

Brasil

Tendências de Recrutamento 2016



Introdução

Para que você possa influenciar decisões de negócios, é importante estar a par das tendências do seu setor. Este relatório anual revela tendências de recrutamento no Brasil que ajudarão a sua empresa a crescer e você a se estabelecer como um parceiro estratégico.

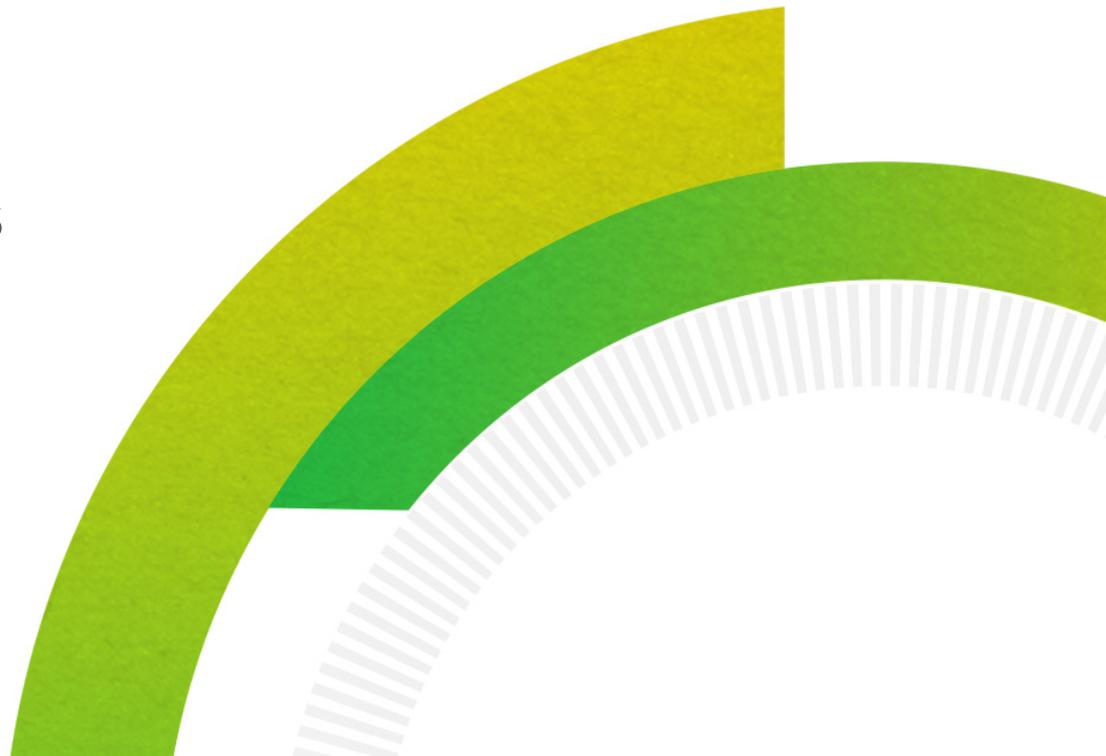
É interessante notar a ênfase renovada em relacionamentos como um aspecto fundamental da atração de talentos. Saiba como relacionamentos podem influenciar as suas prioridades, futuros desafios e oportunidades em 2016.



Índice

- 02** Introdução
- 04** Principais conceitos
- 07** Qualidade da contratação: a métrica mágica
- 11** Marca empregadora: uma prioridade multifuncional
- 14** Retenção de funcionários e mobilidade interna: o alinhamento é fundamental
- 17** Conclusão
- 20** Metodologia

Principais conceitos



As principais tendências no Brasil

No Brasil, líderes do setor de atração de talentos consideram a qualidade da contratação a métrica mais valiosa para avaliar desempenho e utilizam dados de rotatividade de funcionários para medi-la. A retenção de funcionários é, portanto, considerada uma prioridade para os próximos 12 meses. Como o investimento na marca empregadora cresceu, equipes de atração de talentos estão aumentando os seus esforços e formando parcerias com equipes de marketing para alcançarem suas metas.

