

Bem-vindos a todos. Se vocês se sentirem confortáveis, liguem suas câmeras, tenho certeza Alejandro.

adoraria ver todos os rostos enquanto ele nos dá algumas dicas Então, por favor, liguem suas câmeras.

se você se sentir bem para fazer isso e usar o chat para interagir conosco e apenas gritar se precisar de alguma ajuda, com certeza. Então, em primeiro lugar, muito obrigado por me receber. E você sabe,.

Espero que a sessão de hoje seja útil. Gostaria de verificar se você está bem com.

vendo slides, etc. Sim, bom. Então hoje vou realmente tentar compartilhar de um.

posição de observador do ponto de vista de observador o que vejo, certo, e o que posso tirar da minha experiência trabalhando com muitos clientes e candidatos em diferentes partes do mundo.

Tenho experiência quando se trata de headhunting pertencente a uma organização internacional que me permite estar em contato com colegas de muitas regiões diferentes também..

as decisões de liderança participantes têm conhecimento dos dados em todo o mundo a partir de uma perspectiva de recrutamento.

E basicamente, gostaria de compartilhar com todos vocês o que vejo no mercado agora, o que estamos vendo no mercado agora, como estão as coisas agora no que diz respeito às tendências de mercado na indústria de recrutamento, o que são o comportamento das empresas, qual é o comportamento dos atuais candidatos, quais são os formatos do mercado, quais são as lutas, quais são as oportunidades, etc. Certo Então isso será um compartilhamento da minha posição como headhunter, certo.

Então, só para contextualizar, não sou um recrutador interno, trabalho para uma empresa.

agência de recrutamento para uma empresa de recrutamento Isso significa que o que eu faço e o que tenho feito.

O que faço durante toda a minha carreira, certo, é ajudar empresas, ajudar clientes meus que normalmente são CEOs, fundadores, gerentes de país, empresas de capital de risco ou diretores de RH de fundos a encontrar a pessoa certa para ingressar na organização em uma posição específica que eles acreditam ser vou ajudá-los a alcançar um resultado estratégico dentro do objetivo Ok Normalmente, essas são posições muito difíceis.

para preencher porque quando meus clientes vêm até nós eu sou a última opção, certo?.

tentaram de tudo e não conseguiram encontrar a pessoa certa. Então, com isso,.

o que eu quero, o que quero dizer, certo, é que quero estabelecer um contexto para que todos entendam que não sou o tomador de decisão final quando se trata de quem contratamos. Mas é claro, eu.

quero pensar normalmente se meus clientes trabalham comigo é porque eles confiam em mim e eu tenho um papel em persuadi-los ou compartilhar dados com eles e tendências e dinâmicas de mercado, a fim de fazê-los entender quais são os perfis que devem considerar para a função e o que, ok, então eu acho que isso é bom para compartilhar desde o início..

todos entendem qual é o meu papel porque no final das contas não sou eu que tomo as decisões.

Eu tenho uma posição que fica entre, né, clientes e candidatos, né Então pense nisso.

essas tendências de mercado que estou vendo. Depois falaremos sobre dicas de procura de emprego em diferentes.

os diferentes níveis do, digamos, processo de entrevista, certo Desde o início.

E então, obrigado pela pergunta. Então, terei um pouco de atenção quando falarei um pouco mais.

sobre mim no próximo E posso compartilhar um pouco mais sobre minha especialização, minha carreira,.

etc Então, com certeza chegarei lá. Algumas dicas para procurar emprego desde o início e.

conseguir aquela primeira entrevista, certo. Algumas pessoas lutam mais para realmente conseguir.

pousar, certo A entrevista Algumas pessoas são mais interessantes recebendo dicas de uma vez.

você consegue a entrevista, como acertar aquela entrevista, como conseguir impressionar, como conseguir fazer o contrário, certo. Entenda se a oportunidade é uma boa oportunidade.

para nós E finalmente, na fase final, certo, como chegar a uma fase de oferta, como obter o.

oferta que quero, como fechar negócio Falaremos sobre todas essas fases Por fim, falarei.

compartilhe um pequeno slide quando se trata de recrutamento em um futuro próximo. Portanto, essas são pequenas tendências.

que estão começando a evoluir enquanto falamos. Portanto, temos evidências de que há uma série de.

coisas acontecendo em seu cenário de recrutamento Eles estão muito relacionados, é claro, ao.

circunstâncias macroeconômicas, etc. E tentei compartilhar algumas delas. Há coisas que.

estamos vendo e podemos prever que crescerão durante os próximos meses e anos E por fim, deixarei um espaço também para que todos possam me fazer qualquer pergunta que vocês.

não tenho filtro Relacionado a recrutamento, claro, espero poder ajudá-lo com muito.

questões específicas de lutas pessoais, interesses pessoais, etc. Mas ao longo do.

apresentação, alguém tiver alguma dúvida pode nos perguntar enquanto estamos fazendo é só digitar.

e certifique-se de que estou no endereço Bom, então vou fazer algumas perguntas para você.

pessoal, para o público através do Slido Então vou pedir para vocês apenas entrarem no Slido com.

esse código Então você só precisa digitar ou entrar no Slidocom no seu navegador e depois entrar.

esses códigos, 25673504 E à medida que avançamos na apresentação, você deverá ver o.

perguntas e seremos capazes de responder a algumas delas porque espero.

aprender um pouco com você hoje estou muito interessado em entender como você se sente a respeito.

alguns tópicos diferentes que discutiremos hoje Alguém tem alguma dúvida técnica com.

