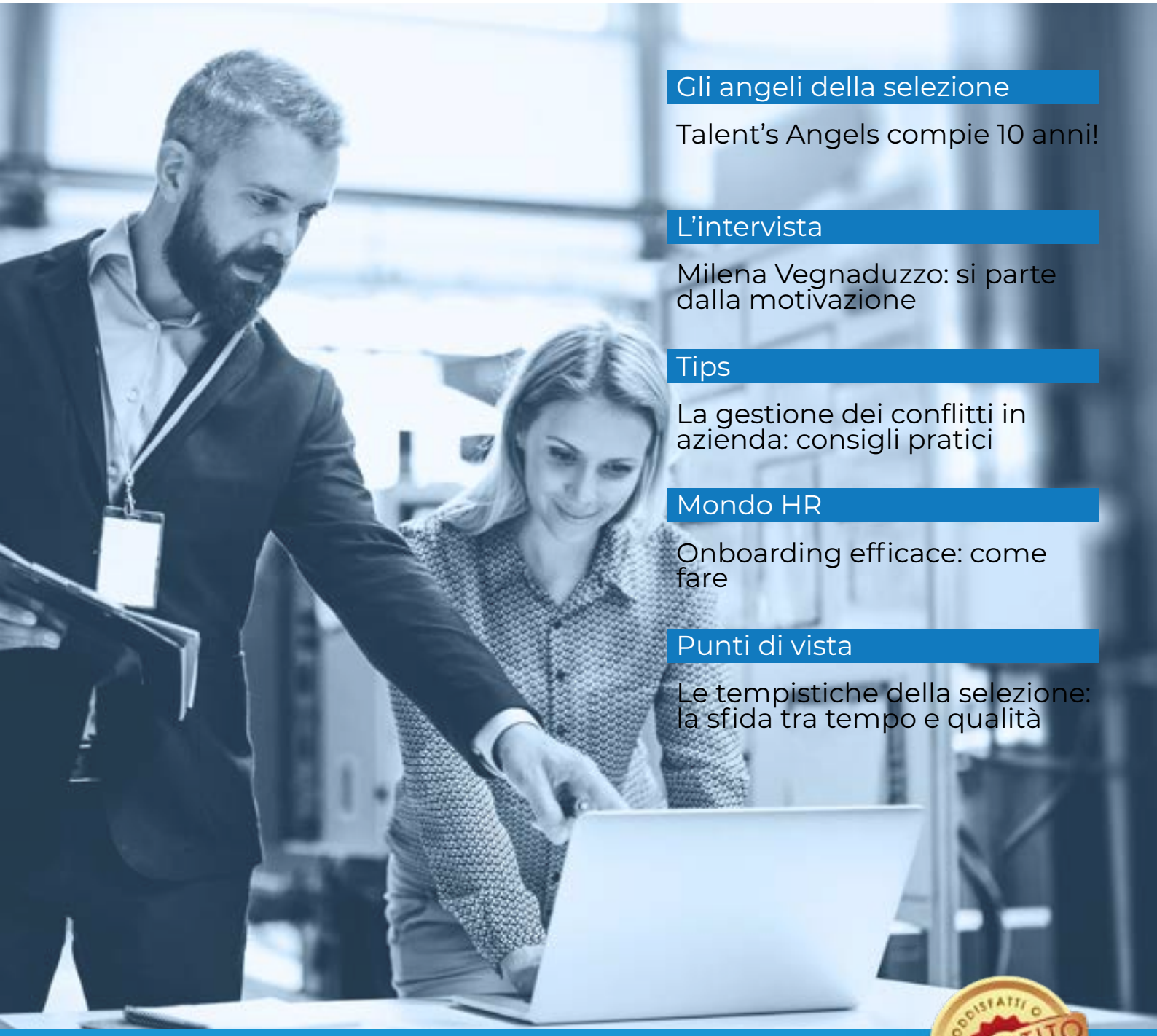
SELEZIONE GARANTITA

un metodo di talent's angels
CACCIATRICI DI RISORSE



Gli angeli della selezione

Talent's Angels compie 10 anni!

L'intervista

Milena Vegnaduzzo: si parte dalla motivazione

Tips

La gestione dei conflitti in azienda: consigli pratici

Mondo HR

Onboarding efficace: come fare

Punti di vista

Le tempistiche della selezione: la sfida tra tempo e qualità

"La persona giusta o ti rimborsiamo"

SODDISFATTI O GARANTITO RIMBORSATI

n° 6

Talent's Angels nasce nel 2014 come società specializzata nella selezione e ricerca di Middle e Top Management per aziende strutturate che riconoscono il valore di una selezione professionale. Con un team tutto al femminile, sfida il mercato con un approccio unico fatto di creatività, flessibilità e concretezza.

Grazie al metodo SELEZIONE GARANTITA riduce del 98% la possibilità di sbagliare la selezione del personale. Questo sistema garantisce il cliente al 100% con l'esclusiva formula Soddisfatti o Rimborsati.



SELEZIONE GARANTITA

un metodo di talent's angels

Il primo magazine che parla di selezione senza censura



Gli angeli della selezione

Talent's Angels compie 10 anni! 4



L'intervista

Ilaria Cattaneo: il ruolo delle HR nella riorganizzazione aziendale 10



Tips

La gestione dei conflitti in azienda: consigli pratici 14



Mondo HR

Onboarding efficace: come fare 18



Punti di vista

Le tempistiche della selezione: la sfida tra tempo e qualità 22

Selezione Garantita

il primo magazine che parla di selezione senza censura

Talent's Angels S.r.l.

www.talentsangels.com

N°6 - Ottobre 2024

Questo magazine viene aggiornato senza alcuna periodicità e la frequenza degli articoli non è prestabilita.
Questo magazine non può pertanto considerarsi un prodotto editoriale o una testata giornalistica
ai sensi della legge n. 62 del 07/03/2001).

Talent’s Angels compie 10 anni!



Anche se non ci sembra ancora vero, il calendario non mente: Talent's Angels compie la bellezza di 10 anni!

Il gennaio 2014 sembra contemporaneamente lontano nel tempo ed incredibilmente vicino. Forse è per questo che, quando abbiamo soffiato sulle candeline, ci ha fatto un certo effetto ripensare a come tutto questo ha avuto inizio.

Parliamo sempre di recruiting, lavoro, dando consigli e spunti sui temi che riteniamo più utili ma non abbiamo mai parlato di come sia nato Talent's Angels e, soprattutto, perché.