39%

concordam que a qualidade da contratação é a métrica mais valiosa

42%

consideram a retenção de funcionários uma prioridade para os próximos 12 meses

31%

dividem a responsabilidade ou contribuem de alguma forma com o gerenciamento da marca empregadora junto a Marketing

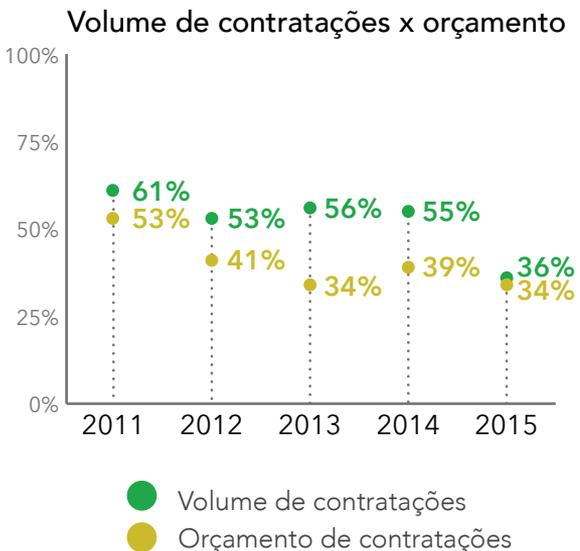
* Qual é a métrica mais valiosa que você utiliza atualmente para acompanhar o desempenho da sua equipe de recrutamento?

* Qual das prioridades a seguir você considera a mais importante para a sua organização nos próximos 12 meses?

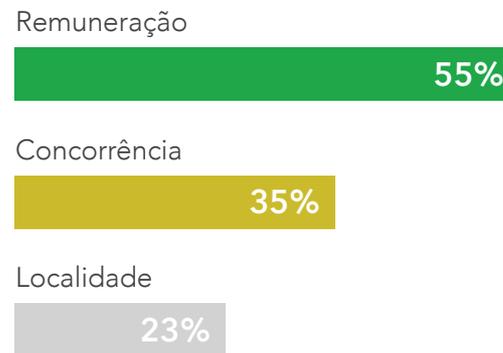
* Até que ponto o setor de atração de talentos é responsável pelo gerenciamento da marca empregadora da sua empresa?

Maiores desafios

O volume de contratações diminuiu consideravelmente ao longo de 2015 ao passo que os orçamentos de contratação diminuiriam um pouco menos. Esses dois fatores estão alinhados com o momento de crise econômica no Brasil e o que vemos a partir daí são empresas enfrentando dificuldades para crescer. Orçamentos baixos fazem com que as empresas tenham dificuldade em superar seus maiores obstáculos: remuneração e concorrência.



Obstáculos na atração dos melhores talentos



* Como você antecipa que o volume de contratações da sua empresa mudará de 2015 para 2016?

* Como o orçamento da sua empresa dedicado a recrutamento/seleção e atração de talentos mudou de 2014 para 2015?

* Quais são os maiores obstáculos enfrentados pela sua empresa para atrair os melhores talentos?

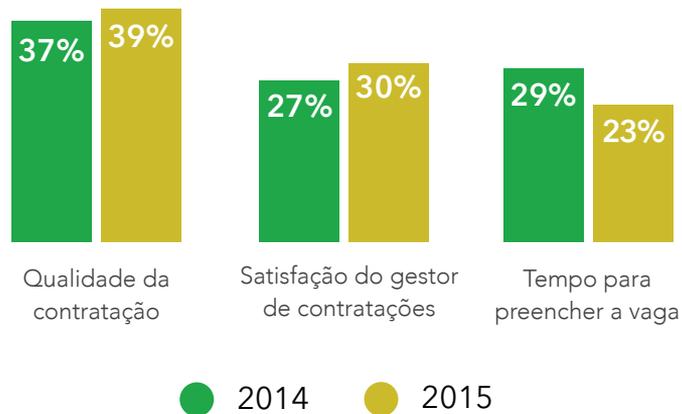
Qualidade da contratação:
a métrica mágica



A qualidade da contratação continua sendo a métrica mais importante

A qualidade da contratação continua sendo o KPI mais importante, e a maioria das empresas avalia este aspecto com a ajuda de estatísticas de longo prazo, como dados sobre retenção de funcionários. A satisfação do gestor de contratações também é considerada uma métrica muito valiosa para se avaliar a qualidade da contratação.

