

Táticas para contratar com qualquer orçamento

15 formas criativas de atrair os melhores talentos



Introdução

Os recrutadores e gestores de contratações têm em comum a necessidade de decidir qual a melhor tática de recrutamento para o orçamento disponível.

Não importa se a equipe é formada por uma ou 100 pessoas, ou se você recruta para um ou vários cargos, o orçamento é sempre importante. Neste guia, apresentaremos formas econômicas de atrair os melhores candidatos, mostraremos por que a tecnologia não requer necessariamente um grande investimento e, para aqueles com orçamentos maiores, táticas que podem revolucionar seu processo de contratação.



Saiba como atrair os melhores candidatos com qualquer orçamento

15 formas criativas de atrair os melhores talentos:

Como contratar com orçamento limitado

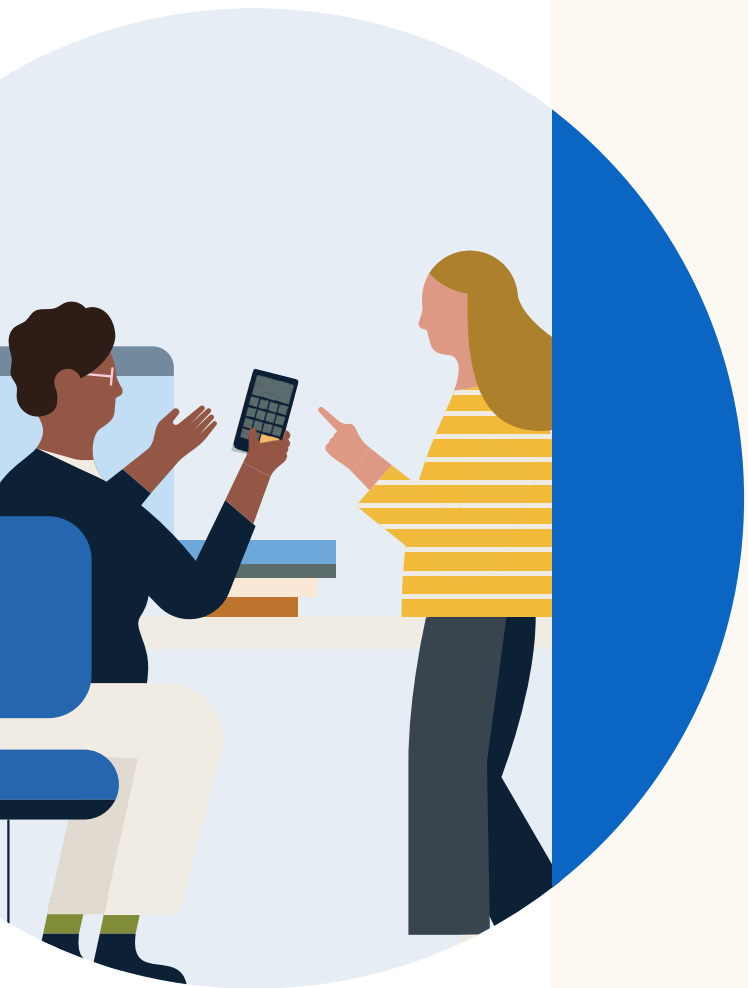
- Promova a mobilidade interna dos funcionários 6
- Direcione suas ações a candidatos passivos 7
- Incentive a indicação por funcionários 8
- Crie sua marca empregadora 9
- Considere formas de entrevista alternativas 10

Como contratar sem exceder seu orçamento

- Realize dinâmicas de trabalho 12
- Automatize o rastreamento de candidaturas 13
- Pesquise mídias sociais 14
- Busque talentos na concorrência 15
- Invista em entrevistas em vídeo 16

Como contratar com orçamento ilimitado

- Utilize triagem automática 18
- Não se esqueça de outras mídias 19
- Adote a inteligência artificial 20
- Experimente a realidade virtual 21
- Gamifique a experiência 22



Como avaliamos custo e esforço



Para este guia, criamos escalas de variáveis para uma melhor estimativa dos custos e esforços associados a cada tática de recrutamento. Uma tática mais barata, por exemplo, pode exigir mais esforço. Esta escala é apenas uma estimativa, e as despesas reais podem variar consideravelmente.

