2015 Tendências de Talentos

Descubra o que os talentos estão buscando no Brasil

LinkedIn Soluções de Talentos

Introdução

O plano de carreira tradicional está ultrapassado. Os talentos estão cada vez mais conectados, informados e abertos a novas oportunidades durante a vida profissional.

Neste relatório, entenda o que os talentos pensam em cada fase da jornada à procura por emprego. Com essas informações, você poderá desenvolver uma estratégia para atrair, estimular e contratar com sucesso os talentos mais atualizados e dinâmicos.

Sobre este relatório

Este é o segundo relatório anual de Tendências de Talentos e foi completamente renovado para explorar a abordagem do talento desde o início da jornada à procura por emprego até a contratação.

Entrevistamos mais de 20.000 profissionais em 29 países - mais de 660 profissionais no Brasil - para compreender melhor suas atitudes e comportamentos em cada fase da procura por emprego.

Leia e descubra.

Sumário

05 Resumo executivo

06 Visão geral do mercado de talentos em 2015

10 O comportamento dos talentos

13 O primeiro diálogo

17 A experiência da entrevista

23 A decisão final

27 Conclusão

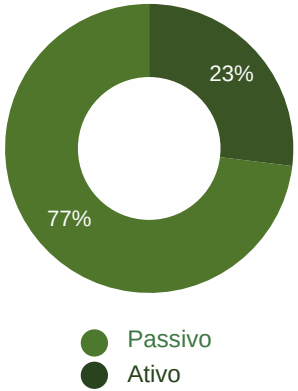
28 Metodologia

31 Sobre os autores

Resumo executivo

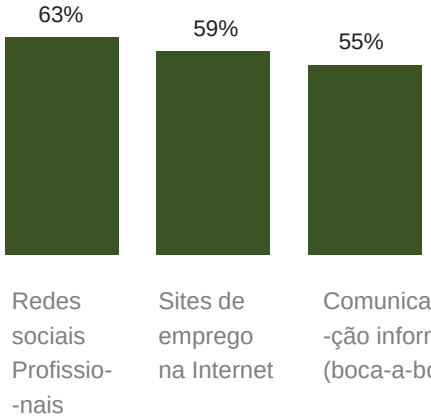
Três informações importantes que você deve saber para atrair e recrutar ótimos talentos no Brasil

77% da força de trabalho são talentos passivos



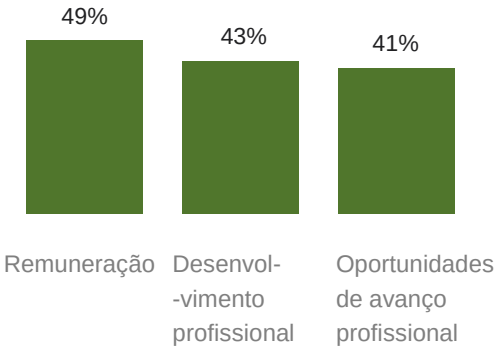
Como você classificaria a situação atual da sua procura por emprego?

A maioria dos talentos utiliza redes sociais profissionais para buscar novas oportunidades



Quais canais você utiliza para procurar novas oportunidades de emprego?

A remuneração é o fator que pesa mais ao tomar uma decisão de emprego



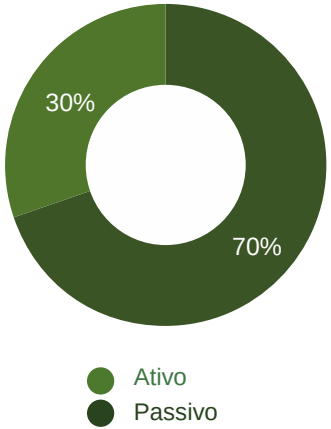
Quais os três fatores mais importantes que levariam você a aceitar uma nova oportunidade de trabalho?

Visão Geral dos Talentos em 2015

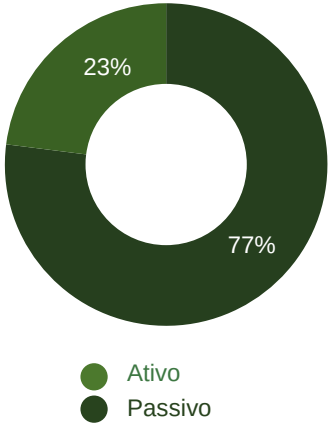
Em comparação à média global, os talentos no Brasil são mais passivos

Os profissionais daqui não procuram novas oportunidades de emprego tão ativamente quanto os profissionais de outras partes do mundo. Isso significa que os profissionais de recrutamento devem entrar em contato com o talento que desejam recrutar.

