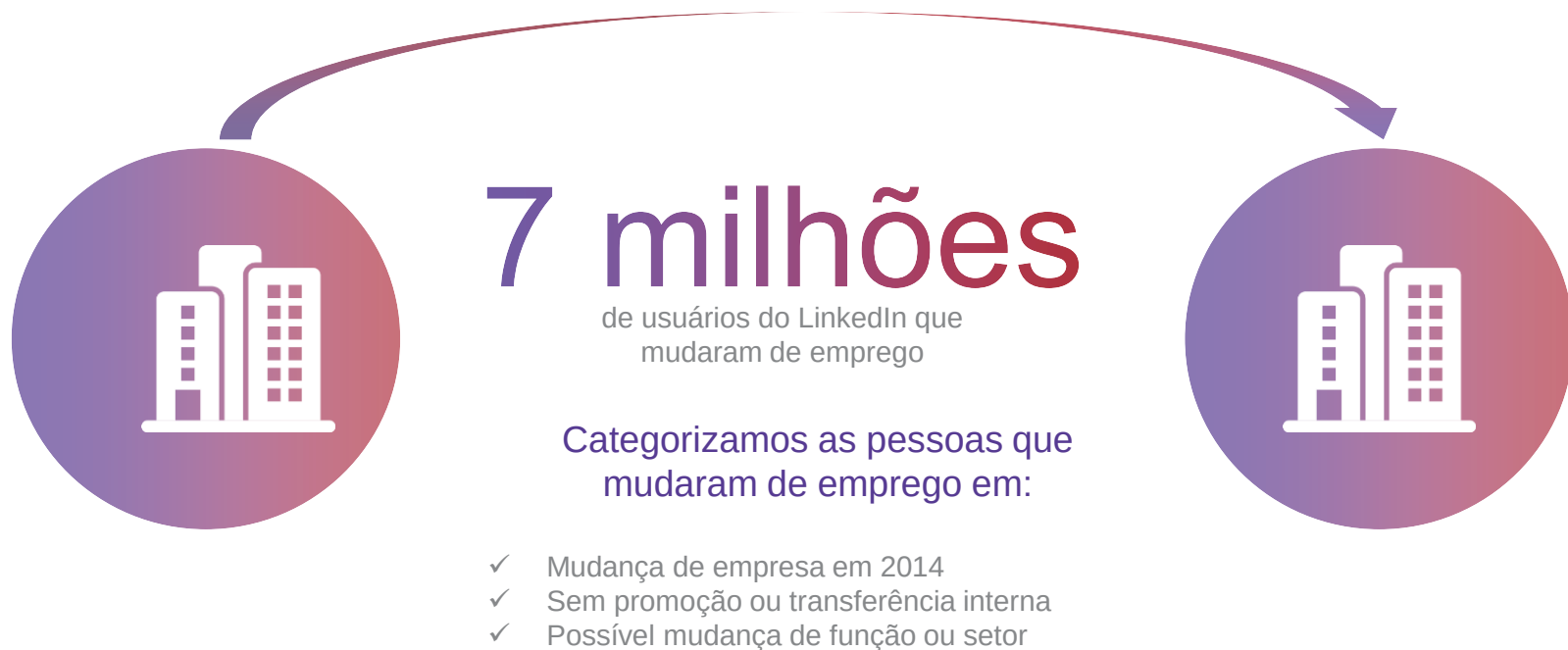
1 Quem mudou de emprego e onde estão essas pessoas

Após analisar o comportamento de transitoriedade profissional de milhões de usuários do LinkedIn, eis o que descobrimos:

- ✓ As pequenas empresas estão em alta. Conheça o motivo por trás da migração de profissionais para empresas menores.



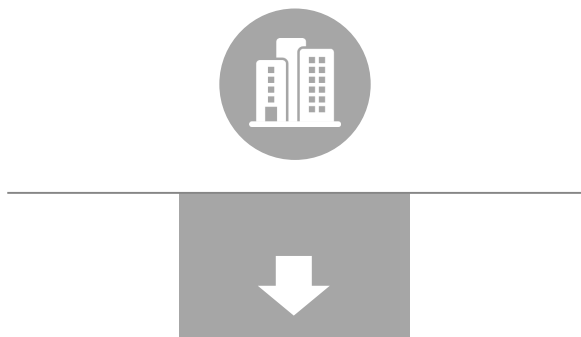
Para entender as pessoas que mudaram de emprego e onde elas estão atualmente, analisamos o comportamento de 7 milhões de usuários do LinkedIn



As pequenas empresas estão em alta: profissionais ousados migram para organizações menores

Grandes empresas estão perdendo talentos

Número de profissionais globais que entraram/saíram de organizações com mais de 5.000 pessoas



■ Empresas com mais de 5 mil funcionários

... e as pequenas empresas estão conquistando talentos

Número de profissionais globais que entraram/saíram de organizações com menos de 500 funcionários



■ Empresas com menos de 5 mil funcionários

Enquanto outros setores perdem talentos, as áreas de tecnologia, saúde e petróleo/energia conquistam talentos.

Setores com mais entrada/saída de pessoas

Número de novas pessoas vindas de outro setor em 2014



Fonte: análise dos dados do LinkedIn a partir do número de pessoas que mudaram de empresa em 2014.

As pessoas do setor de Serviços Profissionais normalmente estão trabalhando como consultores, instrutores, coaching e desenvolvedores de programas.

