

IO3 – S6

Risorse Umane

WHAT ARE GOING TO LEARN?

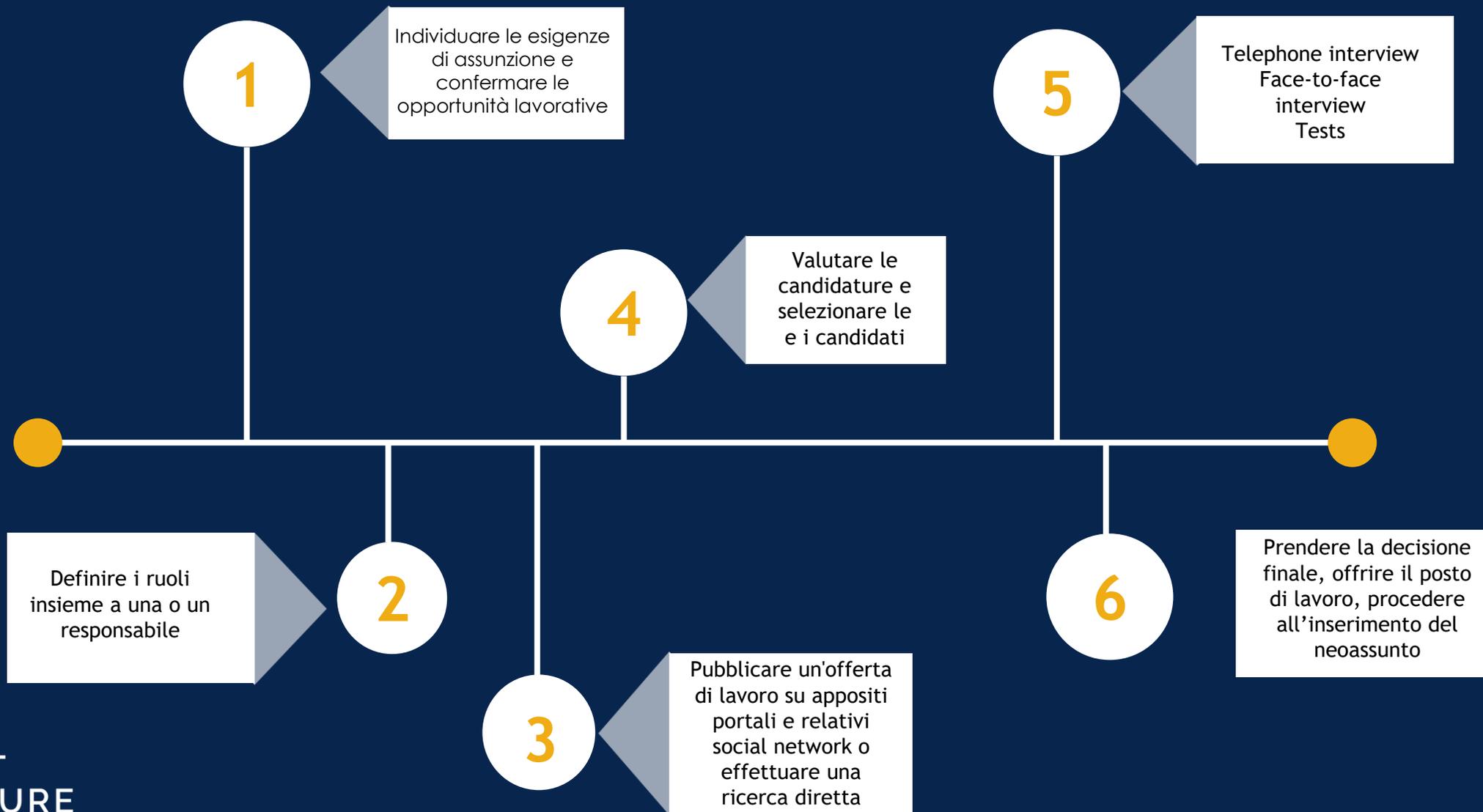


LEGGI SUL LAVORO

A hand in a white sleeve is drawing a lightbulb with a pen. The lightbulb is the central focus, with several short lines radiating from it to represent light. The word "Assunzione" is written in white, bold, sans-serif font across the middle of the lightbulb. The background is a dark olive green. In the bottom left, there is a white and orange triangle. A jagged blue line, resembling a line graph, starts from the bottom left and goes towards the right. A vertical blue arrow points upwards from the bottom right corner.

