

IBM® Smarter Workforce Institute

# Mobilidade para resultado: Insights de pessoas em busca de emprego para ter sucesso com recrutamento móvel

*Dr. Haiyan Zhang, IBM Smarter Workforce Institute*



Os dispositivos móveis estão por toda parte; na verdade, há mais dispositivos móveis agora do que pessoas no mundo (7,2 bilhões).<sup>1</sup> Smartphones e tablets estão se tornando algo do qual as pessoas aparentemente não abrem mão. Uma pesquisa da revista Times revelou que 84% dos usuários não conseguiriam passar um único dia sem seus dispositivos móveis e que uma em cada cinco pessoas verifica seus dispositivos móveis de 10 em 10 minutos.<sup>2</sup> E trata-se de muito mais do que fazer ligações: trata-se de acesso à web, mensagens, redes sociais e até mesmo busca por emprego.

Considerando essa popularidade, muitas organizações estão ficando atentas ao recrutamento online. E como as pessoas em busca de emprego usam dispositivos móveis em suas pesquisas por trabalho? Usando dados da pesquisa global IBM WorkTrends™, o IBM Smarter Workforce Institute (SWI) analisou por que e como as pessoas em busca de emprego em potencial<sup>3</sup> usam dispositivos móveis em suas pesquisas e quais preocupações e expectativas elas têm. Os resultados oferecem às organizações insights claros sobre como elas podem atrair talentos por meio de tecnologias de mobilidade.

### Sobre as análises

As análises apresentadas neste documento técnico se baseiam em uma amostra com mais de 16.000 trabalhadores da pesquisa WorkTrends™, realizada pelo IBM Smarter Workforce Institute em 2015 com trabalhadores de 23 países, em uma seleção cruzada de setores, milhares de organizações diferentes e todas as principais famílias de cargos.

### Principais descobertas

Em geral, mais da metade das pessoas em busca de emprego usaram dispositivos móveis em pesquisas anteriores ou atuais. Entre os que usaram mobilidade para procurar emprego:

- Cerca de 3/4 usam mobilidade para pesquisar por ofertas de emprego, metade recebe informações ou alertas relacionados a empregos, 1/3 expressa interesse em um emprego, 1 em cada 4 se inscreve em vagas e 1 em cada 5 participou de avaliações em um dispositivo móvel.
- Quase 3 em cada 5 dizem que organizações que oferecem recrutamento online são mais atraentes. 7 em cada 10 pretendem usar a mobilidade em suas buscas por emprego futuras.
- As principais queixas entre usuários de mobilidade são: inscrições em vagas não são simples de fazer em um dispositivo móvel, falta de disponibilidade de versão mobile de sites de carreiras, e currículos não estão salvos em dispositivos móveis. Pessoas em busca de empregos também se preocupam com segurança de dados e temem cometer erros ao se inscrever em uma vaga.
- Pensando no futuro, a maioria dos participantes (7 em cada 10) espera que os aplicativos de busca de vagas sejam fáceis de usar. Mais da metade espera que os aplicativos sejam personalizados, cerca de metade espera que os processos de inscrição em vagas sejam simples, quase metade espera que todas as organizações tenham sites de carreiras e quase 1 em cada 3 espera que o processo de inscrição em vagas não leve muito tempo.

## Qual é a prevalência do uso de dispositivos móveis em buscas por emprego?

Nossas análises revelam que mais da metade das pessoas em busca de emprego (53%) usou dispositivos móveis em pesquisas por trabalho anteriores e atuais (Figura 1).