Por que e como as pessoas mudam de emprego

A lacuna dos talentos de engenharia é constante e a oferta cada vez maior ainda não atende a demanda

...mesmo com o grande aumento de talentos de engenharia

A engenharia teve o maior número de novos profissionais vindos de outra função em 2014



...essa área ainda é a segunda mais difícil de ocupar do mundo¹

Maior dificuldade de ocupação do mundo

1. Profissionais braçais especializados
2. Engenheiros
3. Representantes de vendas
4. Técnicos
5. Equipe de contabilidade/finanças
6. Gerenciamento/diretoria
7. Equipe de TI
8. Motoristas
9. Assistentes administrativos e suporte
10. Operários

“Empreendedorismo” inclui a criação de novos negócios ou empreendimentos. Inclui também fundadores e proprietários de empresas, mas não inclui contratados independentes. A categoria “profissionais braçais” inclui profissões como eletricitas, carpinteiros, marceneiros, pedreiros, encanadores e soldadores.

Fonte: análise dos dados do LinkedIn a partir do número de pessoas que mudaram de empresa em 2014.

¹ ManpowerGroup, A escassez de talentos continua, 2014.

3 dicas para adaptar sua estratégia de recrutamento às pessoas que mudaram de emprego e às empresas para onde elas foram em 2015

- 1 Apresente seu EVP (Proposta de Valor do Empregador) e adicione características sobre a empresa:** em todas as partes do mundo, as pessoas estão migrando para empresas menores. Recrute profissionais empreendedores enfocando no que atrai as pessoas para as pequenas empresas (próximo capítulo).
- 2 Esforce-se ao máximo para conquistar os talentos de engenharia:** há talentos da área, mas não o bastante para atender a demanda. Conheça a fundo as funções e competências que você deseja, utilize dados e táticas booleanas inteligentes para descobrir novos talentos, reúna os funcionários para falar sobre suas respectivas indicações da área e treine seus recrutadores para que eles sejam os melhores em rede de recomendações.
- 3 Conheça seu *pool* de talentos e descubra preciosidades:** saiba quantas pessoas estão no seu *pool* de talentos utilizando os critérios de vaga para procurá-las. Para descobrir talentos escondidos, utilize a Pesquisa de Insights no LinkedIn Recruiter para visualizar sua fonte de talentos por empresa, instituição de ensino, localidade, competências e mais.

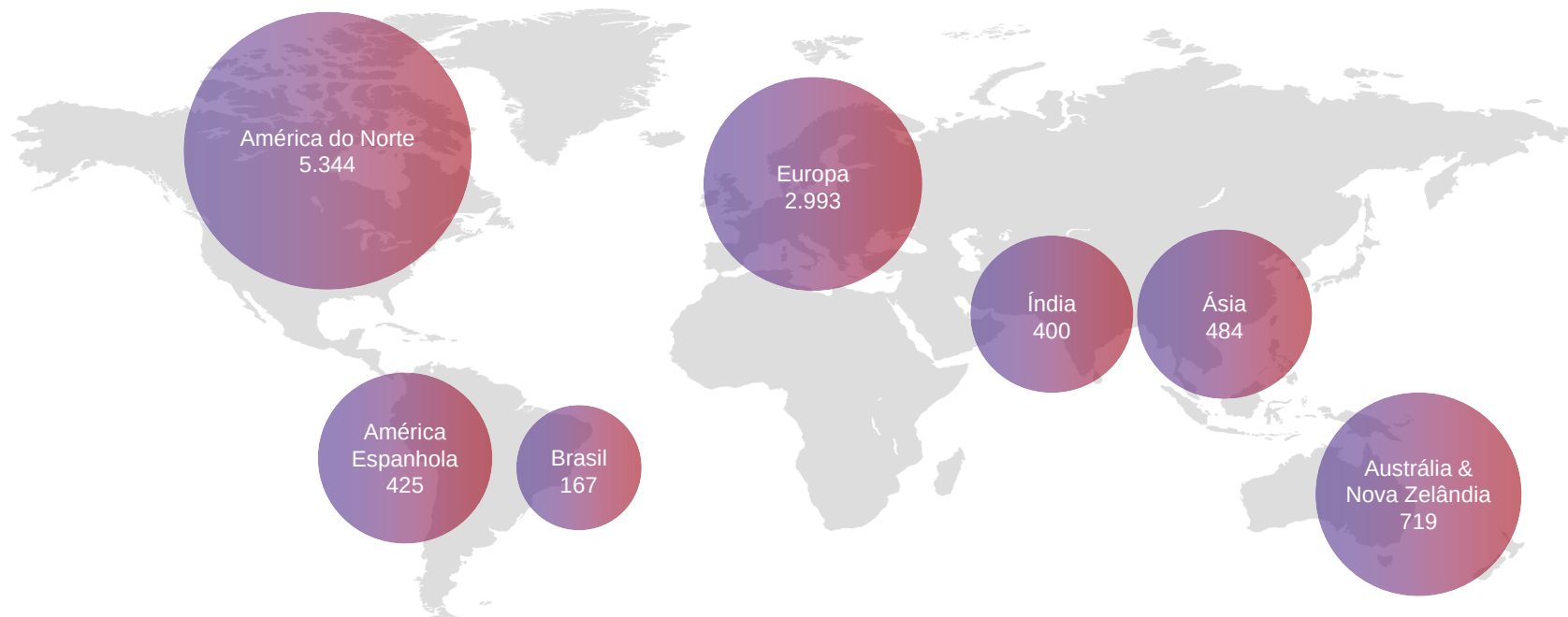
2 Por que as pessoas mudam de emprego

Perguntamos a cerca de 10.500 pessoas por que elas mudaram de emprego. Veja nossas conclusões:

- ✓ Principal motivo da mudança de emprego: avanço profissional
- ✓ Uma em cada três pessoas que mudaram de emprego também mudaram totalmente de carreira



Para saber por que e como ocorreu a mudança de emprego, questionamos mais de 10.500 pessoas sobre sua grande decisão