Métrica mais valiosa



Análise da qualidade da contratação

65%

avaliam a qualidade da contratação com base em estatísticas de rotatividade ou retenção de funcionários

61%

avaliam a qualidade da contratação com base na satisfação do gestor de contratações

48%

avaliam a qualidade da contratação com base na avaliação de desempenho de novas contratações

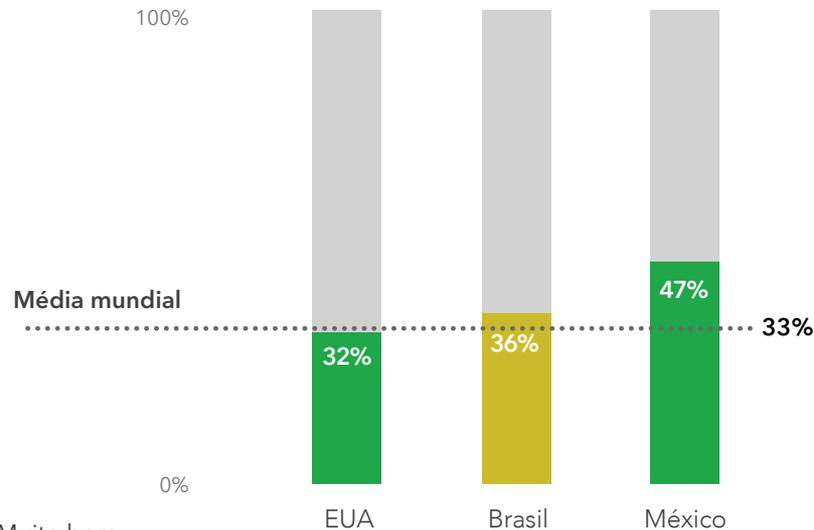
* Qual é a métrica mais valiosa que você utiliza atualmente para acompanhar o desempenho da sua equipe de recrutamento?

* Quais métricas sua empresa utiliza para acompanhar a qualidade da contratação?

Líderes não demonstram confiança nos métodos que utilizam para avaliar a qualidade

Mundialmente, apenas 33% dos líderes de recrutamento acreditam que avaliam a qualidade da contratação efetivamente, e só 5% acreditam se sobressair nesse aspecto. O Brasil está um pouco acima da surpreendentemente baixa média mundial, mas ainda não demonstra muita confiança em suas metodologias.

Desempenho das empresas quanto à avaliação da qualidade da contratação



● Acima da média = Ótimo / Muito bom

● Abaixo da média = Razoavelmente bom / Não muito bom / Não sabemos

* No geral, qual é o desempenho da sua empresa no que se refere à avaliação da qualidade da contratação?

[Leia mais sobre isso no blog](#)

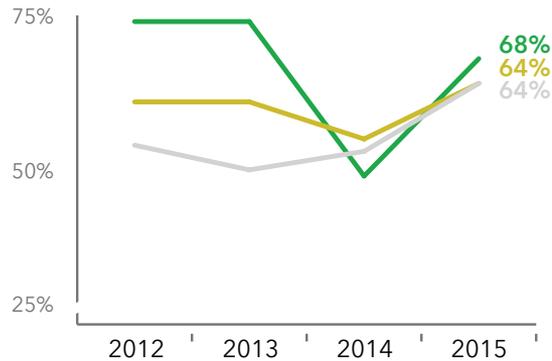
Marca empregadora:
uma prioridade
multifuncional



