

Fare recruiting in una PMI senza sprecare tempo e risorse

Ebook

Indice

0.

Introduzione

1.

Le sfide dei recruiter in una PMI

2.

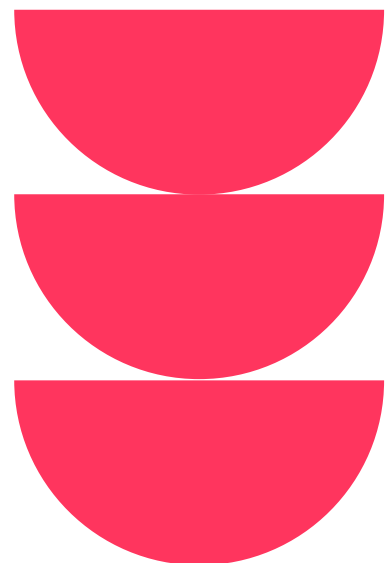
5 strategie per attrarre i migliori talenti per la tua azienda

3.

Ottimizza il recruiting con l'Intelligenza Artificiale

4.

Con Factorial ogni problema nel tuo processo di recruiting è solo un brutto ricordo



Introduzione

Ti è mai capitato di ricevere centinaia di CV e non avere mai tempo per leggerli tutti?

Quando nella tua azienda c'è bisogno di aprire una nuova posizione lavorativa, creare un annuncio di lavoro è solo il primo passo di un processo di recruiting lungo e complicato.

A volte ad inviare una candidatura sono decine e decine di persone ed è difficile effettuare uno screening efficace di tutti i CV che piovono nella mail del recruiter.

Altre volte, invece, la *job description* o il titolo della posizione sono troppo generici, e non tutti i profili dei candidati che applicano rispecchiano la figura che stai cercando per quella posizione.

Molto spesso, i dipartimenti delle risorse umane di un'azienda impiegano anni prima di riuscire a implementare un sistema in grado di individuare e assumere i migliori talenti disponibili sul mercato.

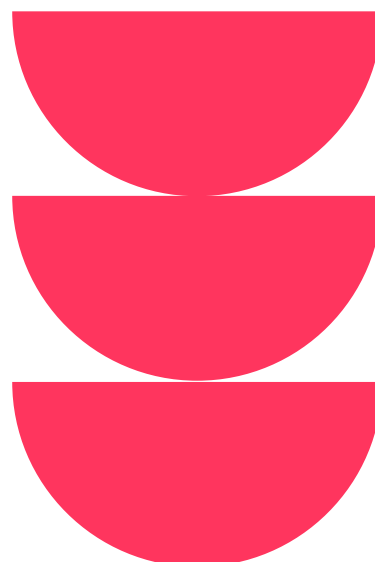
In questa guida troverai tutto ciò che è utile sapere per ottimizzare il processo di recruiting in una PMI.



Ti spiegheremo innanzitutto quali sono le grandi sfide da superare per far sì che l'intero processo di recruiting sia semplice ed efficace. Poi, descriveremo i modi in cui strumenti innovativi come i **software ATS** e l'**AI** possono rendere tutto il processo più semplice, includendo cinque consigli per una *talent attraction* all'altezza delle migliori aziende mondiali.

Infine, ti mostreremo come Factorial può aiutarti a snellire e rendere più efficienti i tuoi processi, facendo sì che non ti capiterà più di farti sfuggire il candidato perfetto!

È il momento di rivoluzionare il modo in cui fai recruiting. Iniziamo?



Le sfide dei recruiter in una PMI

L'acquisizione dei talenti in un'azienda in piena crescita e con un numero crescente di dipendenti è uno dei processi più delicati che coinvolge il reparto HR. L'obiettivo è acquisire risorse che siano qualificate ma anche disponibili a migliorarsi e ad allinearsi agli obiettivi aziendali.

Un recruiter, quindi, nel corso del processo di selezione dovrà essere sicuro di scegliere un candidato che rispetti tutte queste qualità.

