

<https://www.manageritalia.it/it/management/ripartiamo-da-selezione-del-personale-francesca-contardi>

The screenshot shows a web page from ManagerItalia. At the top, there is a navigation bar with categories like ECONOMIA, LAVORO, MANAGEMENT, PREVIDENZA, ATTUALITÀ, SERVIZI, and MANAGERITALIA. The main heading is 'Ripartiamo da... La selezione del personale'. Below the heading, there is a sub-heading 'In questa nuova fase della gestione dell'emergenza coronavirus, vogliamo proporvi una serie di contributi da parte di manager e professionisti di settori specifici che possono fare la differenza nella ripartenza.' The article is dated 18 Mag 2020 and has 11 comments and 5 new articles. A social media sharing bar is visible. The main content area features a green graphic with a gear icon and the text 'RIPARTIAMO DA selezione del personale' and 'FRANCESCA CONTARDI managing director Easyhunters MILANO - PHILADELPHIA'. To the right of the graphic is a photo of Francesca Contardi. Below the graphic, there is a paragraph of text: 'In questa nuova fase della gestione dell'emergenza coronavirus, vogliamo proporvi una serie di contributi da parte di manager e professionisti di settori specifici che possono fare la differenza nella ripartenza. Oggi "ripartiamo da" la ricerca e selezione del personale, attraverso le parole e i consigli di Francesca Contardi, managing director di Easyhunters, società di recruiting con sedi a Milano, Tirana e Philadelphia.'

Ripartiamo da... La selezione del personale

In questa nuova fase della gestione dell'emergenza coronavirus, vogliamo proporvi una serie di contributi da parte di manager e professionisti di settori specifici che possono fare la differenza nella ripartenza.

In questa nuova fase della gestione dell'emergenza coronavirus, vogliamo proporvi una serie di contributi da parte di manager e professionisti di settori specifici che possono fare la differenza nella ripartenza. Oggi "ripartiamo da" la ricerca e selezione del personale, attraverso le parole e i consigli di Francesca Contardi, managing director di [EasyHunters](#), società di recruiting con sedi a Milano, Tirana e Philadelphia.

Come è stato operativamente per voi e per il vostro settore questo periodo di emergenza coronavirus? «Con il lockdown della maggior parte delle aziende e il fermo delle attività, il nostro settore ha subito un blocco. Una parte rilevante delle ricerche in corso ai primi di marzo è stata congelata. Solo alcune aziende hanno continuato a vedere candidati in vista di inserimenti verso l'inizio dell'estate o subito dopo. Per quanto riguarda EasyHunters nello specifico, siamo nati - già da 4 anni - digitali al 100% e usiamo, da sempre, tutti i sistemi disponibili per fare colloqui a distanza. Con l'isolamento forzato, abbiamo solo cambiato il luogo di lavoro, ma non i processi che erano già pronti e testati per adattarsi alla nuova situazione».

Cosa ne avete tratto in termini di opportunità da sfruttare nella fase di ripresa? «In questo periodo abbiamo avuto più tempo da dedicare alla seconda linea di business che è focalizzata sull'analisi dei potenziali delle persone mediante l'uso di assessment. L'elaborazione di test, di analisi di clima, di talent evaluation erano già parte integrante dei servizi che offriamo ai clienti, ma non avevamo mai avuto la dedizione giusta per la corretta formalizzazione e comunicazione. Con la crisi le persone saranno ancor di più al centro della ripresa e conoscerle meglio sarà un asset importantissimo per ripartire in fretta. Probabilmente andremo incontro a un ciclo economico in cui si assumerà di meno (e con maggiore attenzione) e si cercherà di potenziare chi è già a bordo, attraverso una conoscenza più approfondita dei loro valori, delle modalità di apprendimento o delle motivazioni lavorative. Non solo. Sarà indispensabile aiutare tutti a superare lo stress derivante da questa situazione di emergenza».

Cosa cambierà a livello di ricerca e selezione e di tutto ciò che ne consegue? «Nella selezione il grande cambiamento è legato all'uso del digitale e dei colloqui online. Se 4 anni fa come EasyHunters eravamo dei pionieri, con alcuni dubbi da parte di chi ci incontrava sulla qualità che potevamo erogare, oggi la realtà ci ha abbondantemente confermato che eravamo sulla strada giusta. Aumenteranno le aziende che faranno i primi colloqui in video, avendo provato la qualità e la fattibilità proprio in questi giorni di isolamento forzato. Per i candidati forse sarà necessaria una maggiore capacità di adattamento ai nuovi strumenti, perché non tutti riescono a dare il massimo durante un video-colloquio o una chiamata. Bisognerà essere molto preparati».