Quindi, in occasione di questa prima decade di attività, eccoci qui a raccontare una parte importante della nostra storia, anzi, LA parte importante della nostra storia: da dove è iniziato tutto questo?

Un sogno che prende le ali

Come molto spesso capita, i grandi progetti nascono da una piccola scintilla, un'idea che inizia a farsi strada nei pensieri con una certa insistenza. Nel nostro caso, quest'ultima ha iniziato a prendere forma da un gruppo di 4 amiche di vecchia data, parliamo delle nostre socie fondatrici: Barbara Calneggia, Francesca Cancian, Susanna Tomaselli e Nicoletta Zanetti.

Dopo diversi anni di lavoro all'interno di aziende avevano ben chiare due cose:

- sono le persone a fare la differenza all'interno delle aziende
- gli ambienti professionali sono spesso rigidi e inutilmente complessi

Così ha preso il via l'idea di creare un servizio che mettesse in collegamento lavoratori e aziende in modo diverso, concreto, flessibile e, soprattutto, vicino alle persone.

Un po' angeli custodi, un po' eroine (alla Charlie's Angels), determinate ma mai seriose: ecco Talent's Angels!

Gli angeli del talento

Dopo studi, ricerche, riflessioni a non finire, il sogno prende vita: c'è il sito, c'è la sede, c'è il logo e, soprattutto, c'è tanta voglia di mettersi in gioco e fare.

La volontà è sempre stata quella di non assumere una forma fissa, ma mantenersi sempre in divenire, interrogandosi sui bisogni del mercato per elaborare poi la miglior soluzione possibile. Nel giro di 2 anni (2016), infatti, viene definita Selezione Garantita, il nostro metodo certificato di ricerca del personale, una vera e propria novità nel settore del recruiting di cui andiamo molto fiere.

L'offerta con il tempo si è ampliata, allargandosi a servizi di sviluppo del personale per aziende e, parallelamente, anche per i candidati, con i bilanci delle competenze, la revisione del CV e i servizi di supporto alla creazione del proprio personal branding. Una novità del 2024 è Scopri un Talento grazie al

quale ci poniamo come acceleratore di contatti tra aziende e talenti.

Anche il numero di angeli si è fatto via via più numeroso: oggi contiamo una squadra tutta al femminile di 10 risorse.

Ma non solo: sono iniziati anche i progetti come Angels for People, il nostro progetto di responsabilità sociale, il podcast Lavoro Express dove conduciamo un viaggio alla scoperta delle professioni sul mercato e i nostri progetti artistici (abbiamo parlato dell'ultimo progetto nel nostro articolo di chiusura del 2023)

Il nostro team

Diciamo sempre con orgoglio che siamo un team tutto al femminile. Possiamo vantare una squadra molto coesa, che crede fortemente nei valori della cooperazione e della condivisione.

Non è una cosa rara vedere aziende composte interamente da donne, eppure viene ancora considerato inusuale. Per noi, invece, si tratta di una carta vincente: le donne per natura mostrano più facilità nello stabilire legami di fiducia che rafforzano l'impegno verso obiettivi di gruppo o aziendali, valorizzando la cooperazione anche con clienti e partner terzi.

Da chi è composto il nostro team?

Oltre alle socie fondatrici, abbiamo le HR Consultant Laura Marrone, Carla Lovisa e Marika Guglielmo, l'HR Recruiter e Customer Care Grazia Calneggia, l'HR Business Development Manager Laura Cappai e l'ultima arrivata per la comunicazione e il marketing Erica D'Agostini.

Siamo tutte professioniste con una grande voglia di crescere e metterci in gioco... e anche un fortissimo affiatamento che prescinde dalla vita professionale.

Come si dice: teamwork makes the dream work!

10 anni... a parole nostre

Il nostro sogno condiviso si è realizzato nel 2014. Eravamo 4 professioniste unite da una grande amicizia e dalla passione per il nostro lavoro, 4 angeli del talento, spiriti liberi, persone dinamiche, flessibili, autentiche. Il progetto era quello di diventare il punto di riferimento per le aziende che avevano bisogno di qualcuno di cui fidarsi per soddisfare le proprie esigenze di gestione delle risorse umane e non solo...

Credo che, dopo 10 anni, questo traguardo sia stato raggiunto! Voglio ringraziare tutti per la fiducia accordataci in questi anni, in primis le socie, le colleghe, i clienti, i candidati e tutte le persone che abbiamo incontrato in questo percorso che hanno contribuito, incollando il loro tassello, a realizzare il nostro progetto del cuore: Talent's Angels!



Profonda gratitudine, questo è il mio messaggio!

Nicoletta Zanetti

Ricordo bene da dove siamo partite, chiusa una porta si apre un portone, dicevano, ma non ci credevo poi molto. Invece... la chiusura di quella porta mi diede l'occasione ed i mezzi per aprire il portone di Talent's Angels. Ci voleva tanto coraggio e un pizzico di pazzia, "l'80% delle nuove imprese muore entro i primi 3 anni" giusto per essere rincuorate! Ed invece... invece sono cominciati i nostri primi 10 anni, 10 anni di colloqui, di incontri, di trattative, di obiettivi centrati ma anche di patemi e di accordi sfumati. È un lavoro impegnativo che non conosce domeniche o vacanze, ma in cui le relazioni umane vengono prima di ogni altra cosa.

Nel frattempo, il mercato del lavoro è cambiato, è stato stravolto, la tecnologia ci ha aiutato tantissimo nel rendere i processi più snelli, più veloci, si sono lasciati andare i fronzoli, le formalità inutili ed è rimasta la sostanza di un lavoro che, oggi, è difficile, delicato e sempre più prezioso. Se 10 anni fa il focus era sul lato commerciale, oggi è sicuramente spostato sui candidati con i quali è sempre più importante riuscire a stabilire un rapporto sincero e trasparente per capire quali sono le motivazioni e le aspettative.

Questo viaggio mi ha fatto incontrare tante meravigliose persone, prima di tutto chi ha collaborato con noi, senza di loro non avremmo fatto neanche un passo! E i clienti che hanno avuto fiducia nei nuovi metodi che proponevamo ed i candidati, che ci hanno fatto impazzire, ma spesso anche di gioia! 10 anni... ad essere sincera il 23 gennaio del 2014 non ci avrei scommesso, ma oggi non riesco ad immaginare una vita diversa senza Talent's Angels.



Grazie!

