

https://www.ilsole24ore.com/art/la-reputazione-un-azienda-si-costruisce-anche-l-attenzione-candidati-ADkUBhz?refresh_ce=1



Management La reputazione di un'azienda si costruisce anche con l'attenzione ai candidati

SELEZIONE DEL PERSONALE

La reputazione di un'azienda si costruisce anche con l'attenzione ai candidati

Per trovare talenti bisogna trattare ogni persona che risponde ad un annuncio come il miglior soggetto disponibile sul mercato

di Francesca Contardi *

6 maggio 2021



« (AFP) »

2' di lettura

Troppo spesso le società non dedicano abbastanza attenzione ed energie alle

La reputazione di un'azienda si costruisce anche con l'attenzione ai candidati

Per trovare talenti bisogna trattare ogni persona che risponde ad un annuncio come il miglior soggetto disponibile sul mercato

*di Francesca Contardi **

Troppo spesso le società non dedicano abbastanza attenzione ed energie alle persone che rispondono ai loro annunci di lavoro. Non tengono in considerazione **l'investimento, di tempo ed energie, dei candidati che mandano un curriculum**. Dimenticano però che quello è il primo contatto, la prima impressione che - all'esterno - si ha dell'azienda e della sua cultura. Qualunque sia questa prima impressione - buona o cattiva - queste persone potrebbero parlare con altre 5 o 10 persone, magari anche di più. E si diffonderà la voce.

Se volete trovare i migliori candidati e avere un bel pool di candidature tra cui scegliere, dovrete trattare ogni persona che risponde ad un annuncio come il miglior talento sul mercato da portare

a bordo. Questo perché potrebbe essere il miglior talento dei prossimi anni oppure, nel caso non lo fosse, potrebbe segnalare l'opportunità ad un profilo adatto alla selezione. In sostanza **la reputazione di una società conta tanto e la sua costruzione passa anche attraverso l'attenzione che viene riservata ai candidati.**

Si dice che oltre il 69% (fonte Glassdoor) dei candidati non andrebbe a lavorare per un'azienda con una cattiva reputazione. Quali sono le massime frustrazioni per i candidati? E come affrontarle?

1. Ghosting: l'azienda che sparisce. Può capitare che dopo svariati colloqui l'azienda non dia un feedback al candidato. Questo accade spesso soprattutto quando ci sono tanti interlocutori coinvolti e il processo diventa farraginoso. Capita anche in quelle strutture in cui la funzione HR è poco strutturata. In questi casi meglio dare ai candidati una visione trasparente e chieder loro di contattarvi se non doveste dare informazioni in tempo.

2. Arrivare in ritardo a un colloquio o cancellarlo all'ultimo minuto. Tutto può accadere: esistono le emergenze e vanno affrontate al momento. Quando questo accade, però, è indispensabile una comunicazione chiara e, soprattutto, è fondamentale dare un nuovo appuntamento a stretto giro. Può capitare anche di arrivare in ritardo a un colloquio fissato. L'importante, però, è che il ritardo non si mangi più del 50% del tempo a disposizione per l'incontro. Il candidato deve avere l'impressione che stiate dedicando il giusto tempo per conoscerlo. Se sarà necessario ripianificare l'incontro, sarà bene dare ai candidati almeno 2 giorni di tempo per organizzarsi. Ricordatevi di rispettare il tempo degli altri.

3. Essere troppo impersonali durante il colloquio. Ricordate che il colloquio è un modo per farvi conoscere e per trasmettere i valori e la missione della società. Restare troppo distaccati non aiuterà a passare questi messaggi. Il candidato, seppur interessato alla posizione, potrebbe decidere di non voler lavorare in un ambiente così freddo perché non si è sentito a suo agio.

4. Scarsa presenza online o sito obsoleto. Se inviare il curriculum diventa eccessivamente complesso, il candidato può scegliere di rinunciare. Lo stesso può accadere se il sito - che rappresenta la vetrina di ciascuna azienda - contiene informazioni obsolete, errate o non aggiornate. Oggi non è più ammissibile avere un'interfaccia poco friendly e complicata, oppure che non sia mobile responsive. Oltre il 50% delle candidature arriva da cellulare e i siti devono essere impostati per essere visibili anche dai sistemi mobile.

* *Managing Director di EasyHunters*