

La guía iCIMS para ▶▶▶▶

atraer talento



icims[®]





La guía iCIMS para atraer talento

La potencia de tu empresa es directamente proporcional a la fuerza de tus empleados y los desafíos a los que te enfrentas para atraerlos son grandes.

El teletrabajo ha eliminado las limitaciones geográficas en la búsqueda de empleo. Ahora compites con los recruiter que buscan al mejor talento por todo el mundo. Y al mismo tiempo tienes que intentar reducir el creciente número de candidaturas y encajar a cada candidato en el puesto correcto.

Además, te das cuenta de que las necesidades comerciales están cambiando más rápido que nunca. Necesitas personas que sean flexibles, que se auto motiven y que tengan grandes dotes de comunicación.

Puede parecer abrumador, pero está en tu poder superar estos desafíos con cuatro estrategias básicas para la atracción de talento.

Te explicamos cómo:

- 1 Da a conocer la historia de tu empresa pidiendo a tus empleados que creen contenido en vídeo.
- 2 Atrae a los candidatos más cualificados con una experiencia única en tu espacio de contratación.
- 3 Mantén un flujo de talentos comprometidos estableciendo un sourcing eficiente.
- 4 Mejora la estrategia de comunicación con los candidatos enviando mensajes de texto.



Pide a tus empleados que creen contenido en vídeo

Las personas compran a empresas en función de su producto, servicio y precio. Las personas trabajan para empresas en función de la oportunidad, la misión y el ambiente de trabajo.

Quién mejor para contar la historia que las personas más importantes de tu empresa: tus empleados.

Durante mucho tiempo hemos apostado por la publicación de testimonios de empleados porque cuentan la historia de tu marca desde diferentes perspectivas. Los testimonios en vídeo son el siguiente paso natural. El vídeo ofrece una mirada auténtica dentro de tu ambiente y cultura laboral que es difícil de igualar en otro medio.

A continuación, te mostramos algunas formas de aprovechar al máximo los vídeos de los empleados:

- Ofrece indicaciones a tus empleados para que comiencen a grabar por libre, sin guion. Deja que cuenten su historia con sus propias palabras.
- Publica los vídeos en las descripciones de puestos para dividir textos extensos. Comienza creando vídeos para puestos con gran volumen de contratación o para aquellos que son más difíciles de cubrir.
- Publica vídeos en tu espacio de contratación mientras hablas de los beneficios, cultura y potencial de crecimiento que ofrecéis. El vídeo se clasifica excepcionalmente bien en los motores de búsqueda, lo que mejora tu posicionamiento SEO hasta en un 75 %.



Consejo profesional

No necesitas presupuestos de agencias de marketing.

Los testimonios en vídeo son económicos y fáciles de producir porque los empleados pueden filmar sin ayuda en la oficina o en casa. Con el software adecuado, el vídeo es fácil de crear, revisar y publicar. Es tan sencillo como grabar un vídeo desde tu smartphone.



