LinkedIn TALENT SOLUTIONS

LinkedIn Talent Awards E-Book

Conheça as principais práticas relacionadas a talentos que toda empresa precisa adotar

Motivados pelo potencial

LinkedIn Talent Awards

Como o recurso mais valioso de uma empresa é seu pessoal, nós do LinkedIn celebramos quem desenvolve esses talentos

Os talentos são o recurso mais importante para uma empresa. Trata-se de uma prioridade para 77% dos CEOs e é essencial para assegurar uma vantagem competitiva em tempos de transformações e mudanças. Neste e-book, vamos homenagear as pessoas e empresas que investem tempo, competências e recursos para entender os talentos, interagir com eles e desenvolvê-los. Além disso, veremos em detalhes as estratégias que levam ao sucesso.

O LinkedIn Talent Awards foi criado para reconhecer os diferentes modos de gerar vantagem competitiva com o uso da plataforma LinkedIn. Nossa abordagem de avaliação é baseada em insights e orientada por dados. As equipes de insights do LinkedIn analisam as métricas da plataforma para identificar as organizações que criam as marcas empregadoras mais impactantes e envolventes, que desenvolvem culturas de aprendizagem eficientes para assegurar a longevidade das suas estratégias e que avaliam as competências necessárias por meio de equipes de atração de talentos e recrutadores sociais de altíssimo desempenho.

Este guia é uma homenagem aos vencedores. Aqui, perguntamos o que leva ao sucesso na execução de diferentes áreas da estratégia de talentos no LinkedIn e mostramos os detalhes de como as organizações geram resultados, tudo isso na voz dos próprios campeões.

O diferencial da equipe do Spotify

"Nós não escondemos nada. Somos autênticos e relevantes para os talentos certos. É a combinação perfeita. Utilizamos uma grande variedade de sistemas e tecnologias de RH para melhorar a eficiência e a qualidade do nosso trabalho nos bastidores. Nossa presença não é pontual, e nossos anúncios de vagas não são aleatórios. Tentamos ser claros, consistentes e atrativos."

Katarina Berg

CHRO, Spotify

Talent Intelligence Pioneer

As análises de pessoal proporcionam às principais empresas do mundo uma nova forma de inteligência de talentos que pode ajudar a moldar as estratégias corporativas. Com a capacidade de converter dados em insights, empresas de todos os tipos podem identificar e mapear fontes de talentos, comparar competências com as da concorrência, compreender as oportunidades e os desafios da atração e retenção de talentos e tomar decisões melhores sobre a localização de novos escritórios e matrizes. Por meio da inteligência de talentos, as empresas criam marcas empregadoras mais inteligentes e receptivas, chegam aos candidatos certos da maneira certa e criam estratégias inteligentes de longo prazo para as listas de candidatos de que necessitam.

Principais dicas

1. Procure mudanças no tamanho e no local das fontes de talentos e também nos níveis de concorrência para as competências das quais sua estratégia depende. Ser capaz de identificar lacunas nas competências com antecedência permite o desenvolvimento de estratégias diferentes para eliminá-las.

2. Compare as competências em sua empresa com as dos concorrentes e identifique os desafios e as oportunidades no futuro. Você pode ver em que pontos sua empresa está perdendo ou ganhando talentos e tomar atitudes para reagir a isso.

3. Avalie a força da sua marca empregadora entre os candidatos que está segmentando. Isso ajudará você a identificar onde pode ser necessário fazer investimentos extras para garantir as competências necessárias.

4. Direcione seus esforços de recrutamento com insights sobre onde as competências se concentram e onde é possível chegar aos candidatos com mais eficiência.

"Nós usamos o LinkedIn para acompanhar a evolução da fonte de talentos que acessamos, melhorar o engajamento dos funcionários, criar novos programas de treinamento digitais e em tecnologia e encontrar talentos em novas regiões e empresas. As novas ferramentas do LinkedIn Talent Insights nos ajudam a planejar o futuro, adotar a melhor estratégia, otimizar o desempenho e nos preparar para diferentes cenários."