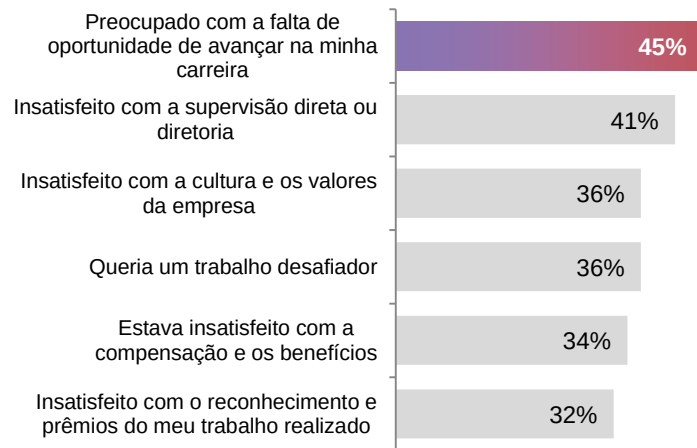


Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).
Pesquisamos aquelas pessoas que foram para uma nova empresa entre dezembro de 2014 e março de 2015.
90% dos entrevistados trabalham tempo integral; o grupo restante consiste em contratados de meio período, prestadores de serviços, estudantes ou profissionais autônomos, 51% dos profissionais entrevistados mudaram de setor.

Principal motivo: oportunidade de carreira

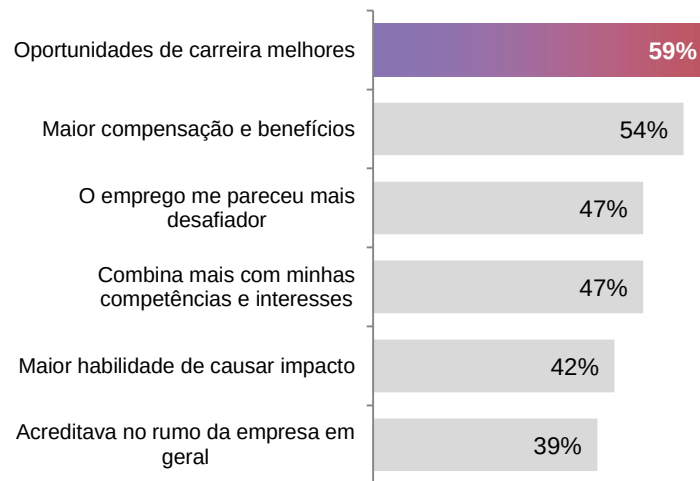
Por que saíram: preocupação com o avanço profissional

Principais motivos para mudar de emprego (média global)



Por que entraram: expectativa de oportunidade de carreira

Principais motivos para se candidatar a uma nova vaga (média global)



Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015). Média global.

"Qual das opções a seguir melhor corresponde à sua decisão de sair do empregador anterior?" e

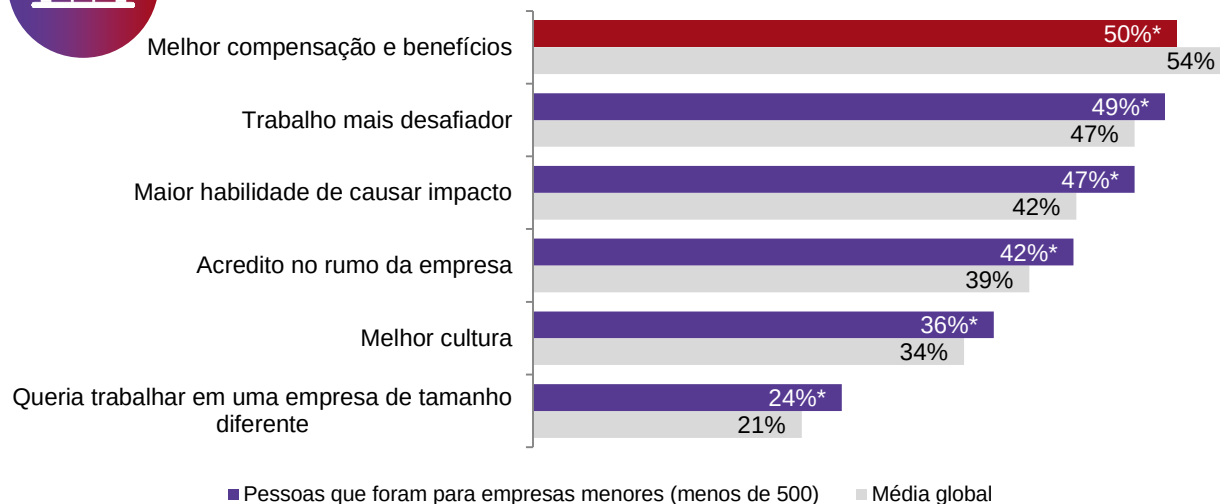
"Qual das opções a seguir melhor corresponde à sua decisão de entrar na sua empresa atual?"

As pessoas vão para empresas menores porque querem um trabalho desafiador que cause impacto, tenha uma visão de futuro e uma ótima cultura corporativa, mas não necessariamente mudam para ganhar mais dinheiro.



Por que as pessoas procuram pequenas empresas

Diferenças únicas entre a média global e as pessoas que aceitaram um emprego em uma pequena empresa



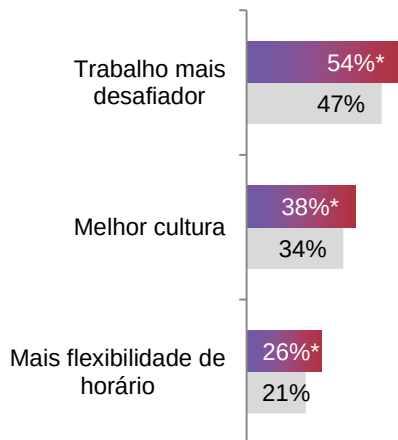
Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).