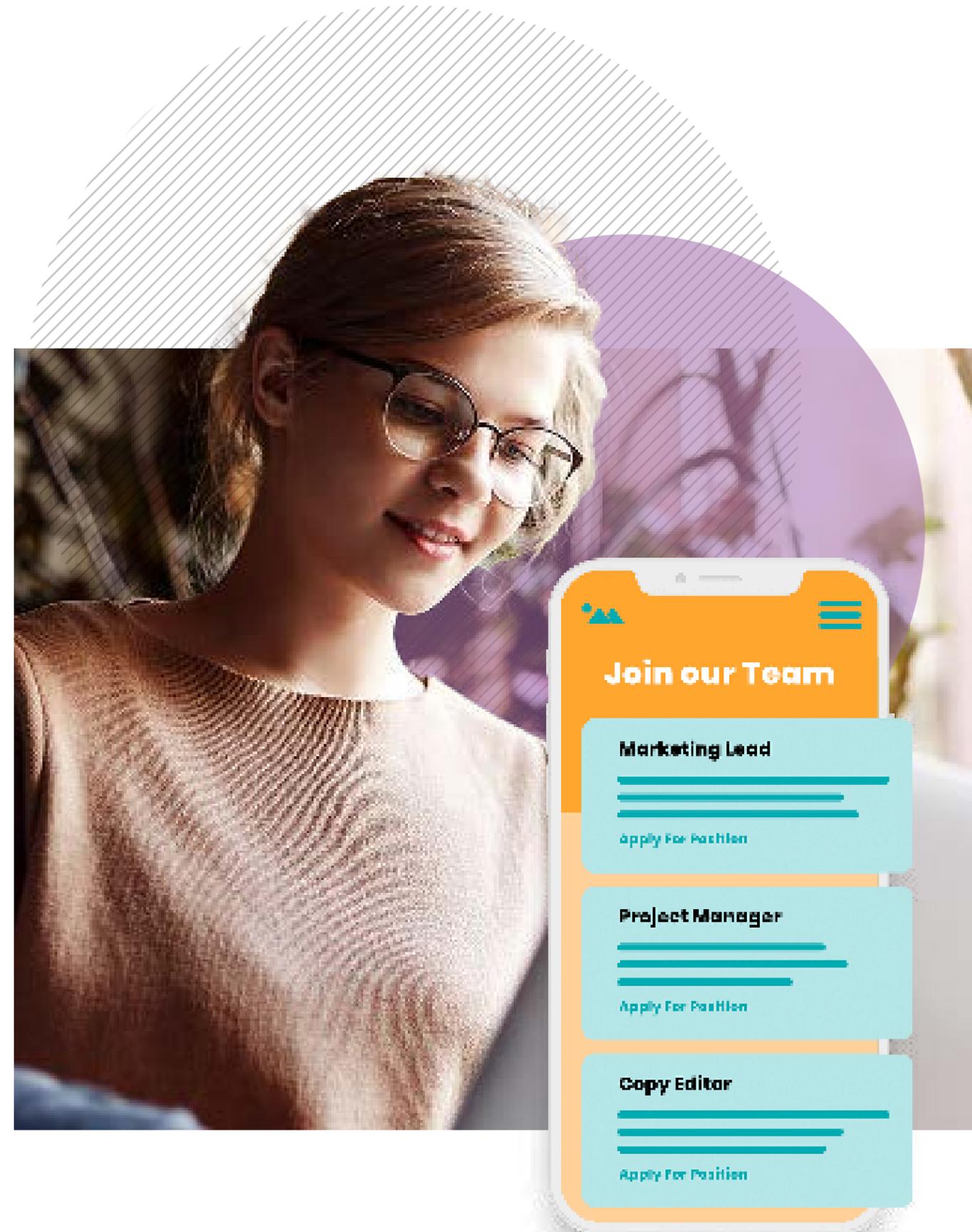
Crea una experiencia única en tu espacio de contratación

Los portales de empleo son buenos. Las redes sociales tampoco están mal y LinkedIn y Glassdoor también tienen sus ventajas. Pero solo hay un lugar donde tienes el poder y la libertad de diseñar, construir y brillar: tu espacio de contratación.

Ya sea sencillo y minimalista o colorido y lleno de contenido, tu página de contratación es la mejor opción para dar a conocer tu cultura de empresa.

Aquí te dejamos algunas tácticas para exhibir tu marca corporativa:

- Muestra vuestras oportunidades de crecimiento, beneficios laborales, formación y los valores de la empresa.
- Enseña la realidad. Aléjate de las fotos de oficina típicas. Llena tu página con fotos y vídeos de tus empleados (las oficinas en casa también funcionan).
- Comparte los resultados de las misiones humanitarias y las recaudaciones benéficas de tus empleados. Los clubes y los grupos de empleados ofrecen más información sobre las personas que están detrás de la marca.
- Sé claro y directo sobre lo que hace que tu cultura laboral prospere, incluso si esto desanima a algunos candidatos. Así se alentarán a los profesionales que mejor encajen con tu filosofía a que postulen y a otros a que se auto-criben. Esto facilita la selección y ahorra tiempo a todos. Además, si la experiencia general es buena es más probable que los solicitantes compartan tus ofertas con sus amigos.