Com os pontos mais complexos mais claros, vejamos como encontrar seu próximo talento com o orçamento disponível.

\$\$\$

Como contratar com orçamento limitado

Como recrutar os melhores candidatos com pouco ou nenhum recurso.

Há diversas maneiras de baixo custo ou até mesmo gratuitas de recrutar. E isso é válido tanto para candidatos passivos como para aqueles que buscam ativamente novas oportunidades.



Promova a mobilidade interna dos funcionários

Oferecer trajetórias de carreira claras é essencial para a satisfação dos funcionários e, conseqüentemente, para a retenção. E os programas de mobilidade também entram aqui. Os empregadores devem sempre ter uma lista de funcionários qualificados e aptos para assumir o lugar de alguém que deixa a empresa.

CUSTO ●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

O custo médio da rotatividade voluntária equivale a [21% do salário do funcionário que sai da empresa](#).

Como fazer

Para auxiliar no desenvolvimento pessoal de seus funcionários, as empresas precisam entender a motivação e administrar as expectativas desses profissionais. Isso pode ser feito por meio de objetivos claramente documentados e comunicação individualizada frequente entre funcionários e seus gerentes.



Dica profissional

Soluções criativas, como movimentação lateral para funcionários que buscam novos desafios ou simplesmente desejam aprender uma nova competência, também podem ser usadas para reter os melhores talentos.

Segmente candidatos passivos

Um candidato passivo é um profissional que está empregado e que não busca novas oportunidades. Sem as ferramentas certas, pode ser difícil saber quais candidatos passivos têm interesse em falar com você.

CUSTO ●●●●●●●●●●

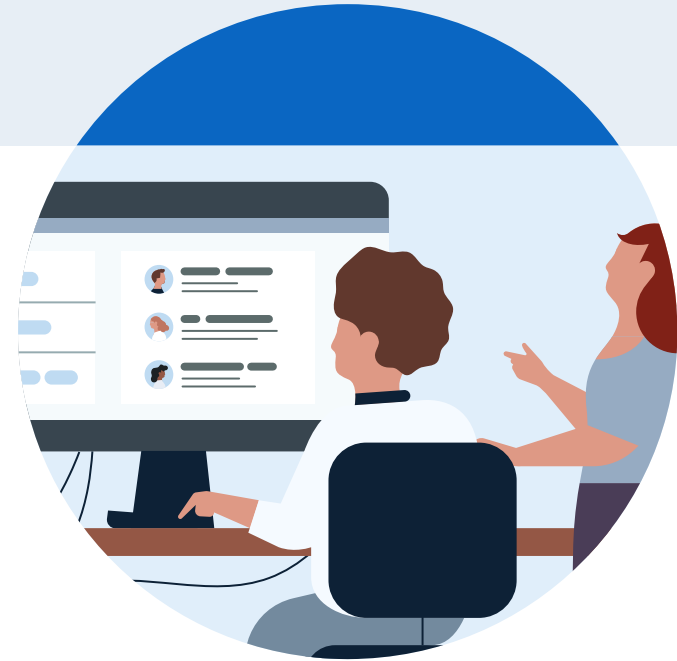
ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isto é importante

Não vale a pena ignorar os candidatos passivos. De acordo com dados do LinkedIn, eles formam [70% da força de trabalho global](#).

Como fazer

Para chamar a atenção de candidatos passivos para a sua oportunidade, talvez seja preciso utilizar táticas variadas. Potenciais candidatos satisfeitos em seus empregos só prestarão atenção se você apresentar algo único, como ampliação de competências, satisfação no emprego ou benefícios exclusivos. Crie uma narrativa, trabalhe sua rede e responda a qualquer sinal de interesse.



Dica profissional

—
Utilize a [“pesquisa avançada de pessoas” do LinkedIn](#) para encontrar candidatos passivos que podem ser adequados à sua próxima vaga.

