

90 % des organisations sont préoccupées par la pénurie de compétences.

Je repense donc au partage de Willys. Je pense que l'idée est la suivante : comment pouvons-nous nous assurer que nous connectons nos compétences à la bonne organisation ? Parce qu'il y aura presque certainement des organisations qui auront besoin de nos compétences.

Avons-nous les bonnes conversations avec la bonne organisation ? Je pense que c'est probablement de là que peut venir la frustration.

Mais je pense que la bonne nouvelle est que oui, il y a de l'incertitude.

Oui, il y a eu une autre accélération, mais nous sommes dans un marché très calme et très dynamique. C'est juste un chaos fou. Parfois, on ne voit pas les meilleures pratiques dans certains.

employeurs Vous pouvez voir les employeurs prendre certaines décisions. Vous pouvez voir les employeurs prendre certaines décisions..

les coûts, mais cela ne représente pas en fait, vous savez, cela pourrait être un peu plus difficile qu'il y a six mois. Absolument.

Mais nous avons de nombreuses raisons d'être optimistes, n'est-ce pas ? Seulement 90 % des organisations sont préoccupées ou très préoccupées par la pénurie de compétences et de talents dans leur secteur..

La pénurie de talents est donc la dernière des trois forces que je voulais partager avec vous aujourd'hui..

La plupart des organisations s'en inquiètent. Il s'agit bien sûr de l'Asie du Sud-Est. Chiffres.

sera différent selon les régions, mais c'est un taux de 90 %.

C'est un 90% Le recrutement est toujours un jeu à double sens Chaque fois que nous constatons que l'organisation ne l'est pas.

une bonne solution pour nous, nous devons vraiment comprendre que nous sommes en particulier des professionnels qualifiés et spécialisés, nous aurons l'occasion de parler avec des employeurs qui ont besoin de nos compétences et qui ont potentiellement une meilleure adéquation culturelle que celle que nous recherchons. je pense que c'est.

un message puissant.

Jeu à double sens Et souvent, la demande prend vie. Cela signifie qu'il y a plus de demande pour.

embaucher un type de profil spécifique que ce type de profils spécifiques eux-mêmes. Donc je.

Je me souviens que lorsque je travaillais au Vietnam, je travaillais avec une société cloud très célèbre..

les a aidés à constituer toute leur équipe commerciale au Vietnam. Et je pense que c'est vraiment un.

exemple intéressant basé sur votre partage, je dois embaucher leur équipe commerciale, vendant du cloud.

solutions de différents types, et je dois embaucher toute l'équipe de prévente.

À l'époque, le Vietnam était un marché en développement. À l'époque, il existait des marchés quasiment

généralistes..

professionnels de l'avant-vente dans l'écosystème cloud au Vietnam Il n'y avait certainement pas beaucoup de.

Ils ont dû être très créatifs sur la façon de constituer l'équipe. Un grand nombre de membres avant-vente.

de cette équipe, qui est encore une fois une organisation multinationale à succès célèbre, était un architecte de solutions qui avait la capacité de parler affaires et de parler avec les clients et avait le désir, l'intérêt et la curiosité de le faire. Et c'est pourquoi j'obtiens ces règles 70-30..

C'est quelque chose que je dis à mes clients et je crois fermement que les employeurs qui suivent ces règles 70-30 gagneront la guerre du marché. Il s'agit de talents, d'embauche.

les meilleures personnes pour leur entreprise, vient à gagner et à obtenir un avantage concurrentiel. Et ceux-ci, si c'est le cas.

expliqué d'un point de vue numérique, semble être un argument très difficile à nier, n'est-ce pas ? Si vous avez plus de demande sur le marché pour embaucher un type spécifique de profil, alors il y a un certain nombre de profils de ce type sur le marché. Et si vous voulez embaucher les meilleurs, les meilleurs.

vont être intéressés ou vont prendre des décisions motivées par la croissance, motivées par l'apprentissage, motivées par l'exposition, motivées par les opportunités, n'est-ce pas ? Parce que les meilleurs aiment ce qu'ils font, n'est-ce pas ? Les plus performants, les meilleurs contributeurs, ils sont passionnés par ce qu'ils font..