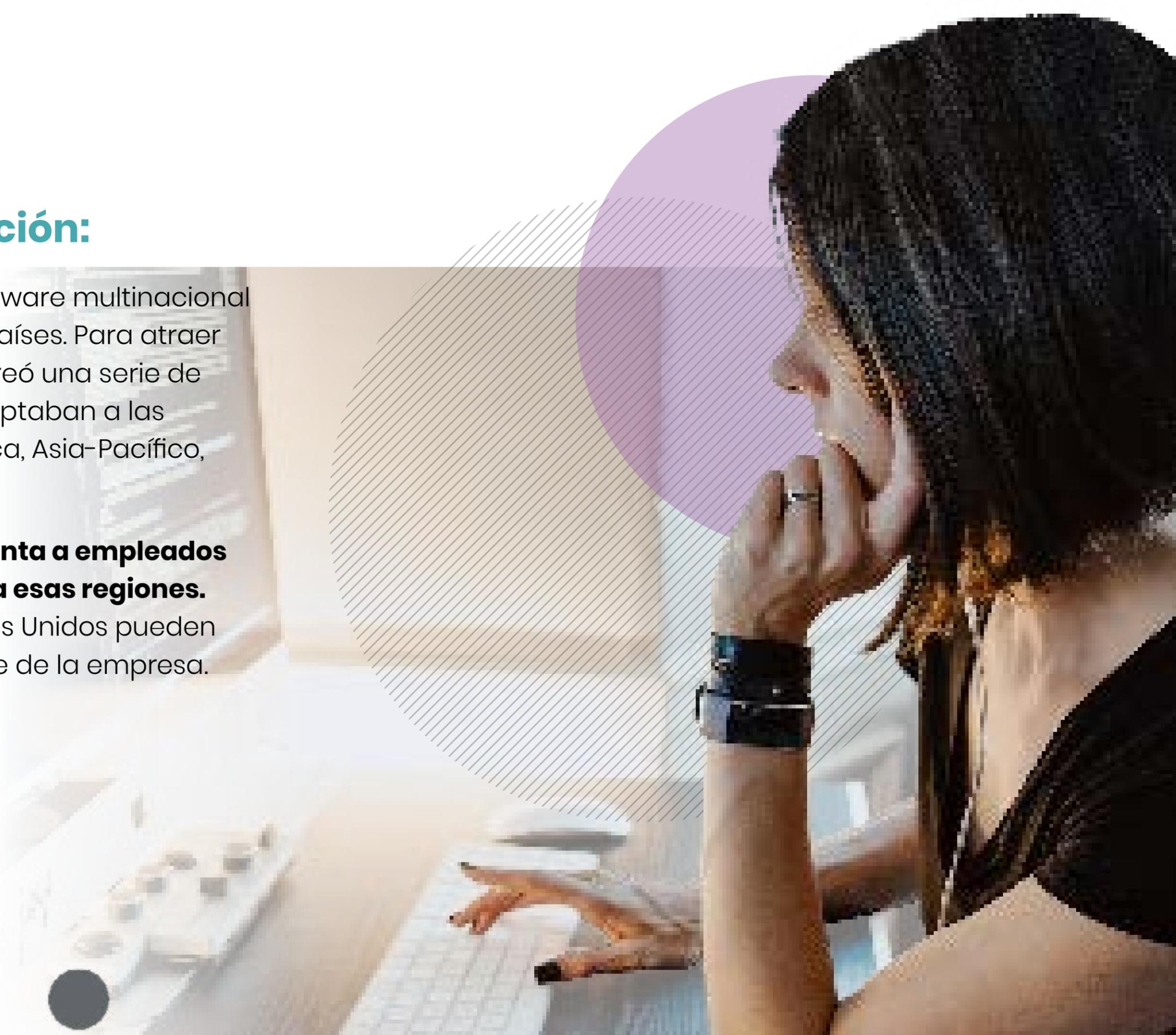


Mejores prácticas en acción:

Hexagon PPM es un proveedor de software multinacional con 4000 empleados en más de 60 países. Para atraer talento en todo el mundo, Hexagon creó una serie de espacios de contratación que se adaptaban a las necesidades y costumbres de América, Asia-Pacífico, Europa, Oriente Medio e India.

