

Reclutamiento (y retención) millennials

Millennials representan la mayor y más creciente parcela de la fuerza de trabajo

86% de los millennials se consideran felices en sus trabajos, pero prácticamente la mitad de ellos busca nuevos cargos o están abiertos a nuevas oportunidades.

86%

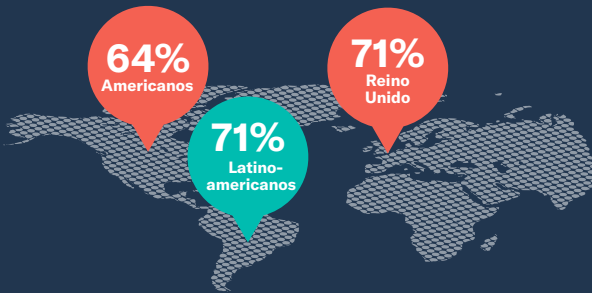


58%

58% de los millennials prefieren calidad de vida en el ambiente corporativo a recompensas financieras.

Los millennials, en todo el mundo, quieren más de las corporaciones:

Y pretenden salir de las empresas en las que trabajan todavía en 2020.



¿Qué hace que los millennials se queden en nuestras empresas?



Globalmente, la rotatividad voluntaria llegó a 9.6% en 2016.

Más de 76% de las renuncias voluntarias son previsibles.

El 50% de los millennials que no se sienten comprometidos cambian de empleo.



Solamente el 17% de los millennials comprometidos salen de sus empresas.

¿Qué buscan los millennials en un cargo?

El 45% de los empleadores indican que no encuentran candidatos con los skills que necesitan.



El 75% de la fuerza de trabajo será millennial en 2025.

El 80% de ellos eligen como principal valor una cultura corporativa que estimule el crecimiento personal.

Un sueldo competitivo ya no es suficiente para atraer a los talentos de esta generación.



El 66% de los candidatos concuerdan: un paquete de beneficios robusto es un factor determinante cuando están evaluando una oferta de trabajo.

¿Qué mantiene comprometidos a los millennials?

El 43% de las personas de esta generación, indican que los programas de bienestar en sus empresas son uno de los motivos que los hace permanecer en sus cargos.



Atienden a las necesidades de todos, independiente de sus edades o intereses



Alientan y reconocen todas las formas de actividad



Promueven el bienestar en los ámbitos social, físico y financiero

Colaboradores felices y saludables transforman el ambiente de trabajo en un lugar donde los millennials desean estar y permanecer.

References:
 1. The benefits of benefits: why employers can't afford inadequate workplace perks. Randstad US. <https://www.randstadusa.com/about/news/the-benefits-of-benefits-why-employers-cant-afford-inadequate-workplace-perks/>.
 2. Better quality of work life is worth a \$7,600 pay cut for millennials. Fidelity Investments. <https://www.fidelity.com/about-fidelity/individual-investing/better-quality-of-work-life-is-worth-pay-cut-for-millennials>. Published April 7, 2016.
 3. Beyond recruiting: How to retain millennials. The Business Journals. <https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/human-resources/2017/05/beyond-recruiting-how-to-retain-millennials.html>.
 4. Consumer Health Mindset™ study 2016. AON. <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2016-Consumer-Health-Mindset.pdf>.
 5. Fry R. Millennials are the largest generation in the U.S. labor force. PEW Research Center. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>. Published April 11, 2018.
 6. High Turnover Costs Way More Than You Think. HuffPost. http://www.huffpost.com/julie-kantor/high-turnover-costs-way-more-than-you-think_b_9197238.html.
 7. ManpowerGroup 2018 Talent Shortage Survey. ManpowerGroup. [https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_1o%2026_25_18_FINAL.pdf?hsLang=en](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_1o%2026_25_18_FINAL.pdf?hsLang=en).
 8. Millennial Recruitment & Retention: Can Your Company Compete? OneDigital. <https://www.onedigital.com/blog/millennial-recruitment-retention-can-company-compete/>.
 9. The new generation of employees would take less pay for these job perks. CNBC. <https://www.cnbc.com/2017/05/30/job-perks-prodding-millennials-to-work-for-less.html>. Published May 31, 2017.
 10. Turnover and Retention: Quick Take. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/turnover-and-retention/>. Published May 3, 2018.