Global



Brasil



Os talentos passivos podem:

- ✓ Entrar em contato com a rede pessoal
- ✓ Estar dispostos a conversar com um recrutador
- ✓ Estar totalmente satisfeitos; não desejam mudar

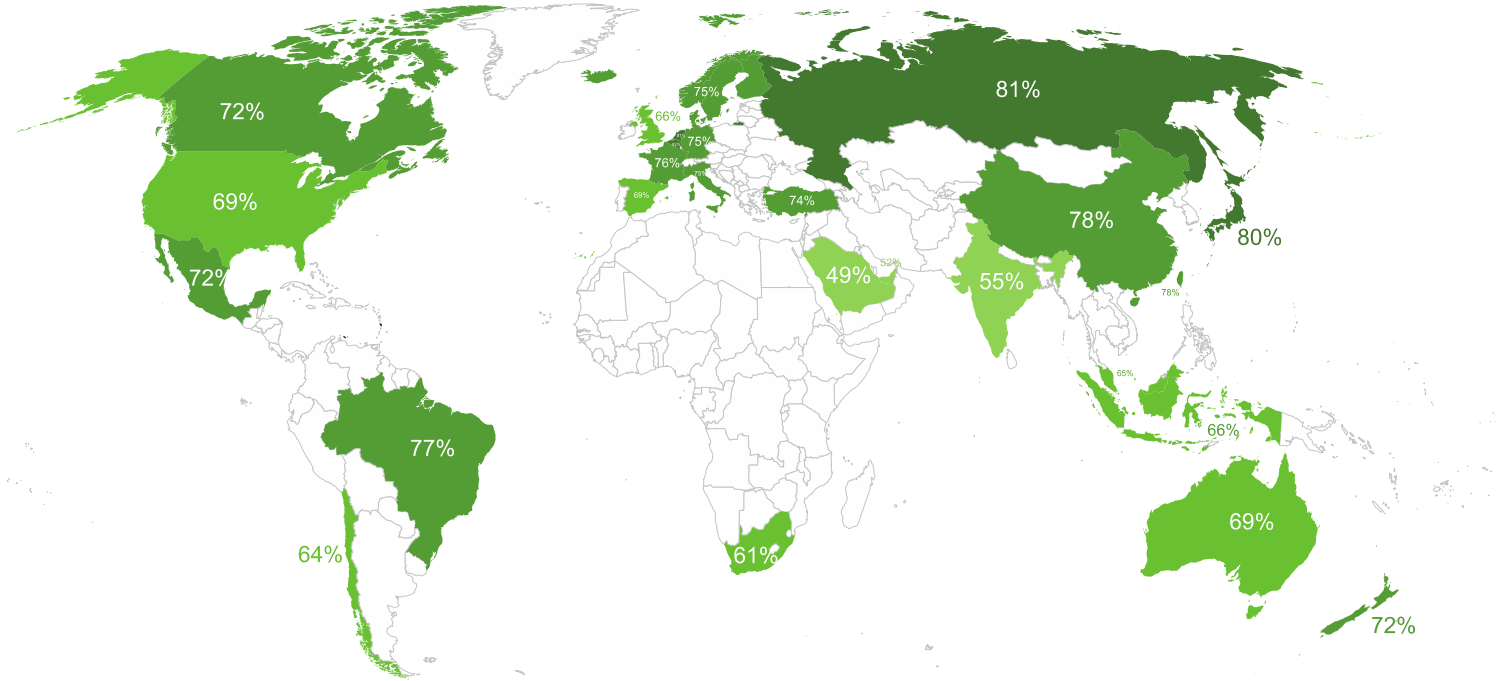
Os talentos ativos podem:

- ✓ Buscar ativamente
- ✓ Buscar ocasionalmente, algumas vezes por semana

Como você classificaria a situação atual da sua procura por emprego?

Os talentos passivos pelo mundo

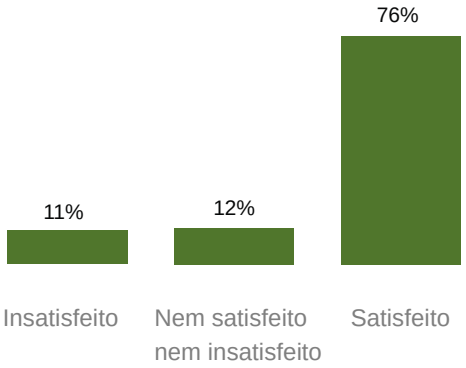
Se você faz contratações em vários países, este mapa é ideal para você. Quanto maior a base de talentos passivos de um país, mais você deve chamar atenção com sua marca empregadora, interagindo de maneira proativa para buscar novas oportunidades.



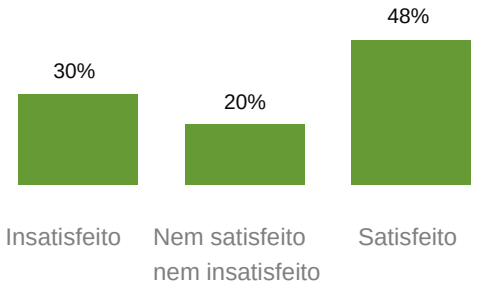
Nem sempre o talento ativo está infeliz

Quanto melhor a economia, mais profissionais desejam explorar novas oportunidades de emprego, independentemente do grau de satisfação no cargo atual.