**Você já usou ou utiliza dispositivos móveis em suas pesquisas por trabalho?**

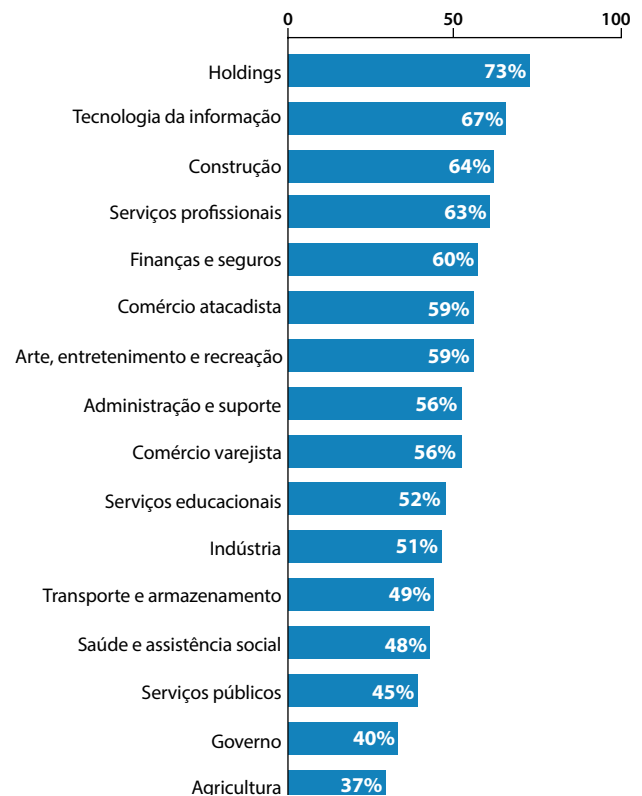


*Figura 1:* Prevalência do uso de dispositivos móveis em buscas por emprego

Fonte: WorkTrends™ 2015 Global (N=16.212).

Pessoas em busca de emprego em alguns setores usam a mobilidade para pesquisas por trabalho de forma mais extensiva do que em outros setores. Holdings e firmas de tecnologia da informação estão no topo da lista de setores. Para os empregadores desses setores, o recrutamento online é uma maneira inteligente de atrair talentos. A Figura 2 mostra as porcentagens de funcionários que usaram mobilidade em buscas por emprego em cada setor.

## Porcentagem de pessoas em busca de emprego que usaram a mobilidade em pesquisas de vagas, por setor



*Figura 2:* Uso de mobilidade em buscas por emprego entre setores

Fonte: WorkTrends™ 2015 Global (N=16.212).

## Por que as pessoas em busca de emprego usam a mobilidade?

Talvez não surpreenda que pessoas em busca de emprego usam dispositivos móveis em suas pesquisas porque é rápido e conveniente. Entre aqueles que usaram dispositivos móveis em pesquisas por trabalho anteriores e atuais, a maioria diz que obteve informações rapidamente via mobilidade (69%), quase dois terços dizem que os dispositivos móveis são convenientes de usar (65%) e metade relata que pode responder à publicação de uma vaga rapidamente (50%). Além disso, algumas pessoas em busca de emprego valorizam a natureza privada dos dispositivos móveis, com 1 em cada 8 (13%) procurando empregos via mobilidade porque não querem usar os computadores de suas empresas. Veja a Figura 3.

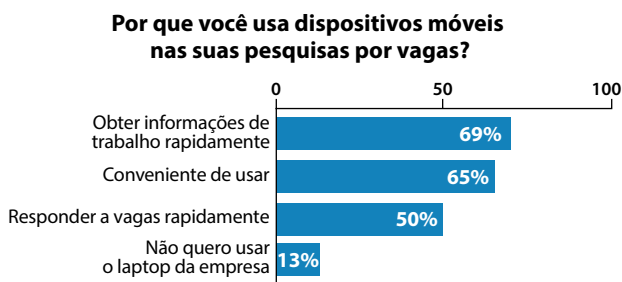


Figura 3: Principais motivos para usar dispositivos móveis em buscas por emprego  
 Fonte: WorkTrends™ 2015 Global – funcionários que usaram a mobilidade em buscas por emprego (n=8.644)

Estudos anteriores descobriram que candidatos a vagas têm mais chances de aceitar ofertas de emprego se as organizações forem atraentes para eles.<sup>4</sup> Nossas análises revelam que as organizações que usam tecnologias móveis para contratação são mais atraentes para quem busca emprego. Entre aqueles que usaram dispositivos móveis em pesquisas por trabalho, quase 60% dizem que as organizações que oferecem recrutamento móvel são mais atraentes (Figura 4). O resultado sugere que as organizações que não adotaram tecnologias móveis no recrutamento devem considerar fazê-lo se quiserem atrair mais talentos.