Incentive a indicação por funcionários

Neste método de recrutamento, um funcionário indica alguém que conhece para uma vaga. O funcionário geralmente recebe um incentivo e você obtém um candidato por meio de uma fonte confiável, o que reduz o tempo e o custo da contratação.

CUSTO ●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isto é importante

Uma empresa leva em média 29 dias para contratar um candidato indicado por um funcionário, contra 55 dias quando utiliza outros métodos, [de acordo com dados do LinkedIn](#).

Como fazer

Crie um programa de recomendações fácil de usar e que possa ser adotado por todos na sua empresa. Promova o programa e os incentivos sempre que puder. Torne-o parte essencial da integração e do treinamento de gerentes.



Dica profissional

—
Consiga o engajamento da equipe de liderança e peça para promoverem seu programa de indicação de funcionários. O apoio dessas pessoas chegará aos funcionários, que são aqueles que trazem mais pessoas para a empresa.

Crie sua marca empregadora

Esta proposta pode parecer desafiadora, mas, de acordo com Ed Nathanson, fundador da empresa de consultoria de atração de talentos Red Pill Talent, a criação de uma marca empregadora requer não apenas esforço, mas também investimento financeiro.

CUSTO ●●●●●●●●●●

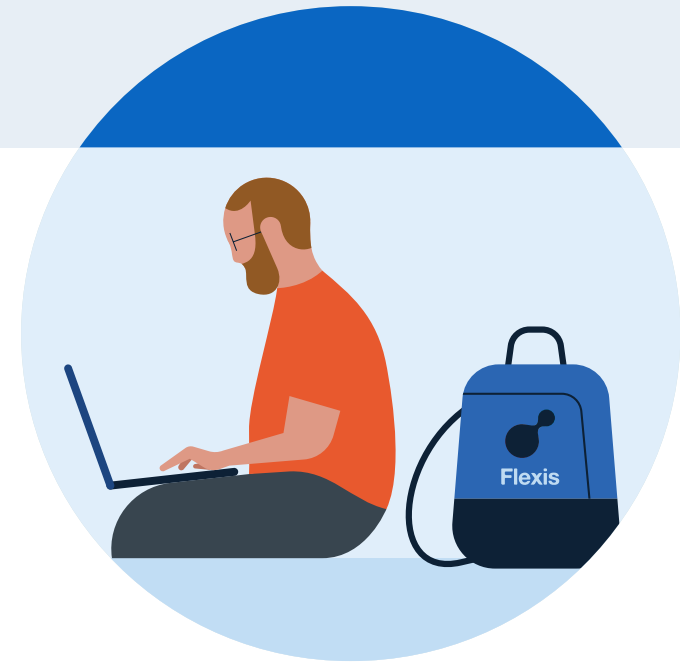
ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

[69% dos candidatos](#) rejeitariam uma oferta de emprego de uma empresa com marca empregadora ruim, mesmo que estivessem desempregados.

Como fazer

Comece definindo métricas de sucesso para a sua marca empregadora, desenvolva um plano de conteúdo que inclua canais e frequências e crie um site de emprego que facilite a candidatura e mostre como é trabalhar na sua empresa. Você também pode utilizar [diversas ferramentas gratuitas ou de baixo custo](#).



Dica profissional

—
Crie sua marca empregadora com base nos funcionários que mais representam seus valores culturais para poder encontrar candidatos com essas características.

Considere entrevistas alternativas

Fazer as mesmas 10 perguntas aos candidatos em uma sala de conferências abafada pode não ser muito útil para identificar seus pontos fortes e fracos. Um número cada vez maior de empresas está utilizando técnicas alternativas de entrevista para analisar a adequação de um candidato a um cargo.

CUSTO ●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

De acordo com [dados do LinkedIn](#), as velhas técnicas de entrevista não são a melhor maneira de avaliar as competências interpessoais e os pontos fracos dos candidatos.

Como fazer

Abandone as técnicas tradicionais. Marque um café com o candidato. Ele será mais autêntico em um ambiente com menos pressão. Experimente pedir que os candidatos participem de uma simulação de trabalho. Você poderá se surpreender com as informações obtidas nessa experiência.



