

Tengo más de 40 y trabajo en Recruiting IT desde hace unos 20. Mi primer desafío fue unos años antes del Y2K (efecto año 2000) seleccionar muchos profesionales que las empresas estaban requiriendo para adaptar los sistemas para ese cataclismo que algunos decían que iba a venir el 01-01-2000 (que al final no pasó nada pero por suerte nos dio mucho trabajo!).

En esos años tuve la muy interesante experiencia de ingresar a una consultora de RRHH especialista en IT. En ese momento sabía muy poco de los perfiles IT y también sobre este mercado Tech.

Pero aprendí de a poco que en Recruiting IT no se trata de hacer entrevistas para aprobar o desaprobar candidatos, se trata sobretodo de "generar Amigos".

"Amigos" en el sentido más actual del criterio de Facebook, amigos como contacto y que son en realidad una Red de Relaciones. Chicos a los que pudiera contactar informalmente para consultarle si le interesaba tal o cual posición o para recomendarme otros profesionales. Desde un amigable mail a un "Che, nos juntamos a comer…" que es un muy buen inicio para el sourcing en un perfil muy complicado.

El sentido de la entrevista es que se transforme en un 1er encuentro y una relación de amistad, donde creo que se benefician ambas partes, pero más el recruiter porque incluso el candidato que hoy vemos y que no es para el perfil que evaluamos, será muy posiblemente el "candidato" dentro de 6 meses, un año, o un poco más.

Me sucede habitualmente que para posiciones que buscamos cubrir en iTechcareerRD por ej de Gerente de IT me contacto con candidatos que entrevisté hace años para posiciones de analistas, y se acuerdan de las entrevistas y el trato que tuvimos.

Hoy tengo la suerte de tener muchos conocidos dentro de este ambiente, gente muy valiosa y con valores. Experiencias de vida, que podría nombrar muchas.

En las entrevistas se trata de esto, conocer gente, el perfil técnico pero a la vez "la persona". O sea ya en el año 2000 aprendí que el tema central era armar un Facebook y un Linkedin en mi cabeza, mucho antes de que existan todas estás redes sociales. Estar al tanto y actualizado de en qué proyectos nos movíamos cada uno de la red, “mantenernos en contacto”.

Hoy las empresas grandes gastan mucha plata en temas de “Social Recruiting” en las redes sociales. No sería mejor por ej. armar un evento anual o semestral (un desayuno de trabajo o bien un evento de IT, una conferencia patrocinada por la empresa), con los contactos que cada recruiter elija de acuerdo con los proyectos que tiene no solo de corto sino las expectativas de mediano plazo? que le permita desarrollar las relaciones estratégicas para su trabajo.

Una lista que cada recruiter desarrolle durante el año, donde incluye, ademas de sus principales contactos o referentes en el mercado, también aquellos candidatos con buen perfil y potencial pero que finalmente no fueron contratados, pero que seguramente a futuro hay muy buenas probabilidades que si (y donde esta convocatoria es también un agradecimiento a su tiempo y buena predisposición al proceso de reclutamiento que participò) y los nuevos "prospectos" candidatos que buscamos atraer (y que por los medios tradicionales no estan teniendo éxito).

Sin duda que si buscamos Talentos, centrándonos en su fortaleza conceptual pero a la vez en sus valores y consistencia emocional tenemos que hacer foco en la “persona”, más que en una foto y un perfil resumido en linkedin.

Pablo Rovito

Director

iTechCareer-RD Latam Search & Selection

{jcomments on}