Slido, por favor, levante o assunto o mais rápido possível. Espero que não. Então, sobre mim, então meu nome.

é Alejandro, mas todo mundo me chama de Alex especialista nisso desde que me mudei para o Sudeste Asiático Aqui,.

Acho que para amigos vietnamitas é difícil pronunciar o nome e é um nome muito incomum no Vietnã, claro. Então, estamos morando há três anos no Vietnã, decidi apresentar.

meu nome é Alex e isso mudou minha vida este ano Então todo mundo me chama de Alex, eu sou de novo.

originalmente da Espanha, de uma cidade chamada Madrid. E comecei minha carreira no aprendizado.

e desenvolvimento, comecei minha carreira na Holanda, na verdade, nos diferentes.

organizações e ajudá-las a fazer ferramentas digitais, ajudá-las a entender como podem obter vantagens competitivas dentro da organização, certo? Usando ferramentas digitais para treinamentos, usando ferramentas digitais para obsessões concretas Então é claro, como você pode imaginar, eu estava muito entusiasmado.

e me interessei por agilidade em geral desde muito cedo na carreira, certo? Acho que é por isso que estou aqui com você hoje. Então entrei no recrutamento no início da minha especialização.

tem sido digital e tecnologia Fui headhunter de perfis digitais e tecnológicos.

Quando digo digital e tecnologia, provavelmente a principal diferença é o digital no recrutamento.

Falamos mais sobre funções funcionais, vendas, marketing, funções estratégicas Eventos criativos,.

certo? Também trabalhei com muitas agências de criação, defini diretor de criação, diretor de planejamento estratégico, etc. Vou falar sobre tecnologia Talvez você fale.

sobre papéis um pouco mais técnicos Não é preto ou branco, certo? Existem papéis.

isso tem quase 50-50 funções técnicas, certo? Funções técnicas ou de tecnologia normalmente falam sobre todo o ciclo de desenvolvimento e lançamento de software, os dados, big data, ciência de dados, engenharia, diretor, etc., perfil relacionado à infraestrutura e afins, certo?.

Então, em algum momento na Espanha, me vi contratando muitos chefes de capítulos ágeis para diferentes organizações. Contratei alguns profissionais ágeis que têm vivido práticas.

para empresas muito diferentes, mercados muito diferentes, posso pensar em bens de consumo.

empresa, empresa de bens de consumo muito famosa, contratando uma pessoa apenas para construir um centro ágil de excelência, para disseminar a cultura e a identidade por toda a organização..

pense em uma empresa de consultoria muito famosa onde ajudei a contratar um chefe de ágil para liderar seu capítulo ágil no que eles chamam de Europa Ocidental, Espanha, Portugal, França, Itália, Israel Essa pessoa tinha a missão de ambos, é muito desafiador missão,.

tanto internamente, construir e difundir a cultura ágil começando pelo software e depois por toda a organização ao mesmo tempo construindo um portfólio, construindo uma prática que possa ser comercializada para os clientes Então só para você entender quantos tipos de diferentes.

funções que devo desempenhar, nas quais trabalho quando se trata de agilidade, etc. e, claro, muitas.

perfis relacionados a software, etc. Mas acho que o que é interessante para mim é que, à medida que o mercado.

evolui, sim, claro que as empresas estão interessadas em contratar profissionais ágeis pelos incentivos à excelência, etc. Mas o ágil passa a ser um requisito em qualquer liderança e gestão.

função, não importa se está diretamente relacionada à agilidade ou não, não importa se é desenvolvimento de software ou não. Então, depois de trabalhar na Espanha, me mudei para o Vietnã, eu contaria a história para vocês.

de como consegui fazer essa mudança de forma 100% proativa porque fiz uma viagem ao Vietnã como turista e me apaixonei pelo país E acabei ingressando na minha empresa atual.

no Vietnã, Robert Walters, mas eu fiz no Vietnã foi construir uma prática de recrutamento digital do zero, do zero. Foi a primeira prática de recrutamento digital especializada no.

o mercado E depois de alguns anos, eu estava gerenciando uma equipe de consultores contratando.

funções executivas no digital, certo? Então, claro, ágil, mas novamente, e-commerce, marketing digital, parcerias, estratégia omnicanal, etc. Aí também comecei a gerenciar nossa tecnologia.

equipe Então, eu gerenciava uma equipe de 15 consultores e, há um ano e meio, a empresa ofereceu.