Susanna Tomaselli

Alla mia età purtroppo il tempo vola!!! E in questo caso non posso che confermare questa sensazione: ho fondato Talent's Angels insieme a Barbara, Nicoletta e Susanna quando è nata la mia seconda figlia che ora è una ragazzina (per non parlare della mia prima figlia che quest'anno diventa maggiorenne!). Mi sembra impossibile che siano passati già 10 anni. Posso dire che sono stati 10 anni felici in cui si è rafforzata la sensazione di aver fatto la scelta giusta e di aver vinto una scommessa.

La soddisfazione più grande è stata quella di aver visto crescere l'azienda ed allargare la squadra oltre le aspettative che avevamo quando siamo partite. Aver realizzato alcuni progetti, aumentato i clienti e vedere altri rimanerci a fianco sono stati dei traguardi bellissimi. Io, comunque, mi sento sempre una ragazzina e, guardando ai prossimi 10 anni, sono certa che il bilancio di allora potrà stupirci.



I sogni ci sono, la passione anche, così come le persone che si dedicano con amore alla crescita di questa azienda. Cosa potrebbe mai andare storto?

Francesca Cancian

Sono trascorsi ben dieci anni dal giorno in cui Talent's Angels è stata fondata. È un traguardo importante che ci riempie di orgoglio e ci fornisce gli stimoli per continuare al meglio.

Dieci anni da quando 4 "amiche al bar" decisero coraggiosamente di realizzare il sogno di foggiare una creatura tutta loro, decisione presa a dispetto di quanti tentavano di dissuaderle vaticinando breve durata, catastrofi varie e conseguente tracollo. E così, magicamente, come da copione nelle più belle favole, in poco tempo la creatura ha preso forma e con amore, tenacia, dedizione e tanto lavoro, da crisalide si è trasformata in farfalla.

Mi piace pensare al nostro lavoro, al nostro percorso, come ad una bellissima favola dal lieto fine, dove gli eventi e i ruoli che recitiamo derivano da un copione ben definito. Il nostro percorso si è evoluto positivamente grazie anche, e soprattutto, a dei bravissimi attori che, come da copione assegnato, hanno recitato in maniera eccellente la loro parte. Il nostro cast di personaggi si è arricchito strada facendo e ci ha permesso di raggiungere la meta stabilita e, sicuramente, ci accompagnerà verso traguardi ancora più importanti. Mi sento quindi di ringraziare doverosamente, oltre ai clienti che ci hanno dato fiducia, il nostro magnifico cast: Carla, Erica, Grazia, Laura C., Laura M., Marika per il loro magnifico supporto nel traghettarci verso questo importante traguardo.

Il nostro copione però prevede altre recite, altri ruoli da portare in scena per raggiungere l'ambiziosa meta stabilita. Sono sicura che la nostra favola sarà popolata da maghi, folletti principesse e bellissimi principi azzurri che sconfiggeranno gli orchi e i lupi cattivi che incontreranno sulla loro strada, e speriamo che sulla favola di Talent's Angels non cali mai il sipario.

Buon decimo anniversario Talent's, Ad Maiora!



Barbara Calneggia

Vogliamo ringraziare davvero di cuore tutte le persone che, in varia misura, hanno contribuito a dare forma e vita a questo sogno.

Alle aziende e ai candidati che abbiamo incontrato lungo il nostro cammino e a tutte le persone che hanno creduto in noi, rendendo tutto questo possibile, grazie di cuore!

Le Angels

2014 - 2024

Scopri un Talento



Cos'è

Scopri un Talento è il nuovo servizio con cui Talent's Angels mette in collegamento le aziende con i talenti che seleziona sul mercato.

Come funziona



1. Selezione di un talento
2. Presentazione ad aziende selezionate
3. Invio del cv
4. Colloquio/i
5. Assunzione con fee agevolata

Cosa signfica per l'azienda?

- Nuove opportunità di contatto con profili già selezionati
- Risparmio di tempo nel costruire un network strategico
- Poter confrontarsi con talenti in modo conoscitivo, senza impegno

Quali sono i vantaggi?

- Ricevere candidature motivate al cambiamento e con competenze tecniche funzionali per la propria azienda
- Pagamento del servizio esclusivamente in caso di assunzione
- Fee inferiore rispetto al servizio di recruiting tradizionale

Per informazioni, contattaci su **infotalentsangels.com**

Ilaria Cattaneo: il ruolo delle HR nella riorganizzazione aziendale



Gestire le Risorse Umane è un lavoro in divenire: cambia il mercato, cambiano le dinamiche delle aziende e dei candidati e, quindi, cambiano i focus e le necessità degli HR. In questa intervista diamo voce alla dott.ssa Ilaria Cattaneo, Head of Human Resources, per trattare gli aspetti determinanti e predominanti di questa professione oggi, le nuove sfide e le sue evoluzioni nel futuro.

Iniziamo con una breve presentazione: ci racconti un po' del suo percorso di carriera.

Dal 2001 lavoro nel mondo delle Risorse Umane, dapprima nella consulenza e dal 2008 come HR nelle organizzazioni aziendali. Da questo momento in poi ho consolidato il mio ruolo in vari contesti organizzativi e imprenditoriali.

Come si usa dire, ho fatto la gavetta, trovandomi ad affrontare diverse sfide anche molto complesse e in svariati ambiti della mia professione. Non è stato sempre facile e ho dovuto misurarmi anche con il fallimento qualche volta ma, grazie a questo percorso non sempre semplice, oggi dispongo di "cassetta degli attrezzi" ben fornita.

Adesso sono a capo dell'ufficio del personale di una holding di servizi integrati per le imprese e ho una bella squadra di collaboratori che mi supportano nella gestione delle risorse di tutte le società coinvolte. Collaboro anche direttamente con l'AD in progetti straordinari quali acquisizioni, ristrutturazioni e riorganizzazioni.

Secondo lei, quali sono gli aspetti determinanti e predominanti di questa professione?

Gli aspetti che considero fondamentali sono la capacità di analisi dei dati (in particolare economici), la capacità di negoziazione, l'organizzazione efficace del proprio lavoro e la visione periferica delle proprie attività e decisioni.

Gestire le Risorse Umane è un lavoro complesso che non si limita alla sola relazione "sociale": siamo manager e a volte anche "scomodi". Dobbiamo essere al fianco dell'imprenditore guidandolo anche dicendo "no".