A marca empregadora está gerando resultados

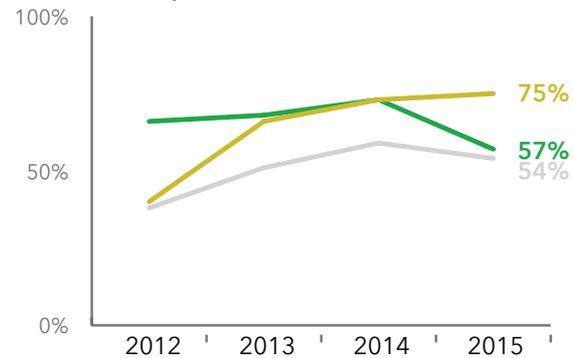
Após um período de menos destaque no ano passado, a marca empregadora volta a ser prioridade e está recebendo mais recursos das organizações. Redes sociais profissionais continuam sendo a principal plataforma para divulgação da marca empregadora. Um pequeno declínio na utilização de mídias sociais significa que empresas brasileiras estão começando a utilizar canais não tradicionais, como o reconhecimento público.

Como as empresas valorizam a marca empregadora



- A marca empregadora é prioridade
- Temos uma estratégia proativa de marca empregadora
- Estamos investindo mais na nossa marca empregadora

As plataformas de divulgação de marca empregadora mais eficazes



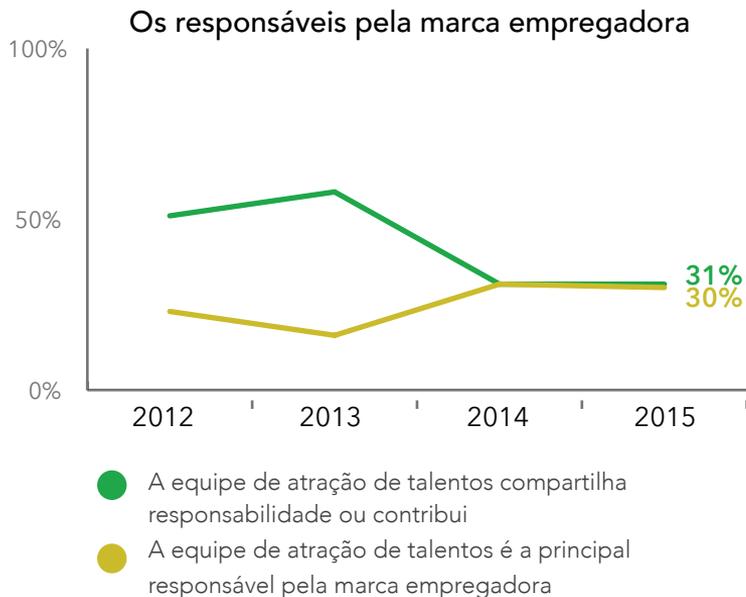
- Site da empresa
- Redes sociais profissionais online (ex.: LinkedIn)
- Mídias sociais (ex.: Facebook, Twitter)

* Indique até que ponto você concorda ou discorda das afirmações a seguir com relação à marca empregadora da sua empresa.

* Quais canais ou ferramentas você considera mais eficazes na divulgação da marca empregadora da sua empresa?

Parcerias com marketing são fundamentais

À medida que empresas investem mais na marca empregadora, equipes de atração de talentos muitas vezes passam a compartilhar ou assumir a responsabilidade pela marca da empresa. As equipes que compartilham responsabilidade pela marca empregadora normalmente formam parcerias com o departamento de marketing. Um sólido relacionamento com o departamento de marketing pode ser a chave para o sucesso da marca empregadora de uma empresa.