Mon conseil aux clients, ce que je vois, vous savez, les clients vont gagner la bataille en matière de talents, c'est d'embaucher des personnes qui atteignent les 70 % des points, des points, leurs besoins dans votre description de poste sont il manque les 30% restants et comble juste le fossé..

sautez simplement. Ce sont ces personnes sages et dont les convictions correspondent aux vôtres en tant qu'organisation..

et vice versa Même si vous embauchez quelqu'un qui maîtrise à 100 % votre description de poste, ce n'est pas le cas..

garantir le succès, non ? Lorsque je parle avec des clients, je leur dis que je veux vous parler dans un an et que je veux que mon candidat travaille toujours avec vous et qu'il soit très heureux. Cela ne peut pas arriver si vous embauchez quelqu'un qui a tout fait. il va faire.

avec vous dans ce rôle, nous n'apprendrons pas grand-chose, nous ne progresserons pas..

Et tu sais quoi? J'ai tellement, je connais tellement de gens, tellement de candidats qui ont accepté une offre inférieure en termes de compensation financière. Là où l'employeur commençait à l'embaucher.,

même s'il n'était pas un parfait candidat de description, c'était une très bonne contrefaçon et il allait être exposé à 30% de tâches qu'il n'avait jamais faites auparavant. C'était très intéressant.

Je parle avec eux, avec des PDG, des chefs régionaux d'entreprises, des directeurs des ressources humaines, etc..

Certaines personnes sont heureuses de suivre, d'autres non. Mais je n'ai trouvé personne qui le fasse..

être, ce n'est pas bien, ça n'a pas de sens Parler avec des gens du plus haut niveau.

d'un, ou de disjoncteurs, alors revenons maintenant aux décisions à court terme, êtes-vous assez audacieux en tant qu'employeur pour prendre des décisions à long terme et parier ? Pour les bonnes personnes dans la bonne culture ? Si oui, vous serez en avance sur vos concurrents. Sinon, vous aurez davantage de difficultés..

Je pense que c'est une tendance très intéressante à partager avec vous. J'espère que cela vous aidera mieux.

comprendre ce qui se passe actuellement sur les marchés. Des questions à ce sujet ? Des pensées,.

les gars? Alex, peut-être pouvons-nous continuer avec les diapositives, compte tenu du temps. Bien sûr, merci.

Parlons de la recherche d'emploi Nous allons finaliser cela en grande partie.

Qu'est-ce qui vous semble le plus difficile à identifier en termes de visages dans le processus de recrutement ? Est-ce que ça obtient un entretien ? Est-ce que ça réussit l'entretien ? Ou obtient-il l'offre, la bonne offre ? Parmi ces trois visages dans le processus de recrutement, avec lesquels vous avez le plus de difficultés, aimeriez-vous y consacrer plus de temps ? Sur les 10 minutes qu'il nous reste. Bon à voir.

vous Nous sommes alignés sur les 70-30 Et effectivement la bonne façon de penser Obtenir un entretien.

d'abord et être hébergé par les recruteurs après l'entretien sans aucune réponse. Tout autre.

pensées? N'hésitez pas à taper dans le chat Pour comprendre ici, obtenir un entretien d'abord.

et être hébergé par des recruteurs. Quoi de plus difficile ? Obtenir l'entretien ou obtenir.

après ce premier entretien ? Vous avez plus de difficultés avec. Veuillez partager vos réflexions dans le.

discuter avec Alex, probablement plus facile de le verbaliser que de le taper. Une des choses que je fais constamment.

J'ai parfois eu du mal à le faire, et c'est un état d'esprit que je veux remettre en question au sein des organisations, si vous passez par plusieurs cycles et, pour une raison quelconque, vous n'êtes pas un bon candidat. Et.

ils ont dit, n'hésitez pas à demander des commentaires. Et lorsque vous demandez des commentaires,.

vous recevez toujours ce feedback standardisé selon lequel il y avait beaucoup d'employés et beaucoup de candidats là-bas. Cela a en quelque sorte été un moment très dégonflant pour moi. Par exemple, êtes-vous vraiment.