me para as Filipinas, diretor do nosso escritório nas Filipinas E estou supervisionando o.

operações comerciais do nosso escritório Então isso é um pouco sobre mim e espero que.

ajuda a dar um pouco de contexto do meu compartilhamento e do meu ponto de vista que vou.

passar para, vou começar voltando ao slide da agenda, certo? Vou começar com as tendências atuais do mercado de recrutamento. Vamos falar sobre três tendências atuais que.

obviamente acabaram em grande parte das conversas na indústria de recrutamento, certo? Antes de chegarmos lá, gostaria de fazer a primeira pergunta, certo? E estou muito interessado.

ao obter sua opinião, veja quais seriam as palavras que sua opinião melhor descreve o mercado de recrutamento atual.

para ver a pergunta galera.

Isso é língua.

Sim.

Sim.

Alex, você quer que respondamos aqui ou no Slido? Isso é algo.

Vamos fazer equipes porque não tenho certeza se a sincronização está funcionando corretamente porque sou apresentado diretamente nas equipes.

Então vamos fazer equipes.

Vamos digitar no chat.

Qual é a palavra que na sua opinião descreve o mercado atual? Como você se sente em relação ao mercado atual? Eu vejo aqui o caos.

AJismo.

Algum outro pensamento? Como você faria? Qual é a palavra que os caras usariam para descrever a certeza atual do mercado? Mercado empregador.

É interessante.

É interessante.

E falaremos sobre todos os termos que você está usando aqui.

São realmente muito relevantes.

Favoritismo.

Paciência versus realidade.

Muitos candidatos a emprego para uma função, o que eu acho que está alinhado com o mercado de empregadores que realmente estava acontecendo conosco.

Certo? Só quero ter certeza de que entendi a procura de um unicórnio.

Essa é uma conversa muito útil que tenho com alguns clientes meus que falam muito sobre unicórnios.

Em consistência, estou com o OK.

Então eu vejo AJismo, certo, Michelle? Se você pudesse explicar o que você quer dizer.

O que estou me referindo é que aqueles de nós que são um pouco mais velhos estão sendo vistos como aqueles.

É difícil não compartilhar quantos anos você tem.

Mesmo se você colocasse um currículo, você só tem 10 anos de experiência.

Em algum momento, eles descobrem que você tem 30.

Acredito que muitas empresas estão procurando contratar pessoas mais jovens.

E então é absolutamente difícil para quem tem 50 anos ou mais, exatamente o que encontro pessoalmente.

Muito obrigado.

Eu sou o presidente da disrupção.

Então, vejo aqui um Q compartilhando alta competição por bons candidatos, em oposição a alguns

compartilhamentos anteriores, onde alguns de nós estávamos dizendo, empregue seu mercado, muitos candidatos a emprego para uma função.

Então é claro que isso também muda dependendo do mercado.

Mercados diferentes têm formatos de mercado diferentes.

Então é por isso que compartilhar tendências gerais tem muitas pequenas conotações, pequenas notas, certo, dependendo de onde você está.

As coisas podem mudar.

Parece bom.

Eu gostaria de perguntar, quem você conhece é mais importante do que o que você conhece? Quem você conhece é mais importante do que o que você conhece? Esse é o futuro.

Akshaya, você se importaria de explicar o que você quer dizer com isso? Quem você conhece é importante? Isso é o que você sabe.

Esse é o futuro.

Este é Sri Krishna.

Não sei porque está aparecendo o nome da minha filha.

Oi.

Desculpe.

Estou apenas começando o dia.

Desculpe.

Sem problemas.

Oh sim.

Este sou eu.

Sim.

Eu conheço Leila, mas sim.

Então, à medida que você envelhece, o que é mais importante, mais do que apenas as habilidades que você possui, é como você vai vender suas habilidades..

Uma coisa: qual nível você conhece em uma organização é importante.

Não é tipo, OK, você se inscreve.

Há algo surgindo.

Não funciona assim.

Eu não acredito nisso, honestamente.

Sim.

Se você está com pessoas boas e que pensam como você, sempre há a oportunidade de trabalharem juntos para realizar algo ou melhorarem a si mesmos.

É assim que vejo o recrutamento deles daqui para frente, especialmente para pessoas de nível sênior.

Não são apenas as habilidades.

Há também a rede onde você se conectou com as conexões que você tem.

Isso está correto? É isto que você quer dizer? Sim.

Sim.

Absolutamente.

Muito obrigado.

Isso é muito interessante.

Nós vamos falar sobre isso também.

Mas precisamos pagar os papéis, valorizar, daí investir nos mais jovens.

Isso está ligado ao compartilhamento de Michelle, certo? Bom.

Então, rede.

Sim.

Nós vamos entrar nisso.

E eu acho que é muito valioso para mim ver como você se sente sobre isso.

Então eu acho que esse é, claro, um assunto muito quente, certo? Sua configuração de trabalho ideal.

