

El 90% de las organizaciones están preocupadas por la escasez de personal cualificado.

Entonces, volviendo a lo que dijo Willy, creo que la idea es ¿cómo podemos asegurarnos de que estamos conectando nuestras habilidades con la organización adecuada? Porque es casi seguro que habrá organizaciones que necesitarán nuestras habilidades..

¿Estamos teniendo las conversaciones adecuadas con la organización adecuada? Creo que probablemente de aquí puede venir la frustración..

Pero creo que la buena noticia es que sí, hay incertidumbre..

Sí, ha habido otra aceleración, pero estamos en un mercado muy quieto y altamente impulsado. Es simplemente un caos loco. A veces no se pueden ver las mejores prácticas en algunos.

empleadores Puede ver a los empleadores tomando ciertas decisiones. Puede ver a los empleadores obteniendo.

cuesta, pero en realidad no representa, ya sabes, podría ser un poco más difícil que hace seis meses Absolutamente.

Pero tenemos muchas razones para ser optimistas, ¿verdad? Sólo el 90% de las organizaciones están preocupadas o muy preocupadas por la escasez de habilidades y talento en su sector..

Entonces, la escasez de talento es la última fortaleza de las tres que quería compartir con ustedes hoy..

La mayoría de las organizaciones están preocupadas por esto. Esto es el Sudeste Asiático, por supuesto. Números.

Será diferente para las regiones, pero es un 90%..

Es un 90% El reclutamiento sigue siendo un juego de dos vías Siempre que vemos que la organización no está.

una buena opción para nosotros, realmente necesitamos entender que, especialmente, somos profesionales capacitados y especializados, vamos a tener oportunidades de hablar con empleadores que sí necesitan nuestras habilidades y potencialmente tienen una mejor cultura que la que estamos buscando. creo que esto es.

un mensaje poderoso.

Juego de dos vías Y muchas veces la demanda cobra vida Esto significa que hay más demanda de.

contratar un tipo específico de perfil que ese tipo de perfiles específicos en sí mismos..

Recuerdo que cuando trabajaba en Vietnam, trabajaba con una empresa de nube muy famosa..

les ayudó a formar todo su equipo de ventas en Vietnam. Y creo que realmente este es un.

Ejemplo interesante basado en lo que compartes. Tengo que contratar a su equipo de ventas, que vende la nube..

soluciones de diferentes tipos, y tengo que contratar a todo el equipo de preventa.

En aquel entonces Vietnam era un mercado en desarrollo. En aquel entonces había casi no especializados..

profesionales de preventa en el ecosistema de la nube en Vietnam No hubo muchos definitivamente.

Tuvieron que ser muy creativos a la hora de formar el equipo. Muchos de los miembros de preventa.

Los miembros de este equipo, que nuevamente es una organización multinacional famosa y exitosa, fueron arquitectos de soluciones que tenían la capacidad de hablar de negocios y hablar con los clientes y tenían el deseo, el interés y la curiosidad de hacerlo. Y es por eso que obtengo estas reglas 70-30..

Algo que les digo a mis clientes y creo firmemente en el hecho de que aquellos empleadores que sigan estas reglas 70-30 ganarán la guerra del mercado. Se trata de talento, se trata de contratar a los.

mejores personas para su negocio, se trata de obtener una ventaja competitiva Y estos, si es.

Explicado desde una perspectiva numérica, parece un argumento muy difícil de negar, ¿verdad? Si tienes más demanda en el mercado para contratar un tipo específico de perfil, entonces hay cantidad de perfiles de ese tipo en el mercado. Y si quieres contratar a los mejores, a los mejores..

Estarán interesados o van a tomar decisiones impulsadas por el crecimiento, impulsadas por el aprendizaje, impulsadas por la exposición, impulsadas por las oportunidades, ¿verdad? Porque las mejores personas aman lo que hacen, ¿verdad? Los mejores artistas, los mejores contribuyentes, les apasiona lo que hacen. Por lo tanto,.

Mi consejo para los clientes, lo que estoy viendo, ya sabes, los clientes van a ganar la batalla cuando se trata de talento es contratar personas que alcancen el 70% de los puntos, de los puntos, sus necesidades en la descripción de su trabajo son falta el otro 30% Y simplemente cerrar la brecha No lo hagas.

simplemente omita Estas son aquellas personas sabias y con creencias alineadas con la suya como organización..

y viceversa Incluso si contratas a alguien que cumple al 100% con la descripción de tu trabajo, no significa.

garantiza el éxito, ¿verdad? Cuando hablo con clientes, les digo que quiero hablar con ustedes dentro de un año y quiero que mi candidato siga trabajando con ustedes y esté muy feliz. Esto no puede suceder si contrata a alguien que ha hecho todo. él va a estar haciendo.

contigo en ese rol No aprenderá mucho No crecerá.