vous souhaitez me fournir des commentaires constructifs ? Ou c'était juste un exercice de tick and flick pour vous ? Michel ? Une chose que j'ai découverte, c'est que j'ai eu des situations où j'ai eu de très nombreux entretiens, neuf par exemple, et puis au neuvième, ils décident que je devrais postuler pour autre chose. Il faut donc être prudent. ce que tu partages parce que.

vous pourriez, d'ici le neuvième entretien, donner l'impression que vous postulez peut-être pour un Scrum Master.

rôle, mais maintenant ils pensent que vous devez être le directeur du département. Vous devez donc.

réfléchissez à ce pour quoi vous postulez et assurez-vous de vous concentrer là-dessus, car si vous partagez que votre amour est d'être directeur de PMO, c'est ce que j'ai été dans mon passé, n'est-ce pas ? Mais je peux aussi être chef de projet. Eh bien, il y a deux rôles très différents.

Je dois donc savoir pour quoi je postule et m'assurer de rester concentré là-dessus, sinon je confondre l'intervieweur. Ouais, bon point. Alors, je dirai simplement si vous recherchez.

pour les commentaires ou on s'attend à ce que vous soyez le leader pour les commentaires et vous ne l'êtes pas, ce n'est pas de votre faute C'est de l'autre partie Ne vous sentez pas vraiment mal à ce sujet La raison est pour.

quelle que soit la raison pour laquelle il n'y a pas d'adéquation en termes d'obtention de tous les points de la description de poste, car les employeurs recherchent 100 % de l'adéquation, ce qui n'est pas la meilleure pratique.

Ils prennent des décisions en cascade. Ils sont sûrs de prendre certaines décisions..

dehors de nulle part et ils ne communiquent pas efficacement, ce qui est une mauvaise expérience..

ce qui est négatif à long terme Et les entreprises ne se sentent pas mal à ce sujet. Quelqu'un d'autre mérite.

vos compétences, mérite votre contribution Soyez patient aussi Parfois je vois du.

à l'intérieur, comment se passe le processus ? Parfois, les entreprises ont besoin que de nombreuses parties prenantes soient alignées et se lancent et soient d'accord pour passer à l'étape suivante, ce qui peut prendre très longtemps..

Tout va bien, je le vois, je sais que tout va bien parce que je connais mon client, je sais que c'est.

que font-ils ? Mais d'un point de vue tranchant, vous pouvez avoir quelques problèmes, n'est-ce pas ? Qu'est-ce que c'est.

ce qui se passe, c'est atteindre le sommet Alors soyez patient Ils ne viennent pas vers vous Ils ne viennent probablement pas.

je te mérite Désolé Parce que si tu n'es pas un bon candidat, au moins tu devrais être important.

Parce que ça n'arrivera pas Merci.

Hugh, vous aviez levé la main. Avez-vous une question ou a-t-on répondu à votre question ?.

Oh, tu es en mode muet Nous ne pouvons pas t'entendre Ou peut-être que si tu as encore des difficultés, mets.

dans le chat Ouais, tu peux taper Alors quelques trucs pour obtenir une interview, je suis.

Je ne vais pas inventer la roue ici, mais j'espère que cela aidera le Social Selling. Choisissez votre.

canal investir dessus Ce que je veux dire ici, c'est que vous allez postuler LinkedIn Vous allez.

pour postuler sur n'importe quelle autre plateforme Assurez-vous que le texte soit beau Assurez-vous de résumer.

les bons points de votre carrière, les bonnes réussites, etc. Deuxièmement, où vos recherches.

ça va être J'ai trouvé mon travail chez Robert Walters et je voulais vraiment déménager au Vietnam..

je voulais vraiment faire du recrutement c'est ma passion je voulais vraiment faire du digital parce que c'est.

c'est aussi ma passion. J'ai donc listé trois sociétés que je trouvais plus intéressantes après avoir fait.

quelques recherches qui opéraient au Vietnam en faisant du recrutement, j'ai fait mes recherches et j'ai compris.

qui étaient les bonnes parties prenantes à contacter Et j'ai envoyé un e-mail très ciblé dans ce.

cas Ensuite, je leur ai envoyé un e-mail en partageant ma candidature en partageant mon CV, en leur expliquant, bien sûr,.

adapter mon message à chacun d'eux C'est très important Hyper personnalisation.

