

INBOUND RECRUITMENT



Através do Inbound Recrutiment
queremos que o candidato ideal seja
atraído para a nossa empresa, que
tenha o desejo de se juntar e fazer
parte da equipa, quer haja ou não
ofertas em aberto naquele momento.

Como atraímos candidatos?

Para isso, é preciso pensar em ações de marketing que se combinem com estratégias de recrutamento, para poder mostrar ao futuro candidato um cenário diferente, interessante e acima de tudo atraente.

Para atrair a atenção do talento que
nos interessa,

temos quatro fases:

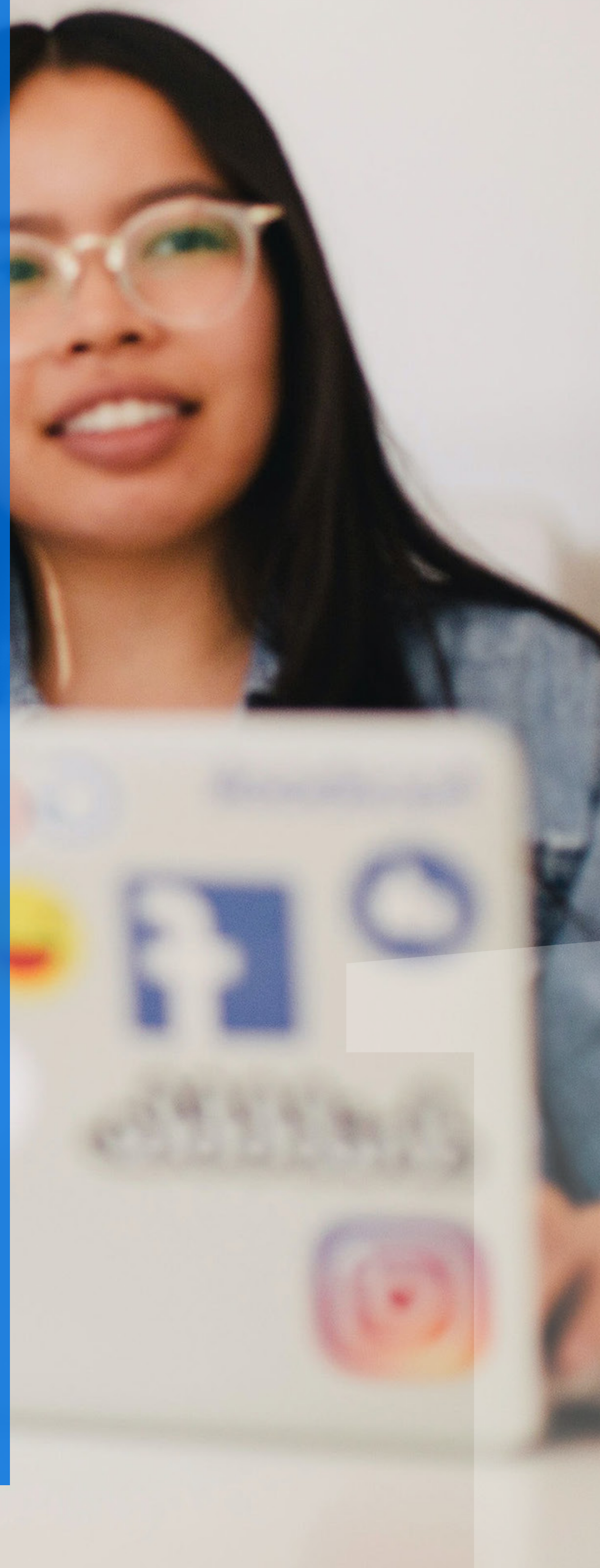
ATRAIR

O objetivo é direcionar tráfego para a página de emprego e para as ofertas disponíveis; Mas não queremos seduzir ninguém, queremos chamar a atenção do tráfego certo, daqueles perfis que agregam valor à nossa empresa. Para isso, é preciso mostrar uma imagem real da organização, além de partilhar os benefícios caso finalmente se juntem à equipa. Neste ponto, teremos três ferramentas essenciais:

Employer Branding: Devemos ter uma cultura empresarial definida, além de conhecer a imagem que transmitimos aos nossos colaboradores e eles ao exterior.

Página de Emprego: Deve ser uma página otimizada, com conteúdo atualizado, vídeos de *employer branding*, depoimentos, ...

Redes sociais: Partilhar o conteúdo da nossa empresa nas redes sociais ajuda a nos aproximarmos do nosso público, contando novidades e mostrando como é o dia a dia.



TRANSFORMAR

Quando formos bem-sucedidos em atrair o talento que nos interessa para os nossos postos de trabalho, **o próximo passo é transformá-los em candidatos.** Para que se transforme num candidato, devemos facilitar a sua candidatura às vagas disponíveis. Aqui poderemos contar com várias ferramentas que tornarão “mais fácil” a candidatura:

Ofertas de trabalho: Que sejam impactantes e se demarquem do tradicional.

Formulários de candidatura: Devem ser curtos, ágeis e integrados com as redes sociais.



CONTRATAR

Neste ponto, já conseguimos atrair o talento que nos interessa e tanto a empresa como o candidato são partes interessadas. É interessante contar com um software de recrutamento que pode ser o **Panorama**, que ajude a automatizar o resto do processo.



ENAMORAR

Se o candidato finalmente é contratado ou não, devemos assegurar-nos de que viveu uma experiência muito boa durante todo o processo de seleção, já que assim se irão converter em embaixadores de marca, e mesmo que não se juntem à equipa dirão coisas positivas sobre a empresa.



**the
key
talent**