Fausto Fusco
Business Integration Partners

Equipes focadas que criam equipes vencedoras

Best Talent Acquisition Team

As equipes mais eficientes de atração de talentos têm objetivos claros em relação aos talentos e à empresa, além de funções bem definidas para que a equipe ajude a atingi-los. Com uma abordagem holística, elas dão atenção especial às experiências dos candidatos e investem nas marcas empregadoras. Essas equipes criam relacionamentos duradouros com uma fonte de talentos, iniciada antes mesmo da necessidade imediata de preencher uma vaga, mas se estendem para além desse momento.

Principais dicas

1. Desenvolva uma estratégia integrada de recrutamento, segmentando a fonte de talentos com anúncios de vagas, conteúdo de construção da marca e contato com os recrutadores.

2. Crie uma jornada personalizada para cada candidato por meio de páginas de destino e conteúdo personalizados.

3. Integre a atração de talentos com o sistema de rastreamento de candidatos (ATS) e tenha uma visão completa da sua lista de candidatos e das etapas de contratação.

4. Use vídeos e histórias dos funcionários para humanizar sua marca empregadora e dê vida à experiência de trabalhar em sua empresa.

5. Aproveite as redes de funcionários para proporcionar um alcance orgânico de candidatos ativos e passivos que conheçam sua empresa.

Histórias de Talent Acquisition Team

"Acreditamos que os líderes de talentos devem buscar pessoas inspiradoras e com competências complementares, dispostas a trabalhar em equipe e interessadas em contribuir para vencer os desafios da empresa. A diversidade de pensamento é essencial para a inovação.

Larissa Maria Chagas
Líder da Equipe de Atração de Talentos
CI&T

"Nossas melhores práticas como equipe de atração de talentos são a precisão, a definição clara do que estamos buscando e a inclusão do conceito de adequação à cultura no processo de formação da equipe."

Carlos Ortiz-Cañavate
Diretor de RH
Altán Redes

"Tivemos sucesso ao utilizar o recurso de projetos do LinkedIn para melhorar a eficiência com a organização do nosso trabalho, apoiar à colaboração e nos movimentar de forma mais eficiente pela lista de candidatos. Transformamos cartões de visita e outras pequenas informações em perfis detalhados e atualizados, e interpretamos o relatório de análise de vagas para conseguir dados essenciais ao longo do tempo."

Amer Alhamowi
Gerente de desenvolvimento da organização
Abunayyan Holding

"Em nossa experiência, há três melhores práticas que garantem o sucesso da nossa equipe: trabalho em equipe, consistência e entusiasmo."

Angela López Muñoz
Gerente de Atração de Talentos
Ingenia

"No Intesa Sanpaolo, nós sempre tentamos centralizar o processo de seleção nas pessoas. Damos atenção especial a cada ponto de contato dos candidatos, desde a ligação chamando para uma avaliação até a entrevista final de integração.

Pelo LinkedIn, nós podemos criar relacionamentos reais com toda uma fonte de profissionais talentosos. Desenvolvemos nosso processo de seleção para que esteja de acordo com as características dos candidatos segmentados. Criamos, por exemplo, um jogo de recrutamento dinâmico para os millennials. Também tentamos tornar nosso processo de seleção o mais personalizado e digital possível, sendo que os candidatos sempre podem verificar o progresso das candidaturas."

Roberto Cascella
Diretor executivo
Intesa Sanpaolo

Top Social Recruiter

Em um mercado de talentos cada vez mais competitivo, encontrar os candidatos certos rapidamente e interagir com uma abordagem relevante e personalizada, que mereça uma resposta, é o segredo do sucesso. Os melhores recrutadores usam cada vez mais as redes sociais para identificar os candidatos ideais em grande escala, compreender o que os motiva e agir com base nesses insights. 75% das pessoas que usam o LinkedIn Recruiter dizem que ele melhorou o recrutamento dos melhores candidatos, revelando talentos ocultos e preenchendo as vagas com mais rapidez.