Les jouer, pourquoi ? Ce que je veux? Pourquoi est-ce que je pense que je pourrais leur apporter une grande valeur ? Et c'est ainsi que j'ai obtenu ce poste dans lequel je n'avais aucune expérience en dehors de l'Europe..

restez vietnamien, bien sûr. Il n'y avait aucune preuve que je pouvais faire du bon travail. C'est comme ça.

J'ai eu un entretien.

Cela en dit long sur quelqu'un qui conduit, et cetera.

Toujours amusant, connectez-vous et soyez un donateur.

Je pense donc que ce point fait référence au fait que vous ne devriez pas entrer en contact avec les gens uniquement lorsque vous essayez d'obtenir un entretien..

Vous devriez toujours être en contact avec des personnes qui vous intéressent, qui vous intéressent.

Vous devez vous connecter avec des personnes qui vous intéressent.

Vous n'êtes pas curieux de ce qu'ils font, ni particulièrement passionné par cela.

N'arrêtez pas de vous connecter avec les personnes qui vous intéressent.

Cela signifie que vous allez donner, vous allez leur faire des faveurs parce que vous le voulez, parce que vous l'appréciez, parce que vous l'aimez..

Ils veulent ou obtiennent ça.

Ils vous référeront, ils vous recommanderont d'y aller ces jours-là.

Aussi simple que cela.

Alors je dis que le recrutement, c'est la vente et pour finir.

Puis pour réussir l'entretien, quelques conseils ou astuces très rapides, concentrez-vous sur la narration.

Parmi toutes mes réussites, en tant que candidat, en tant qu'employé, lesquelles auraient le plus de valeur pour cette entreprise ? Cette préparation est absolument essentielle.

Et assurez-vous de les proposer de manière proactive.

N'attendez pas que le recruteur, le chasseur de têtes ou l'employeur vous demande, hé, parlez-m'en plus sur vos performances..

Qu'avez-vous fait de bien dans cette entreprise ? Êtes-vous un bon interprète ? Parce que c'est ce que les gens veulent savoir, n'est-ce pas ? Allez-vous apporter des résultats en termes de contenu organisationnel, en termes de motivation de vos employés en termes de résultats d'un point de vue, et cetera ? N'oubliez pas les faits.

N'oubliez pas l'impact, c'est-à-dire cette réussite.

Quel a été le résultat ? Quel a été le résultat positif ? Quel a été le résultat positif que vous avez pu apporter à votre organisation ? Cela peut être d'essayer d'utiliser des chiffres, d'utiliser des histoires très factuelles ici..

Nous avons pu augmenter la taille de la chose grâce à cette initiative.

Nous avons pu réduire les coûts.

Nous avons pu augmenter les ventes.

Nous avons pu avoir un meilleur taux de clics.

Nous avons pu sortir un projet dans un court laps de temps.

Nous avons pu avoir une très grande satisfaction client.

C'est toujours une manière de quantifier l'impact de vos success stories.

Et enfin, la transparence.

Cela prend mes enjeux ici.

Mais mon opinion personnelle est que plus vous êtes transparent lors de l'entretien, mieux c'est..

Parce que personne n'a absolument raison.

Personne n'a absolument tort.

Il y a de meilleures et de moins bonnes adéquations en fonction de l'adéquation d'un candidat culturel.

Et cette crise n'est pas censée se produire.

Au moins, ils le seraient en étant authentiques et transparents.

Ils sont authentiques normalement.

Les gens aiment l'authentique.

Je vais même retirer mon salaire.

Ceci est mon conseil personnel.

Je sais que ce n'est probablement pas le conseil le plus adopté au monde..

Vous avez tous les droits du monde de demander une augmentation de salaire de 100 % si c'est ce que vous devez mériter ou si c'est ce que vous pensez vouloir obtenir pour avoir fait le chemin que vous allez présenter..

Oui, Manthan ? Salut Alex.

Une chose que je veux probablement partager de mon expérience, qui a vraiment aidé, c'est que lorsque vous vous rendez à des entretiens en personne, je me suis fait un devoir lorsque je suis à la réception de me présenter à la personne à la réception. et avoir une conversation avec eux.