## Organizações que usam tecnologias móveis para contratar são mais atraentes para mim

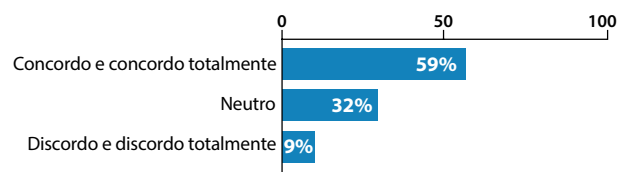


Figura 4: Atratividade de organizações que usam a mobilidade para contratar  
 Fonte: WorkTrends™ 2015 Global – funcionários que usaram a mobilidade em buscas por emprego (n=8.644)

## Como pessoas em busca de emprego geralmente usam dispositivos móveis?

Nossas análises mostram que pessoas em busca de emprego usam dispositivos móveis com mais frequência para pesquisar e obter informações relacionadas ao trabalho (Figura 5). Entre aqueles que usaram dispositivos móveis em pesquisas por trabalho, as atividades mais populares são pesquisar vagas de emprego (74%); procurar informações sobre empregos em potencial, como por exemplo detalhes da empresa (55%); e receber avisos de vagas (54%). Muitas pessoas em busca de emprego vão ainda mais longe. Mais de 1/3 expressa interesse na vaga em seus dispositivos (35%), 1 em cada 4 se inscreve em vagas em dispositivos móveis (25%) e quase 1 em cada 5 participa de avaliações móveis (18%).

## Como você geralmente usa dispositivos móveis nas suas pesquisas por vagas?

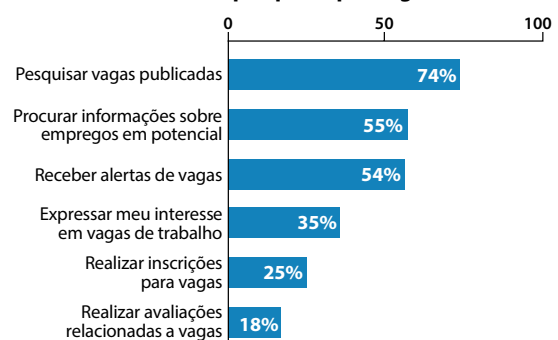


Figura 5: Atividades típicas de busca por emprego com mobilidade  
 Fonte: WorkTrends™ 2015 Global – funcionários que usaram a mobilidade em buscas por emprego (n=8.644)

## Quais preocupações as pessoas em busca de emprego têm?

Apesar da popularidade dos dispositivos móveis em pesquisas por trabalho, pessoas em busca de emprego expressaram algumas queixas (Figura 6). As principais são: inscrições em vagas não são simples de concluir (47%), falta de disponibilidade de versão mobile de sites de carreiras (43%), e currículos não estão salvos em dispositivos móveis (37%). Algumas pessoas em busca de emprego também se preocupam com segurança de dados (31%) e temem cometer erros na inscrição para a vaga (26%).

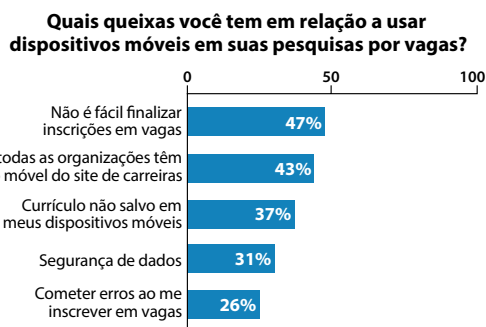


Figura 6: Principais queixas em relação ao uso de dispositivos móveis em buscas por emprego  
Fonte: WorkTrends™ 2015 Global – funcionários que usaram a mobilidade em buscas por emprego (n=8.644)

## Quais são as expectativas das pessoas em busca de emprego?

Em geral, pessoas em busca de emprego que usaram mobilidade em pesquisas por trabalho pretendem continuar fazendo isso. Quase 3/4 (74%) querem continuar a usar dispositivos móveis em pesquisas por trabalho futuras (Figura 7). Ainda mais impressionante, apenas 5% dos participantes não pretendem buscar emprego via dispositivo móvel. Com tantas pessoas buscando emprego em potencial usando seus dispositivos móveis em pesquisas por trabalho anteriores e futuras, é importante que as organizações considerem as tecnologias de recrutamento móvel se quiserem alcançar uma variedade de candidatos tão ampla quanto possível.