"Qual das opções a seguir melhor corresponde à sua decisão de entrar na sua empresa atual?"

*Indica uma diferença estatística considerável, com um nível de confiança de 95% (as pessoas que entraram em pequenas empresas foram mais/menos influenciadas por esses motivos do que a média global).

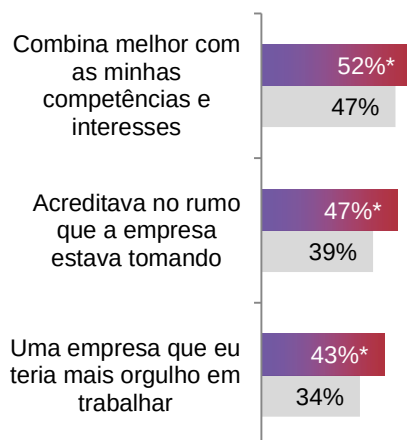
Motivos para entrar nos setores de tecnologia/software, saúde/indústria farmacêutica e petróleo/energia

Trabalhos desafiadores atraem pessoas para a área de tecnologia e software



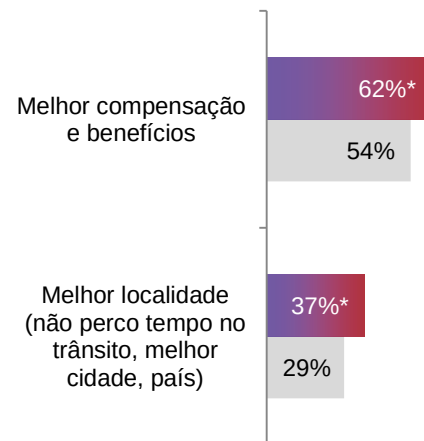
■ Tecnologia e software ■ Global

A melhor adequação de competências e interesses atrai as pessoas para o setor de saúde e a indústria farmacêutica



■ Saúde e farmacêutica ■ Global

A compensação e benefícios atraem as pessoas para a área de petróleo e energia



■ Petróleo e energia ■ Global

Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).

"Qual das opções a seguir melhor corresponde à sua decisão de entrar na sua empresa atual?"

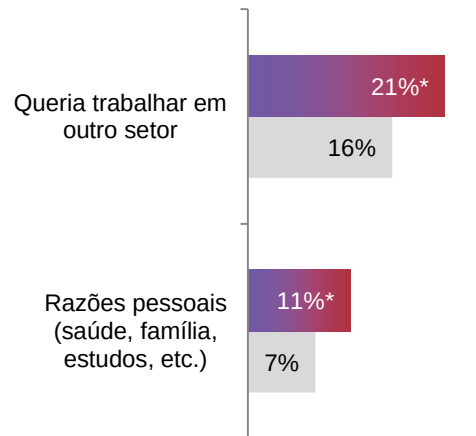
*Indica uma diferença estatística considerável, com um nível de confiança de 95% (pessoas que aceitaram emprego no setor foram mais influenciadas por esses motivos do que a média global).

Motivos para sair de setores como varejo, serviços profissionais e governamentais/instituições de educação/organizações sem fins lucrativos

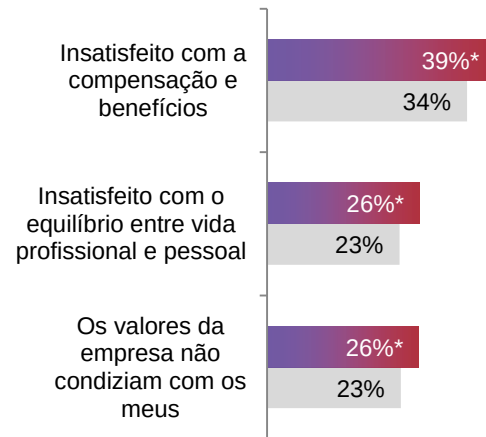
O equilíbrio entre vida pessoal e profissional leva as pessoas a deixarem a área de varejo e produtos para o consumidor



O interesse em outros setores leva as pessoas a saírem de empregos no governo, em instituições de ensino e em organizações sem fins lucrativos



A remuneração leva as pessoas a deixarem de prestar serviços profissionais



■ Varejo e produtos de consumo ■ Global

■ Governamental, educação e ONG ■ Global

■ Serviços profissionais ■ Global

Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).

"Qual das opções a seguir melhor corresponde à sua decisão de sair do empregador anterior?"

*Indica uma diferença estatística considerável, com um nível de confiança de 95% (pessoas que aceitaram emprego no setor foram mais influenciadas por esses motivos do que a média global).

As gerações mais jovens buscam progresso e desafios, enquanto as anteriores preferem permanecer no mesmo setor

	Geração Milênio (entre 18 e 35 anos)	Geração X (entre 36 e 50 anos)	Baby Boomers (mais de 51 anos)
Preocupação com a falta de oportunidades de avanço	50% ^{BC}	42% ^C	28%
Insatisfação com a liderança do gerenciamento sênior	40%	43% ^A	42%
Desejo por um trabalho mais desafiador	43% ^{BC}	31% ^C	22%
Insatisfação com a remuneração ou os benefícios	40% ^{BC}	29% ^C	23%
Insatisfação com o reconhecimento das contribuições	35% ^{BC}	30% ^C	25%
Discordância a respeito do atual rumo da organização	25%	27% ^A	25%
Interesse em conhecer outro setor	21% ^{BC}	11% ^C	7%

Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).