Cada espacio de contratación presenta a empleados locales e información relevante para esas regiones.

Por ejemplo, los candidatos de Estados Unidos pueden realizar un recorrido virtual por la sede de la empresa.





Mantén un flujo de talentos comprometos estableciendo un sourcing eficiente

A menudo, no basta con haber encontrado al candidato perfecto. El momento también debe ser el adecuado, para ellos y para ti. A veces, el puesto correcto aún no está disponible. En otros casos, el candidato idóneo ya ha encontrado su puesto ideal y no es contigo.

Puedes hacer algo mejor que encogerte de hombros y resignarte. Una estrategia de marketing eficaz mantiene a los candidatos potenciales atentos e interesados en tus ofertas de empleo. El resultado de esta estrategia es un flujo de talento cualificado y motivado listo para entrar en tu empresa cuando los necesites. El sourcing se vuelve fácil y económico cuando ya has hecho el trabajo duro.

Si aún no tienes a un profesional de marketing comprometido, considera asociarte con tu equipo de marketing para empezar a producir contenido que eleve tu marca a la vanguardia en la mente de los candidatos. Los boletines periódicos y las campañas en las redes sociales se adaptan bien a este propósito.

A continuación, te proponemos algunos ejemplos de contenido para crear y compartir:

- Newsletter que incluyan proyectos destacados, vídeos de empleados, noticias de la empresa y resúmenes de eventos.
- Alertas automáticas por email y mensajes de texto para nuevos puestos de trabajo por categoría o región (por ejemplo, puestos de ventas en el área metropolitana de Madrid).
- Publicaciones en redes sociales que se vinculen a programas de desarrollo profesional en tu empresa.
- Información sobre nuevos productos, expansión, crecimiento o actividad social / cívica.



Consejo profesional:

Invita y facilita a los candidatos interesados a que se unan a tu vivero de talentos en tu espacio de contratación. Un simple botón de “Suscríbete” es todo lo que necesitas. Para estrategias más avanzadas, añádelos en tu sistema de gestión de relaciones con candidatos (CRM) pidiéndoles que seleccionen las áreas profesionales que les interesen (por ejemplo, atención al cliente).