A complicare le cose, però, sono una serie di fattori che rendono l'intero recruitment process lungo e complesso e che, a volte, vede le aziende costrette a rinunciare ai migliori candidati. Basti pensare che, come spiega un rapporto di ricerca SHRM, **l'83% dei recruiter ha dichiarato che nell'ultimo anno ha avuto difficoltà a trovare i candidati giusti per la posizione richiesta.**

Andiamo a vedere insieme le sfide più comuni che i recruiter di una PMI si trovano ad affrontare tutti i giorni:

1. Creare un'offerta di lavoro che attiri candidati giusti

Specialmente in alcuni settori, i candidati davvero qualificati sono pochi e trovare quello giusto è estremamente importante. Una descrizione del lavoro chiara e dettagliata è fondamentale per trovare il profilo ideale per il ruolo da ricoprire.



"83% dei recruiter ha dichiarato che ha avuto difficoltà a trovare i candidati giusti"

La descrizione del lavoro deve essere chiarissima su ciò che il ruolo comporta. Il recruiter dovrà quindi ideare la descrizione del lavoro perfetta e indicare le capacità, le conoscenze e l'esperienza necessaria.

2. Selezionare i migliori talenti con uno *screening* dei CV efficace

Spesso, sono centinaia i curriculum che arrivano per una singola posizione di lavoro nel giro di poche ore.

Questo implica che il recruiter non solo dovrà effettuare uno screening dei CV stressante e time-consuming, ma potrebbe anche capitare che i migliori candidati vengano scartati per errore nel corso della selezione proprio per questo motivo.

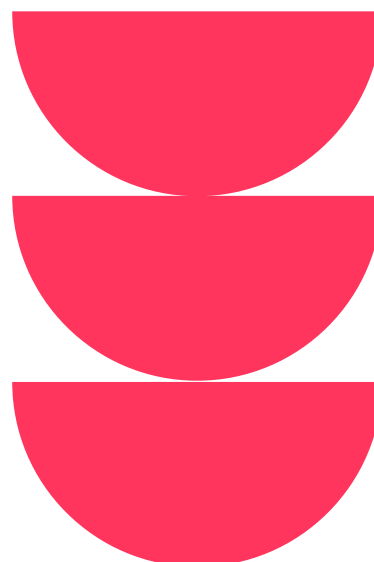
3. Stabilire un processo di selezione rapido ed efficace

Scegliere il candidato giusto, però, non è sufficiente. Effettuando un processo di selezione che richieda troppi step o che sia poco chiaro, si rischia di lasciarsi sfuggire il candidato perfetto, che potrebbe nel frattempo accettare un'altra offerta di lavoro oppure giudicare negativamente l'azienda.

È utile aggiungere che, a volte, alcuni team hanno bisogno di assumere una risorsa con urgenza e, di conseguenza, selezionare il candidato giusto in fretta diventa cruciale.

4. Garantire *diversity* e scegliere il candidato senza bias cognitivi

Una delle più grandi sfide dei recruiter, proprio perché inconscia, è quella riguardante i bias cognitivi. Il responsabile delle assunzioni dovrebbe riuscire ad assumere il candidato giusto senza lasciarsi influenzare da pregiudizi, inconsci o meno, e focalizzarsi solo sulle qualità della risorsa. Inoltre, un'azienda dovrebbe sempre tenere in considerazione l'importanza di *diversity* e inclusion nei processi di selezione, garantendo un processo equo, rispettoso e inclusivo a tutti i candidati.



5 strategie per attrarre i migliori talenti per la tua azienda

Abbiamo visto quali sono le più grandi sfide del recruitment con le quali le PMI si trovano a fare i conti tutti i giorni, ma adesso vediamo come qualche semplice consiglio può aiutarti a rivoluzionare la tua *talent attraction*.