¿Y sabes qué? Conozco a tanta gente, a tantos candidatos que aceptaron una oferta más baja en términos de compensación financiera cuando el empleador estaba empezando a contratarlo..

Incluso si no era un candidato perfecto para la descripción, era una muy buena falsificación e iba a estar expuesto a un 30% de tareas que nunca había hecho antes. Fue muy interesante..

Hablo con ellos, con directores ejecutivos, jefes regionales de corporaciones, directores de recursos humanos, lo que sea.

Algunas personas están felices de seguir, otras no, pero no he encontrado a nadie que lo haga..

ser, eso no está bien No tiene sentido Hablar con gente del más alto nivel.

de a, o breakers, entonces, volvamos a las decisiones a corto plazo, ¿es usted lo suficientemente audaz como

empleador para tomar decisiones a largo plazo y apostar? ¿Para las personas adecuadas en la cultura adecuada? En caso afirmativo, estarás por delante de tus competidores. Si no, tendrás más dificultades..

Creo que esta es una tendencia muy interesante para compartir con ustedes. Espero que esto les ayude mejor..

entender lo que está pasando en los mercados en este momento ¿Alguna pregunta sobre esto? Alguna idea,.

¿tipo? Alex, tal vez podamos continuar con las diapositivas, considerando el tiempo. Claro, gracias..

usted Hablemos de búsqueda de empleo Vamos a estar ultimando con esto mucho.

¿A qué te resulta más difícil llegar en términos de rostros dentro del proceso de contratación? ¿Está consiguiendo una entrevista? ¿Está acertando en la entrevista? ¿O está recibiendo la oferta, la oferta adecuada? De estas tres caras dentro del proceso de contratación con las que tienes más dificultades, ¿te gustaría pasar más tiempo en ellas? De los 10 minutos que nos quedan Que bueno ver.

usted Estamos alineados con el 70-30 Y, de hecho, la forma correcta de pensar Conseguir una entrevista.

primero y ser recibido por los reclutadores después de la entrevista sin ninguna respuesta Cualquier otro.

¿pensamientos? No dudes en escribir en el chat para entenderlo, primero consigue una entrevista..

y ser hospedado por reclutadores. ¿Qué es más difícil? Conseguir la entrevista o conseguir.

¿Más allá de esa primera entrevista? Ustedes luchan más con Por favor compartan sus pensamientos en el.

chat Alex, probablemente sea más fácil verbalizarlo que escribirlo Una de las cosas que constantemente.

A veces he luchado con esto, y esta es una mentalidad que quiero desafiar dentro de las organizaciones, si pasas por múltiples rondas y por alguna razón no encajas bien..

dijeron, no duden en solicitar comentarios. Y cuando soliciten comentarios,.

todavía recibes esa retroalimentación estandarizada de que había muchos empleados y muchos candidatos allí. Ese ha sido un momento muy desalentador para mí. Como, ¿realmente estás?.

¿Está interesado en brindarme comentarios constructivos? ¿O fue simplemente un ejercicio de tic-tac y movimiento para ti? ¿Michelle? Una cosa que descubrí es que he tenido situaciones en las que tuve muchas, muchas entrevistas, nueve, por ejemplo, y luego, a la novena, deciden que debo postularme para otra cosa. Así que hay que tener cuidado. lo que estás compartiendo porque.

En la novena entrevista podrías parecer como si estuvieras solicitando un puesto de scrum master..

rol, pero ahora piensan que necesitas ser el director del departamento. Así que tienes que.

piensa en qué es lo que estás solicitando y asegúrate de concentrarte en eso porque si compartes que tu amor es ser director de PMO, eso es lo que he sido en mi pasado, ¿verdad? Pero también puedo ser director de proyectos. Bueno, hay dos roles muy diferentes..

Así que tengo que saber qué es lo que estoy solicitando y asegurarme de mantenerme concentrado en eso o estoy confundiendo al entrevistador. Sí. Buen punto. Así que solo diré si estás buscando..

para recibir retroalimentación o se espera que usted sea el líder para recibir retroalimentación y no lo es, no

depende de usted Está en la otra parte Realmente no se sienta mal por ello La razón es para.