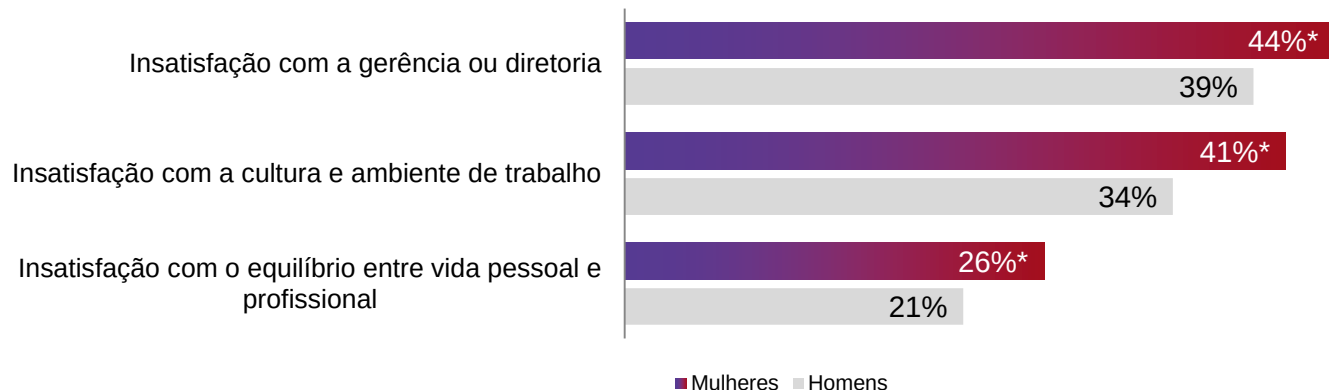
"Qual das opções a seguir melhor corresponde à sua decisão de sair do empregador anterior?"

^{ABC} Indica uma diferença estatística considerável, com um nível de confiança de 95% (pessoas de uma geração mais/menos dispostas do que as de outras gerações a mencionar tais motivos).

Por que e como as pessoas mudam de emprego

Recrute mulheres destacando a qualidade da liderança, a fácil adaptação cultural e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional

3 motivos pelos quais as mulheres abandonam o emprego mais do que os homens



Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).

"Qual das opções a seguir melhor corresponde à sua decisão de sair do empregador anterior?"

*Indica uma diferença estatística considerável, com um nível de confiança de 95% (pessoas de um sexo mais/menos dispostas do que as do outro a mencionar tais motivos).

Por que e como as pessoas mudam de emprego

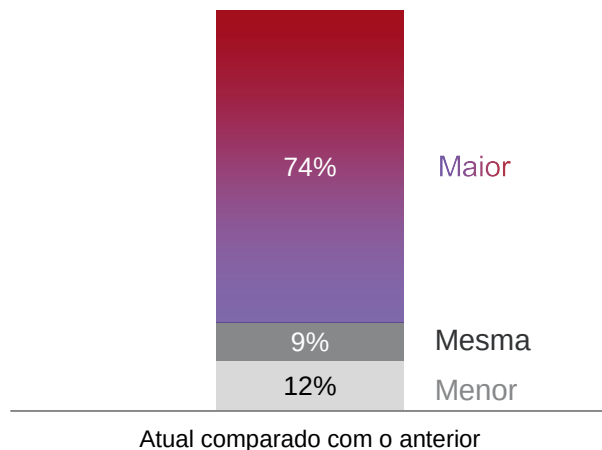
Embora a compensação financeira não seja o principal motivo para as pessoas mudarem de emprego, prepare-se para gastar. 74% ganha mais no novo emprego

Nº 2

Remuneração é o segundo principal motivo para aceitar um novo emprego. 54% das pessoas que mudaram recentemente de emprego aceitaram a nova função por causa da melhora de remuneração/benefícios.

74% recebe aumento salarial na nova função

Comparação salarial entre o emprego novo e o anterior



Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015). Média global.

"Como a remuneração total oferecida na função atual se compara à da função anterior? Considere que a remuneração total inclui salário-base e bônus. Em comparação com a função anterior, minha remuneração atual é de..."

1 em cada 3 pessoas que mudam de emprego muda completamente de carreira. Aprenda como combinar as competências e experiências que podem ser transferidas para a nova função

34% Mudança de carreira
Nova empresa
Função diferente
(entre as pesquisadas)

As pessoas que mudaram de carreira buscam novos desafios

- ✓ Desejam ser desafiadas
- ✓ O emprego anterior não correspondia às suas competências
- ✓ Interesse em conhecer um novo setor

66% Mudanças laterais*
Nova empresa
Mesma função
(entre as pesquisadas)

As mudanças laterais representam pessoas insatisfeitas e que desejam mais

- ✓ Insatisfação com a liderança do gerenciamento sênior
- ✓ Desejo de melhor remuneração na nova empresa
- ✓ Discordância a respeito do atual rumo da organização

Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015). Média mundial dos entrevistados.

"Quais das alternativas abaixo melhor descreve seu cargo anterior (o último antes do emprego atual)?" e

"Qual das respostas a seguir melhor corresponde à sua função atual?"

As "mudanças laterais" são aquelas em que as pessoas continuaram na mesma função, mas mudaram de empresa.

Podem ter mudado de cargo ou recebido uma promoção. As "pessoas que mudaram de carreira" são aquelas que mudaram de função e de empresa.