## Pretendo continuar usando dispositivos móveis nas minhas pesquisas por emprego no futuro

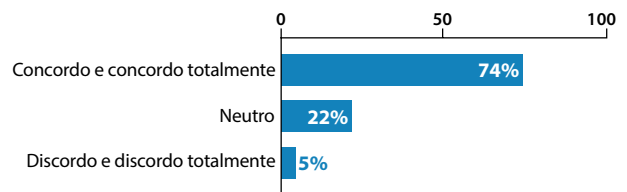


Figura 7: Uso futuro pretendido de mobilidade em buscas por emprego  
Fonte: WorkTrends™ 2015 Global – funcionários que usaram a mobilidade em buscas por emprego (n=8.644)

Observando de forma detalhada as expectativas de quem busca emprego quanto ao processo de pesquisa em dispositivos móveis, nossas análises revelam que a maioria espera que os aplicativos de busca sejam fáceis de usar (71%), mais da metade espera que os aplicativos sejam personalizados (52%), cerca de metade espera que os processos de inscrição em vagas sejam simples de concluir (49%), pouco menos da metade torce para que todas as organizações tenham versões móveis de seus sites disponíveis (46%) e cerca de 1/3 espera não levar muito tempo para responder a perguntas de inscrição em vagas (29%). Essas descobertas oferecem orientações úteis para as organizações que procuram atender às necessidades de pessoas em busca de emprego em suas ofertas de recrutamento móvel. Veja a Figura 8.

## Quais são suas expectativas para os aplicativos móveis de busca por vagas no futuro?

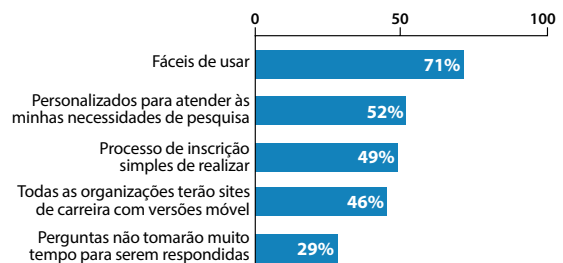


Figura 8: Expectativas para os aplicativos de busca por emprego no futuro  
Fonte: WorkTrends™ 2015 Global – funcionários que usaram a mobilidade em buscas por emprego (n=8.644)

Um processo de busca de vagas não se resume às atividades das pessoas que procuram emprego. Na verdade, muitas organizações estão tentando alcançar proativamente os candidatos em potencial de diferentes formas. Essas organizações podem querer entender como as pessoas em busca de emprego preferem receber informações sobre vagas em seus dispositivos móveis. Não surpreende que a vasta maioria (92%) daqueles que buscam emprego usando dispositivos móveis prefere receber informações relativas a vagas por email, mas um grande número está adotando outros canais também, incluindo mensagens de texto (32%) e mídias sociais como o LinkedIn (29%) (Figura 9). Os resultados sugerem que as organizações devem tirar proveito de múltiplos canais para chegar aos talentos.

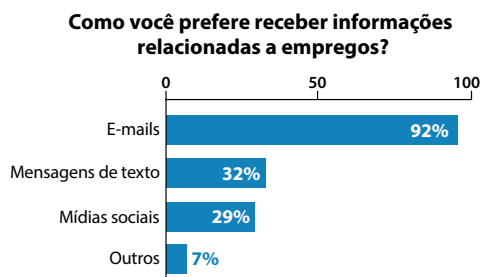


Figura 9: Preferência para receber informações relacionadas a vagas  
Fonte: WorkTrends™ 2015 Global – funcionários que usaram a mobilidade em buscas por emprego (n=8.644)

## Implicações

O uso popular de dispositivos móveis ofereceu às organizações oportunidades de alcançar um grupo maior de talentos, mas elas precisam fazer isso do jeito certo, porque as atividades de recrutamento por organizações podem afetar as reações dos candidatos (p. ex., a atenção dos candidatos) e os resultados do recrutamento (p. ex., o número de inscrições geradas).<sup>5</sup>

As descobertas deste artigo têm implicações importantes para as organizações que procuram talentos:

- **Em primeiro lugar, versões móveis de sites de carreira são esperadas.** Considerando o grande número de pessoas que buscam emprego e adotaram a mobilidade, as organizações que ainda não adotaram tecnologias móveis em seus processos de contratação devem planejar fazê-lo. O Estudo de Comportamento de Candidatos da CareerBuilder descobriu que 65% daqueles que buscam empregos em dispositivos móveis deixarão um site se ele não for otimizado para a mobilidade.<sup>6</sup> Portanto, é essencial que as organizações criem sites de carreira otimizados para mobilidade a fim de atrair candidatos em potencial às suas vagas.
- **Em segundo lugar, os aplicativos de busca de emprego devem ser fáceis de usar e personalizar.** Simplesmente permitir que pessoas em busca de emprego pesquisem por vagas via mobilidade não é mais o bastante. As organizações também devem considerar deixar os aplicativos de busca de vagas mais amigáveis para a mobilidade e personalizados de acordo com as necessidades individuais de busca por emprego. Por exemplo, os aplicativos de busca de vagas devem permitir que pessoas que procuram emprego pesquisem por vários critérios (ex., categorias de emprego, locais) muito facilmente e monitorar suas atividades de pesquisa por emprego.
- **Em terceiro lugar, os processos de inscrição precisam ser simples e rápidos.** Nossos resultados revelam que pessoas que buscam emprego pesquisam por ou se inscrevem em vagas via mobilidade principalmente pela conveniência e facilidade de uso. Um processo complicado e demorado somente impedirá que candidatos conclua sua inscrição. Ao invés disso, processos simplificados facilitarão a experiência de inscrição para os candidatos. Por exemplo, os aplicativos de busca de vagas podem permitir que os candidatos vinculem seus perfis de mídias sociais, tais como o LinkedIn, para criarem seus currículos.<sup>7</sup>
- **Em quarto lugar, a segurança dos dados precisa de mais atenção.** Quase 1/3 das pessoas em busca de emprego em nossa pesquisa relatam preocupações sobre segurança de dados ao usar a mobilidade em pesquisas por trabalho. Os candidatos podem resolver sair do processo de inscrição em uma vaga se perceberem que as informações não estão sendo armazenadas ou enviadas de forma segura. Para evitar perder talentos em potencial, as organizações devem enfatizar a segurança de dados no recrutamento móvel.

## Para mais informações

Para saber como desenvolver uma força de trabalho mais inteligente, acesse: [ibm.com/smarterworkforce](http://ibm.com/smarterworkforce)

## IBM Smarter Workforce Institute

O IBM Smarter Workforce Institute produz pesquisas rigorosas, globais e inovadoras que abordam uma ampla variedade de assuntos sobre força de trabalho. A equipe de pesquisadores experientes do instituto aplica profundidade e amplitude de conhecimento técnico analítico e de conteúdo para gerar relatórios, documentos técnicos e insights que avançam o entendimento coletivo do trabalho e das organizações. Este documento técnico faz parte do compromisso contínuo da IBM de fornecer resultados de pesquisa críveis e de ponta, que ajudem as organizações a gerar valor com seu pessoal.

## Sobre o autor

A **Dra. Haiyan Zhang** é uma psicóloga industrial/organizacional do IBM Smarter Workforce Institute. Suas áreas de conhecimento técnico incluem métodos qualitativos e quantitativos, recrutamento e seleção, gerenciamento de desempenho, motivação de funcionário e pesquisa intercultural. Ela tem um interesse particular em como evidências de pesquisas podem ser usadas para informar práticas de RH. Sua pesquisa atual se concentra nos impactos da transformação do RH possibilitada pela tecnologia na atração, engajamento e desempenho de funcionários. Ela apresentou e publicou resultados de pesquisas em várias conferências e periódicos avaliados por pares, nacionalmente e internacionalmente. Ela também atuou como examinadora em diversas conferências e periódicos. Haiyan é membro da Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP). Haiyan recebeu seu Ph.D. em Gerenciamento de Recursos Humanos da DeGroote School of Business na Universidade McMaster, no Canadá. Antes de seu doutorado, Haiyan acumulou ampla experiência em pesquisa e consultoria de gestão na China.

