indeed

Guida alle assunzioni nel nuovo mondo del lavoro

All'inizio della pandemia, molti leader nel settore dell'attrazione di talenti cercavano di tenere in piedi gli stessi processi di recruiting. Tuttavia, con il passare dei mesi, il progetto di tornare allo status quo continuava a essere rimandato. Infine, è risultato chiaro che non esisteva più uno status quo da mantenere.

Se questo fatto da un lato può spaventare, dall'altro è liberatorio perché non si è più ancorati a una strategia. Ecco come applicare alcune delle lezioni apprese negli ultimi 18-20 mesi per diventare più competitivi nella ricerca dei talenti, migliorare la selezione e i colloqui e offrire ai candidati la migliore esperienza possibile.



Cercare i talenti (quasi) ovunque

Con il passaggio repentino al lavoro da casa, per le aziende con un'ampia base di lavoratori della conoscenza, il pool di talenti può essere molto più distribuito a livello geografico nel 2021.

Dall'inizio della pandemia, molti dipendenti e persone in cerca di lavoro hanno capito di non avere più la necessità di vivere in aree metropolitane costose per lavorare o trovare un impiego e sono quindi tornati nelle proprie città natali.

Cosa implica questo per i professionisti dell'attrazione di talenti? Grazie alla diffusione del lavoro da remoto e della distribuzione dei talenti al di fuori degli hub tradizionali, è possibile cercare candidati praticamente ovunque.

Se il pool di talenti non è più soggetto ai limiti imposti dalla geografia, hai maggiori possibilità di attrarre candidati idonei. Puoi inoltre concentrarti sulla ricerca di persone che possiedono le competenze e l'esperienza che più si adattano alla mission dell'azienda, anziché limitarsi semplicemente a chi è geograficamente più vicino. È un modo per sfruttare meglio il tempo del recruiter e aumentare la probabilità di effettuare un'assunzione.

Offrire condizioni di lavoro flessibili

Molte aziende hanno trascorso gli ultimi mesi a cercare di capire come e dove lavoreranno i dipendenti quando si potrà tornare in ufficio.

Indeed, ad esempio, ha introdotto di recente un piano di trasformazione del personale e ha proposto ai nostri 10.000 dipendenti tre nuove opzioni: lavoro in sede, lavoro da remoto/da casa e lavoro flessibile (una combinazione delle due precedenti). Questo piano ha senso per il futuro della nostra azienda e la flessibilità che offre è allettante sia per i dipendenti attuali sia per quelli potenziali.

Le aziende che offrono un ambiente di lavoro flessibile, in cui i dipendenti possono lavorare da casa quando devono essere produttivi e in ufficio quando devono collaborare con gli altri, attraggono maggiormente i lavoratori della conoscenza.

Delle condizioni di lavoro flessibili, ad esempio, eliminano la necessità per i dipendenti di affrontare lunghi e regolari tragitti casa-lavoro, grande fonte di stress e potenziale deterrente per i candidati. Il sondaggio effettuato da Indeed nel 2021 mostra, infatti, che circa la metà degli impiegati in Italia si trasferirebbe se avesse la possibilità di lavorare da remoto.[1]

[1]Sondaggio di Indeed, n=275 (Italia)



Diversificare il pool di talenti

Il lavoro da remoto è in grado di rivoluzionare le organizzazioni in termini di inclusione e diversità. Mediante l'accesso a pool di talenti a livello nazionale e persino mondiale, è possibile assumere più facilmente una forza lavoro maggiormente diversificata dal punto di vista etnico e culturale.

Il passaggio al lavoro da remoto consente inoltre di attrarre candidati da tutto lo spettro di abilità fisiche e cognitive, anche persone alle quali potrebbe risultare difficile recarsi regolarmente in ufficio.

Concentrarsi sul lato umano del processo di assunzione

Dato il periodo stressante è importante prestare costantemente attenzione all'aspetto umano del recruiting. L'empatia e la comprensione aiutano a mettere i candidati a proprio agio e offrono loro la possibilità di eccellere e avere successo durante il colloquio.

Lascia trasparire empatia dalle descrizioni delle posizioni lavorative e informa i candidati che puoi offrire un certo margine di flessibilità per chi ha figli e per altre categorie che oggi si trovano in difficoltà (se ti è possibile offrire tale flessibilità). Personalizza le comunicazioni con i candidati, ove possibile, per far sì che non pensino di interagire con un bot. Puoi anche comunicare con loro tramite SMS.

Durante i colloqui virtuali è utile mostrarsi pazienti, comprensivi e con senso dell'umorismo, perché possono capitare alcune distrazioni.

Se il candidato, ad esempio, vive con dei coinquilini, uno di essi potrebbe passare sullo sfondo, un figlio potrebbe richiedere la sua attenzione oppure il cane potrebbe abbaiare a un corriere. Per mettere i candidati a proprio agio, comunica loro che comprendi le difficoltà dettate dalla situazione attuale, in cui non è possibile separare la vita personale da quella professionale se si lavora da casa.

I candidati passivi, ossia coloro che non cercano attivamente un lavoro, sono ancora più difficili da conquistare in un periodo di recessione in cui dilaga il timore che l'ultima persona assunta sarà la prima a essere licenziata. Mostrarsi empatici durante i colloqui quando qualcosa non va, può aiutare a convincere questo tipo di candidati che vale la pena lavorare per la tua azienda.

Prova a essere flessibile anche nel modo in cui svolgi i colloqui: chiedi in anticipo ai candidati se necessitano di predisposizioni particolari, ad esempio l'utilizzo del telefono al posto del video per chi non ha una buona connessione internet, anziché lasciare che siano loro a doverle richiedere.



Dimentichiamoci i pranzi gratuiti

È paradossale, ma il processo di recruiting è diventato più umano nel momento in cui molti dipendenti sono stati costretti a lavorare da casa e affidarsi ancora di più alla tecnologia.

Non ci sono più uffici all'avanguardia da sfoggiare, né pasti gratis da offrire e non puoi nemmeno suscitare l'entusiasmo dei candidati grazie agli open space e ai tavoli da biliardo.

L'interazione umana tra il recruiter o il manager e il candidato è diventata un fattore più importante di tali vantaggi nell'esperienza dei candidati. Le conversazioni vanno dritte al punto: quali sono le tue esigenze di assunzione, quali competenze dimostra il candidato e la dinamica interpersonale che si instaura fra di voi.

Mentre ci avviciniamo al 2022, cerchiamo di tenere vive le interazioni umane a prescindere dal luogo in cui lavoriamo.

Hai bisogno di supporto per assumere nel nuovo mondo del lavoro?
Contatta uno specialista di Indeed.

indeed

Aiutiamo le persone a trovare lavoro

Indeed Italy S.r.l | Piazzale Biancamano 8 | Milano | CAP 20154 | Italy
Indeed Ireland Operations Ltd. | 124 St. Stephen's Green | Dublin 2 | Ireland