5 maneiras de aproveitar as motivações mais fortes das pessoas para a mudança de emprego

- 1 Reconheça o principal motivo da mudança de emprego: avanço profissional.** Ganhe os candidatos ao falar sobre oportunidades de carreira e não sobre remuneração. Descreva o trabalho e resultados esperados e não os requerimentos e personalidade requeridos.
- 2 Adapte sua mensagem ao público da geração Milênio, da geração X e aos Baby Boomers:** Fale para o público da geração Milênio sobre como você pode satisfazer seus anseios por progresso e desafios. Aproxime-se dos profissionais da geração X mostrando a qualidade do seu gerenciamento sênior e dos rumos e anseios da sua empresa. Mostre que você aprecia os Boomers que desejam permanecer no mesmo setor.
- 3 As mulheres gostariam de trabalhar na sua empresa? Mostre que sim:** desperte o interesse das mulheres destacando a qualidade da liderança da sua organização, a adaptação à cultura e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Após recrutar mulheres, não deixe de cumprir suas promessas.
- 4 Não dispense as pessoas que mudaram de carreira:** um número impressionante de 1 em cada 3 entrevistados mudou de carreira¹. Mostre-se disposto a recrutá-los. Avalie como suas competências e realizações de transição correspondem à sua função.
- 5 Trabalhe sua proposta de valor com uma mensagem exaltando oportunidade:** invista na sua empresa com o motivador mais forte para a busca por novos ares. Não esqueça de analisar seus funcionários atuais para elaborar mensagens adaptadas e de impacto nos futuros funcionários.

¹As pessoas que mudam de carreira são aquelas que mudaram de função e empresa.

3 Como as pessoas mudam de emprego

Perguntamos a 10.500 pessoas como elas mudaram de emprego. Eis as conclusões:

- ✓ Investa em recomendações, o canal mais utilizado para descobrir um novo emprego
- ✓ Oportunidade de marca empregadora: o maior obstáculo dos candidatos é não saber como é trabalhar para uma empresa



Invista em recomendações, a maneira mais eficiente de descobrir um novo emprego



As 5 melhores maneiras de descobrir um novo emprego:

- 1 Recomendação / alguém conhecido**
- 2 Agências de emprego / Empresa terceirizada de recrutamento
- 3 Sites de emprego na internet
- 4 Redes sociais profissionais
- 5 Contato com o gestor de contratações



Os 5 piores canais:

- 1 Publicações impressas**
- 2 Publicações comerciais**
- 3 Blogs ou feeds RSS**
- 4 Feiras profissionais**
- 5 Anúncios de rádio e TV**

Adapte seus canais a regiões diferentes



Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).

"Onde você leu, viu ou ouviu sobre a nova oportunidade de emprego pela primeira vez (seu cargo atual)?"

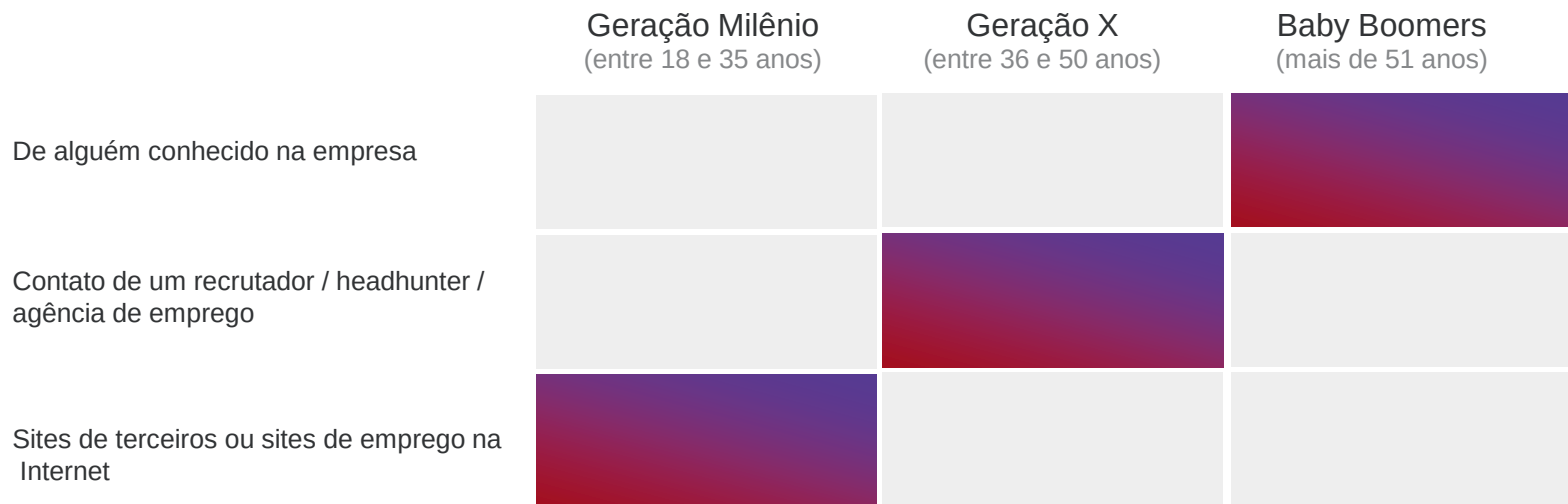
Os canais destacados nas regiões realçadas são estatisticamente mais suscetíveis à utilização do que a média global, com nível de confiança de 90%.

Por que e como as pessoas mudam de emprego

Os profissionais jovens se sentem mais confortáveis utilizando canais de emprego online

Adapte seus canais a gerações diferentes

Diferenças entre como cada uma das gerações descobriu o novo emprego



Fonte: pesquisa do LinkedIn, "Por que e como as pessoas mudam de emprego" (março de 2015).