Satisfação profissional de talentos passivos



Satisfação profissional de talentos ativos



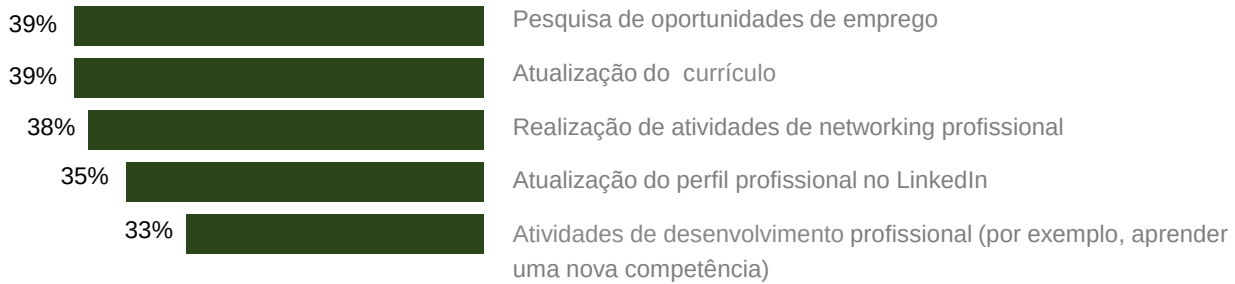
O quão satisfeito você está com o seu atual cargo?

O comportamento dos talentos

Os profissionais do mundo todo buscam melhorar suas trajetórias profissionais

Os talentos ativos e passivos investem tempo em atividades que fortalecem as suas trajetórias profissionais e aumentam suas oportunidades de carreira.

Atividades de desenvolvimento profissional mais comuns no último mês

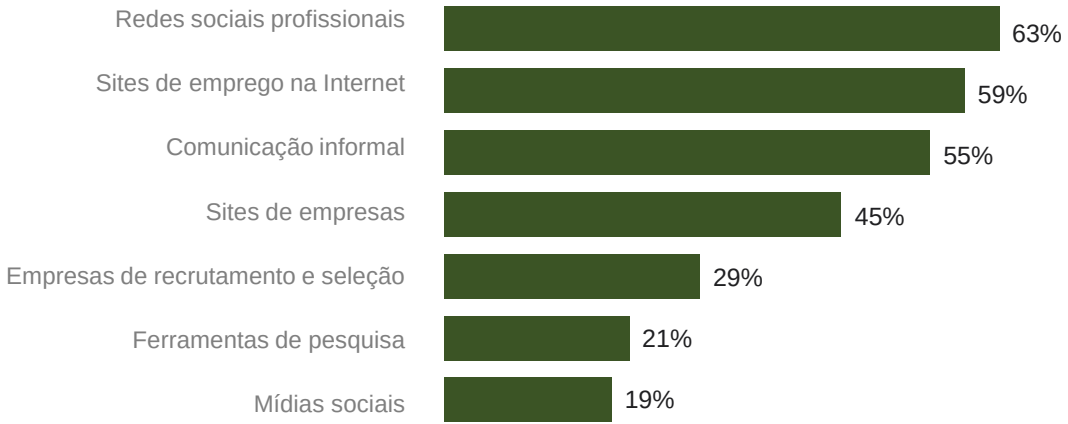


Quais das atividades a seguir você realizou no último mês?

Os talentos utilizam redes sociais profissionais para buscar novas oportunidades

No Brasil, quando os talentos desejam buscar novas oportunidades de emprego, eles utilizam predominantemente redes sociais profissionais como o LinkedIn.

Canais mais populares em que os talentos buscam oportunidades



Quais canais você utiliza para procurar novas oportunidades de emprego?

dica

Muitos profissionais dependem de amigos e colegas para descobrir novas oportunidades. Você sabe o que as pessoas falam sobre a sua empresa como um lugar para se trabalhar?

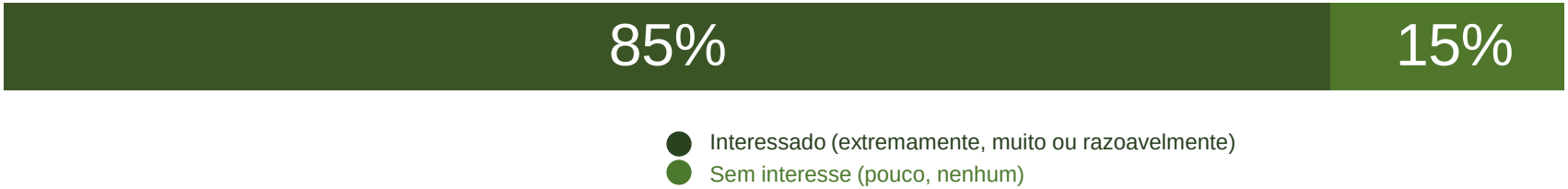
Transforme seus funcionários em embaixadores da sua marca e impulsione seu recrutamento.