Parce que neuf fois sur dix, on apprend un peu plus en interagissant avec la personne à l'accueil.

Et ils font parfois partie du processus de recrutement et vous ne savez pas.

Alors s'il vous plaît, n'ignorez personne que vous rencontrez pendant la journée si vous vous présentez à l'entretien et soyez simplement le meilleur de vous-même..

Cela a beaucoup fonctionné pour moi.

Le super conseil.

J'ai parlé à beaucoup de patrons que j'avais, des patrons à moi qui n'ont pas été recrutés depuis longtemps et qui sont des superstars.

Mais dis-moi, si la personne est sympa avec la réceptionniste, ça commence déjà par une très bonne pensée.

La personne traite gentiment le réceptionniste.

C'est bien.

Je pense que nous avons une autre question.

Et on ne sait jamais qui, on ne sait jamais si la réceptionniste va demander.

Je demande à ma réceptionniste quand quelqu'un vient pour un entretien.

Je lui demande, que pensez-vous de cette personne ? je fais ça.

Tu sais? Alors oui, Greg.

Ouais, j'allais justement dire, une des choses à laquelle il faut aussi penser, c'est de ne pas faire le même vieux, le même vieux, à chaque interview à laquelle tu vas..

Acceptez les commentaires et expérimentez.

Il s'agit de découvrir ce qui fonctionne pour vous, car il n'y a pas une seule chose qui fonctionnera pour tout le monde..

Il s'agit donc de savoir si vous n'obtenez pas l'entretien, utilisez-la comme une expérience pour savoir ce que je peux faire la prochaine fois..

Absolument.

Quand les choses ne vont pas bien, même s'il y a une chance, nous ne sommes pas les principaux coupables, n'est-ce pas ? Un dans tout le voyage, de manière directe.

L'état d'esprit qui consiste à dire : hé, que pourrais-je faire de mieux la prochaine fois ? Que pourrais-je faire différemment ? Puis-je avoir un aperçu de quelqu'un qui a réussi à le faire ? Ce sera toujours l'état d'esprit du genre, hé, ce n'est pas de ma faute.

Et je ne vais même pas penser à ce que je peux faire de mieux.

C'est un très, très bon point.

Alors passons à l'étape de l'offre, n'est-ce pas ? Encore une fois, il s'agit de salaire.

C'est une question de chiffres, non ? je pense qu'il faut se poser la question.

pour combien je suis heureux de faire.

Je connais des gens qui feraient quelque chose presque gratuitement s'ils n'en ont pas les moyens..

Je connais des gens qui seraient très heureux d'avoir un salaire pour faire certains travaux..

Et je connais des gens qui n'ont pas les moyens ou qui ne font pas de travail, ils n'ont pas reçu le double de leur salaire..

Et tout va bien, tant que vos arguments sont solidement construits, argumentés et communiqués, et que vous êtes véritablement transparent, tout va parfaitement bien..

C'est mon opinion, l'opinion que je me suis construite au cours de mes années d'expérience dans ce domaine..

Et j'ai convaincu les clients de payer quelqu'un qui le mérite bien plus que la moyenne du marché..

J'ai vu des candidats accepter des salaires et réussir très bien dans le poste qu'ils ont occupé..

Je pense que c'est bien de partager ceci pour que vous puissiez tous prendre conscience.

Merci à vous tous de rester encore 10 minutes.

Ouais, Alex, je demandais juste si tout le monde allait bien.

Nous sommes à la fois, mais 5 à 10 minutes devraient suffire.

Si tout le monde va bien, ce serait vraiment génial.

Appréciez-le.

Je suis désolé.

Merci.

J'aime le sujet, donc il peut durer plus longtemps que.



Lorsqu'il s'agit de négocier à nouveau, ressentez simplement les arguments solides et collaboratifs, n'est-ce pas ? Je pense qu'il est très important non seulement de construire vos conseils et de les communiquer avec force, mais aussi de montrer que vous êtes impatient d'accepter le poste si ces conditions sont remplies, n'est-ce pas ? Isha en parlait, nous sommes des animaux sociaux, non ? Nous construisons des relations, construisons des rapports.