Dica profissional

—

Deixe de lado as entrevistas tradicionais para ver os candidatos com maior clareza, analisar suas competências com maior objetividade e tomar uma decisão mais eficaz quanto à contratação.

\$\$\$

Como contratar sem exceder o orçamento

Diferentes táticas de recrutamento de médio custo estão disponíveis para recrutadores e gestores de contratações.

Também é possível modificar aspectos dos métodos tradicionais para recrutar os melhores candidatos sem exceder seu orçamento.



Realize dinâmicas de trabalho

Em dinâmicas, você pode testar os candidatos em suas futuras funções e analisar competências e características não avaliadas em entrevistas.

CUSTO ●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

De acordo com dados do LinkedIn, [83% dos candidatos](#) disseram que uma experiência negativa em uma entrevista pode alterar sua opinião sobre um cargo em uma empresa da qual gostavam.

Como fazer

Após a etapa inicial de seleção, leve o candidato ao local de trabalho para conferir suas competências na prática. Crie potenciais cenários que possam encontrar diariamente e veja como reagem.



Dica profissional

—
Em dinâmicas, é possível avaliar como os profissionais reagem aos desafios de um cargo e como eles se adaptarão à cultura da empresa.

Automatize o rastreamento de candidatos

Os Sistemas de rastreamento de candidatos (ATS) simplificam o recrutamento e permitem um gerenciamento automático de todo o processo, desde o recebimento de candidaturas até a contratação. O ATS reduz a administração e aumenta a eficiência.

CUSTO ●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Em média, um processo de recrutamento dura de dois a três meses, enquanto os melhores candidatos permanecem no mercado por apenas 10 dias. Simplifique o processo com um sistema que automatize suas atividades.

Como fazer

Encontre um [ATS](#) adequado para as suas necessidades e prioridades, acessível por dispositivos móveis ou com oferta de ferramentas de seleção por mídias sociais.



Dica profissional

—
Simplifique suas descrições de vagas incluindo palavras-chave essenciais para o cargo para que seu ATS encontre os melhores candidatos.

Pesquise mídias sociais

No passado, a utilização de mídias sociais podia ser vista como uma vantagem real sobre a concorrência. Atualmente, a maioria dos recrutadores entende seu poder para divulgar suas empresas. Embora possam envolver algum esforço adicional, as mídias sociais ainda são uma excelente fonte de candidatos.

CUSTO ●●●●●●●●●●

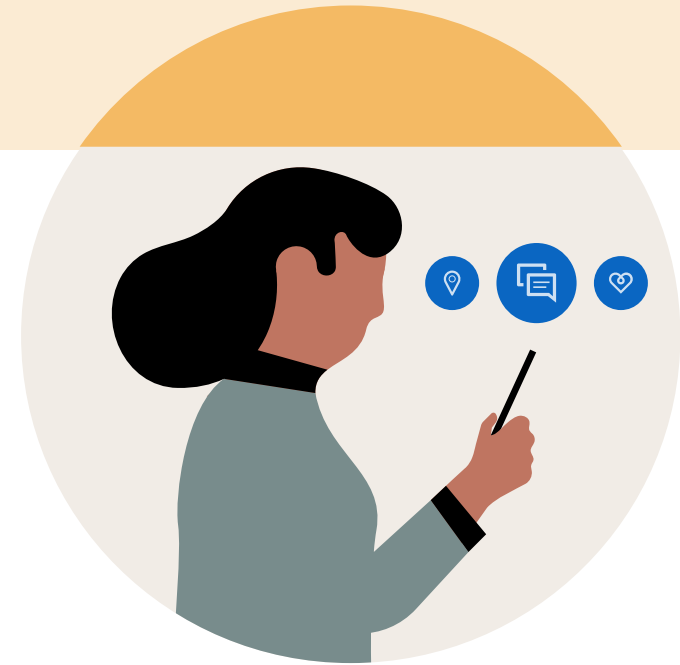
ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Em média, os usuários de internet tem mais de [sete contas em mídias sociais](#), e os recrutadores e gestores de contratações precisam estar onde os potenciais candidatos estão.

