

http://www.ilsole24ore.com/art/management/2016-12-19/la-ricerca-e-selezione-personale-il-digitale-e-piu-efficiente-100230.shtml?uuid=ADu1gVGC&refresh_ce=1

The screenshot shows the top navigation bar of the website with 'ilsole24ore.com' and 'MANAGEMENT' branding. Below the navigation, there are several article teasers. The main article is titled 'La ricerca e selezione del personale? Con il digitale è più efficiente' by Gianni Ruscioni, dated 22 dicembre 2016. The article features a large image of a hand pointing forward. The text begins with 'Si chiama EasyHunters, si vanta di essere la prima compagnia di recruitment "no frills" (letteralmente "senza fronzoli") al mondo e nasce dall'idea di un gruppo di manager con oltre 20 anni di esperienza nell'ambito delle risorse umane. Il suo campo di intervento, comune a moltissime aziende operanti in Italia, è quello della ricerca e della selezione del personale: la differenza che questa società rivendica rispetto alla concorrenza è nelle modalità di gestione di questo processo, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie. Il modello che ha sempre "costretto" questi ultimi a spostarsi anche per il primo colloquio, con un esborso di denaro e una dispersione significativa di tempo, viene cioè meno perché entrano in gioco smartphone, pc e naturalmente Internet.'

On the right side of the article, there is a section titled 'I PIÙ LETTI DI MANAGEMENT' with a list of related articles, and a section titled 'ULTIME NOTIZIE' with a list of recent news items.

La ricerca e selezione del personale? Con il digitale è più efficiente

Si chiama EasyHunters, si vanta di essere la prima compagnia di recruitment "no frills" (letteralmente "senza fronzoli") al mondo e nasce dall'idea di un gruppo di manager con oltre 20 anni di esperienza nell'ambito delle risorse umane. Il suo campo di intervento, comune a moltissime aziende operanti in Italia, è quello della ricerca e della selezione del personale; la differenza che questa società rivendica rispetto alla concorrenza è nelle modalità di gestione di questo processo, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie. Il modello che ha sempre "costretto" questi ultimi a spostarsi anche per il primo colloquio, con un esborso di denaro e una dispersione significativa di tempo, viene cioè meno perché entrano in gioco smartphone, pc e naturalmente Internet.

Il digitale, insomma, può rendere tutto il processo di selezione più smart e facilitare un contatto diretto e immediato con i candidati e con le aziende, senza ovviamente perdere in qualità del servizio. Alla maggiore efficienza, inoltre, si aggiungono gli obiettivi di efficacia, in quanto il sistema lavora solo sull'effettivo inserimento del candidato presso l'azienda cliente, sfruttando le peculiarità proprie degli strumenti digitali. Ed eliminando, questa la promessa, gli inutili fronzoli che dilatano tempi e costi. Francesca Contardi, Managing Director di EasyHunters (e prima donna a ricoprire, nel 2014, la carica di vice presidente di Assolavoro), spiega come questa piattaforma può assicurare maggiori benefici nella gestione delle risorse umane.

Che differenza c'è fra EasyHunters e un comune portale di recruitment online?

EasyHunters nasce per annullare le distanze tra selezionatori e candidati ma non vive solo online. Non siamo, per essere ancora più chiari, un semplice aggregatore di annunci di lavoro. I nostri consulenti, infatti, sono altamente specializzati nelle rispettive aree di competenza, che al momento sono Sales & Marketing, Engineering & Manufacturing, Information Technology, Finance & Accounting, Assistant & Office Support. Il loro compito è di comprendere le esigenze delle aziende, ma anche di selezionare di volta in volta i candidati più adatti per ogni posizione.

Dove sta quindi la vera innovazione del servizio? La vera rivoluzione è nella scelta dei mezzi di comunicazione. I candidati non sono più obbligati a spostarsi anche per il primo colloquio. Ma fare un colloquio al telefono, via Skype o Facetime non significa che sia meno approfondito o di minore qualità. Viviamo in un mondo sempre più connesso, dove gran parte delle attività passano da smartphone e pc. Non è più così strano, quindi, trovarsi in un meeting con un collega che sta dall'altra parte del mondo. Abbiamo applicato questo sistema anche alla selezione dei talenti. I nostri recruiter incontrano i candidati online, ma il colloquio è esattamente identico a quello che farebbero se dessero loro appuntamento nei nostri uffici in centro a Milano.

E dove sta il vantaggio per le aziende? Essere più snelli e più efficienti porta ad una conseguenza immediata: la riduzione dei costi, senza tuttavia compromettere il livello qualitativo del servizio. A differenza di quanto accade con tutte le altre società di selezione, le aziende non devono sostenere costi anticipati, anzi. Finché il candidato non inizierà il suo primo giorno di lavoro in azienda, non dovranno pagare un solo euro.

Il vostro processo di selezione interessa anche figure di management? E in tal caso come si evita il rischio di selezionare una figura priva dei requisiti richiesti? Sì, selezioniamo anche figure con responsabilità manageriali, ovvero in grado di gestire non solo risorse, ma anche processi, prodotti o budget. Dedichiamo ai candidati lo stesso tempo che viene dedicato durante un colloquio tradizionale. Anzi, facciamo un passo ulteriore: gli strumenti digitali ci permettono di capire, fin da subito, se la persona ha capacità di "problem solving" (è in grado cioè di non perdere la calma e di trovare la soluzione se la linea salta, la telecamera non si accende o il video non funziona?) e se li sa usare con una certa padronanza. Sono capacità ormai di base per qualsiasi ruolo manageriale perché molto spesso, se non addirittura quotidianamente, capita di dover lavorare con persone sparse in qualunque parte del mondo.

Come vede il futuro del recruitment in chiave digitale, anche alla luce della prevista esplosione di domanda di figure specializzate in nuove tecnologie? Io credo che la chiave di tutto sia da ricercarsi nei nuovi skill e nella formazione. In un mondo che, grazie al digitale, evolve alla velocità della luce, non esisteranno più competenze stabili, ma dovremo imparare ad aggiornarci continuamente. Un aggiornamento che sarà indispensabile non solo per tutti i lavoratori, dell'industria e degli uffici 4.0, ma anche per i recruiter che saranno chiamati a comprendere, per selezionarle in modo adeguato, queste competenze.