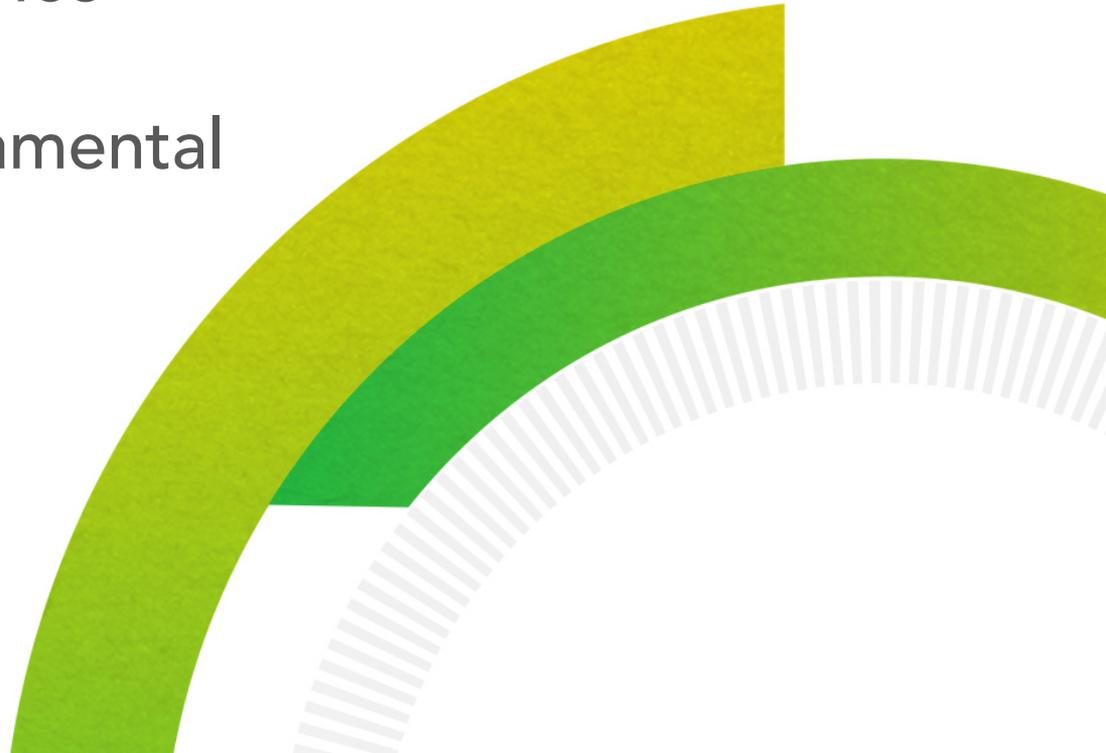


59%

das equipes de atração de talentos compartilham responsabilidades pela marca empregadora ou contribuem de alguma forma para ela

* Até que ponto a equipe de atração de talentos é responsável pelo gerenciamento da marca empregadora da sua empresa?

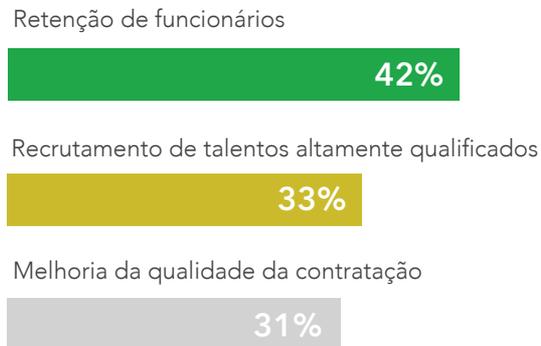
Retenção de funcionários
e mobilidade interna:
o alinhamento é fundamental



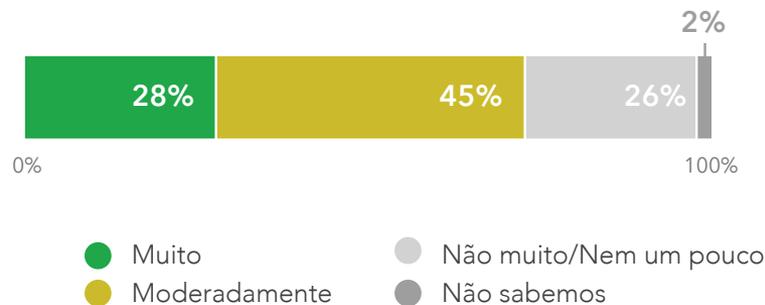
A retenção de funcionários torna-se prioridade

Enquanto a retenção de funcionários é uma grande preocupação dos líderes de equipes de atração de talentos, contratações internas (que ajudam a solucionar problemas de retenção de funcionários) não aparece na lista de prioridades. Além disso, cerca de um terço das empresas não recrutam internamente. Recrutadores que se preocupam com retenção de funcionários precisam fazer do recrutamento interno uma prioridade.