Assunzione

Processo di assunzione: le fasi



Processo di assunzione

Approccio tradizionale

- L'attenzione è interamente dedicata all'azienda (**orientamento unidirezionale**).

Le offerte di lavoro vengono pubblicate su **appositi portali**.

Si riceve un **vasto numero di candidature**, ma solo una piccola percentuale si rivela adatta a occupare la posizione.

Le offerte di lavoro riportano le **mansioni** da svolgere, non le competenze necessarie.

I trend più recenti

- **Employer Branding.**

Social network: nuovi strumenti che facilitano e rendono più veloce il processo di analisi delle informazioni.

L'esperienza della candidata o del candidato: grazie ai social media, la candidata o il candidato potenziale può conoscere l'azienda, candidarsi per la posizione che meglio le o gli si addice, ricevere un feedback, raccomandare l'azienda ad altre persone e sviluppare un senso di fedeltà al marchio.

La valutazione delle candidate e dei candidati

Quali sono le priorità delle candidate e dei candidati in base alla loro età?

Baby Boomers

> 54 anni

La loro priorità è ricevere una remunerazione proporzionale alle loro conoscenze ed esperienze.

Generazione X

Dai 38 ai 53 anni

La loro principale preoccupazione è legata allo sviluppo professionale. Desiderano crescere e raggiungere l'apice della loro carriera. Non sono solitamente disponibili al trasferimento.

Millennials

Dai 24 ai 37 anni

Per questa generazione la crescita e lo sviluppo professionale sono fattori cruciali, al punto da influenzare l'accettazione o il rifiuto di una offerta di lavoro. Non temono l'idea di doversi trasferire altrove, ma ciò dipenderà probabilmente dallo stipendio e dalle opportunità di sviluppo offerte.

Generazione Z

< 23 anni

Considerati come "nativi digitali", sono alla ricerca di un ambiente di lavoro positivo, di contributi previdenziali e di esperienze individuali che arricchiscono il loro profilo. Le raccomandazioni costituiscono un elemento essenziale del loro percorso professionale.

Colloqui in presenza: obiettivi

CREARE VALORE

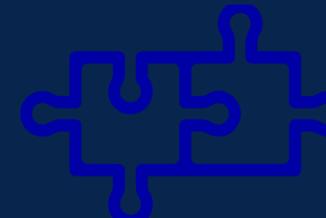
COMUNICARE I VALORI
AZIENDALI

CHIARIRE
L'ATTEGGIAMENTO

PROVARE EMPATIA

AFFASCINARE

Colloqui in presenza: obiettivi



Rassicurare spiegando che uno dei valori dell'azienda è quello di favorire un ambiente di lavoro positivo



Instaurare un rapporto basata sull'empatia e sull'affinità con la candidata o il candidato

La combinazione di entrambi gli elementi comporta un aumento delle probabilità di successo del processo di assunzione

Non dimenticare:
“Ogni singolo membro dell'azienda è un reclutatore”

Quali sono le priorità delle candidate e dei candidati?

- ✓ Le Generazioni Y e Z ricercano la TRASPARENZA.
- ✓ Desiderano conoscere l'azienda e la posizione offerta, le aspettative nei loro confronti e il modo in cui possono contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali
- ✓ Vogliono conoscere anche: i valori e la cultura aziendale
- ✓ Il piano di carriera
- ✓ I tipi di contratto di lavoro
- ✓ In sintesi, cercano delle aziende che permettano loro di trovare un equilibrio tra la propria vita professionale e quella personale

Al giorno d'oggi, la scelta non spetta più solo alle aziende, bensì anche alla candidata o al candidato che seleziona l'azienda dove intende lavorare.