Aqui, basicamente, vamos tentar dividir em três opções: trabalho integral em casa, remoto, tempo integral no escritório ou híbrido.

Então, eu gostaria de ouvir de vocês.

Qual é a sua configuração de trabalho ideal? Se você pudesse escolher seu trabalho ideal, sua posição ideal, sua empresa ideal, você poderia escolher seu ambiente de trabalho dentre esses três.

Qual seria sua preferência? Se você puder digitar também aqui em temas.

Tão híbrido.

Sudarmani diz no local.

Entenda que isso significa 100% no local.

Híbrido, onde tenho a possibilidade de escolher e trabalhar com tema quantos dias vou ao escritório.

Então eu entendi que isso são temas, gerenciando-se como microcossistemas onde eles decidem quais serão os dias em que estarão juntos no escritório.

Eles vão cobrir um ao outro.

Configuração híbrida.

Ninguém tem preferência até agora por controle remoto completo.

Ter meio período, absolutamente.

Então aqui, é claro, nesta questão,.

estamos assumindo que de alguma forma é um trabalho de tempo integral.

Entendendo que esta não é mais a realidade atual.

Mas se você tivesse um emprego de período integral do total de horas que trabalha em uma empresa, como gostaria de gastá-las? Parece bom.

Então, mesmo em tempo integral, o híbrido é a preferência mais comum, o que está acontecendo.

Alex, motivos como interação, interação individual, encontro pessoal trarão muitos insights de outras pessoas, o que pode não estar acontecendo na configuração remota ou na forma virtual de trabalhar.

É aí que em nossa configuração atual, pelo menos uma vez por trimestre, garantimos que toda a equipe se reúna.

Mas regularmente, um ou dois dias por semana, conforme necessário com base nas reuniões e outras discussões, iremos ao escritório.

Mas por outro lado, temos a flexibilidade de escolher.

Então, isso está funcionando muito bem em comparação com o controle remoto total e o presencial no escritório.

Eu também queria compartilhar que somos, como humanos, criaturas sociais.

E começamos a esquecer isso.

Acho que o que me ocorre também, Michelle, e o que Satish também mencionou é que não são apenas as preferências da força de trabalho.

Na verdade, muitas organizações dificultaram a presença dos membros da equipe no local 100% do tempo, porque A, eles estão realmente distribuídos por todo o mundo.

E B, eles não têm instalações suficientes para todos nós nos reunirmos se decidirmos.

Então, isso também se tornou intencional, pois eles se concentraram em ter infraestrutura de tal forma que você realmente não pode estar no local 100% do tempo para eles, porque não há espaço ou capacidade suficiente..

Algum outro pensamento? Algum outro comentário sobre isso? Este é um tema muito quente.

Está definindo a direção em muitas empresas, muitas aplicações, etc..

Como socializar primeiro e depois fazer um trabalho de qualidade, viajar remotamente a cada poucos meses ou ficar localizado por um determinado período de tempo.

Muitas empresas ainda não perceberam verdadeiramente sobre criação de valor versus utilização, quebra de ações.

Sim, então temos uma pergunta.

Eu vou? Acho que também é a natureza do trabalho.

Alguns trabalhos podem ser removidos e alguns trabalhos precisarão ser presenciais.

Então não existe uma fórmula fixa para isso.

Então, acho que estamos em uma parte diferente do mundo e com uma natureza diferente do nosso trabalho.

Definitivamente, não existe 100% remoto, a menos que estejamos novamente em uma pandemia.

Concordo ou não? Então não há escolha.

Sim, não há escolha, realmente.

Não há escolha.

Mas ainda temos uma escolha agora.

Ainda temos uma escolha melhor depois que todos nós saímos da jaula após o COVID.

Absolutamente.

Yeah, yeah.

Esse é um ponto muito bom.

Temos alguns dados da Walters e de outras empresas.

Estudos, pesquisas, etc..

As equipes de tecnologia são normalmente as que têm maior ou mais forte preferência por ter uma configuração remota completa.

Embora normalmente as equipes parciais, até certo ponto, as equipes criativas sejam solicitadas a voltar ainda mais ao escritório.

É um equilíbrio entre o Jing e o Yang.

Você decide o que é dependendo do seu contexto.

Essa é uma boa resposta.

Alguns chefes precisarão ser explicados com um pouco mais de profundidade.

Essa é uma conversa diferente.

Então a primeira das perguntas.

Desculpe, tenho mais um ponto em sua pergunta anterior.

OK? Claro.

O mercado empregador.

Porque em 2022 muita gente pediu demissão.

Esse é, como chamamos, um grande ano de demissão.

Mas depois disso, este ano é o mercado empregador.

Porque há tantas pessoas se candidatando para a mesma função.

E os empregadores são muito exigentes.

Concordo ou não? Não sei.

Você é o especialista.

Para mim, posso perceber que a maior parte dos meus empregos que me inscrevo, mesmo por cinco e quase uma sexta vez, onde o cliente decidiu reservar uma vaga ou manter.