Prioridades



Recrutamento de candidatos internos



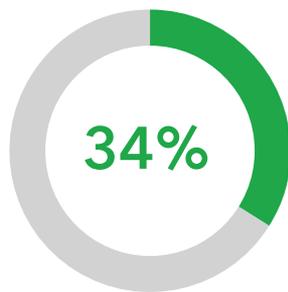
Porcentagens podem não totalizar 100% devido a arredondamentos

* Quais das prioridades a seguir você considera mais importantes para a sua empresa nos próximos 12 meses?

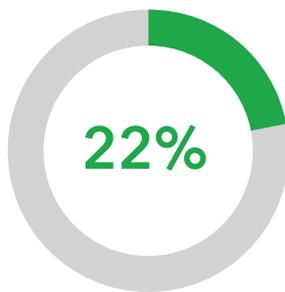
* Até que ponto sua empresa recruta candidatos internos?

É hora de focar no recrutamento interno

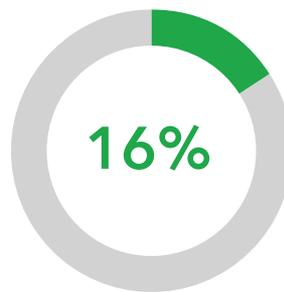
Como o recrutamento interno não é considerado uma prioridade, ele não obedece a um processo definido. Atualmente, a maior parte das contratações internas ocorrem caso a caso, sem a ajuda de programas pré-estabelecidos. Líderes de equipes de atração de talentos devem formalizar o processo de recrutamento interno de suas empresas e recrutadores devem manter o relacionamento com os candidatos após a contratação.



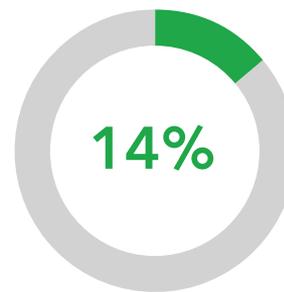
Contratação
interna conduzida
caso a caso



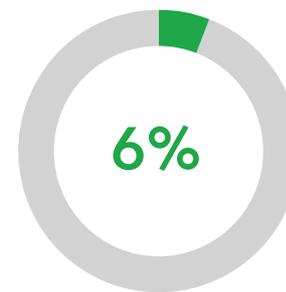
Programa de
oportunidades de
avanço profissional
bem definido



Programa de
oportunidades
laterais bem definido



Nenhum programa
de contratação
interna



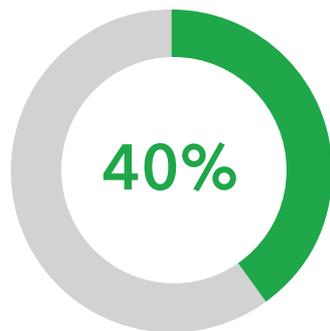
Apenas funcionários
proativos participam
do programa