O primeiro diálogo

Em caso de dúvida, entre em contato

Da próxima vez que hesitar em entrar em contato com um talento, lembre-se de que a maioria dos profissionais no Brasil tem interesse em saber mais sobre oportunidades de emprego.

Interesse dos talentos no contato com um recrutador ou headhunter



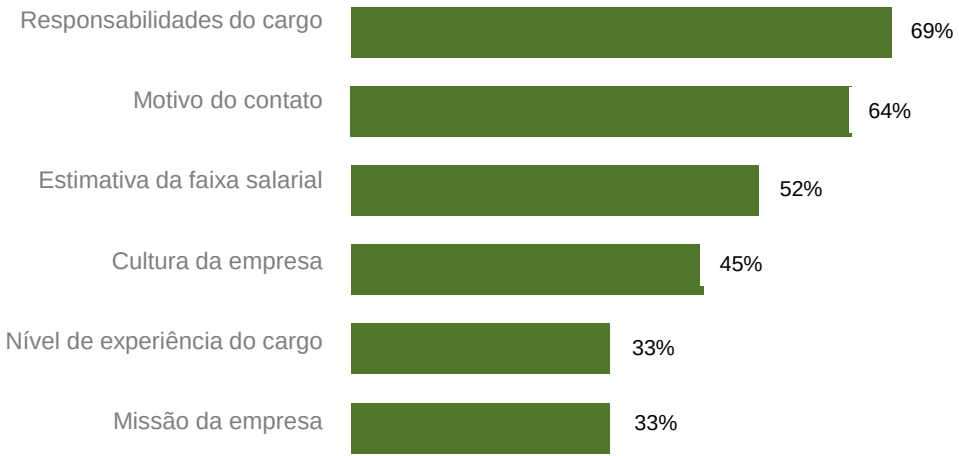
78% dos talentos no mundo têm interesse no contato com um recrutador ou empresa de recrutamento e seleção

Qual o seu grau de interesse em conversar com um recrutador corporativo interno ou com um headhunter de empresa de recrutamento e seleção sobre novas oportunidades?

Primeiro contato: o que os talentos desejam saber

No primeiro contato com o profissional sobre uma nova oportunidade de trabalho, certifique-se de explicar as responsabilidades e de mostrar por que ele é um bom candidato ao cargo.

O que os talentos no mundo desejam saber



Independentemente do seu grau de interesse, quais as informações mais importantes você gostaria de ver incluídas na mensagem de contato inicial de um recrutador corporativo interno ou um headhunter de uma empresa de recrutamento e seleção?

dica

Utilizando o InMail? A maioria das pessoas leem mensagens de InMail em qualquer lugar, portanto, atraia a atenção incluindo somente as informações mais relevantes em seu primeiro InMail.

Saber o que é essencial (e o que não é) garante um índice maior de aceitação das mensagens de InMail, além da atenção do talento.

Três dicas essenciais de InMail

1

Entre em contato com os seguidores

As chances de resposta de cada InMail são 81% maiores para seguidores da sua LinkedIn Career Page, em comparação com usuários que não seguem você

2

Não misture trabalho e fins de semana

As mensagens de InMail enviadas aos sábados têm 16% menos chances de obter resposta em comparação com as enviadas durante a semana

3

Quanto mais perto do fim de semana, menores as chances de receber uma resposta do talento

As mensagens de InMail enviadas na quinta-feira entre 9h e 10h têm 12% mais chances de obter resposta em comparação com as enviadas na sexta-feira durante o mesmo período

A experiência da entrevista

A entrevista é um momento fundamental da procura por emprego

Quase todos os profissionais se sentem inseguros em relação ao cargo e à empresa antes da entrevista, quer sua vaga tenha ou não sido bem divulgada.

Com uma boa entrevista, você conquistará os melhores talentos. Por outro lado, uma entrevista ruim pode prejudicar seus esforços de recrutamento.

83%

dos talentos afirmam que uma **experiência negativa** na entrevista pode mudar suas opiniões sobre o cargo ou a empresa sobre a qual tinham uma opinião favorável.