E depois disso, três semanas depois, a vaga publicada reapareceu.

Portanto, não sabemos se isso é sorte ou oportunidade ou se é escolha do empregador.

Bem, falo da perspectiva de alguém que possui funcionários altamente qualificados e especializados.

Claro.

Não posso falar sobre outras camadas da força de trabalho global.

Falando em funcionários especializados de alto nível, vamos chegar lá.

Mas, de um modo geral, há uma escassez de competências na maioria das áreas do mundo.

Então, voltando à sua pergunta, realmente,.

há uma chance de que algumas dessas práticas de RH não sejam boas, onde, em vez de explicar ao candidato por que ele ou ela não é adequado para a função, compartilhar algum feedback, apenas dizer que a posição está em espera e, na verdade, não está em espera.

Mas há uma chance de que as posições fechem e abram muito rápido porque o mercado é dinâmico, porque há escassez de competências.

E eu não ficaria surpreso se uma empresa, estou trabalhando com ela, tentando preencher uma função há anos, literalmente mais de um ano.

Às vezes, funções muito estratégicas com funções muito estratégicas ficam abertas há quase um ano, o que, claro, está fazendo a empresa literalmente perder dinheiro.

Está acontecendo.

Na maioria das vezes, isso pode ser resolvido com a gestão adequada do processo de recrutamento.

Mas talvez alguns empregadores ou algumas empresas subestimem o impacto que isto pode ter não afetando o processo de recrutamento de gestão, o impacto negativo que pode acontecer às organizações.

Sim, Guilherme.

Eu não concordo com você porque podemos ter uma habilidade.

Podemos ter a chance de ir para uma entrevista.

Mas o empregador pode querer outra coisa.

Isso significa que você tem A, eles querem B e C, que é o.

sobre os requisitos adicionais Por exemplo, estou na área de prestação de serviços de ITSM, serviço de gestão, mas eles querem que eu seja bom em pré-sets, o que não sou em pré-sets.

Então eu vou em frente e pré-ajusto a TI, mas não estou em pré-ajustes Embora eu possa fazer pré-ajustes e já derrubei o técnico há quase 10 anos. Então essa é a preocupação.

Então isso é um pouco muito, como devo dizer, muitas pessoas me fizeram uma pergunta.

Você pode diminuir sua expectativa? Você consegue encontrar outra função fora da TI? Eu disse não.

Não posso ir, já tentei isso antes, quando fiquei desempregado por quatro anos.

Embora meu foco ainda seja gerenciamento de serviços e gerenciado depois de quatro anos, mudei de engenheiro para gerente de serviços em gerenciamento de serviços E depois disso, fiquei feliz por quatro anos.

Quatro anos porque é um MSC estrangeiro No momento em que começo para PME, saio da empresa.

porque é coisa de falta de cultura senhorita, algumas pessoas vão dizer, você consegue um emprego rápido, você vai viver o.

trabalho rápido não sei não sei se acontece com todo mundo ou não acredito que seja igual para.

pessoas na Ásia, não sei sobre o mercado dos EUA, do Reino Unido ou da Austrália, mas isso acontece muito.

claramente na Ásia, acho que você sabe como, mas quero dizer,.

ei, Hunter sempre nos fará essa pergunta. Por que você deixou o emprego por seis meses?.

Por que você, por que você ficou? Então, todas essas perguntas são muito desanimadoras e negativas, às quais não desejo responder. Digo que isso é por causa disso e daquilo..

E a outra coisa é que, como estou nos serviços gerenciados, nosso funcionário se baseia no contrato do cliente, não no empregador padrão. Cinco anos, 10 anos, esse cliente cancela o.

contrato, estamos desempregados Então, como você se sente? Como você se sente com esse tipo de.

práticas de recrutamento, irá continuar ou é por causa da oposição na Ásia que estamos a ser tendenciosos? Quero dizer, nosso trabalho, nossos aplicativos são muito filtrados.

Interessante, espero que esta não seja uma pergunta muito desafiadora que você não tenha experimentado na Hunter.

antes como recrutador Sim. Então, sim, eu provavelmente,.

uma coisa que eu também vi que ressoa um pouco com a sua situação é que às vezes muitas organizações simplesmente tomam decisões aleatórias, tomam decisões a partir da perspectiva de corte de custos. E eu vi isso também impactando o recrutamento interno e a aquisição de talentos.

empregos em organizações onde eles sentem que não precisam de experiência, eles podem simplesmente gerenciá-los usando tudo o que há. Só preciso colocar um anúncio no LinkedIn ou em outras plataformas de procura de emprego e eu.

será capaz de fazer isso Então é uma mistura daquilo que eu também experimentei E às vezes.

devido à interrupção, também vi alguns empregos moldarem e é aí que provavelmente o que Alex disse está se espalhando e ter conversas dentro da indústria e dentro de sua rede provavelmente pode lhe dar funções adjacentes que são adequadas e você tem habilidades transferíveis como tecnologia está mudando Então essa é um pouco da minha perspectiva que eu vi.