Como fazer

Sua [estratégia de recrutamento por mídias sociais](#) deve incluir desde a criação de uma biografia atrativa em seus perfis sociais, capaz de atrair candidatos passivos, até ferramentas pagas para o gerenciamento e monitoramento de todas as plataformas de mídia social.



Dica profissional

—
A presença on-line da sua marca precisa ser cultivada permanentemente. Mantenha sua marca viva, compartilhando as notícias de sua empresa e publicações inspiradoras encontradas on-line.

Busque talentos na concorrência

Todas as vagas na sua empresa requerem um determinado tipo de experiência e conhecimento. Uma pessoa que já trabalha no seu setor tem mais probabilidade de ter os atributos que você busca. Assim, contratar funcionários da concorrência faz muito sentido. É uma estratégia ousada, mas pode compensar o esforço.

CUSTO ●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Com a contratação de um excelente talento diretamente da concorrência, a sua empresa ganha vantagem competitiva.

Como fazer

Memo que você não conheça os talentos da concorrência, sua oferta deve ser atrativa. A Uber, por exemplo, [focou diretamente nos motoristas da concorrência](#), utilizando os seus serviços e oferecendo um bônus considerável quando eles eram contratados.



Dica profissional

—
Você pode reter seus funcionários ao oferecer um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional, remuneração competitiva e um claro plano de carreira.

Invista em entrevistas em vídeo

Ao buscar os melhores talentos, não restrinja sua fonte de talentos por localidade ou fuso horário. Com as ferramentas de entrevista em vídeo, os candidatos podem responder perguntas de entrevistas ao vivo ou gravando-as, em horário e local conveniente.

CUSTO ●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Entrevistas em vídeo dão à sua equipe de recrutamento uma oportunidade de analisar as respostas dos candidatos quando for mais conveniente, o que não é possível em entrevistas por telefone.

Como fazer

Quando se trata de avaliar candidatos remotos, entrevistas em vídeo ao vivo são menos frias do que por telefone. Também é possível simplificar o processo com entrevistas nas quais o candidato grava em vídeo as respostas para as perguntas enviadas.



Dica profissional

—
Existem muitas ferramentas de vídeo disponíveis. Teste algumas opções aproveitando as demonstrações gratuitas de 30 dias antes de se decidir por uma para a equipe inteira.

\$\$\$

Como contratar com orçamento ilimitado

Dê asas à imaginação se o seu orçamento for ilimitado.

Tecnologias como inteligência artificial e realidade virtual deverão exercer um papel crítico no futuro do recrutamento, enquanto a mídia tradicional, como a TV e o rádio, pode ser utilizada para divulgar a mensagem da sua marca para um público maior de candidatos passivos.



Utilize a seleção automática

Se uma grande empresa receber 10.000 currículos por ano e o recrutador passar apenas 10 segundos lendo cada um, isso ainda significará mais de 28 horas apenas na pré-seleção de currículos. Já que a maioria dos recrutadores precisa de mais de 10 segundos para encontrar candidatos talentosos e descartar aqueles não qualificados, os benefícios da automação do processo são óbvios.

CUSTO ●●●●●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Em dezembro de 2018, havia [7,3 milhões de vagas](#) nos EUA. Um processo de recrutamento mais eficiente ajudará você a competir pelos melhores candidatos.

Como fazer

É possível incluir automação em todas as etapas do processo de recrutamento, desde algoritmos incrivelmente inteligentes que avaliam o que os candidatos dizem a chatbots que organizam horários para entrevistas.



Dica profissionais

—
Considere incluir uma pesquisa de triagem no seu processo de recrutamento. Assim, você poderá descartar candidatos que não se qualificam antes mesmo de iniciar a seleção.

Utilize outras mídias

As empresas tendem a divulgar oportunidades em mídias vistas apenas por candidatos ativos. Para alcançar os outros [70% da população](#), considere algo mais ousado. Um dos modos mais eficazes de compartilhar o que torna a sua empresa única é via comerciais em rádio e TV.