## Colaboradores

A **Dra. Sheri Feinzig** é diretora do IBM Smarter Workforce Institute e tem mais de 20 anos de experiência em pesquisa de recursos humanos, gerenciamento de mudança organizacional e transformação de negócios. Sheri aplicou seu conhecimento analítico e metodológico em muitos projetos baseados em pesquisas sobre assuntos como retenção de funcionários, engajamento de empregados, desenho de atividades e cultura organizacional. Ela também liderou várias iniciativas globais de transformação de vendas em múltiplos anos, projetadas para otimizar territórios de venda e alocação de cotas. Áreas adicionais de conhecimento incluem análise de redes sociais, feedback de desempenho e gerenciamento de conhecimentos. Sheri recebeu seu Ph.D. em Psicologia Industrial/Organizacional da Universidade de Albany, Universidade do Estado de Nova York. Ela se apresentou em várias ocasiões em conferências nacionais e foi coautora de diversos manuscritos, publicações e relatórios técnicos. Atuou como professora adjunta nos departamentos de psicologia do Rensselaer Polytechnic Institute em Troy, Nova York, e do Illinois Institute of Technology, em Chicago, Illinois, onde lecionou em cursos de doutorado, mestrado e graduação sobre avaliação, testes e medidas de desempenho.

**Louise Raisbeck** é responsável pelas comunicações de marketing no IBM Smarter Workforce Institute. Ela trabalhou no campo de pesquisa de força de trabalho por mais de 10 anos e é responsável por transformar insights de pesquisas em documentos técnicos, relatórios, blogs e materiais de mídia envolventes, práticos e que estimulam a reflexão. Louise é membro do Chartered Institute of Public Relations e ex-diretora de uma das 10 maiores consultorias de RP do Reino Unido.

## Referências

<sup>1</sup> Retirado de [http://www.bizjournals.com/prnewswire/press\\_releases/2014/10/06/NY30877](http://www.bizjournals.com/prnewswire/press_releases/2014/10/06/NY30877)

<sup>2</sup> Retirado de <http://techland.time.com/2012/08/16/your-life-is-fully-mobile/>.

<sup>3</sup> Pessoas em busca de emprego em potencial são funcionários que tiveram experiências de procura de trabalho, mas podem ou não estar buscando emprego agora.

<sup>4</sup> Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.

<sup>5</sup> Breugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of management*, 26(3), 405-434.

<sup>6</sup> Retirado de <http://careerbuildercommunications.com/candidatebehavior2013/#sthash.pX7yms9X.dpbs>

<sup>7</sup> Retirado de <http://www.cio.com/article/2917316/job-search/10-apps-to-take-your-job-search-mobile.html#slide2>





---

© Copyright IBM Corporation 2015

IBM Corporation

Software Group  
Route 100  
Somers, NY 10589  
U.S.A.

Produzido nos Estados Unidos da América  
Agosto de 2015

IBM, o logotipo IBM e [ibm.com](http://ibm.com) são marcas comerciais da International Business Machines Corporation nos Estados Unidos e/ou em outros países. Se estes ou outros termos comerciais da IBM estiverem marcados em sua primeira ocorrência nesta publicação com o símbolo de marca registrada (® ou ™), esses símbolos indicam marcas comerciais registradas ou de direito comum de propriedade da IBM nos E.U.A. no momento em que esta informação foi publicada. Essas marcas comerciais também podem ser marcas registradas ou de direito comum em outros países. Outros nomes de empresas, serviços ou produtos podem ser marcas comerciais ou marcas registradas de terceiros. Uma lista atual das marcas comerciais da IBM está disponível em “Informações sobre direitos autorais e marcas comerciais” em [ibm.com/legal/copytrade.shtml](http://ibm.com/legal/copytrade.shtml).

O conteúdo deste documento (incluindo referências a moedas OU preços, que excluem impostos aplicáveis) é atual no momento da data inicial de publicação e pode ser alterado pela IBM a qualquer momento. Nem todas as ofertas estão disponíveis em todos os países em que a IBM opera.

Os dados de desempenho aqui discutidos são apresentados como derivados de condições operacionais específicas. Os resultados atuais podem variar. AS INFORMAÇÕES CONTIDAS NESTE DOCUMENTO SÃO FORNECIDAS “NA FORMA EM QUE SE ENCONTRAM”, SEM QUALQUER GARANTIA, EXPRESSA OU IMPLÍCITA, INCLUINDO NENHUMA GARANTIA DE COMERCIALIZAÇÃO, ADEQUAÇÃO A UMA DETERMINADA FINALIDADE E NENHUMA GARANTIA OU CONDIÇÃO DE NÃO-VIOLAÇÃO. Os produtos da IBM são garantidos de acordo com os termos e condições dos acordos sob os quais são fornecidos.



Por favor, recicle