Por cualquier motivo, no hay una idoneidad en términos de obtener todos los puntos de la descripción del trabajo, ya que los empleadores buscan el cien por ciento de la idoneidad, lo cual no es la mejor práctica..

Están tomando decisiones en cascada. Están seguros de que están tomando ciertas decisiones..

fuera de la nada y no se comunican de manera efectiva, lo cual es una mala experiencia..

lo cual es negativo a largo plazo. Y las empresas no se sienten mal por ello. Alguien más se lo merece..

tus habilidades, merece tu aporte Ten paciencia también A veces veo desde el.

Por dentro, ¿cómo es el proceso? A veces, las empresas necesitan que muchas partes interesadas estén alineadas y que lo intenten y estén de acuerdo con seguir adelante con el siguiente paso que puede tomar mucho tiempo..

Todo está bien Lo veo Sé que todo está bien porque conozco a mi cliente Sé que está.

¿Qué es lo que hacen? Pero desde una perspectiva cortante, puedes tener algunos problemas, ¿verdad? Qué.

Seguir es llegar a la cima. Así que ten paciencia. Ellos no vienen a ti. Probablemente no lo hagan..

Te mereces Lo siento, porque si no encajas bien, al menos deberías ser importante..

Porque esto no va a suceder. Gracias..

Hugh, levantaste la mano. ¿Tienes alguna pregunta o tu pregunta fue respondida?.

Oh, estás en silencio. No podemos escucharte. O tal vez si todavía tienes desafíos, ponlo..

en el chat. Sí, puedes escribir. Algunas cosas para conseguir una entrevista..

No voy a inventar la rueda aquí mismo, pero espero que ayude Venta social Elige tu.

Invierte en el canal. Lo que quiero decir aquí es que vas a aplicar LinkedIn..

para aplicar en cualquier otra plataforma. Asegúrate de que se vea bien. Asegúrate de estar resumiendo..

los puntos correctos de su carrera, las historias de éxito correctas, etc. En segundo lugar, dónde se encuentra su investigación..

iba a ser que conseguí mi trabajo en Robert Walters y realmente quería mudarme a Vietnam..

Tenía muchas ganas de reclutar es mi pasión. Tenía muchas ganas de hacer lo digital porque es.

también mi pasión. Así que enumeré tres empresas que pensé que eran más interesantes después de hacer.

algunas investigaciones que estaban operando en Vietnam haciendo reclutamiento. Hice mi investigación y entendí.

quiénes eran las partes interesadas adecuadas a las que contactar. Y envié un correo electrónico muy específico en este.

caso Luego les envié un correo electrónico compartiendo mi solicitud compartiendo mi CV, explicándoles, por supuesto,.

adaptando mi mensaje a cada uno de ellos Esto es muy importante Hiper personalización.

Jugándolos ¿por qué? ¿Qué quiero? ¿Por qué creo que podría aportarles un gran valor? Y así fue como conseguí el trabajo en el que no tenía experiencia fuera de Europa..

palo vietnamita, por supuesto No había ninguna prueba de que pudiera hacer un buen trabajo Así es como tengo una entrevista.

Eso dice mucho de alguien que está motivado, etcétera..

Siempre diviértete, conéctate y sé un donante..

Entonces creo que este punto se refiere al hecho de que no debes conectarte con la gente solo cuando estás intentando conseguir una entrevista..

Siempre debes conectarte con personas que te interesen y que te den curiosidad..

Necesitas conectarte con personas que te interesan.

No sientes curiosidad por lo que hacen, ni te apasiona especialmente..

No dejes de conectarte con personas que te interesan.

Estos medios les vas a dar, les vas a hacer favores porque quieres, porque lo estás disfrutando, porque te gusta..

Quieren o consiguen eso.

Te referirán, te recomendarán ir estos días..

Tan sencillo como eso.

Por eso digo que reclutamiento es venta y para terminar.

Luego, para tener éxito en la entrevista, algunos consejos o sugerencias muy breves, céntrate en contar historias..

De todas mis historias de éxito, como candidata, como empleada, ¿cuáles serían de mayor valor para esta empresa? Esta preparación es absolutamente clave..

Y asegúrese de idear estos de manera proactiva.

No esperes hasta que el reclutador o el headhunter o el empleador te pregunten, oye, cuéntame más sobre tu desempeño..