CUSTO ●●●●●●●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Estudo recentes [mostram que investir em publicidade na TV pode aumentar em 40% a eficácia da sua estratégia, o que a torna a mídia que traz mais resultados.](#)

Como fazer

Trabalhe com uma agência ou empresa de publicidade para exibir comerciais em estações locais ou em nível nacional. Veicule seus anúncios em um horário em que seu público-alvo esteja conectado. Recentemente, a GE veiculou uma campanha inteira na TV. Ela não buscava preencher vagas, mas melhorar o nível geral dos seus talentos. O resultado? [Ao final, o número de candidaturas da GE aumentou 8 vezes.](#)



Dica profissional

—
Embora o número de candidaturas seja um indicador de sucesso, aumentos na divulgação e afinidade com a sua empresa também podem ser vistos como conquistas.

Adote a inteligência artificial

O uso da inteligência artificial (IA) em chatbots, em ferramentas que avaliam competências interpessoais ou na tecnologia que permite que as empresas modelem o comportamento futuro com base na análise de histórias e interesses, já se tornou uma tática comum de recrutamento.

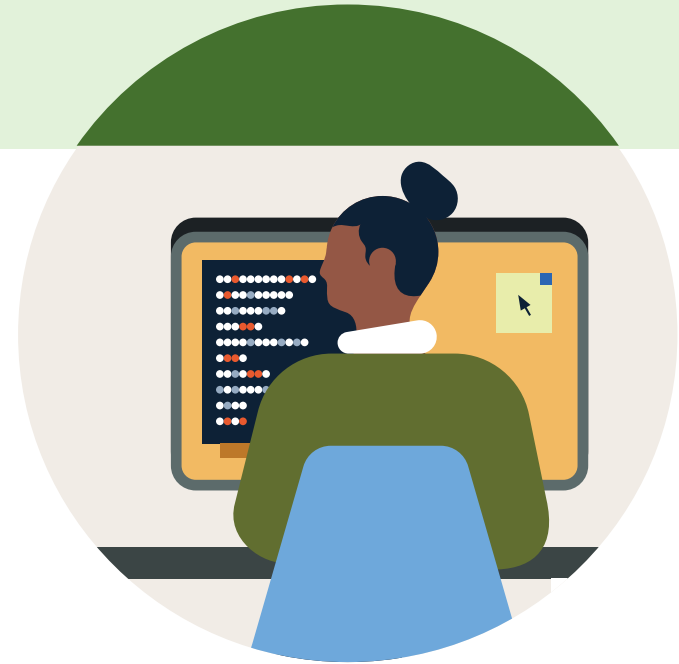
CUSTO ●●●●●●●●●● ESFORÇO ●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

A IA pode remover tendências inconscientes no recrutamento e [aumentar a diversidade](#) da sua força de trabalho.

Como fazer

Desde a seleção de currículos ao software de reconhecimento facial e de voz, que torna as entrevistas em vídeo mais relevantes, já existe um [produto de IA para quase todas as etapas](#) do processo de recrutamento. Encontre um produto alinhado às suas necessidades de contratação atuais e futuras.



Dica

—
Veja como a concorrência está utilizando ferramentas de IA para determinar qual tecnologia é mais útil para a sua empresa.

Experimente a realidade virtual

Antes confinada à ficção científica, a realidade virtual (RV) deve se tornar comum no processo de recrutamento. Muitas empresas já adotaram a tecnologia para melhorar a experiência dos candidatos, criar testes divertidos baseados em competências e mostrar aos candidatos que a empresa está a frente em termos de inovação.

CUSTO ●●●●●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Empresas que utilizam a realidade virtual têm um [aumento de 5-10 vezes](#) no número de candidaturas em feiras de emprego.

Como fazer

Adicione um tour virtual do escritório ao site da empresa. Para vagas mais técnicas, os candidatos podem realizar uma tarefa utilizando um equipamento de realidade virtual.



Dica profissional

—
Leve a realidade virtual a feiras de emprego para atrair uma maior variedade de potenciais candidatos.