87%

dos talentos afirmam que uma **experiência positiva** na entrevista pode mudar suas opiniões sobre o cargo ou a empresa que despertava insegurança

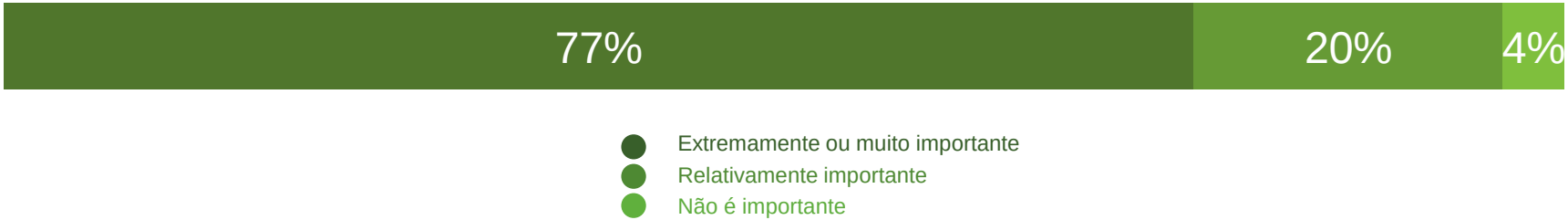
53%

dos talentos afirmam que a entrevista mais importante é com o futuro gerente

A experiência na entrevista tem grande impacto na decisão final do talento

O talento deixa bem claro: a experiência na entrevista é um fator essencial na decisão de se juntar à empresa ou continuar na jornada à procura de um emprego.

A importância da entrevista na decisão final do talento



Como você classificaria o grau de importância da experiência da entrevista na sua decisão de fazer parte de uma empresa?

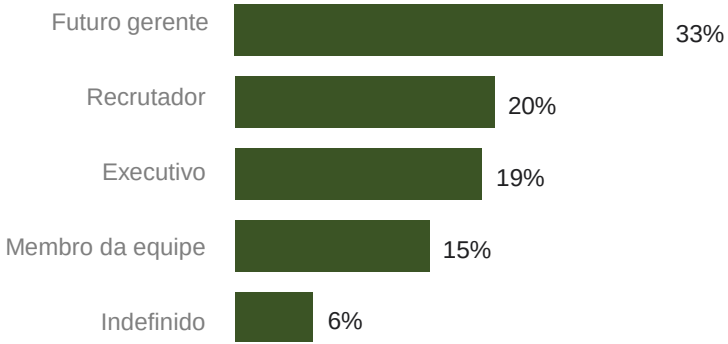
dica

Se você está perdendo talentos após a fase da entrevista, motive a sua equipe, os gestores de contratações e os parceiros do departamento de RH a pensarem juntos em como criar uma experiência positiva e inesquecível para todos os talentos entrevistados.

O que importa para os talentos no Brasil durante a entrevista

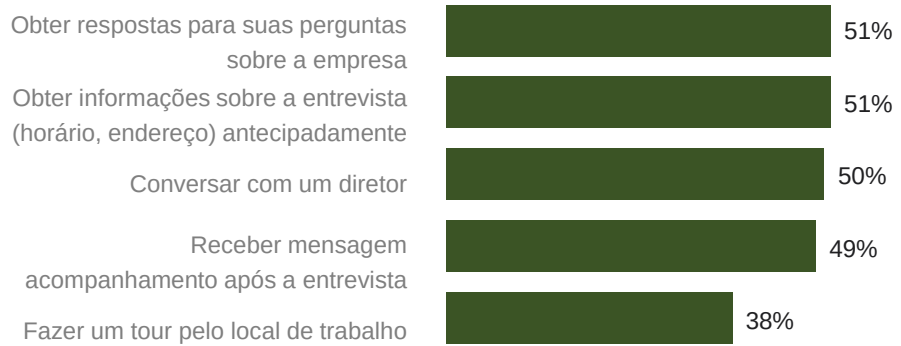
Foi dada a largada pela captação dos melhores talentos. Para se destacar como empresa e atrair ótimos talentos, lembre-se de oferecer o que mais importa durante a experiência da entrevista.

Quem o talento deseja encontrar no dia da entrevista



Qual a pessoa que mais contribui para que você tenha uma experiência de entrevista positiva?

O que importa ao talento no dia da entrevista

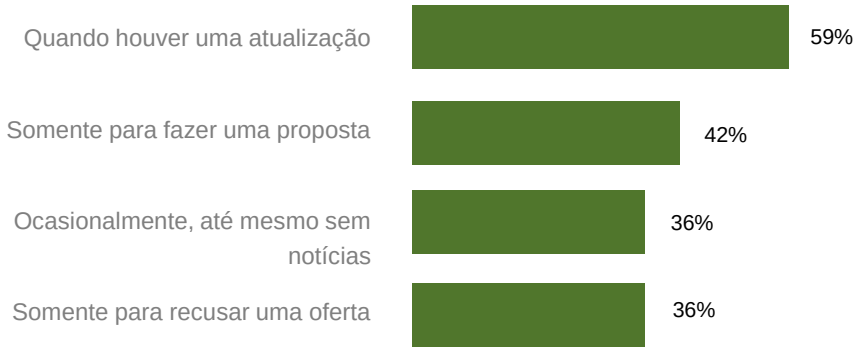


Além da entrevista com o seu potencial gerente e/ou equipe, quais dos fatores a seguir mais contribuem para que você tenha uma experiência positiva?