Nous ne voulons pas gâcher le potentiel d'une excellente opportunité d'emploi parce que nous n'obtenons pas le bon visage dans la phase de négociation, parce que vous ne configurez pas le bon outil, parce que vous rompez des rapports avec une personne qui pourrait être notre patron et collègue. , droite? Donc, si vous voulez le poste, parce que si vous négociez et que vous ne voulez pas le poste, vous ne faites probablement pas la bonne chose, n'est-ce pas ? Si vous voulez le poste et qu'ils négocient, c'est très bien.

Faites-le de manière amicale et vos chances de succès seront plus grandes..

Mon service est également celui de quelqu'un qui négocie souvent au nom de mes candidats, n'est-ce pas ? Cela fait vraiment une différence lorsque je fais savoir au client après la négociation que le candidat aime vraiment le projet, que les choses peuvent vraiment avoir un impact positif, et cetera, par rapport à si je disais, hé, c'est ce que pensent les candidats..

Alors assurez-vous simplement d'appliquer cela pour vous-même.

Je pense toujours à long terme.

Je pense que nous en avons beaucoup parlé.

J'ai vu des histoires de gens qui acceptaient un emploi simplement en raison d'un rang élevé dans l'AE, pas nécessairement à cause de la mode, et cela ne correspondait guère aux sages, et cetera..

Ces histoires sont des histoires courtes.

Il y aura toujours quelqu'un qui ne pourra pas gagner plus.

Pas un très beau projet, pas un très beau terme.

Ouais, ça existe.

Mais est-ce encore là un succès ? C'est ça la durabilité à long terme ? Pas vraiment.

La durée moyenne du mandat est très courte lorsque les gens prennent des décisions.

Juste un.

Je pense que le système cérébral ne suit pas.

Ça devrait être.

Je viens de réaliser ces innovations.

Si c'est le cas, cela peut peut-être faire une différence.

Mais quand même, si vous n'aimez pas ce que vous allez faire, vous allez probablement ressentir cela.

Et enfin, quelles sont les tendances qui se construisent ? Nous pouvons nous attendre à ce que cela continue

dans les mois et années à venir..

Donc d'abord, à partir de ces obsessions, pour optimiser la réduction des coûts, et cetera, nous voyons actuellement, nous voyons beaucoup de centres d'excellence et de centres de services de partage en cours de construction..

Je parle donc personnellement aux Philippines.

Je parle chaque semaine avec les PDG de l'entreprise.

Je souhaite examiner normalement leurs fonctions non génératrices de revenus..

Cela peut être leur fonction technologique.

Cela peut être leur fonction d'approvisionnement.

Cela peut être leur fonction financière.

Ils l'ont répandu partout dans le monde.

Et ils diront, OK, prends ça et nous allons le mettre en argent.

Nous disposons d'un centre de services d'actions où, bien entendu, l'Inde est la principale capitale des services d'actions..

Nous avons beaucoup de monde dans le monde.

Et nous avons aussi, je pense, la Malaisie, eh bien, ils sont très forts dans les services de partage..

Ils ont une série de caractéristiques, comme le fuseau horaire, les compétences en anglais, les coûts de main-d'œuvre, les compétences professionnelles et les relations communautaires, et c'est ainsi qu'ils appellent les leurs, et cetera..

Chaque semaine, nous voyons beaucoup de choses partagées en tant que centre.

Centres d'excellence, optimisation des talents, construction des meilleures pratiques à partir d'une équipe centralisée qui ne fait que diffuser les pratiques vers l'organisation.

Si c'est bien fait, nous avons connu un énorme succès.

Je pense aussi, je pense.

Deuxièmement, l'agilité est un facteur de réussite.

Dans le monde dans lequel nous sommes, nous parlons tellement d'optimisation.

Mais nous devons continuer à construire.

Nous devons faire les choses à moindre coût, mais nous devons les faire.

Parce que de nombreux marchés ne connaissent pas une très forte accélération, et cela est davantage dû à l'incertitude, au bruit, aux orientations générales, et cetera..

Les raisons pour lesquelles ils prennent ces décisions.