Principais dicas

1. Crie sua marca pessoal com um perfil de qualidade no LinkedIn. Enfatize sua paixão em ajudar as pessoas a encontrar a próxima oportunidade.

2. Crie e compartilhe conteúdo dos principais formadores de opinião no LinkedIn para ganhar credibilidade.

3. Utilize ferramentas de inteligência artificial, como as pesquisas inteligentes e a correspondência de candidatos, para encontrar os talentos certos com mais rapidez.

4. Busque insights sobre os candidatos com maior chance de responder. Assim, você pode estabelecer prioridades em sua abordagem.

5. Personalize sua abordagem aos candidatos com referências a antigos empregadores ou conexões em comum. Isso aumenta ainda mais as chances de resposta.

Histórias de Social Recruiter

"Estamos comprometidos com a diversidade. Acreditamos nos jovens talentos e na transformação das experiências dos funcionários com treinamento, desenvolvimento e a inovação que fazem parte do DNA da empresa. E o LinkedIn é nossa ponte para atingir esses objetivos."

Carmen Gomez De Ureta Merino
Indra Sistemas

"O LinkedIn, nosso ponto de partida para buscar candidatos, transformou nossa estratégia voltada a talentos devido à possibilidade de encontrar o candidato certo e interagir com ele de maneira eficiente."

Eréndira Munguía Herrera
Grupo Salinas

"A chave para o sucesso é simples: seja apaixonado pelo que faz, tente ver as coisas do ponto de vista dos candidatos e nunca pare de procurar."

Giulia Viganò
Lastminute.com

"Três melhores práticas: parceria com o marketing, foco no candidato e atrair talentos com branding."

Thaís Leite Lemos
Banco Inter S/A

Best Employer Brand on LinkedIn

Em um mundo com mais opções de carreira do que nunca, as pessoas se candidatam a vagas em empresas que conhecem e confiam. Por isso, é essencial ter uma marca empregadora forte na hora de competir pelos talentos. Ao transmitir com eficácia os valores da empresa e a experiência de trabalhar nela, é possível aumentar as taxas de resposta dos candidatos, além de reduzir o tempo de contratação e os custos. Isso também ajuda a criar listas de candidatos alinhadas à cultura e aos valores das empresas às quais apoiam.

As marcas empregadoras mais eficientes têm uma estratégia clara. Elas aproveitam os funcionários como ativos da marca e expandem o alcance com vozes autênticas. Essas marcas criam engajamento com conteúdo elaborado nas LinkedIn Career Pages e publicam atualizações frequentes, personalizadas de acordo com os interesses do público-alvo. Por fim, elas têm um processo de integração e desenvolvimento dos funcionários que dá ênfase à inclusão, proporciona oportunidades de aprendizagem e torna a marca empregadora parte essencial da experiência dos funcionários.

Principais dicas

1. Organize sessões informativas para ajudar os funcionários a atualizar seus perfis do LinkedIn.
2. Crie diretrizes de publicação para que seu pessoal seja capaz de compartilhar e amplificar o conteúdo.
3. Incentive os líderes a criar publicações e servirem de exemplo.
4. Reaproveite fotos e vídeos dos funcionários e do seu site de carreiras para preencher sua Company Page no LinkedIn.
5. Publique atualizações frequentes com imagens e vídeos sempre que possível. As atualizações com imagens têm o dobro de comentários, e as com vídeos têm 1,5 vezes mais compartilhamentos.
6. Adicione um botão “Seguir” ao site da sua empresa para interagir com candidatos interessados no LinkedIn.
7. Seja ativo e responda aos comentários. Não deixe ninguém esperando.