In ultimo (ma non ultimo perché potrei continuare con un elenco infinito), la capacità di ascolto: elemento chiave per intercettare i segnali utili a prevenire i problemi di gestione.

Quali sono, secondo lei, le sfide che oggi affronta chi si occupa di Risorse Umane? Quali evoluzioni si aspetta per il futuro?

Il cambiamento del mondo del lavoro, in generale, è sempre la sfida più grande: sono tanti gli aspetti in continua evoluzione e non sono solo quelli giuslavoristici, ma anche l'affermarsi di nuovi assetti organizzativi, nuove mansioni che affrontano processi quali la sostenibilità, il welfare in azienda, il wellbeing e la conciliazione vita-lavoro.



Un'altra sfida sono le nuove generazioni che puntano ad una qualità della vita lavorativa diversa rispetto al passato e ad una carriera più dinamica, valutando percorsi professionali rapidi e anche lontani dalla classica "gavetta".

Sarà questa l'evoluzione delle organizzazioni nel prossimo futuro: migliorare la qualità della vita lavorativa e strutturare piani di crescita professionale sempre a fianco degli imprenditori e sostenendo il raggiungimento degli obiettivi.

Sappiamo che lei si sta attualmente occupando di una riorganizzazione aziendale, qual è il suo punto di vista sul ruolo delle HR in questi casi?

In questi casi l'HR è proprio una delle figure chiave: ascolta l'imprenditore, comprende la strategia ed il business e condividere gli obiettivi da raggiungere.

Dovrà "fotografare" la situazione per studiare un piano d'azione efficiente ed efficace sulla nuova organizzazione sia delle Risorse Umane che dei processi. Non da meno, dovrà avere la capacità di guidare la squadra e dare risultati tangibili, comunicando in modo chiaro e diretto.

Secondo me, la riorganizzazione aziendale è la sfida più bella e soddisfacente: sentirsi attori e conducenti allo stesso tempo del cambiamento, mettendo in atto la propria esperienza.

Ci sono molti giovani che si stanno avvicinando all'ambito delle Risorse Umane. Che consiglio darebbe loro per affrontare al

meglio questa professione?

Oltre a studiare, leggere, documentarsi a 360° sulle evoluzioni sociali e industriali, i giovani devono imparare ad ascoltare e provare a sperimentare, anche sbagliando. È vero il pensiero che dal fallimento e/o errore impariamo: nel lavoro capita anche questo perché nessuno è infallibile.

Il percorso di carriera nelle Risorse Umane non è semplice: siamo in costante confronto con il cambiamento, con le nuove richieste del mercato e con le nuove generazioni. Ma è proprio questo il bello di questo lavoro: non fermarsi mai!

Chi è Ilaria Cattaneo

Entrata gradualmente nel mondo delle Risorse Umane, ha maturato una lunga esperienza guidando diversi dipartimenti HR. Ha coordinato processi di talent acquisition, coaching, people management e riorganizzazione aziendale. Oggi è Head of Human Resources in una holding di servizi integrati per le imprese e si dichiara “HR per passione” ed è felice di fare il lavoro che ama.



La gestione dei conflitti in azienda: consigli pratici



Partiamo da un dato di fatto: le aziende sono fatte di persone. Ed è normale che tra persone che lavorano insieme si creino dei conflitti a causa di opinioni e punti di vista contrastanti. Per questo motivo, la gestione dei conflitti di lavoro è un elemento imprescindibile per aziende ed HR per mantenere un ambiente di lavoro positivo e team coesi.

In questo articolo affronteremo un caso studio concreto in cui abbiamo applicato questo processo e la soluzione individuata per un nostro cliente.

Costruire VS distruggere

I conflitti, di per sé, non sono sempre negativi. Un gruppo in cui non c'è conflitto, infatti, è un gruppo condannato a restare statico e non orientato al confronto e al cambiamento. In altre parole, non ha possibilità di migliorarsi.

Uno dei fattori che determina l'efficacia di un team non è l'assenza del conflitto in sé, ma il modo in cui viene gestito e risolto.

Se dobbiamo analizzare i tipi di conflitto che esistono, possiamo distinguerne sostanzialmente due:

- conflitto costruttivo

quando, anche se le persone si trovano in disaccordo, uniscono le forze per trovare insieme la miglior soluzione al problema. Le opinioni vengono affrontate in modo aperto e in un clima di collaborazione.

- conflitto distruttivo

quando le persone adottano un atteggiamento di chiusura e cercano di imporre le proprie opinioni per avere la meglio sugli altri. Non si discute in vista di un obiettivo comune, ma per dimostrare di avere ragione.

Gli effetti dei conflitti non gestiti

Ignorare dinamiche conflittuali distruttive sul posto di lavoro ha effetti molto negativi sulla produttività.

Dinamiche relazionali di questo tipo, infatti, compromettono la serenità dell'ambiente di lavoro: davanti a chi si fa portavoce di atteggiamenti win-lose nelle discussioni, gli altri dipendenti avranno paura di esprimere serenamente la propria opinione per timore di essere aggrediti o derisi.

Col tempo, l'inasprirsi della situazione non farà che generare sentimenti di isolamento e sfiducia nel lavoratore che, non sentendosi parte attiva e ascoltata dell'organizzazione, cercherà nuovi ambienti più favorevoli dove portare il proprio contributo. La qualità delle relazioni sul posto di lavoro ha, infatti, un peso importantissimo nell'employee retention.

Le cause più comuni di conflitto sul lavoro

Conoscere le cause più comuni che possono sfociare in spiacevoli controversie è un ottimo metodo per riuscire a prevenirle.

Ecco un elenco delle motivazioni più comuni:

1. Scarsa comunicazione

Una cattiva comunicazione è sempre fonte d'incomprensioni tra lavoratori o tra lavoratori e dirigenti. È importantissimo mantenere i dipendenti informati non solo sulle attività, ma anche le politiche aziendali. La trasparenza è necessaria per mantenere viva la fiducia tra tutte le parti aziendali.

2. Cattiva distribuzione dei compiti

Se i dipendenti non hanno ben chiaro quali siano i loro compiti e quelli degli altri, è inevitabile scoppino tensioni e malumori: chi si sente sommerso di lavoro, chi si vede chiamato in causa in ambiti di non competenza e chi, invece, si sente ingiustamente escluso nelle decisioni riguardanti il suo ambito... è solo questione di tempo!