Sviluppare una strategia di attrazione dei talenti è fondamentale per migliorare la capacità della tua azienda di attirare i professionisti che cerchi. La strategia ha bisogno un approccio olistico e potrebbe richiedere di:

“Talento: l’insieme di caratteristiche personali e competenze che un lavoratore deve possedere per occupare una posizione”



“Sviluppare una strategia di attrazione dei talenti è fondamentale per migliorare la tua azienda”

- **Rivedere i processi di recruiting (o selezione del personale),**
- **Lavorare l'employer branding**
- **Definire KPI specifici per valutare il livello di attrattività dell'azienda**
- **Ottimizzazione dei processi di comunicazione esterna**

Dopo aver lavorato su questi aspetti, avrai gettato le basi per una strategia di attrazione dei talenti.

Questa strategia dovrebbe darti modo di valutare oggettivamente il modo in cui attiri e ti assicuri i talenti più promettenti.

Il primo step è sempre quello di identificare il tipo di lavoratori di cui hai bisogno.

Per riuscirci il primo passo da fare è definire cos'è per te il talento, ovvero l'insieme di caratteristiche personali e competenze che un lavoratore deve possedere per occupare una determinata posizione vacante.

Solo dopo aver fatto ciò, puoi procedere con l'elaborazione di una strategia. Ricorda, tuttavia, che attirare un talento è solo il primo passo. Senza strategie mirate a mantenere i migliori lavoratori, tutto il lavoro potrebbe rivelarsi inutile.

Nonostante le strategie di talent attraction siano personali e basate su ciò che sta cercando davvero l'azienda, ci sono alcuni consigli che, in linea generale, si adattano a tutte le PMI che vogliono migliorare la loro strategia.

1. Stabilisci la tua definizione di talento

Per iniziare, rifletti sulle caratteristiche che dovrebbe avere il profilo ideale per una specifica posizione.

Questo significa comprendere chiaramente i percorsi di studio che il candidato dovrebbe aver seguito e quale dovrebbe essere il suo background lavorativo. Focalizzati poi sui tratti di personalità che consideri essenziali in un talento, come leadership, risoluzione dei problemi, capacità di lavoro di gruppo e intelligenza emotiva.

Per ogni nuova posizione, definisci prima chi, per te, è un talento, creando un percorso personalizzato per avvicinarlo alla tua attività.

2. Scopri cos'è importante per i talenti che vuoi attrarre

È fondamentale sapere quali sono le cose che realmente stanno a cuore ai talenti che ti piacerebbe attrarre quando questi sono alla ricerca di un nuovo posto di lavoro.

Le esigenze dei lavoratori sono notevolmente cambiate nel corso degli anni, e cercare di soddisfarle è diventato indispensabile. Puoi raccogliere queste informazioni chiedendo ai tuoi dipendenti di compilare un sondaggio anonimo o consultando le numerose indagini di settore disponibili.

Certamente, uno stipendio adeguato resta sempre una priorità, ma i lavoratori oggi cercano anche flessibilità, equilibrio tra vita lavorativa e privata, possibilità di crescita e percorsi di formazione personalizzati.

3. Ottimizza il processo di recruiting e i processi di onboarding

Il terzo consiglio per migliorare la talent attraction riguarda il modo in cui gestisci le fasi di reclutamento e onboarding.

Inizia rivedendo i canali utilizzati per raggiungere i potenziali lavoratori e, se necessario, ottimizza il controllo dei CV ricevuti mediante specifici software ATS (*Applicant Tracking System*), ovvero un applicativo utilizzato per ottimizzare la gestione dell'intero ciclo di vita dei dipendenti, dalla creazione dell'annuncio di lavoro all'assunzione del candidato.

Personalizza e gestisci con maggiore cura i colloqui di lavoro e assicurati che tutti i nuovi lavoratori ricevano un onboarding memorabile. Queste piccole attenzioni possono fare la differenza e migliorare la tua attrattiva verso i potenziali candidati.

4. Definisci delle metriche e analizzale

Raccogliere e analizzare a fondo i dati relativi alle tue attività di recruiting può fare una grande differenza per migliorare la *talent attraction* aziendale.

Dai semplici sondaggi anonimi, che forniscono indicazioni sulla qualità dei processi di assunzione e onboarding in azienda, alle metriche più complesse, come i tassi di ritenzione dei nuovi assunti o i tempi di assunzione di un nuovo lavoratore, fino alle metriche sull'*employer branding*, che misura l'attrattiva della tua azienda agli occhi di un potenziale lavoratore.