Histórias de Employer Brand

"Os anúncios de vagas podem ser atrativas para pessoas que já querem trabalhar conosco, mas nosso público-alvo no LinkedIn é muito mais amplo que isso. Utilizamos conteúdo relevante (notícias, publicações em blogs, guias etc.) de todas as partes da empresa para atingir um público mais abrangente. A diversidade e a inclusão são muito importantes para nossa empresa, e nós percebemos que as iniciativas nessas áreas trazem um grande engajamento. Também acreditamos que o apoio dos funcionários tem um grande impacto no desenvolvimento da nossa marca empregadora. Nossos funcionários são muito bons em compartilhar oportunidades de emprego e novidades sobre a empresa no LinkedIn. Afinal, a colaboração é um dos nossos principais valores."

Katarina Berg
CHRO, Spotify

"Publicamos conteúdo original e envolvente. Não muito comercial, mas relevante e inovador para nosso público-alvo. Nós identificamos um tópico ou uma emoção que seja relevante tanto para a empresa quanto para nosso público-alvo e utilizamos isso como o "guarda-chuva" estratégico para o conteúdo da marca empregadora em nossa LinkedIn Page. Depois, identificamos cinco pilares de conteúdo essenciais relacionados a esse tópico que queremos transmitir ao longo do ano e trabalhamos com uma agência especializada para desenvolver conteúdo único e criativo nessas áreas."

Floor de Wit
Especialista em capacitação e desenvolvimento, Flow Traders

Histórias de Employer Brand

"Nós damos prioridade à criação de uma marca empregadora humanizada por meio do conteúdo, usando nossos colaboradores para falar sobre quem somos enquanto empresa. Desde a nossa comunicação sobre as vagas até as histórias dos bastidores do Rock in Rio, transmitimos nossa cultura por meio de conteúdo com foco nos colaboradores. Sabemos que experiências diferenciadas são a melhor maneira de apresentar nossa empresa. Por isso, queremos mostrar a elas nossa realidade, acompanhando a gravação dos nossos programas nos bastidores, por exemplo. Sabemos que os colaboradores são os melhores embaixadores da nossa marca e incentivamos a publicação de artigos e o compartilhamento de conteúdo nas suas redes sociais."

Georges Riche
Diretor de Recursos Humanos, Globosat

"Embaixadores: embora haja uma estrutura com foco na marca empregadora, os colaboradores são os grandes embaixadores da marca. Dito isso, incentivamos a publicação de artigos ou conteúdo em redes sociais para que as pessoas, como uma marca, compartilhem. Desse modo, geramos engajamento orgânico e ainda criamos conteúdo espontâneo de qualidade."

Best Culture of Learning

As empresas de maior sucesso hoje não oferecem só treinamento. Elas disponibilizam oportunidades de desenvolvimento para todos os funcionários, independentemente do nível e do cargo. Transformar-se em uma organização de aprendizagem é vital para dar andamento à transformação digital e preencher as lacunas de competências, bem como para reter talentos. Vale lembrar que os funcionários têm 12 vezes mais chances de sair de uma empresa quando sentem que não são capazes de atingir os objetivos de carreira. As organizações de aprendizagem competem com mais eficiência pelas competências em alta, já que os profissionais de hoje estão dedicados a evitar a estagnação de sua competência e valorizam a oportunidade de desenvolvimento acima de tudo.

Uma cultura de aprendizagem envolve a adesão dos diretores executivos, e os líderes precisam dar o exemplo e definir as expectativas. Ela também envolve conteúdo flexível que pode ser integrado aos processos diários e à estrutura de uma organização, além de divulgadores da aprendizagem com capacidade de incorporar a capacitação online ao modo de gerenciamento das equipes e a uma comunicação mais abrangente.

Principais dicas

1. Crie experiências de aprendizagem mais relevantes com conteúdo personalizado para complementar o material de aprendizagem padrão. Além disso, personalize as rotas de aprendizagem de acordo com as necessidades e a cultura da sua empresa.

2. Integre novos funcionários com uma rota de aprendizagem personalizada e uma apresentação em vídeo do CEO.

3. Selecione rotas de aprendizagem para os principais momentos da jornada do funcionário, como promoção à função de gerente.

4. Capacite gerentes como promotores de aprendizagem, usando recursos de ensino para desenvolver as equipes, falar sobre lançamentos de novos produtos e compartilhar conhecimento internamente.