¿Qué hiciste bien en esta empresa? ¿Eres un buen intérprete? Porque esto es lo que la gente quiere saber, ¿verdad? ¿Va a obtener resultados en términos de contenido organizacional, en términos de motivar a su gente, en términos de resultados desde una perspectiva, etcétera? No olvides los hechos.

No olvides el impacto, es decir, esa historia de éxito..

¿Cuál fue el resultado? ¿Cuál fue el resultado positivo? ¿Cuál fue el resultado positivo que pudo aportar a su organización? Esto puede ser intentar usar números, intente usar historias muy basadas en hechos aquí..

Pudimos aumentar el tamaño de la cosa gracias a esta iniciativa..

Pudimos reducir costos..

Pudimos aumentar las ventas..

Pudimos tener una mejor tasa de clics.

Pudimos lanzar un proyecto en un corto período de tiempo..

Pudimos tener una satisfacción del cliente muy alta..

Siempre es una forma de cuantificar el impacto de tus casos de éxito..

Y finalmente, transparencia.

Esto está tomando mis apuestas aquí..

Pero mi opinión personal es que cuanto más transparente seas en la entrevista, mejor..

Porque nadie tiene toda la razón.

Nadie está absolutamente equivocado.

Hay mejores y peores ajustes de una cultura candidata a adaptarse.

Y se supone que ese ajuste no debe suceder.

Al menos estarían siendo genuinos y transparentes..

Son genuinos normalmente..

A la gente le gusta lo genuino.

Incluso voy a sacar el salario.

Este es mi consejo personal..

Sé que probablemente no sea el consejo más aceptado en todo el mundo..

Tienes todo el derecho del mundo a pedir un aumento salarial del 100% si es lo que necesitas merecer o si es lo que crees que quieres conseguir por hacer el camino que vas a presentar..

¿Sí, Manthan? Hola, Alex.

Una cosa que probablemente quiera compartir de mi experiencia, que realmente me ha ayudado, es que, especialmente cuando vas a entrevistas en persona, cuando estoy en la recepción me propongo presentarme a la persona de la recepción. y tener una conversación con ellos.

Porque nueve de cada 10 veces se aprende un poco más interactuando con la persona de recepción.

Y a veces son parte del proceso de contratación y no lo sabes..

Así que no ignores a nadie que conozcas durante el día si vas a la entrevista y sé tu mejor versión de ti mismo..

Eso me ha funcionado mucho.

El súper consejo.

Hablé con muchos jefes que tuve, jefes míos que hace mucho que no contratan y son superestrellas..

Pero díganme si la persona es amable con la recepcionista ya es empezar con un muy buen pensamiento..

La persona trata muy bien a la recepcionista..

Eso es bueno.

Creo que teníamos otra pregunta..

Y nunca sabes quién es, nunca sabes si la recepcionista te va a preguntar.

Le pregunto a mi recepcionista cuando alguien viene a entrevistar..

Le pregunto, ¿cómo te sentiste con respecto a esta persona? yo hago eso.

¿Sabes? Entonces sí, Greg..

Sí, solo iba a decir, una de las cosas en las que también hay que pensar es en no hacer lo mismo de siempre, lo mismo de cada entrevista a la que vas..

Reciba comentarios y experimente.

Es descubrir qué es lo que funciona para ti porque no hay una sola cosa que funcione para todas las personas..

Entonces se trata de, si no consigues la entrevista, úsala como una experiencia sobre qué puedo hacer la próxima vez..

Absolutamente.

Cuando las cosas no van bien, aunque exista la posibilidad, no somos nosotros los principales culpables, ¿verdad? Uno en todo el recorrido, en el camino directo..

La mentalidad de decir, oye, ¿qué podría hacer mejor la próxima vez? ¿Qué podría hacer diferente? ¿Podría obtener alguna información de alguien que haya tenido éxito en hacer esto? Siempre será la mentalidad de, oye, no depende de mí..

Y ni siquiera voy a pensar en qué puedo hacer mejor..

Ese es un muy, muy buen punto..

Entonces seguimos con la etapa de oferta, ¿verdad? De nuevo, se trata de salario..

Se trata de cifras, ¿verdad? Creo que deberíamos hacernos la pregunta.

por lo mucho que estoy feliz de hacer.

Conozco gente que haría algo casi gratis si no pudiera permitírselo..

Conozco algunas personas que estarían muy felices de conseguir un pagador para realizar ciertos trabajos..

Y conozco a algunas personas que no pueden pagar o no hacer un trabajo, no recibieron el doble de salario..