3. Punti di vista diversi

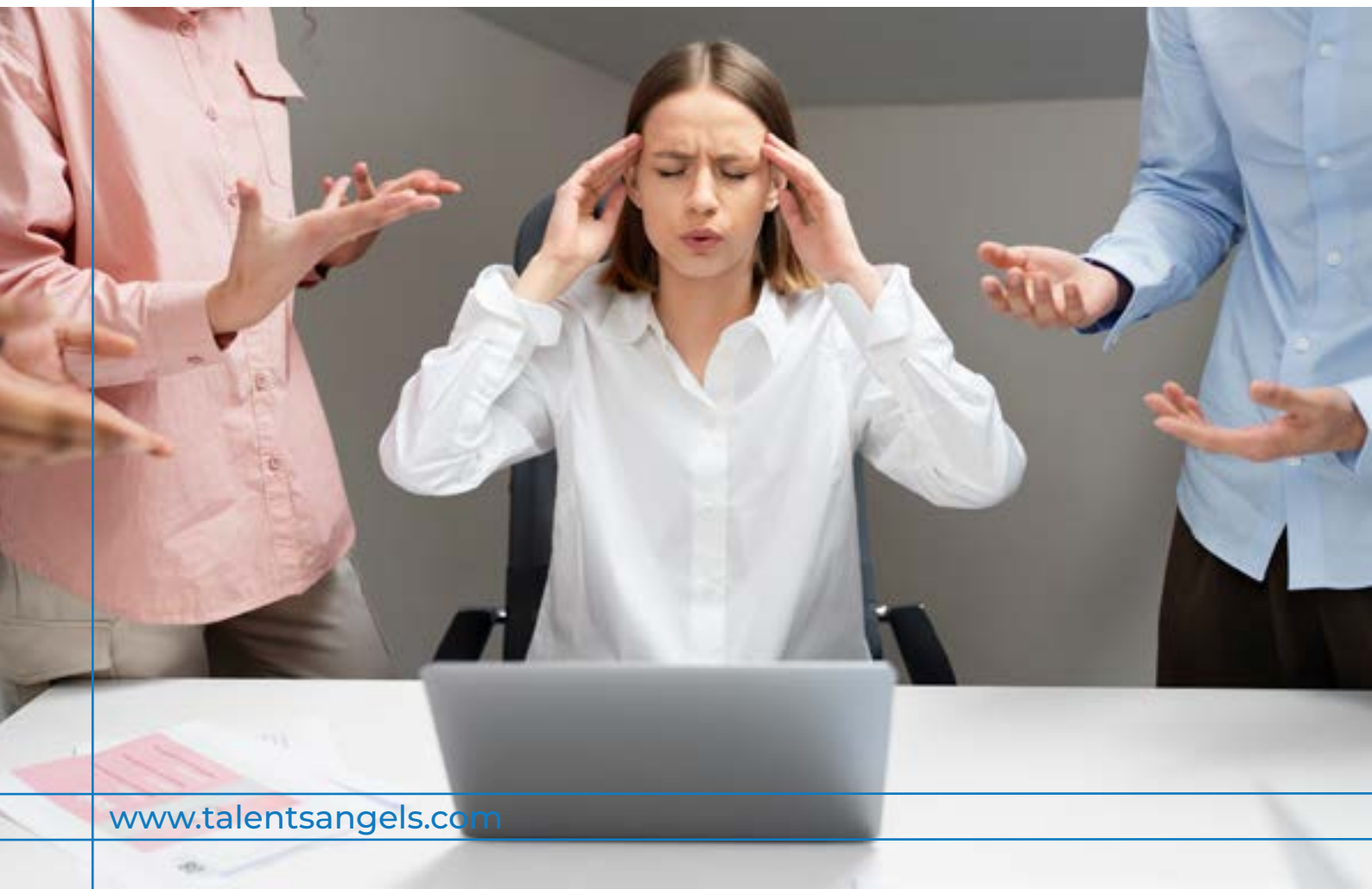
Una delle cause più comuni di conflitto è sicuramente dovuta all'esistenza di punti di vista diversi su una data situazione o questione.

4. Obiettivi poco chiari

L'azienda deve definire gli obiettivi in modo chiaro, altrimenti i dipendenti si muoveranno per raggiungere obiettivi diversi da quello comune, creando spiacevoli malintesi.

5. Eccessiva pressione

Scadenze difficili da rispettare e un carico di lavoro eccessivo causa un maggiore stress sui dipendenti che, come possiamo immaginare, reagiranno con maggiore suscettibilità ed irritazione. Il contesto perfetto per causare fraintendimenti e discussioni accese.



6. Valori personali discordanti

Ogni dipendente è un individuo a sé, con i propri valori personali e convinzioni. La mancata accettazione di tali differenze, se non opportunamente gestita, non farà che portare a disaccordi.

7. Poche risorse

Può sembrare banale, ma avere poche risorse come computer, spazi per riunioni, auto aziendali o, semplicemente, stampanti e fogli, può essere causa di tensioni e portare i lavoratori a competere per accaparrarsele.

Come risolvere i conflitti

Davanti ai conflitti, far finta di nulla non è assolutamente consigliabile per il benessere aziendale.

A dirigenti, responsabili ed HR spetta, quindi, l'arduo compito di gestirli e risolverli. Non si chiede di evitarli in assoluto (missione abbastanza impossibile!), ma di impedire che diventino distruttivi e, soprattutto, restino orientati su binari costruttivi per mantenere un'atmosfera lavorativa positiva.

Quindi, come gestire correttamente un conflitto? Di seguito ti proponiamo un metodo per gestire al meglio contrasti e divergenze a lavoro:

1. individua le parti in contrasto (singoli individui o team);
2. definisci due momenti separati dove possano rispettivamente esporre i propri bisogni o punti di vista senza assumere un atteggiamento difensivo;
3. raccogli i feedback per avere un quadro chiaro della situazione;
4. organizza un meeting di gruppo per chiarire la situazione e individuare una soluzione;
5. durante il meeting, guida la discussione tra le parti e prova a elencare una serie di possibili soluzioni;
6. valuta insieme le soluzioni più adatte per la risoluzione del conflitto;
7. definisci una soluzione condivisa da tutti i partecipanti;
8. predisponi un piano di realizzazione della soluzione, se necessario;
9. monitora nel periodo successivo l'efficacia della soluzione.