Histórias de Culture of Learning

"O LinkedIn Learning proporciona conteúdo relevante e significativo para todos, em qualquer função, independentemente do setor ou do país. Nós incentivamos os funcionários a cumprirem os requisitos de aprendizagem por meio da plataforma e selecionamos rotas de aprendizagem para atender a maioria das necessidades comuns, com alinhamento às metas estratégicas. Integramos o LinkedIn Learning aos nossos treinamentos presenciais como conteúdo pré ou pós-workshop. Além disso, nós o transformamos na plataforma preferencial para projetos empresariais nos quais era necessário aprimorar as competências dos funcionários ou mudar comportamentos.

O LinkedIn Learning se tornou parte da proposta de valor para nossos funcionários e tem sido essencial para melhorar competências importantes durante um período de grande transformação. Acreditamos que os funcionários querem se sentir como indivíduos no processo de aprendizagem, mas também queremos ter a sensação de que eles estão contribuindo com o sucesso organizacional. O LinkedIn Learning nos ajuda a criar uma cultura psicologicamente segura de pessoas com senso crítico e pensamento próprio."

Manashka Mathura
Gerente de aprendizagem e mudança
Nedbank

Histórias de Culture of Learning

"Lançamos o LinkedIn Learning de uma só vez para os funcionários do mundo todo para mostrar que valorizamos o desenvolvimento de todos na TomTom. Esse momento de grande mudança nos permitiu implementar comunicações globais unificadas que não teriam o mesmo impacto se fossem implementadas em fases ou por região. Personalizamos as comunicações e o branding para alinhá-los aos nossos valores, cultura e público-alvo.

A aprendizagem faz parte da jornada dos funcionários, que começa quando as pessoas se candidatam para entrar na TomTom. Colaboramos com nossa equipe de atração de talentos para encontrar profissionais compatíveis com determinadas experiências de aprendizagem significativas na TomTom. Nós facilitamos o contato dos funcionários e mantemos um fluxo de comunicação aberto para coletar informações que auxiliem a tomada de decisões. Trabalhamos com os funcionários para acelerar o desenvolvimento deles e, se há lacunas em competências ou desejos relacionados à aprendizagem, nós ouvimos e oferecemos apoio. Temos que fazer previsões para dois ou três anos, deduzindo quais competências serão necessárias para os futuros talentos e proporcionando desenvolvimento para continuar na vanguarda."

Jacquie Gay
Desenvolvimento de talentos, TomTom

"O LinkedIn Learning nos ajudou a transformar os eventos de treinamento em jornadas de aprendizagem. Nosso CEO desafiou todos os funcionários a dedicar 40 horas por ano em desenvolvimento pessoal. Para garantir a qualidade da aprendizagem, cada unidade de negócios desenvolveu um plano de implantação local para disponibilizar os treinamentos online e criar uma cultura de capacitação duradoura. Oferecemos jornadas de aprendizagem personalizadas de 6 a 12 meses, que combinam desenvolvimento online, em sala de aula e durante o trabalho. Estamos incentivando uma cultura de aprendizagem para todos, onde qualquer profissional tenha acesso a oportunidades de capacitação e seja motivado a se manter relevante conforme nossa empresa se torna mais digital."

Joakim Slørstad
Vice-Presidente sênior de capacitação e desenvolvimento, Telenor Group

LinkedIn Rising Star

O LinkedIn Rising Star Award reconhece as empresas que progridem com mais agilidade em relação a várias prioridades estratégicas diferentes, desenvolvendo a competitividade rapidamente por meio da plataforma LinkedIn. Ele ressalta a importância dos talentos em gerar oportunidades para empresas de todos os portes, permitindo o crescimento e o desenvolvimento, respondendo às mudanças e ajudando pessoas e organizações a atingir seus potenciais.

