

## Ganhando pontos com os candidatos passivos

Alcance talentos do mais alto nível  
e tenha sucesso com essas 10 dicas.



Candidatos passivos não estão procurando sua próxima posição ativamente — eles já estão ocupados demais em seus desafios atuais. Assim, iniciar um diálogo com esses profissionais de destaque requer um tipo de abordagem diferente.

Baseados em entrevistas com clientes das Soluções de Talentos do LinkedIn que tiveram os maiores índices de respostas via InMail, desenvolvemos o quadro abaixo para se obter sucesso recrutando talentos passivos.

Seja um real parceiro de negócios com os gestores das áreas contratantes

**1. Fale a mesma língua.** Encontre pessoalmente com o gestor requisitante para entender os requerimentos e habilidades básicas da posição. Compartilhe amostra de perfis do LinkedIn para delinear a linha de ação; equalize quais habilidades são essenciais com as que seriam ideais. Desenvolva uma proposta de valor vencedora para cada nova posição.

**2. Seja o parceiro estratégico que eles querem.** Mantenha contato com os gestores das áreas internas, mesmo quando não houver vagas em aberto. Descubra de forma proativa as necessidades dos negócios e entenda a organização. Compartilhe aprendizados ao mapear o sucesso de contratações anteriores.

Fonte para o sucesso

**3. Desenvolva e alavanque sua própria equipe de recrutamento.** Conecte-se com todos os seus colegas no LinkedIn para solicitar referências em suas redes de contatos. Inclua a identificação dos melhores candidatos como uma meta para todos os membros da sua equipe.

**4. Encontre as estrelas sob o radar.** Olhe para além dos resultados iniciais de busca. Não ignore perfis com poucas informações e peça a outros membros do LinkedIn para que identifiquem colegas incríveis mas que não estejam no radar ou que tenham presença limitada online.

## Crie uma ótima primeira impressão

**5. Faça uma imersão no mundo do candidato.** Fique atento a sua indústria usando fontes como o LinkedIn Today para se manter informado sobre tópicos relevantes. Pesquise a posição atual de seu candidato e procure conexões em comum quando possível.

**6. Construa relações, evite ser transacional.** Envie poucos InMails, mas certos. Elogie perfis com sinceridade e 'jogue a isca' para atraí-los ao invés de despejar sobre eles longas descrições de vagas. Peça para que aceite sua conexão e continue o diálogo.

## Construa conexões que façam sentido

**7. Ouça e adapte.** Incentive os candidatos a falarem sobre si mesmos, descubra suas necessidades/motivações e mantenha anotações detalhadas sobre seus perfis ou use o LinkedIn Recruiter a cada contato realizado. Após obter respostas, devolva uma explicação do porquê sua oportunidade é ideal para eles.

**8. Desenvolva sua marca pessoal online e offline.** Equalize sua atividade nas redes sociais com conversas ao vivo – seja por telefone ou pessoalmente – para criar impacto. Em quaisquer canais de comunicação, seja transparente, honesto e positivo.

## Pense em relacionamentos duradouros

**9. Mantenha a porta aberta.** Seja respeitoso com os candidatos mais juniores, que não estejam preparados para mudar ou que não sejam adequados para a posição em questão. O candidato mais júnior de hoje pode ser a melhor contratação, o gestor que demandará por contratações ou uma fonte de referência amanhã.

**10. Cuidado com os modos.** Seja paciente para aguardar respostas. Melhor do que insistir com os melhores candidatos, mantenha-se top-of-mind em suas mentes usando canais indiretos como as atualizações de status do LinkedIn para se manter visível e apresentar seus conhecimentos. Sempre responda aos candidatos e nunca os faça desperdiçar tempo.

[br.talent.linkedin.com](http://br.talent.linkedin.com) | [brasil@linkedin.com](mailto:brasil@linkedin.com)

Entre em contato com seu gerente de conta para obter mais informações.

Copyright © 2012 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.

10-LCS-070-G 0412 