L'agilité est un facteur fondamental dans toutes les fonctions.

Vous êtes un professionnel de la finance et vous avez la capacité de détecter les gaspillages d'énergie grâce à la construction de nos rapports..

Ce seront le type de compétences qui sont actuellement absolument difficiles.

Vous êtes un professionnel des ressources humaines.

Vous constatez un manque de structure organisationnelle, d'efficacité et un manque de planification de la relève qui pourrait entraîner une perte d'argent à l'avenir..

Ce sont les jouets dont de nombreuses entreprises sont très intéressées à parler.

Cela implique donc de l'innovation, cela implique de l'efficacité, cela implique une délégation efficace, cela implique une réflexion descendante.

Tout cela est enseigné et partagé ici, dans l'entreprise, à l'université et dans la culture générale..

Et enfin et surtout, ce que nous constatons, c'est que certains marchés sont des marchés avancés..

Nous avons certains marchés qui sont en développement.

Nous assistons à une localisation du marché réel.

Des marchés comme le Vietnam, comme les Philippines, sont de plus en plus intéressés à embaucher des locaux uniquement pour leurs rôles de leadership..

Il y a, à mon avis, deux raisons à cela.

Premièrement, l'éducation s'est considérablement développée dans ces pays, vous avez donc localement des professionnels très bien formés avec des expériences très intéressantes, qui peuvent faire le travail aussi bien qu'un étranger..

Deuxièmement, nous avons beaucoup de gens qui rentrent à la maison.

Nous avons beaucoup de Vietnamiens qui font carrière ailleurs dans un marché très avancé aux États-Unis, à Singapour, en Europe, votre nom est.

Découvrez peut-être une technologie plus de pointe, une grande exposition au changement culturel, la gestion des parties prenantes.

Revenez maintenant, les compétences qu'ils peuvent apporter.

C'est un mélange parfait entre les compétences de compréhension internationales et locales.

Nous voyons beaucoup de cela.

En même temps, il y a la pénurie.

Cela signifie que les personnes curieuses qui se déplacent, qui rassemblent des expériences dans des horizons

et des compétences très divers, etc., seront normalement deux fois plus intéressantes, car vous pouvez comprendre les modes de vie locaux de la région, des différents pays, en même temps, vous il faut interagir.

C'est ce que nous voyons.

C'est un défi que vous devez essayer de relever.

Et voilà en termes de fin.

ou la recherche d'emploi, les tendances du marché, et j'espère que cela vous a été utile, mais j'aimerais bien, si le temps le permet, je ne suis pas sûr. Si quelqu'un a des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Je suis très heureux de vous aider avec tout ce que vous pensez que je pourrais faire.

Ceci est mon code QR LinkedIn N'hésitez pas à vous connecter et.

L'un d'entre vous a-t-il des questions, quelque chose que vous aimeriez me demander ?

Merci Alex pour cette merveilleuse session. Elle a donné beaucoup d'idées ou de pointeurs, des suggestions d'entrée.

pour tous les participants, y compris nous. Cela aide certainement à prendre en considération.

aller de l'avant chaque fois que nous sommes de retour dans cet espace de recrutement.

Très, très heureux d'être ici Merci de m'avoir invité les gars.

Merci, Michelle, Coris, Mantan, Greg, Eric d'avoir rendu cette session possible.

Merci à tous les participants d'être restés un peu plus. Nous ne voulons pas écourter la.

discussion C'est la raison pour laquelle nous avons avancé de 10 minutes. Des questions ? N'hésitez pas à contacter Alex.

Magnifique présentation Merci.

Merci à tous Nous vous reverrons pour nos prochains grands événements et nous avons de superbes.

choses alignées Désolé, une question à Alex Cette diapositive sera-t-elle disponible ou la vidéo sera-t-elle.

disponible dans le groupe ? Oui, vraiment, nous allons traduire et rendre l'enregistrement disponible dans différentes langues, probablement dans les prochaines 24 à 48 heures qui seront mises à votre disposition..

Pour une collaboration continue, veuillez consulter les événements sur notre portail communautaire et LinkedIn..

Cela vous donnera également beaucoup d'informations. D'accord, merci beaucoup..