La gestione dei conflitti sul lavoro non è sempre facile. In queste fasi è molto importante predisporsi all'ascolto e mantenere la dovuta imparzialità: favorire l'una o l'altra parte è tutto fuorché professionale. In caso di difficoltà ad assumere un atteggiamento imparziale, prenditi il dovuto tempo per valutare attentamente il problema osservandolo dai punti di vista delle parti coinvolte. Ma attenzione a non esagerare: meglio non aspettare troppo in questi casi.

Ricorda: l'obiettivo non è criticare o punire, bensì prendere consapevolezza degli effetti dei comportamenti negativi per poter migliorare la situazione. Poniti in modo gentile ma assertivo e, alla fine del confronto, concludi sottolineando l'importanza e il valore della condivisione delle opinioni e sul lavoro di gruppo: tali momenti hanno un impatto decisivo per mantenere alta la motivazione e la collaborazione.

Onboarding efficace: come fare



La selezione è chiusa, il nuovo assunto sta per arrivare in azienda ed entrare a tutti gli effetti nel team. Tutto bene quel che finisce bene dunque? Non proprio. Parliamo molto di come attrarre e trattenere i talenti, ma spesso si tende a sottovalutare un momento chiave della vita professionale di una risorsa: l'inizio del suo inserimento aziendale.

Per questo motivo, in questo articolo vogliamo approfondire come creare un onboarding efficace, ovvero il processo con cui trasformare i neoassunti in soggetti attivi all'interno dell'organizzazione.

Onboarding: di che cosa si tratta?

Con questo termine si indica il processo successivo all'assunzione e che porta all'inserimento del nuovo dipendente all'interno dell'azienda.

Una fase, quindi, che prende il via con la fine del processo di recruiting e che mira a trasmettere al nuovo arrivato tutte le informazioni di cui ha bisogno per essere realmente operativo in azienda. Non solo, quindi, gli aspetti più legati alle attività che deve seguire (sia da solo, che insieme al team di lavoro), ma anche l'insieme di valori, la cultura aziendale e le prassi operative che ha iniziato a conoscere nelle fasi di selezione e che adesso si troverà a vivere nel quotidiano.

È un momento delicato di passaggio che non si chiude con una presentazione ed un invito a pranzo il primo giorno, e nemmeno con un follow up nella prima settimana.

L'onboarding può trasformarsi in un processo strategico per creare un legame positivo e duraturo tra il nuovo membro del team e l'organizzazione. Per questo occorre una pianificazione solida, strutturata e, ovviamente, che vada ben oltre la mail di benvenuto/a al primo giorno di lavoro!

Come mai? Lo sveliamo subito.

Partire al meglio

Chi inizia bene è già a metà dell'opera, si dice. Capita infatti sempre meno raramente di perdere candidati nel primissimo periodo d'inserimento in azienda. Non solo, a chiunque lavori nelle Risorse Umane sarà capitato di veder "sparire" i candidati anche dopo che hanno firmato la lettera d'impegno, ancor prima del primo giorno effettivo di lavoro.

Dove sta il problema?

Spesso si sottovaluta il percorso di ambientamento del nuovo arrivato, dando per scontato che, una volta assunto, si inserisca "automaticamente" nel contesto. Un po' come un pezzo di puzzle che si incastra alla perfezione con gli altri senza alcun intervento da parte nostra: basta solo trovare il suo posto e il gioco è fatto.

Proprio qui sta l'errore: far sentire il nuovo dipendente abbandonato in una sorta di "limbo". Non gli viene offerto il giusto accompagnamento per renderlo indipendente il prima possibile nel suo lavoro, facendogli conoscere l'azienda, i suoi spazi d'azione e i suoi altri colleghi.

Come fare un onboarding efficace

Partiamo da un presupposto: l'onboarding deve iniziare già nella fase finale di reclutamento. Dopotutto, il

candidato non è ancora realmente ingaggiato all'interno dell'azienda, perciò, davanti a un'offerta più vantaggiosa o ad un ripensamento dell'ultimo minuto, non si farà troppi problemi a scegliere l'opzione che gli sembrerà più vantaggiosa. E, sì, come detto prima, non c'è lettera d'impegno che tenga in questi casi.

Perdere il proprio candidato preferito non è solo frustrante, ma significa anche riaprire la selezione e, con essa, la necessità di investire nuovamente altro tempo e denaro (che potevano essere investiti in altre attività). Ai responsabili delle Risorse Umane spetta quindi l'arduo compito di scongiurare questa eventualità, progettando e attuando un processo di onboarding che sia coinvolgente, formativo e orientato alla "messa in moto" del neoassunto a tutto tondo.

L'analisi iniziale

Un buon punto d'inizio è bene chiarire questi punti chiave che guideranno tutto il processo di onboarding:

- quale immagine dell'azienda si vuole trasmettere ai neoassunti?
- quali valori e principi della cultura aziendale è importante trasmettere sin da subito?
- che ruolo avranno gli altri dipendenti nel processo di onboarding?
- che attività e materiali possono essere utili in questo processo?
- quanto deve durare l'onboarding?
- quali metriche sono da usare per misurarne l'efficacia?

In questo modo sarà possibile dare forma alla strategia e mettere a fuoco le azioni e la procedura di onboarding aziendale che si intende creare.

Le fasi del processo di onboarding

Un onboarding efficace non si limita a formare la sola operatività, ma occorre includere al suo interno elementi e attività che aiutino il dipendente a sentirsi parte del team aziendale. Per questo motivo, non sono solo le HR ad essere coinvolte nell'arrivo di un nuovo dipendente, ma tutti i colleghi giocano un ruolo importante.

Ecco alcuni suggerimenti da seguire nelle varie fasi del processo di onboarding:

1. Dalla firma al primo giorno di lavoro

L'obiettivo in questa primissima fase è far sentire la risorsa "già dentro" in azienda, seppur a distanza. Ben vengano iniziative per presentare il team (e-mail di presentazione, video call, incontri, invio di materiali informativi, ecc.), così da evitare ansie ed imbarazzi tipici del primo giorno e il neoassunto sentirà di entrare in un ambiente che già conosce in parte.

È buona cosa anche predisporre in anticipo i device aziendali e la nuova postazione di lavoro, così da poter dedicare il primo giorno ad attività più importanti.

2. Il primo giorno di lavoro

Quando finalmente il neoassunto varca la porta, si passa a concretizzare l'accoglienza iniziata nei giorni precedenti. Fare un tour dell'azienda per far conoscere gli spazi e tutti i colleghi, coinvolgerlo in un pranzo di benvenuto con il team, i capi o le persone con cui lavorerà a stretto contatto, sono aspetti importanti quanto la formazione su strumenti e procedure dell'azienda.