Histórias de Rising Star

"Conseguimos transformar a empresa com criatividade, originalidade e paixão. Com o LinkedIn, tivemos acesso aos talentos necessários para que isso acontecesse, inclusive ao apresentar nossa cultura e desenvolver nossa marca empregadora por meio de vídeos e imagens. Temos três melhores práticas que orientam nossa abordagem: criar uma dinâmica de equipe com uma meta clara e comum; sempre ter consciência das necessidades dos nossos funcionários e futuros candidatos; empoderar com o nosso slogan, 'Você é o seu único limite'."

Maria Lantero
Especialista em Recursos Humanos
Optima Gaming

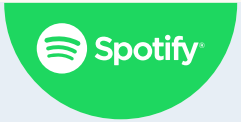
"Ao combinar uma marca empregadora orientada por vídeos com o LinkedIn Recruiter, conseguimos criar rapidamente uma lista de candidatos, principalmente entre os candidatos que ainda são estudantes. A paixão é o nosso diferencial, e não temos medo de pensar de maneira criativa. Como resultado, fomos capazes de remodelar nossa abordagem relacionada à gestão de talentos com um novo sistema de desempenho, competências com definições mais claras, treinamento extensivo em liderança e aprendizagem online acessível para todos, em qualquer lugar e a qualquer momento."

Nermin Mirza
Diretora de recursos humanos
Petrol Ofisi

Estratégias de talentos voltadas para o futuro

Uma estratégia de talentos realmente eficiente não atende somente às necessidades imediatas e ao preenchimento de vagas no presente. Ela precisa se concentrar na antecipação das competências e recursos de que uma empresa precisará no futuro, na exploração dos desafios e das oportunidades que aparecerão e na preparação dos profissionais e das organizações para que deem conta disso. Os vencedores do LinkedIn Talent Awards compartilham a preocupação em criar listas de candidatos preparados para o futuro e o compromisso em apoiar a evolução contínua das empresas em que trabalham.

Estratégias de talentos voltadas para o futuro



"O futuro será moldado por insights e análises de RH. Nós nos orgulhamos de utilizar dados como forma de orientação, combinando isso com nossa experiência e ousando fazer apostas fora do padrão. O futuro também será focado em inclusão, entrosamento e igualdade. As empresas devem ter valores como guia."

"Nossa meta é garantir que a TomTom sempre tenha as pessoas necessárias, agora e no futuro. Para atingir essa meta, temos que nos manter conectados a todos os níveis da organização, com as equipes de atração de talentos e aprendizagem unidas e totalmente alinhadas à estratégia da empresa."

"Para gerenciar novas tendências no mercado de talentos, precisamos usar novas ferramentas analíticas para planejar o futuro, adotar a melhor estratégia, otimizar o desempenho e nos preparar para diferentes cenários."

"Os funcionários querem se sentir como indivíduos, e o processo de talentos precisa ser pensado para acomodar individualidades e diversidade. Eles querem sentir e saber que estão contribuindo com o sucesso da empresa. Para ter sucesso, as empresas precisam integrar e criar uma cultura psicologicamente segura de pessoas com senso crítico e pensamento próprio. O mundo precisa de novos líderes."

Colaboradores

Sheena Loughney

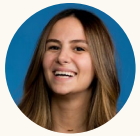
Gerente de marketing
da Europa Ocidental/Central

Laura Collins

Gerente de programa
de marketing

Talent Awards 2018

Vencedores



Zeina Harmouche

Gerente de marketing para
mercados emergentes - Europa,
Oriente Médio e África

Francesca Felet

Diretora de Marketing

Luciana Nardi

Gerente de marketing,
LATAM

Fernanda Leite

Estagiária de marketing, LATAM

#talentawards
#poweredbyinsights

Parabéns a todos os vencedores do Talent Awards 2018!

Confira a lista completa de vencedores de 2018:
https://business.linkedin.com/talent-solutions/events/18/09/winners

Saiba mais sobre o Talent Awards 2019:
https://business.linkedin.com/talent-solutions/events/19/06/talent-awards

Talent Awards 2019, em breve.

LinkedIn TALENT SOLUTIONS