EMPLOYER BRANDING

Quali sono le
priorità delle
candidate e dei
candidati?



SOCIAL MEDIA ACCOUNTS



Aggiorna il tuo profilo su LinkedIn e fai in modo di renderlo interessante. Un feed accattivante e una descrizione completa della pagina attireranno sicuramente l'attenzione di clienti, candidate e candidati.



Pubblica notizie e opportunità di lavoro per permettere a chi ti segue di condividere e consigliare le tue offerte ai propri amici.



Scrivi dei post sulle attività (ad esempio, di team building), fiere o eventi a cui l'azienda prende parte o semplicemente rendi pubbliche le opportunità di lavoro che offri.



Condividi le immagini di eventi e mostra il lato social dell'azienda, i valori e la cultura aziendale e tutte le attività a cui partecipano le e i dipendenti (corsi di formazione, eventi di solidarietà, ecc.).

FORMAZIONE



FORMAZIONE

La formazione è un elemento essenziale per promuovere e mantenere i talenti e preparare le e i dipendenti a cogliere nuove opportunità e a gestire le eventuali sfide che potrebbero verificarsi all'interno dell'azienda. Oggi le formazioni maggiormente richieste sono quelle che riguardano le lingue, le competenze e i nuovi strumenti tecnologici.

SVILUPPO

Valutazione delle prestazioni

È fondamentale valutare le prestazioni lavorative di una o un dipendente, fornirle/gli un feedback e stabilire degli obiettivi.

Dopo 2 mesi (dall'assunzione): occorre svolgere una valutazione informale per comprendere se l'azienda ha soddisfatto le aspettative della o del dipendente, nonché fornire un feedback relativo ai primi mesi in azienda.

Dopo 6 mesi (dall'assunzione): bisogna comprendere l'esperienza della o del dipendente in azienda, cercando di capire se è soddisfatta/o delle attività che svolge quotidianamente. È il momento opportuno per svolgere una valutazione completa in cui esaminare le attività che ha svolto con successo e quelle in cui può ancora migliorare

Valutazione annuale delle prestazioni: questa valutazione intende indagare da vicino il modo in cui la o il dipendente ha trascorso il suo primo anno in azienda, individuando i suoi punti di forza e di debolezza e determinando nuovi obiettivi per il prossimo anno. È anche un buon momento per comunicare le aspettative e incoraggiare una maggiore crescita e, in generale, per valutare come le reciproche aspettative (della o del dipendente e dell'azienda) possono essere soddisfatte.

Bisogna fornire regolarmente dei feedback sul rendimento delle e dei dipendenti!



COINVOLGIMENTO DELLE E DEI DIPENDENTI

Strategie per coinvolgere le e i dipendenti



La nostra attenzione è incentrata sulle persone!