É difícil, mas essa é uma maneira de abordar a questão. Ok, deixe-me acrescentar algo ao que você diz, ok.

Posso ser muito bom em gerenciamento de serviços que faz parte de um gerente de projetos. Ok, mas o.

o empregador queria que você fizesse um projeto do início ao fim. Então, é um problema de conjunto de habilidades ou.

problema de experiência ou é uma mentalidade de pessoas ou de recrutador? Então, essas são poucas vezes porque, como quando aplicamos uma função a um recrutador, eles apontarão ABC Se a sua função.

mede certa porcentagem para contatos de Cingapura, 70% pelo menos você não ganha 70% na fronteira atual, você está fora da fila, a menos que esteja no mesmo setor.

E o próximo aspecto é que eles querem desenvolver uma habilidade como mencionei anteriormente, estou em uma prestação de serviços de gerenciamento de serviços que faz parte do gerente de projetos, mas eles querem que você seja um gerente de projetos do início ao fim. através do gerenciamento de projetos padrão.

curso no PMI, você está fora porque nunca passou nessa certificação Então é questão de papel.

Legal, acho que podemos se você estiver bem, realmente vamos dar Alex.

Sim, passo a audiência para ele porque estou levantando todas essas questões para ele como recrutador.

porque não tenho a chance de falar com a maioria dos recrutados ou com toda a minha preocupação Então ele é o.

melhor pessoa para falar comigo para responder tudo isso S durante a apresentação Desculpe, Alex.

Definitivamente, realmente. Talvez algumas de suas perguntas possam ser respondidas à medida que avançamos com o.

tópico também Ok, vou me colocar por enquanto.

Na verdade, algumas das dicas, alguns dos pontos que você estava falando, realmente, nós vamos falar sobre isso. Vamos abrir um espaço muito bom para debates.

Então é interessante que você já esteja fazendo algumas perguntas, vou tentar ir bem rápido.

sobre os pontos que você levantou Ok, então você falou sobre o motivo de deixar a pergunta.

Você falou sobre a questão de habilidades versus expectativas com clientes que estou apenas resumindo.

decisões de longo prazo, tomando decisões curtas, tanto do ponto de vista do candidato quanto da organização quando se trata de contratação. Então, tentarei apenas dar minha opinião, compartilhar minha opinião sobre os três.

eles Perguntam sobre o motivo da saída Então nós, headhunters, normalmente fazemos essa pergunta.

porque, novamente, trabalhamos com organizações Sempre que tentamos persuadi-las a entrevistar um determinado.

candidato, se eu não souber qual é a sua situação, mas se ele vir coisas mais curtas do que seria ideal para ele, ele fará essas perguntas. Então, precisamos estar prontos para explicar,.

ei, Billy ou meu candidato tinham bons motivos para deixar a organização e tinham bons motivos. Normalmente, é importante realmente tentar ouvir ativamente o.

pessoa que está falando com compreensão de seus motivos porque motivos profissionais podem ser motivos pessoais Depende da perspectiva da pessoa Então, na minha perspectiva ou na minha opinião,.

Às vezes farei essas perguntas com a intenção de realmente tentar entender como.

a pessoa, como o candidato toma decisões Mas é claro, não de forma conflituosa,.

apenas como parte da conversa, talvez, por que você deixou o emprego é uma questão que pode.

faça o candidato sentir, ok, vou entrar em modo defensivo e ser atacado.

Provavelmente não como uma pergunta dessa forma, mas, indo direto ao ponto, esta informação,.

dependendo dos casos, é bom sabermos algo Habilidades versus expectativas E eu acho.

Eu tenho um exemplo muito bom para vocês, para o mundo, etc. Então falta habilidade, né? E isso significa. pessoas inteligentes tomam decisões com base no aprendizado e no crescimento.

Certo E vejo clientes que oferecem às pessoas a oportunidade de assumir cargos.

Eles não são 100% especialistas, mas devo dizer que estes são os melhores empregadores Estes são os empregadores.

que estão ganhando o jogo dos talentos Ok, falarei mais sobre isso E claro, infelizmente,.

nem todos os empregadores entendem o mercado de recrutamento, o mercado de capital humano tão bem quanto os melhores. Certo Isso faz parte do meu trabalho, certo, tentar persuadir os clientes.

que trabalham com eles, eles precisam adotar as melhores práticas em seu mercado de campo. E, finalmente,.

quando se trata de decisões de curto prazo, concordo com você. E quando se trata de.

fazer empregos ou oferecer ou contratar, principalmente quando se fala em posição estratégica para organização, pensar no curto prazo é, digamos, um erro Falaremos mais sobre isso.

E voltando à nossa tendência de trabalho remoto, certo? Só vou ter certeza de que estamos todos trabalhando remotamente na noite seis. Sim, então você deveria nos ver como um.

Acho que estamos no slide cinco Sim, porque estou vendo que as luzes não estão se movendo.