3. La prima settimana

Finite le introduzioni, è bene creare l'agenda delle attività per i primi giorni, definendo i momenti di formazione iniziale e i momenti di confronto con i responsabili e con il tutor aziendale. In questo modo, il nuovo dipendente

saprà orientarsi sugli obiettivi attesi e si attiverà di conseguenza.

4. La seconda e terza settimana

È in questa fase che la nuova risorsa si integra davvero nel tessuto aziendale e inizia ad essere un soggetto realmente attivo.
Qui è fondamentale farle percepire il suo valore all'interno dell'azienda, oltre a farle conoscere la realtà in cui lavora ancora più nel profondo. Riuscire ad organizzare meeting anche con la dirigenza può essere molto utile per dare un volto più "umano" a chi guida l'azienda mentre restano fondamentali gli incontri con il team HR, punto di riferimento e confronto nel suo progredire all'interno dell'organizzazione.

5. Dalla quarta settimana alla fine del periodo di prova

In questo periodo è importante creare momenti di feedback con il rispettivo responsabile per tenere costantemente monitorati progressi ed eventuali difficoltà e aggiustare il tiro in tempo reale. Sono momenti in cui sia il neoassunto che il suo manager potranno confrontarsi ed esprimere il proprio parere su come stia procedendo il processo di onboarding.
L'obiettivo di questi incontri è capire se la nuova risorsa è convinta ed entusiasta di rimanere al termine del periodo iniziale di inserimento, valutando e monitorando i suoi progressi e l'adattamento generale durante tutto il periodo.

I consigli di Talent's Angels

Alcuni nostri consigli per un onboarding efficace:

- Un'accoglienza calorosa

La prima impressione, si sa, è fondamentale. Non sottovalutare il potere di un benvenuto caloroso: una nuova agenda, un piccolo presente o un momento di presentazione collettiva (se possibile!) farà sicuramente un'ottima impressione alla nuova risorsa.

- Mentoring e affiancamento

Assegnare un referente per aiutare il nuovo dipendente ad integrarsi e prendere dimestichezza con strumenti e attività favorirà il processo d'inserimento e lo renderà più rapido.

- Formazione a tutto tondo

La formazione dovrebbe essere ben strutturata e mirata a fornire le competenze e le conoscenze necessarie per svolgere il lavoro in modo efficace, ma non solo: è importante che il neoassunto comprenda i valori, la missione e la cultura aziendale per comprendere il contesto in cui opera.

- Feedback e valutazione

Creare momenti di feedback regolari e via via meno frequenti man mano che si procede con l'inserimento permette di monitorare il progresso ed identificare eventuali difficoltà.

- Darsi tempo

L'onboarding non dovrebbe esaurirsi nei primi giorni o settimane, ma continuare per i primi 4-6 mesi di lavoro. Dopotutto, nemmeno Roma è stata costruita in un giorno! Occorrono mesi per accogliere e integrare una persona all'interno di un'organizzazione.

In conclusione, un onboarding efficace è essenziale per l'integrazione dei nuovi dipendenti e il successo a lungo termine dell'azienda. L'HR Manager ha un ruolo cruciale nel garantire che questo processo sia ben progettato, eseguito e valutato, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro positivo e produttivo per tutti i dipendenti.

Le tempistiche della selezione: la sfida tra tempo e qualità



Si sa, il processo di ricerca e selezione è complesso: le attività al suo interno sono diverse e impiegano tempi anche abbastanza lunghi. Non è solo la complessità della ricerca a incidere sulla durata, anche elementi esterni - come il periodo dell'anno, la specificità della posizione offerta, la località, ecc. - influiscono notevolmente sulle tempistiche.

Anche se la tecnologia arriva a supporto dei processi di HR automatizzando diverse attività, (compilazione automatica dei form di candidatura, screening dei CV, inserimento automatico dei dati, ricerca semantica dei candidati, ecc.), il tempo rimane una variabile impossibile da ignorare. Per anni, nel valutare la qualità di una funzione HR aziendale, si è proprio guardato al time-to-hire.

Qual è, quindi, il tempo giusto nel recruiting?

Meglio puntare su selezioni veloci o più lente e strutturate?

In questo articolo vogliamo fare luce su questo eterno dilemma.

Il time to hire

Il time to hire è infatti uno dei principali indicatori di performance dell'attività di recruiting.

Questo KPI indica il numero di giorni dal primo contatto con il candidato (candidatura in risposta ad un annuncio o primo contatto con un HR in caso di candidati passivi) all'accettazione dell'offerta di lavoro.

In breve, è il lasso di tempo che il candidato impiega per attraversare la hiring pipeline.

Non esiste un numero di giorni per chiudere una selezione valido per tutti, tuttavia, a lungo si è misurato questo fattore proprio per tenere traccia dell'efficienza e dell'impatto sullo sviluppo complessivo aziendale della funzione HR.

E allora perché i candidati lamentano processi di assunzione troppo lunghi? Secondo una ricerca di Robert Walters, un professionista su quattro (23%) si aspetta che l'azienda o la società di ricerca e selezione risponda entro due giorni dall'invio del proprio CV, mentre il 57% entro quattro giorni. La realtà è diversa, poiché solo il 30% dei candidati riceve una risposta entro la prima settimana.

Se valutare i processi di selezione cronometro alla mano non aiuterà di certo le aziende ad accaparrarsi i migliori profili sul mercato, dall'altra parte è evidente come il time to hire abbia progressivamente smesso di preoccupare i professionisti del recruiting in favore di processi mirati a favorire la qualità dei candidati.

Una dinamica che però inevitabilmente si scontra con le aspettative dei candidati, che spesso prediligono



realtà più reattive nella gestione del processo di selezione.

Meglio quindi premere l'acceleratore con il rischio che le assunzioni si rivelino "deboli" nel medio e lungo periodo o procedere con calma ma con il timore che il profilo perfetto venga "rubato" dalla concorrenza?

Il dilemma del tempo nel recruiting

Quando si avvia una ricerca, gli scenari sono tipicamente due.

Se si è fortunati, il referente, manager o direttamente il titolare, segnala per tempo la necessità di inserimento di una nuova risorsa, definendo profilo professionale, le competenze specifiche e l'esperienza necessaria.

Come dicevamo, se si è fortunati.

Nello scenario tipico, invece, è molto più probabile che questa richiesta avvenga alle 5 e mezza di venerdì sera. Ovviamente, ha la massima urgenza.

