

## COMO RECRUTAR PROFISSIONAIS PELO LINKEDIN

Rodeados de tecnologia digital e das redes sociais, essa nova geração de profissionais conhecida como a geração Multitarefa, cada vez mais atenta em novidades, se diferencia das gerações do antigo milênio, por serem pessoas mais preocupadas em contribuir para os resultados da empresa, onde só receber um salário no final do mês não chega a ser tão interessante quanto trabalhar com prazer. É claro que dinheiro é importante, mas não é tudo para esses profissionais que apresentam um perfil mais dinâmico, ousado, incorporado a missão e visão da empresa. Estas características representam por vezes um desafio cada vez maior para nós recrutadores, pois para captarmos esse profissional no mercado não basta divulgar a oferta de emprego, há uma ação de convencimento a ser feita.

O LinkedIn hoje é uma das ferramentas mais utilizadas na captação de profissionais pelos empregadores e gestores de RH e nesse sentido posso assegurar-lhes que por tratar-se de uma ferramenta “dos novos tempos” nos permite descobrir grandes talentos, além do networking que você faz com pessoas do mundo inteiro. Alguns empresários tornaram-se conscientes dessa nova ferramenta e passaram a utilizá-la com mais frequência, expandiram sua rede e perceberam como tirar proveito do negócio, encontrando amigos, profissionais talentosos e participando de debates onde são explorados vários assuntos de extrema relevância para qualquer segmento profissional.

Meu primeiro contato com o LinkedIn foi há cerca de dois anos atrás quando eu procurava por um Diretor Financeiro e na época fiz um plano de ação para captar esse profissional no mercado, sem precisar apelar inicialmente para uma ação de headhunter. Tinha que ser um especialista na área, com vasta experiência no segmento financeiro, bom negociador, líder, entre outras competências que eu sabia que não era um perfil tão simples, e que estivesse disponível no mercado, então decidi recorrer ao LinkedIn, filtrei as informações que eu queria e com os resultados, comecei a perceber a importância da ferramenta para o nosso business.

Hoje já existem mais de 130.000 agentes de recrutamento inscritos no site e mais de 175 milhões de usuários usando o LinkedIn para procurar os seus futuros profissionais segundo dados divulgados pelo próprio site. No Brasil os números de cadastrados chegam a 10 milhões. Representantes de pequenas, médias e grandes empresas do Brasil e do mundo aderiram a esse novo método para se captar talentos. Na empresa onde trabalho, todos os colaboradores foram convidados a participar do LinkedIn, todos os dias fuçamos, e descobrimos novas maneiras de encontrar profissionais, seja divulgando nas suas páginas, nas páginas de amigos, ou nos grupos de um determinado segmento.

Os profissionais também devem se preocupar com as relações que são construídas, pois encher a rede de contatos com pessoas desconhecidas não são sinônimos de um bom networking. É mais interessante se relacionar com pessoas que troquem informações relevantes, que acrescentem em sua área de trabalho ou que recomendem você a amigos, conhecidos, empresários e gestores de RH. O mesmo serve para a atualização do cadastro, que no caso do LinkedIn por ser um site de relacionamento orientado para profissionais, exige uma certa formalidade, e este é o melhor momento para o indivíduo apresentar suas diferenças, através de suas competências e resultados. Outra dica importante no que se refere a questão da imagem é que você tenha cuidado de como vai e o que vai expor nas

redes, pois lembre-se que você não deixa de estar numa vitrine e “a sua imagem é o seu cartão de visita”.

Ao contrário do que muitos pensam, o LinkedIn não é a melhor ferramenta para todos os profissionais ou qualquer pessoa em busca de um emprego. O segredo para entender se essa ferramenta está sendo adequada é analisar se ela está ajudando-o em sua área de atuação. Em alguns casos, outros sites podem ser mais interessantes dependendo do emprego que você está procurando. Analiso essa questão de que não há um caminho certo para encontrar o melhor emprego, pois cada pessoa tem um objetivo, uma meta, e um resultado a ser alcançado.

Acreditamos que para que o recrutador se convença de um determinado perfil, ele precisa de muito mais do que um currículo disponível na rede social ou a indicação de um conhecido. As pessoas precisam conquistar os recrutadores através de suas capacidades, o que depende de questões que vão além da internet, como talento, capacitação, experiência, entre outros.

Gosto muito de uma frase de Augusto Cury que diz que “Ser um empreendedor é executar os sonhos, mesmo que haja riscos. É enfrentar os problemas, mesmo não tendo forças. É caminhar por lugares desconhecidos, mesmo sem bússola. É tomar atitudes que ninguém tomou. É ter consciência de que quem vence sem obstáculos triunfa sem glória. É não esperar uma herança, mas construir uma história... Quantos projetos você deixou para trás? Quantas vezes seus temores bloquearam seus sonhos? Ser um empreendedor não é esperar a felicidade acontecer, mas conquistá-la.

**MARCELO GOUVÊA é Coordenador de Varejos e Projetos na Gestor Consultoria.**

**[marcelo.santos@gestorconsultoria.com.br](mailto:marcelo.santos@gestorconsultoria.com.br)**