

Entrevista com Simon Heaton

Diretor de Recrutamento Executivo do Walmart (Ásia)

2011 foi um grande ano para Simon Heaton, que está baseado em Hong Kong. Em apenas 11 meses, ele montou a equipe de recrutamento executivo do Walmart na Ásia que, atualmente, contrata 80% de seus funcionários diretamente ao invés de utilizar agências de emprego. Recentemente, conversamos com Simon para saber mais sobre o quadro de recrutamento na Ásia em 2012.

A economia continua a ocupar as manchetes na Europa e nos Estados Unidos. Qual é o clima na Ásia e como ele está afetando sua maneira de recrutar?

Nosso negócio está em uma situação diferente. Nosso desafio é o crescimento: como conseguimos crescer rápido o suficiente em nossa região?

Quais as competências mais difíceis de se encontrar nos mercados da Ásia? Como sua equipe encontra pessoas com essas competências?

Nosso principal desafio é que o varejo organizado não existe na Ásia na mesma proporção que no Ocidente. Temos que treinar as pessoas. Também repatriamos profissionais asiáticos que desenvolveram as competências necessárias em mercados já estabelecidos. O LinkedIn tem sido um recurso-chave para nos ajudar a encontrar pessoas nos EUA e Reino Unido de origem asiática e treinamento em varejo ocidental. Depois, vem o desafio de convencê-los a se mudarem de volta para cá.

Como os profissionais reagem ao recrutamento de candidatos passivos em seus mercados?

Nós descobrimos que são extremamente receptivos em alguns países. As mídias sociais estão sendo rapidamente adotadas, principalmente na China e na Índia. Minha primeira abordagem é, normalmente, o InMail. Obtivemos uma média de respostas de aproximadamente 40% na China – a mesma dos EUA. Na Índia, é quase 100%! Já em um mercado como o Japão é mais difícil, porque não há a mesma ênfase na criação da marca pessoal. Mas nós estamos pensando em maneiras de trabalhar com o LinkedIn para modificar as atitudes profissionais.

“O LinkedIn é transformador. Ele transformou o modo como eu recruta.”



Simon Heaton

Diretor de Recrutamento Executivo
Walmart (Ásia)

Quais as suas conquistas no Walmart Ásia que mais lhe orgulham até agora? Qual o papel das Soluções de Recrutamento do LinkedIn nessas conquistas?

Meu maior sucesso até hoje foi o recrutamento da equipe de liderança sênior para nosso setor de e-commerce. Em seis semanas, recrutamos e fizemos a ambientação de toda a equipe exclusivamente com o LinkedIn Recruiter e outras formas de mapeamento. O Recruiter é a maneira mais rápida de encontrar as pessoas certas, embora, claro, depois você tenha que convencê-las a serem entrevistadas e passarem pelo processo de seleção.

Com as Soluções de Recrutamento do LinkedIn, nós aceleramos significativamente o processo de prospecção de candidatos. Em um prazo bem curto, nós agora conseguimos desenvolver uma sólida relação de potenciais candidatos para apresentar aos gestores. De um modo geral, as ferramentas são de excelente custo-benefício, contanto que as pessoas continuem a respeitar o LinkedIn como uma ferramenta de networking profissional – o que eu acredito que farão.

O LinkedIn Recruiter também concedeu um alcance bem maior a alguns dos cargos que costumamos contratar. Quando comecei a trabalhar como recrutador, em 1997, eu não possuía nem um computador. Eu tinha um rolodex, um telefone e meus contatos. Recentemente, nós contratamos uma líder sênior na Ásia que eu não teria encontrado anteriormente porque ela não trabalhava em uma empresa que fazia parte da nossa lista. Mas ela apareceu durante uma pesquisa no LinkedIn e acabou sendo, de longe, a candidata mais qualificada que encontramos.

Você gosta de trabalhar dentro de uma empresa?

Eu cansei de trabalhar em agências, onde o que importa é a comissão. Hoje, minha maior satisfação é ajudar as pessoas e ver suas carreiras progredirem. Eu recrutei 150 profissionais em nível de diretoria e acima para o Walmart nos últimos três anos. 95% ainda trabalham na empresa e 25% já foram promovidos.

O mais interessante é que o LinkedIn é mais do que apenas uma ferramenta que me ajuda a apresentá-los à empresa. O LinkedIn também me ajuda a acompanhar o progresso de suas carreiras no Walmart. Nós utilizamos sistemas internos, mas, muitas vezes, é mais rápido acessar um perfil no LinkedIn para comparar candidatos internos e externos.

Qual a sua maior preocupação enquanto você se prepara para um novo ano de recrutamento?

Para nós, o mais importante é encontrar as melhores pessoas pelo menor custo. Eu não me importo em pagar um headhunter para encontrar alguém que transformará nossa empresa. Como você faz para encontrar as pessoas que melhor se enquadrariam na empresa? Como você une prospecção, recomendações, a certeza de que a pessoa se encaixa culturalmente, executa a ambientação e a ajuda a ser bem-sucedida? Os testes psicotécnicos não são perfeitos; como fazemos para prever com mais exatidão se candidatos são uma boa escolha para a posição?

Complete a frase: O LinkedIn é...

Transformador. Ele transformou o modo como eu recruta.

Para ler mais entrevistas e conhecer as melhores práticas dos líderes de recrutamento corporativo, acesse <http://talent.linkedin.com/blog>.