Sim, ainda estamos em cinco de 19.

Agora está bom? Não, ainda estamos em cinco de 19, consegui movê-lo.

Sim, são seis agora Sete, seis, sete, seis Ele continua se movendo Sim.

Sim, voltando ao trabalho remoto, configurações da placa, etc. O que estamos vendo é.

muitos empregadores estão tentando fazer com que seus funcionários voltem ao escritório. Esta é uma tendência crescente.

Muitos clientes estão vendo uma queda nas vendas e estão associando isso a si mesmos, não conseguindo ver o que seu pessoal está fazendo ou o trabalho híbrido ou o trabalho em casa, não sendo o ideal para comprar vendas. São quantos clientes eu tenho Este é o pensamento.

muitos clientes que tenho Como eles reagem à incerteza, trimestres maiores, períodos maiores.

das vendas do ponto de vista comercial Mas o fato é que eles estão lutando.

Conheço muitos mercados, muitos, muitos mercados. Posso pensar nas Filipinas, posso pensar.

Austrália, posso pensar nos EUA, onde um empregador deseja que a pessoa trabalhe no escritório cinco dias por semana, terá grandes dificuldades. Contrate a melhor pessoa para o.

melhor Mesmo que a empresa pretenda contratar alguém para trabalhar no escritório três,.

quatro vezes por semana, será uma oposição de desvantagem em geral.

A realidade é que o escritório global do século permanece com 50% da lei pré-pandemia.

Os escritórios estão tão lotados quanto antes de tudo começar.

E eu vejo muitas conversas e tenho muitas conversas que infelizmente não podem avançar porque um empregador ou um candidato são muito, muito firmes sobre a configuração do seu trabalho E há uma incompatibilidade aí e a conversa não pode avançar.

Então esse é definitivamente um tema super em alta e relevante hoje em dia.

E voltando ao compartilhamento de Satish, o que vejo também é que a opção híbrida é normalmente a mais saudável porque há tarefas que são melhor realizadas no escritório..

para ser muito justo Depende da função também.

Você pode fazer muitas coisas em casa, mas falei com candidatos meus que me disseram que tive um período em que tive que trabalhar totalmente em casa e sinto que estava sendo ainda mais produtivo.

Mas você sabe o que? Eu não estava necessariamente mais feliz, não estava necessariamente me divertindo mais.

Certo? Então eu acho que quando falamos sobre a linha, quando falamos sobre sucesso, falamos sobre longo prazo porque sustentabilidade Deveríamos estar falando sobre pessoas que estarão aqui no longo prazo.

e entregar resultados, não apenas entregar resultados e não esgotarmos isso.

Passamos um ótimo ano comigo e é isso.

Estas são algumas reflexões sobre o trabalho remoto, que é definitivamente um tema chave hoje em dia.

Então, o segundo, sim, temos Michelle.

Sabe, eu só queria compartilhar que acho que o que aconteceu também é que você está trabalhando em casa, então você tem seu próprio escritório em casa, certo? E agora você volta e está em um cubículo novamente, ou você está em um ambiente que você acabou de compartilhar E se você puder voltar porque você.

tiver esse nível de autoridade para ter seu próprio escritório, você pode ficar bem.

voltar e ficar sentado ao lado das pessoas, a menos que você goste disso, pode ser difícil quando você está sozinho em casa.

Sim.

Absolutamente.

Olha, e acho interessante para mim compartilhar que converso com muitos clientes.

E claro, há exceções.

Existem empresas que lidam com muitos dados sensíveis e há pessoas para estar no escritório.

Há coisas que precisam acontecer no escritório.

Há coisas que, como alguém compartilhou anteriormente, há empresas que não podem permitir que os funcionários trabalhem juntos no escritório.

Então eles precisam trabalhar porque são descentralizados e têm infraestrutura suficiente.

Então há exceções.

Mas converso com muitos clientes que estão lutando com isso, o conselho que dou a eles é quase sempre o mesmo.

O conselho que dou a eles é baseado na minha experiência.

A melhor coisa que você pode fazer é concentrar seus esforços em fazer com que as pessoas queiram ir ao escritório o máximo possível..

E isso está de volta ao ponto de Michelle.

Os empregadores têm o desafio de redefinir sua experiência de escritório.

E a realidade é que aqueles que se destacam nisto não só farão com que as pessoas venham mais ao escritório, como também gerarão níveis mais elevados de envolvimento com o seu pessoal e também levarão isso para casa..

Este é um, isso deveria ter sido um direito básico.

Isso deveria ter sido um dado adquirido, mas acho que o que aconteceu na última vez acelerou isso, é um desafio ou é um foco atual de sair e ser uma perspectiva de retenção.

Então a primeira tendência foi o trabalho remoto.

A segunda tendência é a incerteza.

Muitos de vocês estavam falando onde dar certamente é a palavra que contaminará o mercado para vocês mesmos.