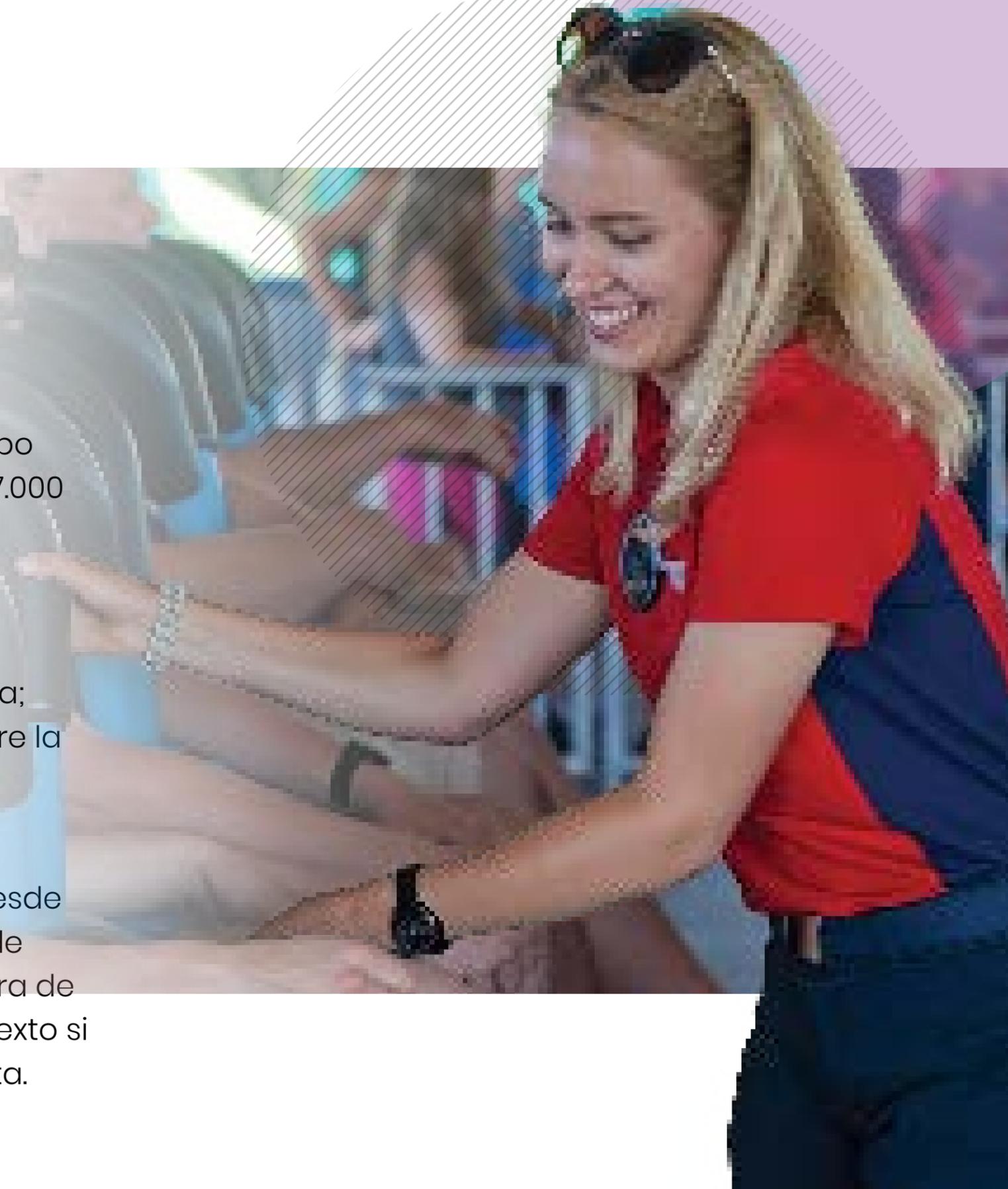


Mejores prácticas en acción

Cedar Fair opera algunos de los parques de atracciones más emblemáticos de Norte América. Con 2.000 empleados a tiempo completo, Cedar Fair aumenta el personal de sus parques a 47.000 empleados adicionales en temporada alta.

Los parques de Cedar Fair no pueden operar sin la cantidad de empleados necesaria. Por eso es primordial que las nuevas contrataciones estén formadas y se presenten en su primer día; no es una tarea fácil dadas las semanas y, a veces meses, entre la contratación y la fecha de incorporación.

Para mantener comprometidos a los nuevos y antiguos empleados, Cedar Fair utiliza un CRM para compartirlo todo, desde actualizaciones del parque hasta listas de tareas pendientes de nuevos empleados. Su equipo monitorea los índices de apertura de correo electrónico y realiza un seguimiento con mensajes de texto si notan que un empleado tiene un comportamiento abandonista.





Suma los mensajes de texto a tu estrategia de comunicación

Amigos, servicios de suscripción, niños, recordatorios de citas, confirmaciones de pago, compañeros de trabajo, eventos de recaudación de fondos, la abuela: recibimos mensajes de muchas personas. Los candidatos prefieren los mensajes de texto porque son rápidos, fáciles y personales.

