



Recruitment: un processo strategico

di Fabio Cardilli

Product Leader Europeo di Talentia Software

In un momento di diffusa crisi economica, le direzioni HR sono particolarmente sensibili al tema del recruitment. Proprio la turbolenza, l'instabilità del mercato e le trasformazioni culturali, spesso influenzate dalle rivoluzioni digitali, hanno portato molte aziende a misurarsi con i propri limiti e a constatare la necessità di evolversi in modo rapido ed efficace. La ricerca del talento a sua volta si evolve verso modelli collaborativi e distribuiti che guardino al mercato e al potenziale inespresso in azienda. Il mondo dell'IT può giocare un ruolo fondamentale nel trasformare dati provenienti da diversi canali in informazioni utili allo screening e all'efficientamento del processo di selezione, fermo restando l'insostituibile componente umana e discrezionale.

Il recruitment è sempre un processo strategico e vitale per la sopravvivenza e il rilancio delle aziende.

In tempi di ristrettezze di risorse e di estrema pragmaticità, si chiede alla selezione maggiore incisività nella ricerca del talento.

Questo processo è più efficace quando è davvero collaborativo, distribuito e integrato con altri processi HR, come quelli di assessment del personale e di formazione e sviluppo professionale. La selezione così intesa, cioè con la capacità di rispondere in tempo reale al cambiamento e adattare sistema e risorse in funzione di nuovi obiettivi, è un tassello all'interno di un processo più ampio di gestione, che prevede la manutenzione continua delle professioni e delle competenze, il monitoraggio delle prestazioni, la valutazione del potenziale e la programmazione di piani di successione, eventualmente assistiti da formazione adeguata. In questo senso, i sistemi informativi possono dare un contributo fondamentale ai processi di selezione, non solo facendo leva sulla comunicazione digitale, come il web e i social network, ma soprattutto integrando in modo interdisciplinare e virtuoso informazioni provenienti da diversi processi e dipartimenti. La capacità di trasformare dati in informazione, propria dei sistemi software, consente quindi alle aziende di sapere quando è il caso di assumere, se esiste un budget per questa operazione e se non esistano già risorse interne che possano soddisfare il bisogno. Questo approccio 'olistico' a supporto del reclutamento è oggi un 'must' in tutti i processi strategici. Armonizzare e interpretare le informazioni provenienti da più sorgenti aumenta la predittibilità,



amplifica l'efficacia degli interventi e ne riduce i costi.

Il software per la gestione della selezione deve fare leva sul potere di amplificazione della rete per raggiungere anche i cosiddetti 'talenti passivi': coloro che non sono in cerca di un lavoro ma verso cui potrebbe essere utile aumentare il livello di visibilità del brand e la sua capacità di mostrarsi 'attraente'. In questo senso i social network hanno dimostrato negli ultimi anni un potere di capillarità e una rapidità nel diffondere informazioni, da essere diventati degli alleati imprescindibili nella ricerca del personale. Al posto della tradizionale sezione 'lavora con noi' del sito istituzionale, oggi le aziende si affidano maggiormente alle bacheche digitali e ai social come LinkedIn, Twitter o Facebook per diffondere gli an-

nunci di lavoro. Questo processo va ben al di là della necessità di raggiungere il maggior numero di candidati possibili, ma si traduce in un consapevole programma di employer branding: una vera e propria operazione marketing costruita con l'obiettivo di mostrarsi interessante agli occhi del mercato del talento.

Il recruitment oggi ha connotazioni e finalità più sfumate rispetto al passato ed è un processo molto più strategico. In un'era in cui ogni spreco è bandito, il tempo è sempre più prezioso e l'agilità delle aziende nel trasformarsi e riproporsi in nuove forme è diventata una caratteristica necessaria: la selezione del talento deve saper coniugare tecnologia e discrezionalità del fattore umano, senza trascurare i feedback determinanti provenienti da altri processi aziendali.