Claro que vimos isso, digamos a aceleração da tecnologia no mundo todo, certo? Quaisquer empresas que não necessariamente tinham um modelo lucrativo desde o início começaram a lutar, a conseguir fundos, com fundos crescentes, daí maior é o acelerado, daí outras começaram a ser, ou se alguns aumentos começaram a ser menores.

Daí as expectativas dos candidatos bateram com a realidade, daí houve um certo crash começando no segmento de tecnologia, mas claro que afetou todo o mundo do recrutamento, certo? Então a gente vê isso, a gente vê que clientes e candidatos têm um risco menor de tempo.

Houve um comentário anterior também sobre os candidatos serem mais conscientes na hora de mudar de emprego, porque se você tomar decisões mais curtas, você precisa ingressar logo, você precisa ingressar, certo? Houve um comentário sobre vagas sendo postadas e postadas, novas rodadas de entrevistas sendo feitas do nada, uma rodada extra, etc., certo? Acontecendo com muita frequência.

Houve outro comentário sobre clientes tomando decisões para cortar custos, é a realidade, falarei sobre isso mais tarde.

Então em alguns, quer dizer, exige uma justificativa mais forte, mas eu vi nos últimos seis, principalmente

nos últimos seis meses, certo? Para uma empresa justificar que você é uma contratação, na maioria das vezes, mesmo que seja uma contratação estratégica, essa pessoa precisa ser alguém que seja absolutamente, claro, absolutamente aquele e único que pode preencher a função no mercado se está vindo de fora da organização.

A questão, podemos encontrar alguém em Berlim.

quem não consegue fazer o trabalho, mesmo que não seja nesse nível, é questionado em todo processo de contratação.

Custos e margens passam a ocupar um lugar muito sensível na discussão.

E é isso que vemos.

Vamos com as minhas equipas, só precisamos de fazer mais e melhor.

As pessoas contratam menos, fazemos incerteza, fazemos mensagens globais de, vamos ser conservadores, cortar custos, vamos estar prontos para o que vier, certo? Estamos, e essa é a segunda tendência de estar em um mercado incerto, certo? E para apresentar, digamos a terceira tendência, certo? Eu gostaria primeiro de fazer outro check-up com você.

Eu gostaria de perguntar a você, o que você poderia pensar? E estes são dados de algo que lançamos na Robert Wolters chamado pesquisa salarial.

Então o que fazemos é entrevistar ou fazer perguntas diferentes aos nossos clientes e candidatos.

para coletar dados, ok? Então, isso será baseado em nossa pesquisa salarial de dados.

Eu gostaria de perguntar a você, qual você acha que é o número, a porcentagem de organizações no Sudeste Asiático que estão tendo uma grande preocupação com toneladas de escassez em seu setor.

Então você pode digitar no chat do time, qual é o número que você acha que recebemos quando perguntamos? Milhares de organizações, organizações multinacionais, tipos de organizações, de todos os tamanhos.

Como eles se sentem? Eles estão preocupados com os talentos humanos ou com os justos em seu setor? Você sabe, talentos especializados, é claro, vendas de tecnologia e marketing digital, cadeia de suprimentos, saúde, etc..

Temos 70, 80, 60, 65.

Nossos pensamentos, o Sudeste Asiático, cinco, depois de 65.

É segurança cibernética, é mais cerca de 90 a 95.

Este é um número médio.

Então nossa descoberta, certo? O número que obtivemos é que 90% das organizações no Sudeste Asiático estão muito preocupadas com toneladas de escassez em seu setor.

Isso é muito interessante na intervenção de liberação, né? Você não se sentiu assim.

Acho que é isso que é importante para mim, certo? E esse é o problema que precisamos resolver, certo? É por isso que vamos falar agora de algumas dicas, certo? E alguns truques para procurar emprego.

Temos uma pergunta.

Tinha essa dúvida, eu não sabia.

E 90%, certo? Todas as organizações estão preocupadas com a escassez de mão de obra qualificada.

Então, penso no compartilhamento de Willi.

Acho que a ideia é como podemos ter certeza de que estamos conectando nossas habilidades com a organização certa? Tem necessidade deles? Porque é quase certo que haverá organizações que precisarão de nossas habilidades.

Estamos tendo as conversas certas com as organizações certas? Acho que é provavelmente daí que pode vir a frustração, mas acho que a boa notícia é que sim, há incerteza.

Sim, houve outra aceleração, mas estamos em um mercado muito movido por aço e doces.

É apenas um caos louco.

Às vezes você pode não ver as melhores práticas em alguns empregadores.

Você pode ver os empregadores tomando decisões de curto prazo.

Você pode ver os empregadores arcando com os custos, mas isso não representa um espectro de.

Pode ser um pouco mais difícil do que há seis meses.

Absolutamente.

Mas temos muitos motivos para estarmos otimistas, certo? É um facto que 90% das organizações estão preocupadas, e estão muito preocupadas, com a escassez de competências e talentos no seu setor..

Vá em frente.