Mantenha contato após o dia da entrevista

Não se esconda após o dia da entrevista. Os talentos desejam saber o que você achou e receber atualizações sobre o andamento da candidatura.

Quando os talentos no mundo desejam saber o que você achou



Após a entrevista, quando você gostaria de ser contatado pelo recrutador ou headhunter sobre o cargo?

77% dos profissionais desejam receber boas notícias por telefone

65% dos profissionais preferem receber notícias ruins por e-mail

dica

Boas notícias sempre têm mais impacto quando dadas pessoalmente. Mostre aos talentos que eles são especiais fazendo propostas de emprego pelo telefone.

Supere as expectativas

Hoje em dia, as empresas que conquistam os melhores talentos sabem como surpreendê-los e engajá-los durante a procura por emprego.

Oferecer feedback da entrevista ao talento é uma forma de mostrar que o sucesso do profissional é importante, independentemente de ele aceitar ou não o emprego.

94%

dos talentos desejam receber feedback sobre a entrevista

41%

dos talentos já receberam feedback sobre entrevistas no passado

dica

Busque ainda mais oportunidades de oferecer ao talento uma experiência valiosa na sua empresa.

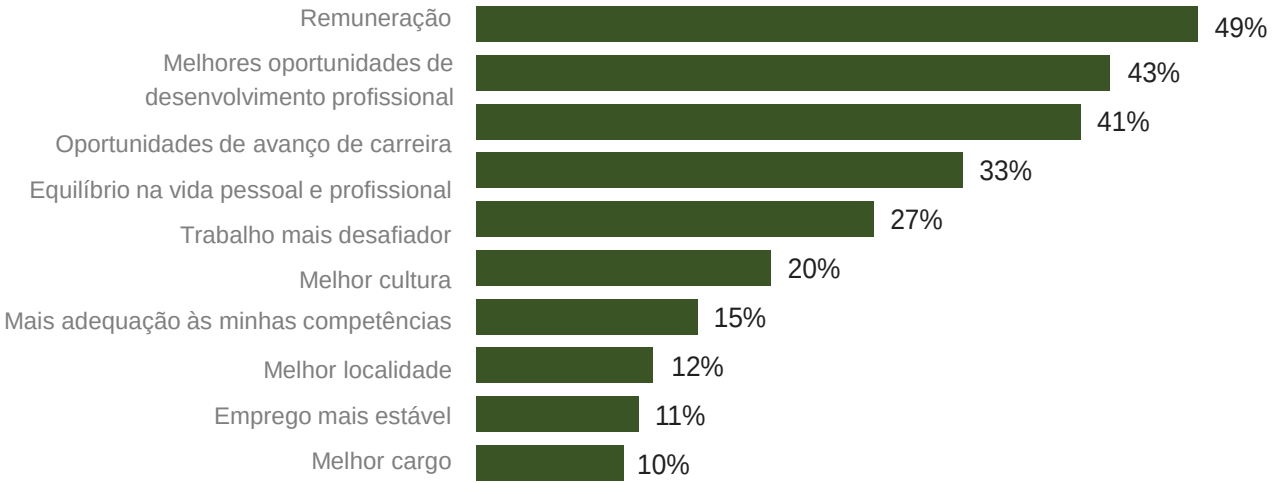
As pessoas que você não contrata e as que passam a integrar sua equipe têm a mesma influência na reputação da sua empresa e da sua marca empregadora.

A decisão final

Converta mais talentos em contratações

Alguns fatores são muito importantes e outros nem tanto quando um talento está pensando em aceitar uma oferta de emprego. Saiba a diferença e aumente o índice de aceitação.

Principais fatores quando o talento no Brasil pensa em uma oferta de emprego



94% dos talentos afirmam que ser contatados pelo futuro gerente pode fazê-los aceitar uma oferta de emprego com mais rapidez.

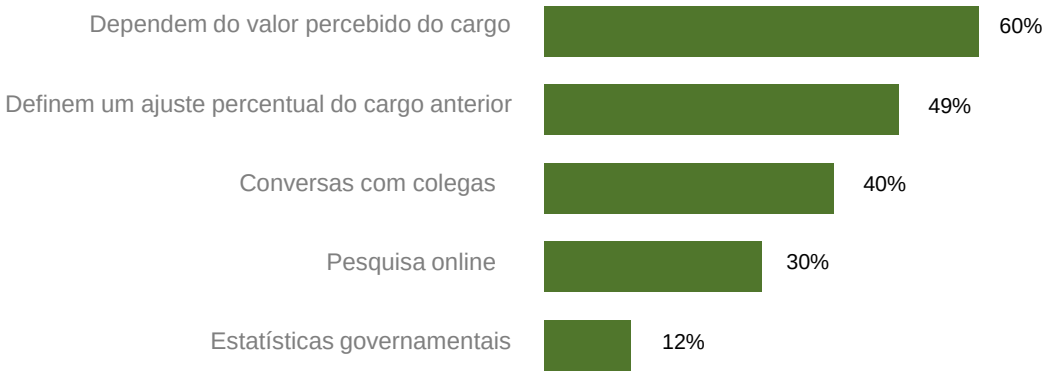
89% dos talentos afirmam que ser contatados pelo recrutador pode fazê-los aceitar uma oferta de emprego com mais rapidez.