Tenere sotto controllo queste e altre metriche può aiutarti a prendere decisioni informate e, di conseguenza, migliori perché basate sui dati.

5. Affidati a un software HR

Migliorare la talent attraction in azienda, come abbiamo visto, è possibile solo agendo da più angoli, tra cui:

- **Comunicazione interna**
- **Talent management**
- **Pratiche di internal recruitment**

Per gestire il tutto senza perdersi il miglior modo di procedere è avvalersi di software HR all-in-one come Factorial.

Questi software hanno a disposizione funzionalità di recruiting che ti permettono di gestire tutto da un'unica piattaforma, semplificando e digitalizzando tantissimi processi e garantendoti allo stesso tempo maggiori possibilità di acquisire nuovi talenti.

Tra le funzionalità che potrebbero rivelarsi utili, ad esempio, ci sono le possibilità di:

- **Creare e gestire le pagine "Lavora con noi"**
- **Ottimizzare e digitalizzare il processo di onboarding**
- **Utilizzare le funzionalità ATS**
- **Inviare sondaggi e utilizzare strumenti per creare community**
- **Effettuare costanti revisioni delle prestazioni**

Ottimizza il recruiting con l'Intelligenza Artificiale

Siamo ormai entrati nell'epoca dell'Intelligenza Artificiale, quindi sarebbe inopportuno lasciare l'IA fuori da questo discorso.

Come in molti altri campi, anche nel recruiting questo potente strumento può aiutare a risparmiare tempo e ottimizzare i processi.

L'IA può snellire e ottimizzare numerose attività amministrative legate alla ricerca dei candidati, come lo screening dei curriculum, l'organizzazione dei colloqui e la fase di onboarding. Basta utilizzare strumenti adeguati e i giusti prompt per ChatGPT o altre IA.

Questo perché IA si distingue per la capacità di analizzare oggettivamente grandi volumi di dati, un compito complesso per l'uomo. Un reclutatore, per quanto preparato, non potrà mai analizzare ogni curriculum con la stessa attenzione, oggettività ed efficienza di un sistema basato sull'IA.

Ma quali sono i vantaggi effettivi di questo strumento?



- **Risparmio di tempo**

Software e applicativi basati sull'IA automatizzano numerosi processi nel campo del recruiting. Possono ad esempio essere utilizzati per selezionare curriculum, identificare caratteristiche d'interesse nei profili e condurre un primo colloquio mediante chat bot. Insomma, come prima cosa l'IA elimina molto lavoro di tipo manuale e ripetitivo.

- **Semplicità di utilizzo**

Le migliori applicazioni basate sull'IA mirano a semplificare i processi. Ciò significa che sono strumenti facilmente accessibili e utilizzabili da ogni recruiter con buone competenze digitali.

- **Maggior obiettività nei processi di selezione**

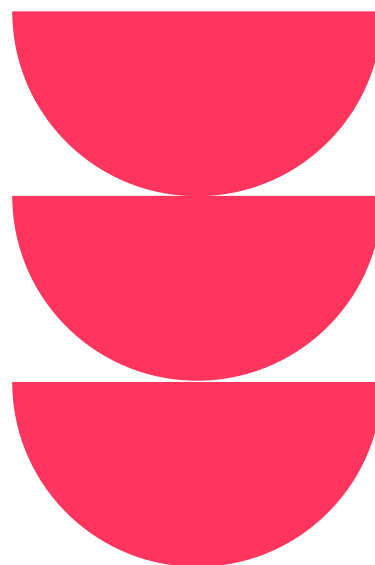
L'IA può aiutare a valutare i candidati con assoluta obiettività. Ciò riduce al minimo il rischio che il selezionatore, anche inconsciamente, abbia bias cognitivi e valuti il candidato in modo soggettivo. L'Intelligenza artificiale pertanto può darti un aiuto concreto nel garantire pari opportunità d'accesso alle posizioni aperte, anche quando opti per soluzioni di recruiting interno. Tutto questo migliora la percezione dell'azienda agli occhi dei lavoratori che saranno meno inclini a pensare che in azienda vi siano favoritismi e preferenze.