Y todo está bien, siempre y cuando tengas tus puntos bien fundamentados, argumentados y comunicados, y seas genuinamente transparente, está perfectamente bien..

Esta es mi opinión, la opinión que me he construido en mis años de experiencia haciendo esto..

Y he convencido a clientes para que le paguen a alguien que lo merece mucho más que el promedio del mercado..

He visto candidatos aceptando pagos y teniendo mucho éxito en el trabajo que aceptaron..

Creo que es bueno compartir esto para que todos ustedes tomen conciencia..

Gracias a todos por quedarse 10 minutos más..

Sí, Alex, solo estaba preguntando si todos están bien..

Estamos a la vez, pero deberían ser de 5 a 10 minutos..

Si todos están bien, sería genial..

Lo aprecio.

Lo lamento.

Gracias.

Me gusta el tema, por lo que puede durar más de.

Cuando se trata de negociar nuevamente, simplemente sienta el caso fuerte y colaborativo, ¿verdad? Creo que es muy importante no sólo desarrollar tus ideas y comunicarlas poderosamente, sino también demostrar que estás ansioso por aceptar el trabajo si se cumplen esas condiciones, ¿verdad? Isha estaba hablando de esto, somos animales sociales, ¿verdad? Estamos construyendo relaciones, construyendo informes..

No queremos arruinar el potencial de una gran oportunidad laboral porque no estamos poniendo la cara adecuada en la fase de negociación, porque no estás configurando la herramienta adecuada, porque estás rompiendo informes con una persona que podría ser nuestro jefe y colega. , ¿bien? Entonces si quieres el trabajo, porque si estás negociando y no quieres el trabajo, probablemente no estés haciendo lo correcto, ¿verdad? Si quieres el trabajo y están negociando, está completamente bien..

Hágalo de manera amigable y sus posibilidades de éxito serán mayores..

Mi servicio también es el de alguien que muchas veces negocia en nombre de mis candidatos, ¿verdad? Realmente hago una diferencia cuando le hago saber al cliente después de que estamos negociando que al

candidato realmente le gusta el proyecto, que realmente las cosas pueden traer un impacto positivo, etcétera, en lugar de si le digo, oye, esto es lo que los candidatos están pensando..

Así que asegúrate de aplicar esto tú mismo..

Siempre pienso a largo plazo.

Creo que hablamos mucho sobre esto..

He visto historias de personas que aceptan trabajos solo por un gran rango de AE, no necesariamente por la moda, y difícilmente está alineado con los sabios, etc..

Estas historias son historias cortas..

Siempre habrá alguien que no podrá hacer más..

No es un proyecto muy bonito, no es un término muy bonito..

si, eso existe.

¿Pero es eso, nuevamente, éxito? ¿Eso es sostenibilidad a largo plazo? No precisamente.

La permanencia promedio es muy corta cuando las personas toman decisiones.

Solo uno.

Creo que el sistema del cerebro no sigue.

Debería ser.

Simplemente cumpliendo esas innovaciones.

Si ese es el caso, tal vez eso pueda marcar la diferencia..

Pero aún así, si no te gusta lo que vas a hacer, probablemente te sentirás así..

Y finalmente, ¿qué tendencias vemos que se están construyendo? Podemos esperar que esto continúe en los próximos meses y años..

Entonces, en primer lugar, debido a estas obsesiones, por optimizar la reducción de costos, etc., estamos viendo en este momento que se están construyendo muchos centros de excelencia y centros de servicios compartidos..

Entonces hablo personalmente en Filipinas..

Hablo todas las semanas con los directores generales de la empresa..

Quiero ver sus funciones que no generan ingresos normalmente..

Puede ser su función tecnológica..

Puede ser su función de adquisiciones..

Puede ser su función financiera..

Lo tienen extendido por todo el mundo..

Y ellos dirán, está bien, toma esto y lo vamos a poner en dinero..

Contamos con un centro de servicios compartidos donde, por supuesto, India es el principal capital de servicios compartidos..

Tenemos mucha gente en el mundo..

Y creo que también tenemos a Malasia, bueno, son súper fuertes en servicios compartidos..

Tienen una serie de características, como zona horaria, dominio del inglés, costos laborales, habilidades laborales y relaciones comunitarias, y así llaman a las suyas, etcétera..

Cada semana vemos muchas cosas que se comparten como centro..

Centros de excelencia, optimizando el talento, construyendo mejores prácticas a partir de un equipo centralizado que está difundiendo las prácticas hacia la organización..

Si se hace bien, hemos visto un enorme éxito..