Gamifique seus processos

Utilizamos a gamificação quando aplicamos o funcionamento e o design de jogos em outras situações. Para recrutadores e gestores de contratações, ela pode ser utilizada para levar as pessoas a interagirem com a marca e para avaliar a qualidade e o comportamento de candidatos.

CUSTO ●●●●●●●●●●●

ESFORÇO ●●●●●●●●●●●

Por que isso é importante

Com a previsão de crescimento mundial do setor de gamificação para [USD 12 bilhões até 2020](#), caso você não adote este recurso, provavelmente será deixado para trás pela concorrência.

Como fazer

Crie um desafio em que os candidatos possam competir uns com os outros ou participar em uma aventura de escolha pessoal. Essas são duas ótimas formas de apresentar a cultura da sua empresa e avaliar as competências interpessoais de cada candidato. Conheça o exemplo da Deloitte. Recentemente, a empresa criou um vídeo em que utiliza [a gamificação](#) para apresentar o dia a dia de trabalho na empresa.



Dica profissional

—
Como em qualquer estratégia de recrutamento, o importante é estabelecer objetivos claros e melhorar a experiência dos candidatos durante todo o processo de recrutamento.

Como o
LinkedIn pode
ajudar você a
fazer mais com
seu orçamento

LinkedIn Jobs

Com o [LinkedIn Jobs](#), uma nova contratação é feita a cada 10 segundos, e você paga apenas quando um candidato visualiza seu anúncio de vaga. O LinkedIn Jobs tem recursos como a segmentação de vagas, os resultados sugeridos e um painel simples, que permite acompanhar cada candidato, da candidatura à contratação.

[Anuncie uma vaga →](#)

LinkedIn Recruiter

O [LinkedIn Recruiter](#) é a plataforma ideal para encontrar, atrair e gerenciar os melhores candidatos. Recrutadores e gestores de contratações podem encontrar rapidamente os candidatos qualificados de que precisam.

[Solicite uma demonstração gratuita →](#)

LinkedIn Talent Insights

Com o [LinkedIn Talent Insights](#), você consegue uma vantagem competitiva no mercado e toma melhores decisões com relação a talentos. O LinkedIn Talent Insights traz um relatório sobre a fonte de talentos que permite aumentar seu conhecimento sobre o cenário competitivo e comparar seu nível de engajamento com o de outras empresas semelhantes.