- **Migliore esperienza dei candidati**

Non va sottovalutato il ruolo dell'IA nel miglioramento complessivo dell'employee experience. Il candidato trova un supporto immediato e sistemi efficienti che rendono il processo di candidatura semplice e agevole. Si tratta di un beneficio che da solo potrebbe spingere il talento a inviare il curriculum preferendo la tua organizzazione ad altre tecnologicamente meno avanzate.

- **Miglioramento del employer's brand**

D'altro canto, l'IA migliora anche l'immagine del datore di lavoro e dell'azienda. L'organizzazione infatti si pone di diritto tra le realtà avanzate, pronte a implementare il progresso e l'innovazione. Questa caratteristica potrebbe essere un tratto distintivo dell'azienda e aiutare ad attirare un numero maggiore di candidati.



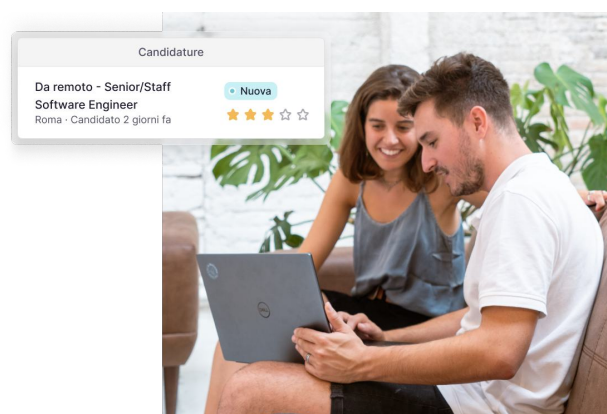


Per questo motivo anche la scelta del software AI più adatto per il recruiting non può essere casuale. In tal senso Factorial è il software HR progettato per aiutarti a implementare l'IA nel modo giusto in azienda. L'app rispetta la privacy dei lavoratori, non è invasiva ma soprattutto dispone di funzionalità davvero utili per implementare nel modo giusto l'AI nei processi di recruiting.

Attenzione però. Quanto detto finora non deve far saltare a conclusioni affrettate. L'AI apporta indubbiamente dei vantaggi, ma ci sono anche altre considerazioni da fare.

Per esempio è molto importante sapere come dare le istruzioni corrette all'IA, i famosi prompt, perché il risultato finale potrebbe essere di scarsa qualità.

Se dovessimo cercare una parola che descriva come implementare l'Intelligenza Artificiale nei processi di recruiting, quindi, sceglieremmo "equilibrio".



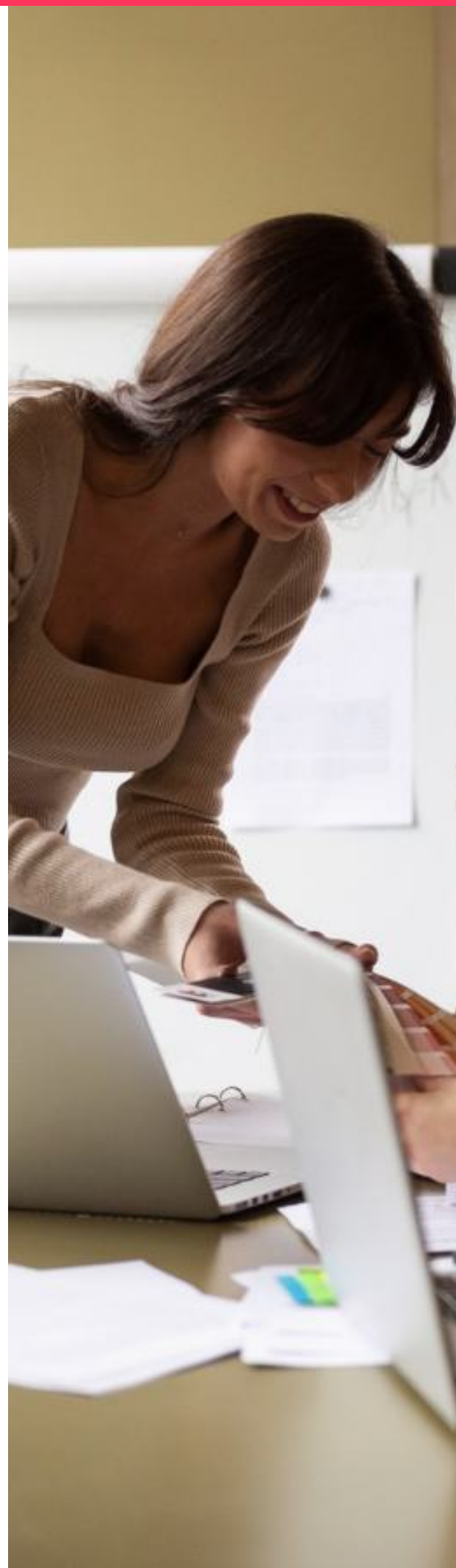
Con Factorial ogni problema nel tuo processo di recruiting è solo un brutto ricordo