Digitale uber alles o non basta? «Il digitale nella selezione e valutazione delle persone non è omni comprensivo, ma gli strumenti digitali hanno accelerato e facilitato molto le opportunità di contatto. Per alcune posizioni molto tecniche si potrà in futuro fare addirittura a meno di un contatto personale (ci saranno selezioni, assunzioni e opportunità di lavoro senza aver avuto un contatto fisico), ma per la maggior parte delle aziende il contatto fisico vis a vis sarà ancora una parte importante del percorso».

Quale mercato e che cliente vi aspettate nel prossimo futuro? «Quanto ci è accaduto e sta ancora accadendo ha dato una spinta enorme all'e-commerce e tutte le società hanno capito che, insieme naturalmente ai canali tradizionali, non può più mancare un'apertura online. Questo genera una serie di richieste, da parte delle aziende, di professionisti che in questo momento in parecchie organizzazioni mancano ancora. Ci aspettiamo un aumento della ricerca di profili digital in tutti i settori, insieme alla ricerca dei professionisti IT che restano pochi e molto richiesti. Io credo che troveremo un mercato a singhiozzo che andrà a strattoni, un po' in funzione della ripresa e della capacità delle aziende di rimettersi in pista. Un mercato con una maggiore disponibilità di manodopera e con aziende molto più attente nella selezione».

Come la ricerca e selezione possono aiutare le aziende che saranno di fronte alla necessità impellente di adeguare le competenze alle nuove sfide? «Le società come la nostra potranno supportare le aziende italiane nella ricerca di manager capaci di aiutarli nella transizione verso il nuovo mercato, magari temporary, nella ricerca di figure digital che possano

portare le società online nel modo giusto o nel comprendere le proprie risorse attraverso una corretta valutazione delle competenze che hanno già in casa».

Un aiuto ancor più necessario per le tante pmi che in pochi mesi dovranno giocarsi il futuro? «Le aziende piccole che dovranno uscire dalla crisi dovranno posizionarsi e cercare di vendere di più e in modo diverso. Molte di queste in questo periodo si sono reinventate. La ricerca di buoni commerciali capaci di adattarsi alle realtà medio piccole italiane, ma anche di spingere al massimo le possibilità che si presenteranno, saranno estremamente utili nella ripartenza».

E i candidati? Come dovrà cambiare l'approccio di chi vuole muoversi sul mercato? «I candidati dovranno iniziare a dialogare con il digitale. Non saranno più ammesse scusanti sulla poca confidenza con questi strumenti. Da domani tutte le società richiederanno la capacità di usare la tecnologia digitale come uno dei requisiti essenziali e chi non sarà in grado di farlo rischia di restare ai margini».

Sarete il miglior posto dove mettere il cv o serve altro? «Come sempre contattare solo società di selezione non è sufficiente. Ricordiamoci che la maggior parte delle opportunità, almeno in Italia, non passa attraverso le società di intermediazione, ma attraverso canali paralleli. Trovare lavoro è un lavoro e bisognerà farlo sondando tutte le opportunità disponibili: società di intermediazione, social, gruppi, ordini professionali, networking digitale e non».

Cosa dovrebbe cambiare a livello normativo per agevolare questo indispensabile cambiamento per quanto riguarda il vostro servizio? «Tutti dovremmo essere formati adeguatamente e dotati di strumenti aggiornati. Spesso i collegamenti sono scarsi perché la rete non è buona, il pc è vecchio o semplicemente non lo abbiamo mai usato nel modo completo. Le aziende vanno accompagnate in questo cambiamento tecnologico e i dipendenti devono necessariamente essere dotati di strumentazione moderna. A livello normativo l'Italia deve imporre alle sue aziende di modernizzarsi aiutandole in questa transizione».

Quale ruolo hanno i manager nel cambiamento in generale e per quanto riguarda il miglior utilizzo della leva della ricerca e selezione? «I manager sono una leva importantissima del cambiamento, senza di loro qualunque decisione presa dai vertici non potrà essere implementata in modo corretto. Nella ricerca e selezione saranno maggiormente coinvolti e presenti. Avranno meno opportunità di inserimento - causa crisi - e la scelta dei nuovi assunti diventerà ancora più critica nella loro riuscita e nel raggiungimento degli obiettivi».

Quale futuro per questo business in termini di utilizzo e valore da parte dei clienti? «Il nostro è un business che si affianca alle aziende e, proprio per questo, potrà rappresentare un enorme valore aggiunto per un'impresa che sta cercando il profilo migliore. Le aziende, inoltre, cercheranno di trattenere i talenti migliori e i candidati avranno ancora più paura di cambiare. Il rischio per le società è di investire tanto tempo (e parecchio denaro) nel tentativo di cercare profili sul mercato non riuscendo a individuare quello giusto. Appoggiarsi a chi fa questo mestiere tutti i giorni, permetterà di ridurre i tempi, razionalizzare i costi e il tasso di rischio di un'assunzione sbagliata».