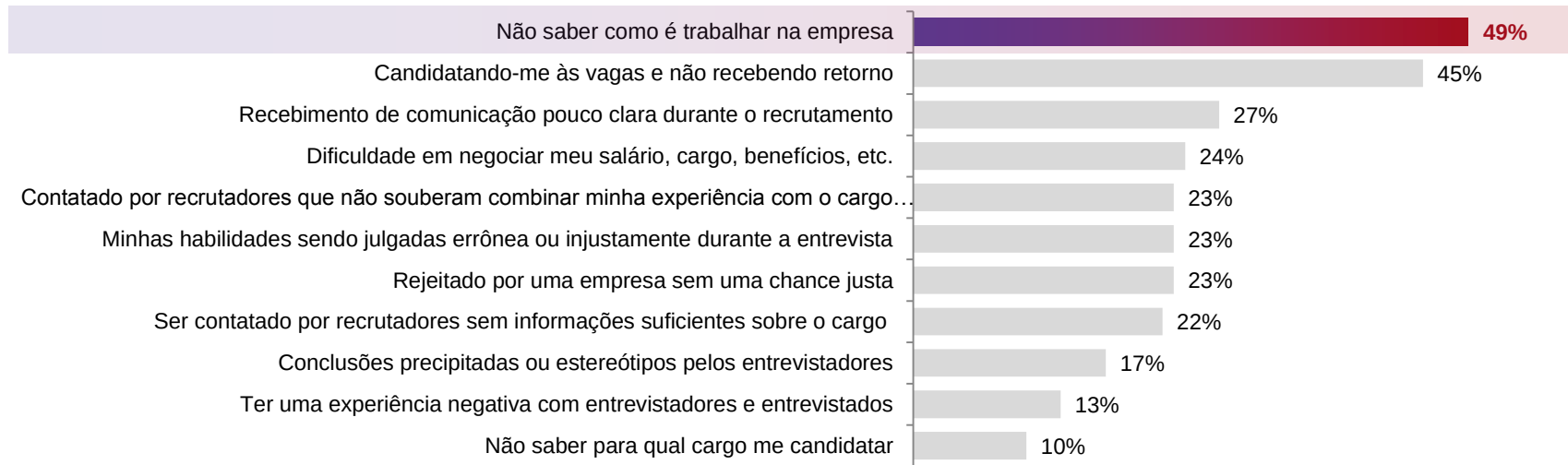
"Onde você leu, viu ou ouviu sobre a nova oportunidade de trabalho pela primeira vez (seu cargo atual)?"

Em destaque os canais mais suscetíveis à menção (em relação à média global) de cada uma das gerações, com nível de confiança de 90%.

Por que e como as pessoas mudam de emprego

Oportunidade de marca empregadora: o maior obstáculo dos candidatos é não saber como é trabalhar em uma empresa

Maiores desafios dos profissionais globais que mudaram de emprego



Destaque-se ouvindo as principais reclamações dos funcionários sobre o processo de recrutamento



Os gestores criam expectativas irreais demais, querem tudo para ontem e não dão oportunidade para pessoas competentes. Além disso, eles não parecem dispostos a investir em treinamento.

Descrições automáticas que não necessariamente refletem as necessidades reais do emprego.

Os recrutadores não conhecem o setor ou o emprego em questão.

Processos extremamente lentos; mistério demais, feedback de menos.

A pressão é grande quando o assunto é rede de contatos, mas a maioria das empresas e candidatos não são bons nisso.

Muitos se concentram apenas em preencher requisitos. Incapacidade de avaliar talentos que vão além do esperado.



Já passou da hora de reinventar o recrutamento.

Alcance os 75% das pessoas que mudaram de emprego e utilizaram o LinkedIn para informar sua decisão de carreira

75%

3/4 das pessoas que mudaram recentemente de emprego utilizaram o LinkedIn como instrumento de informação para sua decisão de carreira

Utilize a seu favor as 5 principais atividades dos candidatos no LinkedIn

1. Visualização de perfil dos funcionários
2. Pesquisas sobre a empresa antes da candidatura
3. Descoberta de novas empresas para trabalhar
4. Contato para obter aconselhamento ou informações sobre o novo emprego
5. Candidatura a um emprego

5 maneiras de utilizar as fontes certas para contratar os candidatos ideais

- 1 Invista em recomendações, a maneira mais eficiente de descobrir um novo emprego:** comece cada pesquisa com a seguinte pergunta: “Quem conhece o meu candidato?” Utilize o LinkedIn para procurar as conexões do seu candidato. Pergunte-se: “Qual é o melhor profissional (do setor) que conheço?” Não contate qualquer pessoa que não tenha sido muito bem recomendada. Mencione a pessoa que fez a recomendação para maximizar seu índice de retorno. Na mensagem, faça somente perguntas que levem a respostas positivas, como “Você está disposto a falar sobre uma oportunidade de carreira?”.
- 2 Adapte seus canais de contratação às diferentes regiões do mundo:** as pessoas seguem por caminhos diferentes, dependendo da localidade. Invista nos principais canais de contratação da sua região.
- 3 Adapte seus canais de contratação ao público da geração X, da geração Milênio e aos Baby Boomers:** lembre-se de que os candidatos mais jovens tendem a seguir os canais online e invista nos canais preferidos de oportunidades e emprego do seu público-alvo.
- 4 Saia na frente ao abordar os principais pontos de abandono de emprego:** desenvolva conteúdos que mostrem como é trabalhar em sua empresa e não se esqueça de promover através dos canais preferidos do seu público-alvo. Responda quando as pessoas se candidatarem avisando que você viu sua candidatura.
- 5 Motive seus colegas a serem embaixadores da marca do LinkedIn:** visualizar perfis é a principal atividade no LinkedIn. Inspire seus funcionários a serem embaixadores da marca, atualizando seus perfis do LinkedIn para dar a melhor impressão possível sobre a sua empresa.