Conclusão

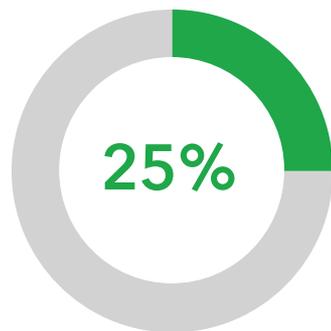


Tendências de recrutamento a serem consideradas

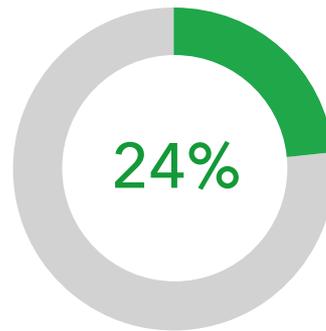
É muito provável que certas áreas continuarão em destaque, como o uso de redes sociais profissionais e a marca empregadora. Também antecipamos que contratações internas e programas de indicação de funcionários se tornem prioridades em 2016 e além. O ponto em comum entre todas as tendências de recrutamento é a importância dos relacionamentos - os relacionamentos com seus potenciais candidatos, parceiros multifuncionais e funcionários são a base do sucesso de seus esforços de atração de talentos.



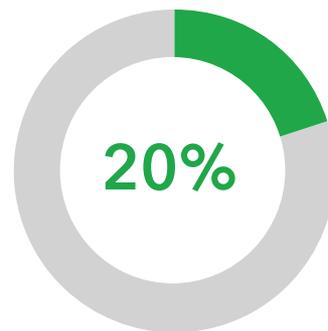
Utilização das redes sociais e profissionais



Marca empregadora



Contratações e transferências internas



Programas de recomendação de funcionários

Transforme esses insights em um plano de ação

Agora que você tem conhecimento dos dados, utilize-os para criar um plano para o futuro. Incorpore essas tendências e insights às suas estratégias. Comece a planejar para o ano que vem. Garanta a adesão de decisores e da sua equipe de trabalho, e destaque seus pontos fortes utilizando dados:

- 1** **Compartilhe esta análise.** Apresente este relatório ou baixe todos os gráficos incluídos nele, e compartilhe esses insights com seu chefe, CFO e equipe.
- 2** **Baixe o relatório global.** Visite o nosso site para baixar o relatório global e ficar a par das tendências mundiais.
- 3** **Continue a aprender.** Explore esses tópicos mais a fundo. Baixe e-books e documentos sobre metodologias de avaliação da marca empregadora, seleção de talentos estratégica, e mais.

Metodologia



Sobre este relatório

Nós entrevistamos 3.894 decisores de atração de talentos em departamentos corporativos de RH que possuem autoridade total ou parcial no preparo do orçamento dedicado a soluções de recrutamento em suas empresas. O foco principal desses profissionais é o recrutamento de talentos e gerenciamento da equipe de recrutamento, ou eles são generalistas de RH. Os participantes desta pesquisa são usuários do LinkedIn que optaram por fazer parte de nossos estudos. Esses usuários foram selecionados com base em informações de perfil do LinkedIn e contatados por e-mail.

Também comparamos os dados das pesquisas Tendências Globais de Recrutamento realizadas entre 2011 e 2014. Tais pesquisas utilizaram metodologias e critérios de amostra semelhantes.