Quais os três fatores mais importantes que levariam você a aceitar uma nova oportunidade de trabalho?

Negociação salarial:
O talento confia em seus instintos

A maioria dos profissionais confia em seu próprio discernimento para determinar um salário justo

Como talentos no mundo estabelecem referências salariais



Em que você se baseia para determinar o salário que considera justo?

dica

Defina expectativas realistas e responda honestamente às perguntas sobre as responsabilidades do cargo e a carga de trabalho. Assim, os talentos podem determinar uma faixa salarial que considerem justa.

O objetivo de qualquer negociação salarial é oferecer um preço justo, manter a mente aberta e, acima de tudo, valorizar o talento.

O que gera mais frustração nos talentos durante a procura por emprego?

O recrutamento é como um matrimônio em que os cônjuges se encontraram apenas algumas vezes. Eu gostaria de ter entrevistas práticas e mais longas para saber se o cargo é realmente bom para mim.

Promessas vazias, recrutamento baseado em interesses em comum e contatos após as 18h...

Não receber feedback após uma entrevista é péssimo. De que outra maneira eu saberei o que fazer para melhorar?

É muito mistério para o meu gosto. Informações prévias podem economizar muito tempo para ambas as partes.

É frustrante não se sentir ouvido. Antes de divulgar uma vaga, eu gostaria que os recrutadores compreendessem minhas competências únicas e o que procuro em um novo cargo.

O processo é tão demorado! Acelerar o processo de candidatura me deixaria muito mais feliz.

Conclusão

Esperamos que este relatório ofereça novas informações sobre os anseios dos talentos durante a procura por emprego, propondo mais ideias a serem integradas na estratégia de recrutamento.

Observe cinco maneiras de começar a utilizar os dados deste relatório hoje mesmo:

1. Invista nos canais que o talento utiliza para descobrir oportunidades (página 12)
2. Inclua as informações de maior impacto na mensagem inicial aos talentos (página 15)
3. Estabeleça uma parceria com os líderes e gestores de contratação para criar uma experiência excelente de entrevista (página 20)
4. Mantenha contato com os talentos após a entrevista (página 21)
5. Concentre-se nos fatores mais importantes para o talento quando ele pensa em aceitar uma oferta de trabalho (página 24)