Il perché della fretta è presto detto: trovare la persona giusta velocemente può fare la differenza tra portare a casa la commessa o meno oppure concludere con successo un progetto per cui sono necessarie competenze al momento non già disponibili all'interno del team.

Considerando che quest'ultimo caso rispecchia l'80 % dei casi, l'HR si trova quindi molto spesso in una situazione abbastanza stressante. Il dilemma è dunque chiaro: a cosa puntare? Meglio prediligere le tempistiche o la qualità della selezione?

Tempo di assunzione VS qualità dei candidati

La difficile equazione che il recruiter si trova a risolvere vede la necessità di chiudere in fretta la ricerca, garantendo la miglior selezione possibile.

Nessun selezionatore ammetterebbe che selezionare in fretta e furia sia la scelta vincente (e a ben ragione!). Tra assumere in fretta e male e assumere un po' più lentamente, ma meglio, sappiamo tutti quale sia la scelta migliore.

È questa dunque la risposta giusta?

Sì, nella teoria almeno. Però sappiamo come la teoria deve scontrarsi con la vita pratica di tutti i giorni.

Il fatto è che non è possibile ignorare realmente la componente del tempo, neppure in una ricerca che punta completamente sulla qualità.

Perché il tempo per un HR è un pezzo stesso della qualità del suo operato di ricerca e selezione e, di conseguenza, ha effetti sullo sviluppo dell'azienda stessa.

Diciamo una cosa ovvia: i tempi di selezione sono tanto più lunghi quanto maggiori sono le responsabilità del ruolo che si ricerca. E questo il profilo con una certa esperienza lo sa bene: sostenere più colloqui in azienda con diversi interlocutori comporta, necessariamente, il dilatarsi del processo di recruiting.

Questo non è un male, anzi, gli permette di approfondire la sua candidatura sotto più punti di vista e non a caso si guarda bene dalle realtà che propongono troppo velocemente e superficialmente un'assunzione.

Il problema si ha quando le tempistiche diventano eccessivamente lunghe. Superati con successo i vari colloqui con i diversi interlocutori aziendali, l'azienda si chiude in un misterioso silenzio. Tutto tace e il candidato non capisce il perché. Piuttosto che aspettare nell'incertezza, preferirà accettare l'offerta di un competitor che si è mostrato più reattivo nel condurre il processo di recruiting.

Più la selezione si allunga, più il rischio di perdere i candidati si concretizza, specie per i professionisti consapevoli del loro valore di mercato.

Il consiglio di Talent's Angels

Come dice il detto: "Chi ha tempo, non aspetti tempo". E in questo caso è vero più che mai.

Anche a noi è capitato d'individuare il candidato perfetto e perderlo a causa di attese di feedback troppo lunghe da parte dell'azienda.

Un vero peccato che causa non poca frustrazione, per noi, per il candidato e, infine, per l'azienda stessa che si vede sfuggire tra le dita la persona a cui stava puntando nella selezione.

Stiamo quindi dicendo che bisogna essere veloci come la luce nelle assunzioni?

No, ma nemmeno sottovalutare la percezione del tempo dal punto di vista dei candidati che si aspettano feedback rapidi e costanti.

Anzi, spesso il dilatarsi eccessivo delle tempistiche viene visto come conseguenza di disorganizzazione o poco interesse verso la selezione o la propria candidatura...

E in un mercato del lavoro che richiede sempre più la necessità di saper attrarre i talenti, si rivela sicuramente una mossa controproducente nel costruire il proprio Employer Branding.



Prima della mia esperienza nell'attuale azienda in cui lavoro da quattro anni, non conoscevo Talent's Angels. Avevo però conosciuto altre società che si occupano di ricerca e selezione del personale. Ma con Talent's Angels le modalità di interazione si sono rivelate non solo proficue, ma di un livello eccellente.

La ricerca di personale per l'azienda non credo debba limitarsi ad un mero elenco di candidati, serve un filtro a monte, ed il filtro di Talent's Angels è ottimo. Un filtro che preselezioni le candidature secondo il contesto dell'azienda, gli obiettivi che la stessa si dà e che intende dare al candidato e, non ultimo, lo stile di direzione.

Tutto ciò in Talent's Angels non solo è presente, ma viene realizzato con una disponibilità ed attenzione che fa sentire il tutto come una normale relazione fra partner di lavoro che si conoscono da lungo tempo.

Si tratta quindi, per la mia esperienza di chi vive le aziende da oltre 30 anni, di una prestazione di eccellenza non facile a trovarsi, specie nel campo della ricerca e selezione del personale che presenta molte più "sfumature" di tanti altri rapporti di fornitura.

Quindi un sentito grazie a Barbara, Francesca, Susanna e Nicoletta, per lo stile e la professionalità, vissute anche attraverso le loro collaboratrici.

Giorgio Barbon - Direttore Generale

Lavorare con le colleghe di Talent's Angels è stato, oltre che profittevole, anche molto piacevole. Armonia, metodo, reattività e flessibilità sono stati dei driver fondamentali nella gestione della collaborazione

Sara Trentin - Group HR Director
FITT Spa

Collaboro con le "Angels" da diversi anni ormai. Ho trovato un gruppo molto competente e disponibile.

Apprezzo in particolare la capacità d'individuare sin da subito i punti chiave della ricerca richiesta.

Il rapporto personale instaurato? Non ha prezzo!

Dino Dalla Torre - HR Manager
General Beton Triveneta Spa

Hai difficoltà a trovare i candidati giusti per la tua azienda?

Non trovare il profilo giusto (oppure trovarlo e perderlo!) è un problema per moltissime aziende.

I rapporti tra aziende e mercato del lavoro sono diventati più complessi, le selezioni richiedono più tempo e la gestione di processi di head hunting mirati e funzionali.

Cosa puoi fare?

Conosciamoci!
Offriamo consulenza a tutte le aziende che desiderano investire nel talento.

Da più di 25 anni affianchiamo le aziende selezionando il miglior management sul mercato con tenacia e concretezza.

Il nostro obiettivo è accompagnare le aziende verso la soluzione delle loro esigenze di selezione del personale con un approccio a 360° capace di **risolvere cosa non sta funzionando nella loro ricerca**.

Vuoi sapere come possiamo esserti utili?
Contattaci su info@talentsangels.com.



"La persona giusta o ti rimborsiamo"

SELEZIONE GARANTITA