2014

Pesquisa conduzida em agosto e setembro
4.125 participantes globais

2012

Pesquisa conduzida de maio a julho
3.028 participantes globais

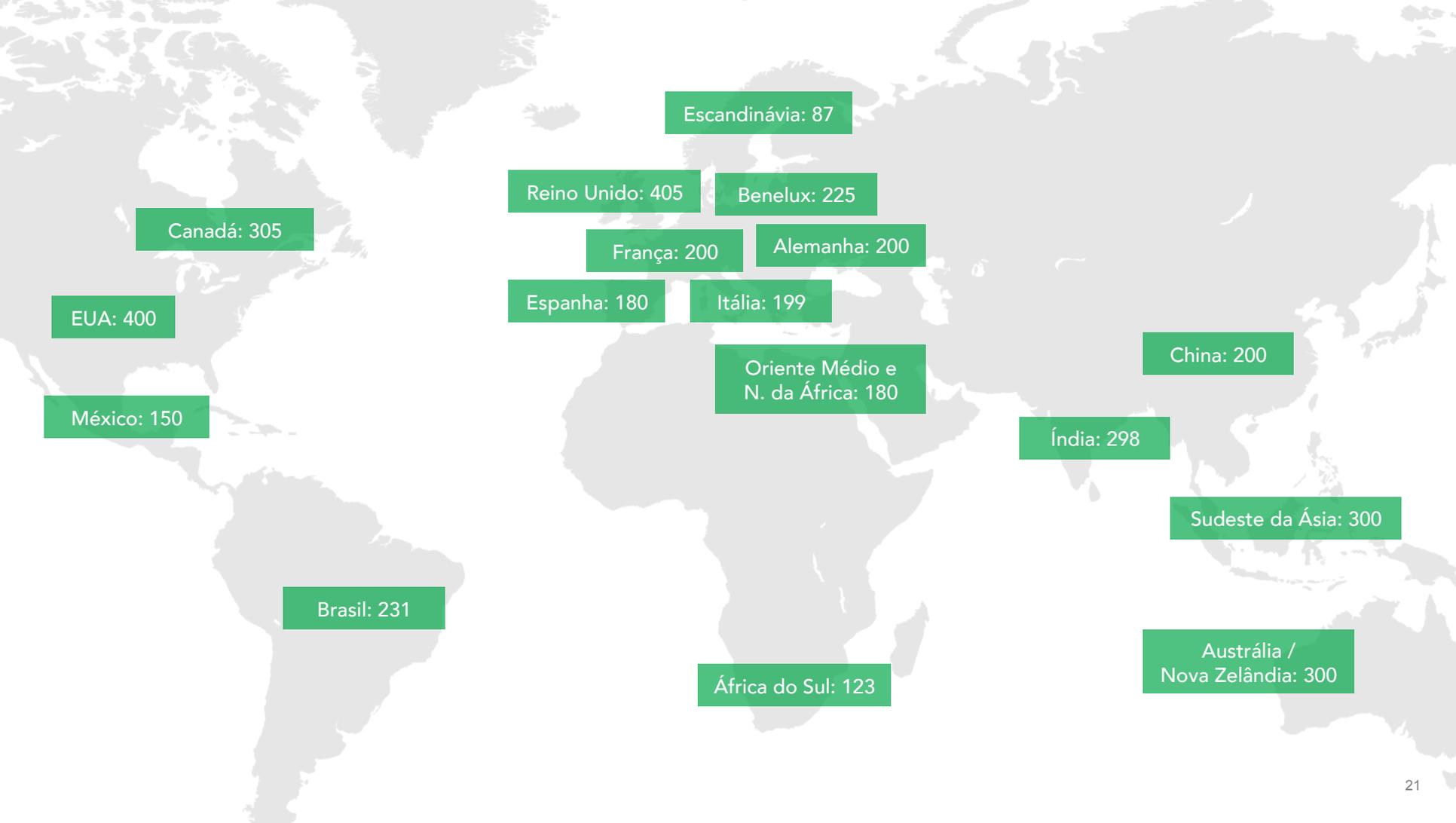
2013

Pesquisa conduzida em agosto e setembro
3.379 participantes globais

2011

Pesquisa conduzida de abril a junho
3.263 participantes globais

Fique a par das tendências a nível global. [Baixar relatórios](#) 



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 globo, inclusive executivos de todas as empresas da Fortune 500, o LinkedIn é a maior rede profissional do mundo.



Siga o nosso blog
Talent.linkedin.com/blog



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



Confira nosso SlideShare
slideshare.net/linkedinbrasil



Insights
br.talent.linkedin.com



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



Faça parte da rede do LinkedIn
www.linkedin.com/company/1337

Pesquisadores



Afrodisia Cuevas

Assistente de Pesquisa
LinkedIn



Sam Gager

Líder da Equipe de Pesquisa
LinkedIn



Nathan Gordon

Assistente de Pesquisa
LinkedIn



Kate Hastings

Diretora de Insights Globais
LinkedIn



Erin Stites

Consultora de Pesquisa
LinkedIn

Autores



Lydia Abbot

Associada de Marketing
LinkedIn



Stephanie Bevegni

Gerente de Marketing
LinkedIn



Luciana Nardi

Gerente de Marketing
LinkedIn