Descreva sua empresa e o emprego como a próxima guinada na carreira de alguém

As pessoas saem de seus empregos em busca de melhores oportunidades de carreira. Ainda assim, o maior obstáculo é não saber como é trabalhar em outra empresa. Não se deixe derrotar por esse argumento. Conquiste a confiança e a mente dos futuros candidatos compartilhando como o emprego e a marca de talento se conectam com suas maiores aspirações de carreira.



Metodologia

Analizamos o comportamento de transitoriedade profissional de 7 milhões de usuários do LinkedIn que mudaram empresas (ou seja, usuários que saíram de uma empresa e foram para outra) entre janeiro e dezembro de 2014. **Não** foram desconsideradas as pessoas promovidas ou transferidas para uma nova equipe da mesma empresa.

Para determinar a mudança das pessoas com base em tamanho da empresa, setor e função, agrupamos os usuários por tamanho, setor e cargo do emprego anterior e, separadamente, os mesmos critérios da empresa atual. Uma vez agrupados, fizemos uma comparação geral dos grupos das empresas anteriores e atuais quanto a tamanho, setor e função pelo movimento líquido durante 2014 para calcular aumentos ou diminuições.

Os resultados desta análise representam o mundo pela visão dos dados do LinkedIn. Como tal, ela é influenciada pela forma como os usuários decidiram utilizar o site, que pode variar com base na cultura profissional, social e regional, bem como na disponibilidade e na acessibilidade geral do site. Tais variações não foram consideradas na análise. Além disso, a nacionalidade e o status de visto não foram incluídos no perfil do LinkedIn. Portanto, não podemos fazer inferências sobre a cidadania dos usuários incluídos nesta análise.

Pesquisamos **10.536** pessoas que mudaram de empresa entre dezembro de 2014 e março de 2015, como informado em seus perfis do LinkedIn e confirmado na pesquisa. Convidamos os usuários do LinkedIn para participar desta pesquisa por um e-mail enviado em março de 2015. Oferecemos a pesquisa apenas em inglês, sem incentivos. Não ponderamos os dados. A margem de erro teórica para o estudo em questão foi de +/- 1%, com intervalo de confiança de 90% a 95%, sendo maior nos subgrupos.

- **Países europeus pesquisados:** Reino Unido, Países Baixos, Irlanda, Dinamarca, Suécia, Romênia, Bélgica, Alemanha, Itália, França, Grécia, Suíça, Finlândia, Espanha, Portugal, Israel, Polônia, Turquia, Hungria, Noruega, República Tcheca, Eslováquia, Croácia, Ucrânia, Federação Russa, Bulgária, Lituânia, Áustria, Luxemburgo, Letônia, Eslovênia, Bósnia e Herzegovina, Chipre, Estônia, Islândia, Georgia, Albânia e Bielorrússia.
- **Países asiáticos pesquisados:** Cingapura, Filipinas, Indonésia, Malásia, China (com Hong Kong e Taiwan), Japão, Sri Lanka, Bangladesh, Tailândia, Coreia, Vietnã, Mianmar, Camboja, Cazaquistão e Nepal.
- **Países latino-americanos pesquisados:** Brasil, México, Argentina, Colômbia, Porto Rico, Chile, Costa Rica, Peru, Trinidad e Tobago, Venezuela, República Dominicana, Equador, Uruguai, El Salvador, Guatemala, Bermudas, Bolívia, Bahamas, Honduras, Jamaica, Panamá, Belize, Haiti, Nicarágua e Suriname.
- **ANZ** inclui Austrália e Nova Zelândia.
- **América do Norte** inclui Canadá e EUA.

Autores



Esther Lee Cruz

Gerente de Marketing de
Conteúdo
Soluções de Talentos do LinkedIn

Esther adora conectar pessoas e oportunidades por meio de suas artimanhas de marketing, análises e design. Ela está muito empolgada com esse trabalho, que une recrutamento e tecnologia para ajudar as pessoas a alcançarem o máximo possível de seu potencial.



Allison Schnidman

Consultora de Pesquisa Estratégica
Soluções de Talentos do LinkedIn

Allison é uma pesquisadora experiente da equipe LinkedIn Insights, e utiliza os dados das pesquisas para contar histórias sobre a motivação das pessoas ao pensar em aceitar ou não um emprego.



Akansha Agrawal

Assistente de Pesquisa
Sponsored Update

Akansha compreende os dados do LinkedIn a fundo, proporcionando a análise aprofundada dos públicos-alvo para vários tipos de estudos de pesquisa.



Bo De Koning

Analista de Informações
Soluções de Talentos do LinkedIn

Bo adora trabalhar com dados e gosta de atuar como parceira de negócios para empresas multinacionais. Ela é especialista em análise, consultoria e geração de relatórios de negócios, além de ter vasta experiência em política governamental.

Contribuições:

John Boley, Stephanie Harrison e Nayomi Alexander na Organização de Sucesso do Cliente do LinkedIn

Sobre as Soluções de Talentos do LinkedIn

O LinkedIn é a única plataforma que oferece aos recrutadores o acesso a talentos passivos e ativos na maior rede profissional do mundo, com mais de 364 milhões de candidatos. Eleve o nível do seu recrutamento com as ferramentas de seleção gratuitas e pagas do LinkedIn.

Fundado em fevereiro de 2003, o LinkedIn conecta profissionais do mundo todo, tornando-os mais produtivos e bem-sucedidos. Com mais de 360 milhões de usuários em todo o mundo, o LinkedIn é a maior rede profissional da internet.

Veja mais informações
br.talent.linkedin.com

Siga o nosso Blog
talent.linkedin.com/blog

Confira nosso SlideShare
slideshare.net/linkedin-talent-solutions

Assista aos nossos vídeos no YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions

Faça parte da rede do LinkedIn
linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions

Siga-nos no Twitter
[@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)