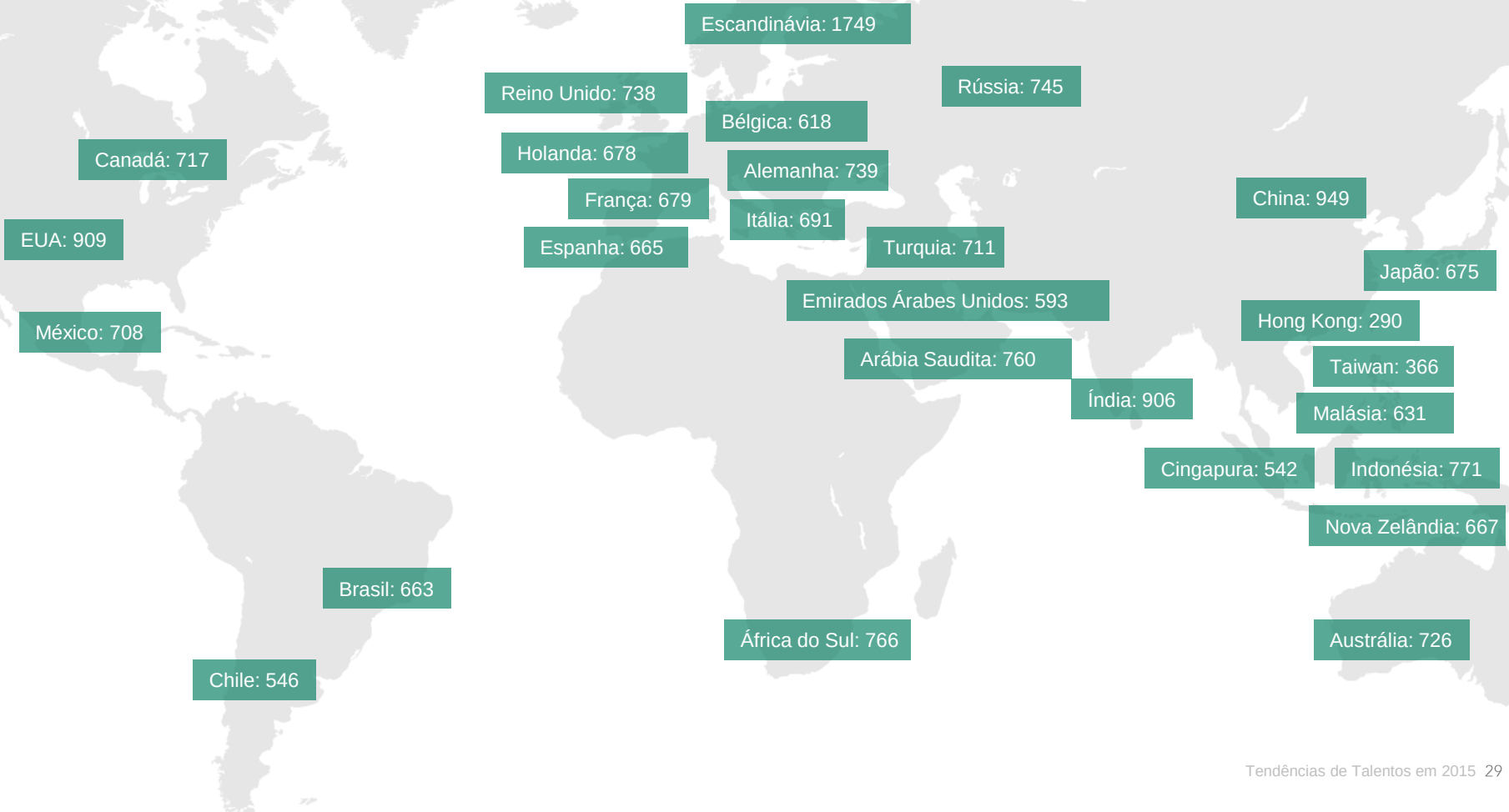
A melhor maneira de descobrir o que os talentos desejam é perguntando. Estamos confiantes de que isso vai render relacionamentos mais fortes com os talentos e, consequentemente, contratações mais felizes.

Metodologia

A pesquisa sobre as Tendências de Talentos do LinkedIn foi realizada em fevereiro e março de 2015.

Os entrevistados responderam perguntas sobre suas atitudes e opiniões em relação a vários aspectos associados à procura por emprego.

O LinkedIn reuniu as respostas de 20.931 usuários pelo mundo atualmente empregados em alguma função. A margem de erro teórica geral desta pesquisa é de 0,68% para mais ou para menos no intervalo de confiança (IC) de 95%, sendo maior para os subgrupos.


Escandinávia: 1749
Reino Unido: 738
Rússia: 745
Bélgica: 618
Canadá: 717
Holanda: 678
Alemanha: 739
França: 679
China: 949
Itália: 691
EUA: 909
Espanha: 665
Turquia: 711
Japão: 675
Emirados Árabes Unidos: 593
México: 708
Hong Kong: 290
Arábia Saudita: 760
Taiwan: 366
Índia: 906
Malásia: 631
Cingapura: 542
Indonésia: 771
Nova Zelândia: 667
Brasil: 663
África do Sul: 766
Austrália: 726
Chile: 546

Sobre as Soluções de Talentos do LinkedIn

As Soluções de Talentos do LinkedIn oferecem uma variedade de soluções de recrutamento para ajudar empresas a localizar, atrair e despertar o interesse dos melhores talentos.

Fundado em fevereiro de 2003, o LinkedIn conecta profissionais do mundo todo, tornando-os mais produtivos e bem-sucedidos. Com mais de 350 milhões de usuários em todo o mundo, inclusive executivos de todas as empresas da Fortune 500, o LinkedIn é a maior rede profissional na internet.

Siga o nosso Blog
Talent.linkedin.com/blog

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

Siga-nos no Twitter
@hireonlinkedin

Visualize nossos vídeos no YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions

Outras informações
br.talent.linkedin.com

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

Sobre os autores

Sam Gager

Consultor de Pesquisa
Soluções de Talentos do LinkedIn

Sam é um pesquisador experiente que integra a equipe de Insights do LinkedIn. Sam e seus colegas descobrem informações baseadas nos dados de propriedade do LinkedIn.

Alyssa Sittig

Gerente Adjunta de Marketing
Soluções de Talentos do LinkedIn

Alyssa é uma profissional de marketing que ama utilizar os dados do LinkedIn para aumentar a produtividade e o sucesso dos profissionais.

Ryan Batty

Diretor de Marketing
Soluções de Talentos do LinkedIn

Ryan acredita no impacto das grandes histórias para transmitir ideias significativas. Ele lidera uma equipe de profissionais de marketing que captam e compartilham informações, ideias e histórias para oferecer ao setor de talentos.