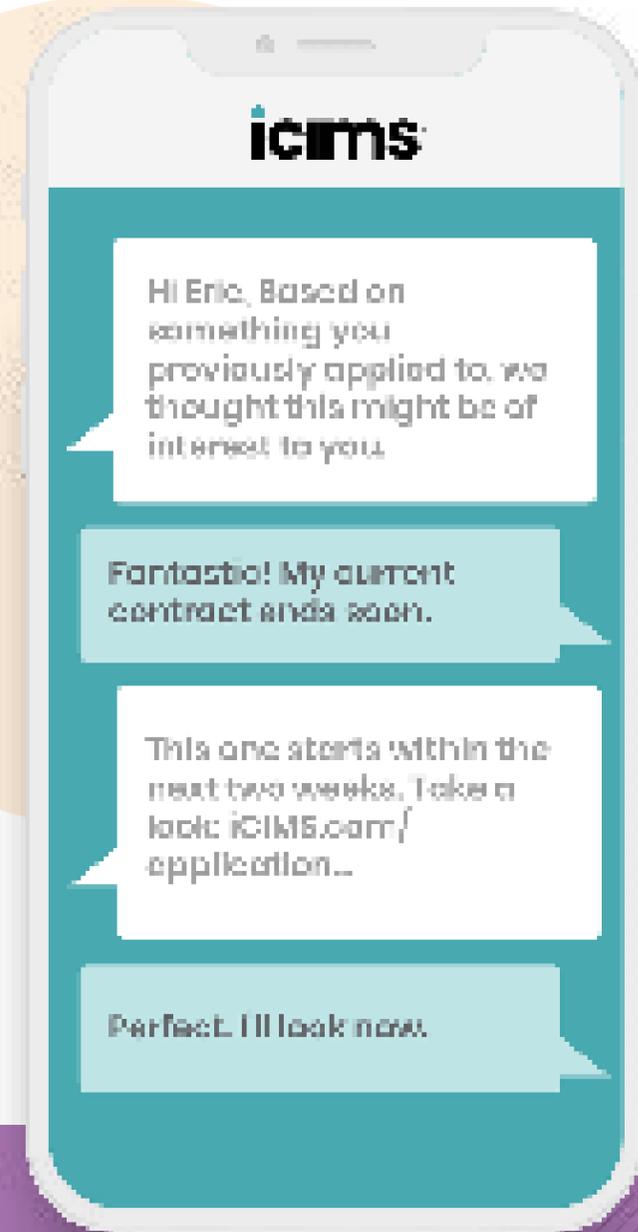
Cualquier estigma sobre la profesionalidad del uso de mensaje de texto desapareció hace mucho tiempo. Algunas comunicaciones, como recordatorios sobre una entrevista próxima, no requieren de una llamada telefónica o un correo electrónico, si no de algo más directo. Los mensajes de texto se pueden automatizar, aumentando así los puntos de contacto con los candidatos y disminuyendo las tareas administrativas.

En pocas palabras: enviar mensajes de texto es una forma segura de llegar a los candidatos, independientemente de si están en casa o en la oficina.

86%

iCIMS, Candidate Experience Report.

de los solicitantes de empleo les gusta la idea de usar mensajes de texto en el proceso de contratación.



Consejo profesional:

No pidas a los RRHH que usen sus móviles personales. Pone en riesgo tu negocio y hace que rastrear a los candidatos sea casi imposible. Sin mencionar que es mucho trabajo. El software de interacción con mensajes de texto te ayuda a optimizar tus esfuerzos de comunicación sin poner en riesgo la seguridad ni la profesionalidad de tu marca.



Mejores prácticas en acción:

Trilogy Health ofrece atención sanitaria a largo plazo y geriatría para personas mayores, incluye servicios a pacientes dependientes y autónomos, atención a la pérdida de la memoria, enfermería especializada y rehabilitación.

Cansados de jugar al teléfono escacharrado con los candidatos, los RRHH de Trilogy utilizan un sistema de contacto por SMS durante todo el proceso de contratación. Los mensajes de texto han mejorado la comunicación en ambos sentidos; los candidatos pueden programar sus entrevistas o informar a los recruiters si van con retraso a una de ellas.





En resumen

A medida que el trabajo (y el mundo) evoluciona, la única constante es que los empleados son el motor de las empresas. Atrae el talento que mejor impulse a tu negocio con estas sencillas estrategias:

- 1 Aprovecha las voces de tu equipo
- 2 Crea un espacio de contratación que refleje el carácter único de tu cultura de empresa
- 3 Lleva a cabo el arduo esfuerzo de sourcing una sola vez
- 4 Comunícate con los candidatos de la forma que más cómodos les haga sentir





El teletrabajo ha cambiado la forma en que atraemos y contratamos talentos. Ahora es el momento de transformar tus prácticas de contratación y hacer evolucionar a tus equipos.

Te enseñamos The Talent Cloud..

[Solicitar Demo](#)