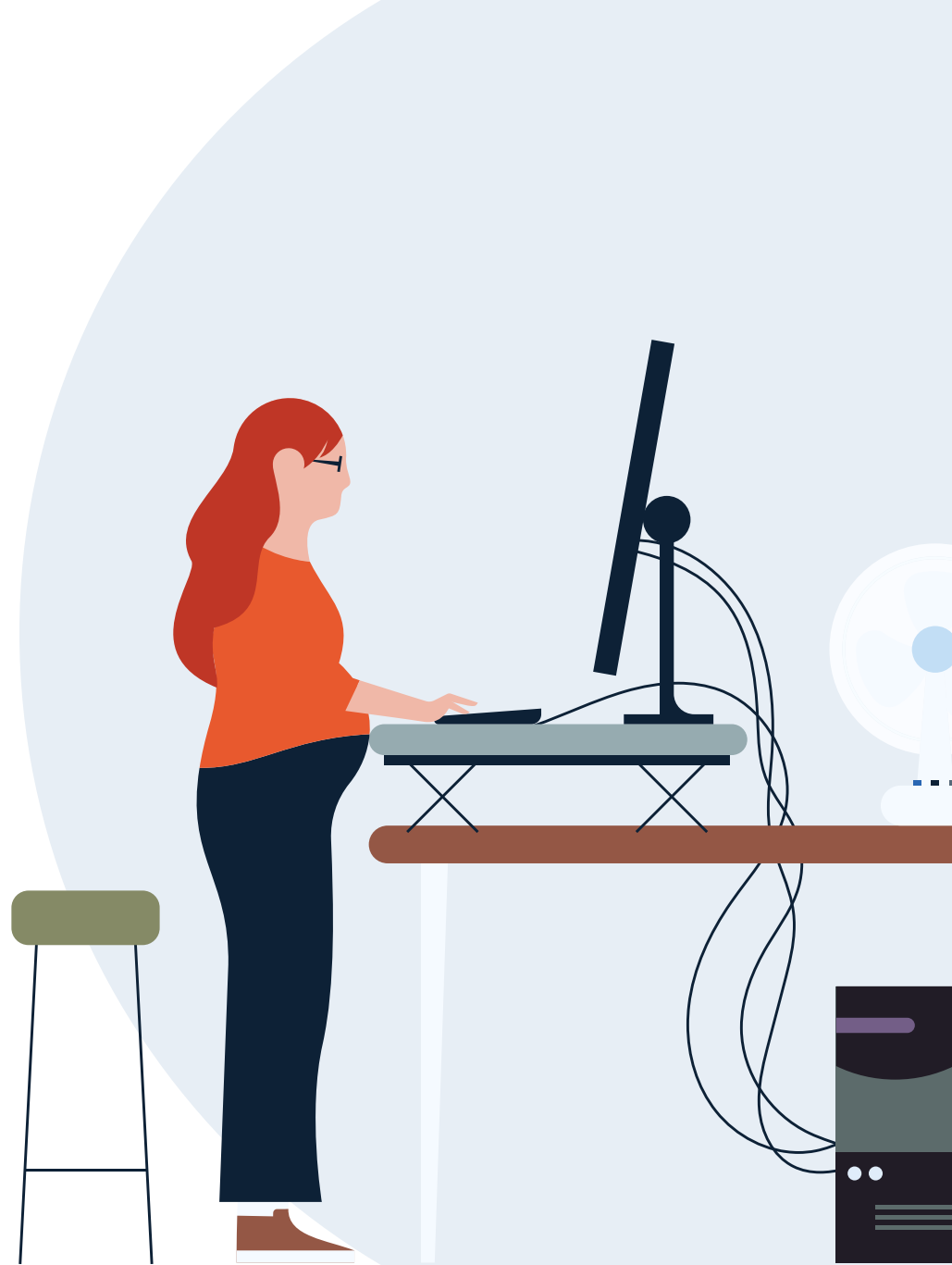
[Solicite uma demonstração gratuita →](#)

Conclusão

Você pode contratar os melhores talentos mesmo com orçamento limitado.

Como vimos, ter menos para gastar não deve limitar a sua capacidade de atrair candidatos qualificados. Entretanto, se o seu orçamento for maior, você pode querer mais.

Ao utilizar o poder do LinkedIn, você tem ao seu alcance a tecnologia necessária para otimizar seu processo de contratação e melhorar a experiência dos candidatos.



Veja como o LinkedIn funciona

[Conecte-se conosco no LinkedIn](#)

As Soluções de Talentos do LinkedIn oferecem diversas soluções para cada etapa dos processos de recrutamento e seleção. Ajudaremos você a encontrar e interagir com os candidatos certos, construir sua marca e, até mesmo, a tomar decisões mais inteligentes com dados e insights do LinkedIn.

Fundado em fevereiro de 2003, o LinkedIn conecta os profissionais do mundo todo, tornando-os mais produtivos e bem-sucedidos. Com mais de 610 milhões de usuários em todo o mundo, o LinkedIn é a maior rede profissional do mundo.

[Solicitar uma demonstração](#)

Experimente os produtos de recrutamento e seleção do LinkedIn.



Planejar

Utilize dados como apoio às suas decisões de recrutamento e contratação.

[Talent Insights](#)



Localizar

Pesquise, conecte e gerencie os melhores candidatos em um só lugar.

[LinkedIn Recruiter](#)

[Calendário do LinkedIn](#)



Anunciar

Anuncie vagas no LinkedIn para alcançar candidatos que você não encontra em outros lugares.

[Anunciar vaga](#)

[Saiba mais sobre o LinkedIn Jobs](#)



Atrair

Divulge a cultura da sua empresa e vagas em destaque com anúncios direcionados.

[Career Pages](#)

[Recruitment Ads](#)

[Pipeline Builder](#)