Creo también, creo.

En segundo lugar, la agilidad es un factor de éxito..

En el mundo en el que estamos se habla mucho de optimización.

Pero tenemos que seguir construyendo.

Necesitamos hacer las cosas más baratas, pero tenemos que hacerlas..

Porque muchos mercados no están viendo una aceleración muy grande, y se debe más a la incertidumbre, el ruido, las direcciones generales, etcétera..

Las razones por las que toman estas decisiones.

La agilidad es un factor fundamental en todas las funciones..

Eres un profesional de las finanzas y tienes la capacidad de detectar el desperdicio de energía al crear nuestros informes..

Estos serán el tipo de habilidades que ahora mismo son absolutamente difíciles..

Eres un profesional de recursos humanos..

Está viendo una falta de estructura organizacional, eficiencia y una falta de planificación de sucesión que podría resultar en pérdidas de dinero en el futuro..

Estos son los juguetes de los que muchas empresas están muy interesadas en hablar.

Esto implica innovación, eficiencia, delegación efectiva, pensamiento de arriba hacia abajo..

Todo esto se enseña y se comparte aquí en la empresa, en la universidad y en la cultura general..

Y por último, pero no menos importante, lo que estamos viendo es que tenemos algunos mercados que son mercados avanzados..

Tenemos algunos mercados que son mercados en desarrollo..

Estamos viendo una localización del mercado real..

Mercados como Vietnam, al igual que mercados como Filipinas, están cada vez más interesados en contratar locales sólo para sus roles de liderazgo..

Hay dos razones, en mi opinión, para esto..

Primero, la educación se ha desarrollado enormemente en estos países, por lo que hay profesionales muy bien educados a nivel local con experiencias muy interesantes que pueden hacer el trabajo tan bien como un extranjero..

Dos, tenemos mucha gente que regresa a casa..

Tenemos muchos vietnamitas que desarrollan su carrera en otros lugares en un mercado muy avanzado en los EE. UU., Singapur y Europa. Su nombre es.

Conozca quizás más tecnología de vanguardia, una gran exposición al cambio cultural y la gestión de partes interesadas..

Vuelve ahora, habilidades que pueden aportar..

Es una combinación perfecta entre habilidades de comprensión locales e internacionales..

Estamos viendo mucho de esto.

Al mismo tiempo, hay escasez.

Esto significa que las personas curiosas que se mueven, que reúnen experiencias de muy diversos orígenes, habilidades, etc., normalmente serán el doble de interesantes, porque pueden comprender las costumbres locales de la región, de diferentes países, al mismo tiempo. tener que interactuar.

Esto es lo que estamos viendo.

Este es un desafío que debes intentar recuperar..

Y esto es todo en términos del final..

o búsqueda de empleo, tendencias del mercado, y espero que haya sido útil para ustedes, pero me encantaría, si el tiempo lo permite, no estoy seguro. Si alguien tiene alguna pregunta, no dude en conectarse conmigo..

Estaré muy feliz de poder ayudarte con cualquier cosa que creas que pueda hacer..

Este es mi código QR de LinkedIn. No dudes en conectarte y.

alguno de ustedes ¿Alguna pregunta, algo que quieran preguntarme?.

Gracias Alex por esta maravillosa sesión. Brindó muchas ideas, sugerencias y sugerencias..

para todos los participantes, incluidos nosotros. Esto definitivamente ayuda a tener en cuenta.

seguir adelante cada vez que volvamos a ese espacio de reclutamiento.

Muy, muy feliz de estar aquí. Gracias por invitarme chicos..

Gracias, Michelle, Coris, Mantan, Greg, Eric por hacer posible esta sesión..

Gracias a todos los participantes por estar un poquito más. No queremos acortar el tiempo..

discusión Esa es la razón por la que nos adelantamos 10 minutos. ¿Alguna pregunta? No dudes en comunicarte con Alex..

Maravillosa presentación gracias..

Gracias a todos. Nos vemos en nuestros próximos grandes eventos y tenemos unos fantásticos.

cosas alineadas Lo siento, una pregunta para Alex. ¿Estará disponible esta diapositiva o el video?.

disponible en el grupo? Sí, de verdad, traduciremos y pondremos la grabación a disposición en varios idiomas, probablemente en las próximas 24 a 48 horas que estará disponible para usted..

Para una colaboración continua, busque eventos en nuestro portal comunitario y en LinkedIn..

Eso también te dará muchas ideas. Bien, muchas gracias..