Vantaggi dell'azienda

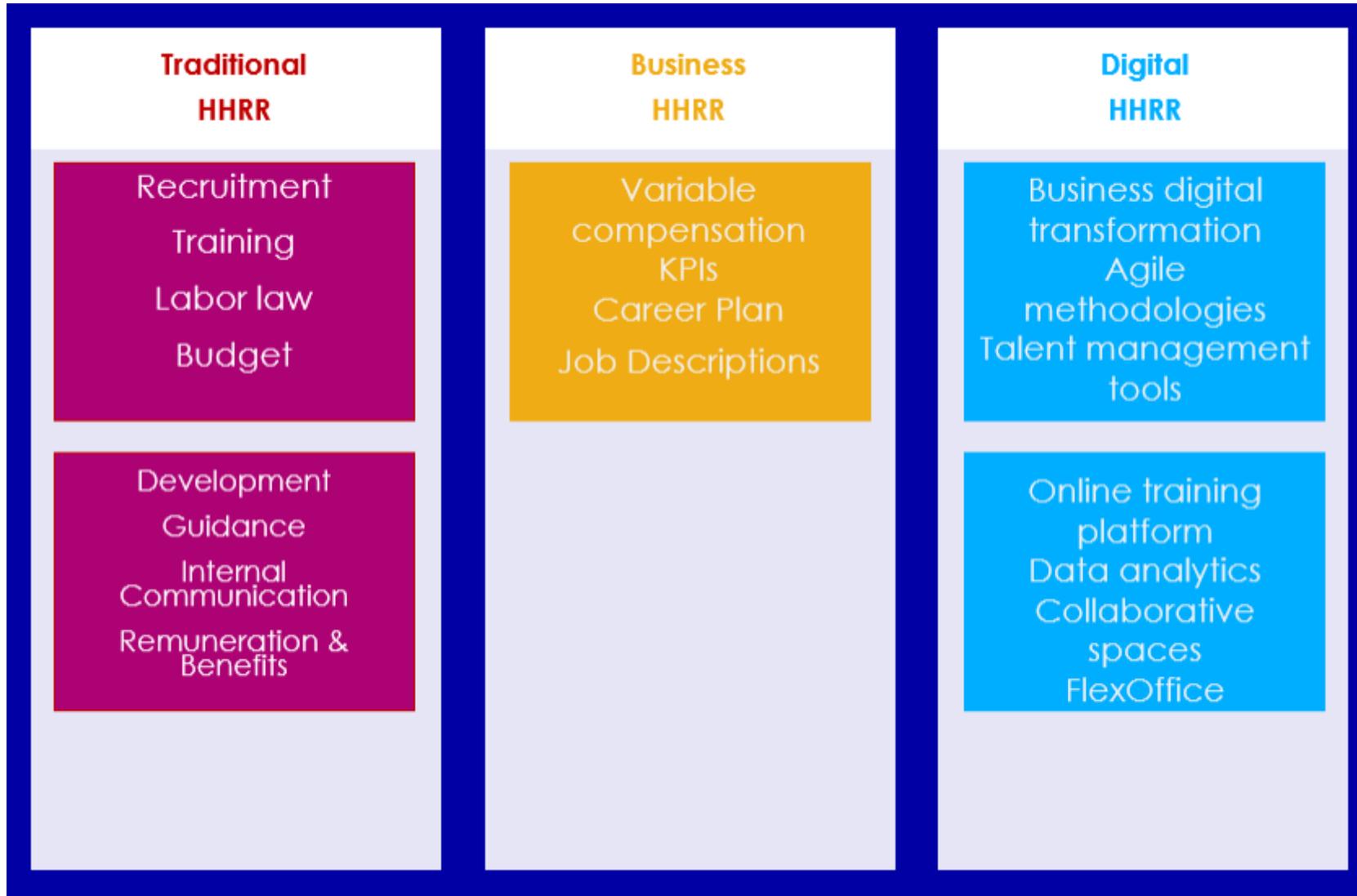
- ✓ Programma flessibile
- ✓ Possibilità di lavorare da remoto (online)
- ✓ Formazione formale per il personale
- ✓ Un Piano di Carriera incentrato sullo sviluppo della o del dipendente e sulle sue aspirazioni personali
- ✓ Clausole contrattuali (assicurazione sanitaria, remunerazione flessibile, ecc.)
- ✓ Gruppi multidisciplinari
- ✓ Flessibilità supportare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
- ✓ Attività di team-building (competizioni sportive, eventi ricreativi di gruppo, ecc.)
- ✓ Analisi della situazione personale di ciascun dipendente

Modelli di smart working

Classic	Hybrid	Hybrid Plus
4 days at the office 1 day working from home	3 days at the office 2 days working from home	2 days at the office 3 days working from home

Vi è l'obbligatorietà per tutte e tutti di lavorare una giornata in presenza

HR 3.0



GRAZIE