Factorial HR è un software HR facile da usare, personalizzabile, integrabile e con un supporto dedicato.

Le funzionalità di recruiting offerte da Factorial ti permettono di gestire tutto da un'unica piattaforma, semplificando e digitalizzando tantissimi processi e garantendoti allo stesso tempo maggiori possibilità di acquisire nuovi talenti.

Come?

- Creando il tuo portale di lavoro personalizzato.
- Ricevendo e filtrando le candidature in modo automatico e intelligente.
- Sfruttando l'IA integrata per individuare il candidato ideale
- Permettendoti di organizzare i colloqui e comunicare con i candidati tramite email o SMS.
- Aiutandoti a valutare i candidati con test personalizzati e questionari predefiniti.
- Gestendo il processo di onboarding dei nuovi assunti in modo semplice e veloce.



Factorial è il software HR completo, ideale per gestire le carriere in azienda. Con Factorial crei rapidamente una sezione "lavora con noi", attiri facilmente nuovi candidati e hai a disposizione uno strumento perfetto per semplificare, automatizzare e snellire i processi di ricerca e selezione del personale.

Il software ti permette di **generare offerte di lavoro su misura** e ti offre la possibilità di scegliere tra tanti diversi modelli personalizzabili.

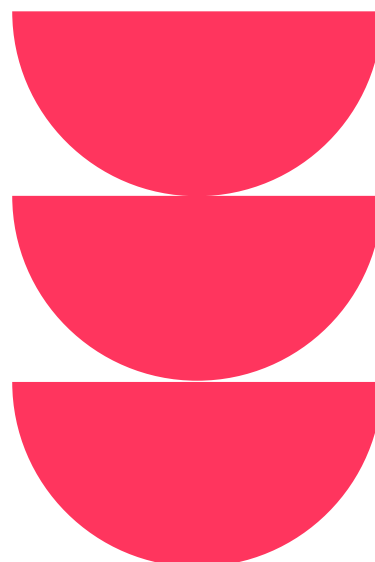
Con Factorial gestire l'intero ciclo vita dei dipendenti diventa semplice. Puoi automatizzare i flussi di lavoro, creare messaggi preimpostati da inviare via e-mail senza più doverle scrivere a mano ogni volta.

Le funzionalità di Factorial non finiscono qui. Il software continua ad accompagnarti anche durante le **fasi di onboarding e formazione**, automatizzando tutta una serie di processi essenziali per far ambientare e formare i lavoratori nel minor tempo possibile.

Questi vantaggi permettono di:

- **Aumentare l'efficienza del reparto HR**
- **Raggiungere gli obiettivi con facilità**
- **Beneficiare di lavoratori più seguiti e soddisfatti**

Sei curioso di scoprire tutti i modi in cui Factorial può rendere il tuo reparto HR più efficiente in pochi clic? Chiedi una [demo gratuita](#) e scopri tutte le funzionalità e i vantaggi che un software come Factorial può portare alla tua azienda.



**Richiedi una
consulenza**



