



ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2019

ITALIAN EMPLOYERS' DAY

COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ PER LA TUA IMPRESA

BUONE PRASSI AGENZIA PIEMONTE LAVORO

SERVIZI ALLE IMPRESE E ALTE PROFESSIONALITÀ E
GRANDI RECLUTAMENTI PIEMONTE



Un grande sogno: da visione, progetto a Servizio per le aziende....



ITALIAN EMPLOYERS' DAY
COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ
PER LA TUA IMPRESA

Identikit della Piccola Impresa in Piemonte

Committente è considerata come un “figlio/a” – solitamente il Titolare o un familiare stretto (nella azienda ha investito patrimonio economico, affettivo e familiare)

- Dinamica della azienda come “famiglia” e dei “lavoratori” come “figli” (tenerne conto nel processo di selezione)... le dinamiche/equilibri di relazione della famiglia originaria vengono portate in azienda e impattano sulla quotidianità (esempio allungano i tempi di decisione, fanno ripetere processi, autorizzazione a procedere può essere data da più persona della famiglia)
- Linguaggio pragmatico e semplice a volte dialettale ... deve trovare corrispondenza all'approccio che useremo (empatia, linguaggio senza inglesismi, poco tecnico, molto concreto e con un attento rispetto dei tempi per accordo)
- Titolare è il decisore finale (tecnico di mestiere ma non di personale)
- Orgoglio nel farci visitare l'azienda
- Effettua o partecipa al processo di selezione
- Risorse umane (no H.R.) non è strutturato/ funzione di amministrazione personale non selezione, valorizzazione e formazione (no inglesismi)
- Raccolta dei fabbisogni - “me lo dia che abbia voglia di lavorare e che sia una brava persona”: esprime la difficoltà a trasformare il “sentito in profilo di competenza”
- L'accordo è una “stretta di mano”--- uso dei moduli necessari
- Fidelizzato è un cliente che non si perderà mai
- Desiderio di controllo del processo (equilibrio nel processo di distanza-vicinanza)

Nostro approccio

- Noi diventiamo parte della sua famiglia --- attenzione a mantenere la giusta distanza professionale e soprattutto coerenza nel sistema di servizi proposti (lui e altre aziende)
- Comprendere il suo sentimento/affettivo professionale che può impattare sul come affronta il processo di selezione (indeciso ...)
- Supportarlo nella definizione del profilo e nella strutturazione del processo (molto più intenso il nostro ruolo quasi chiavi in mano ..)
- Siamo solitamente in esclusiva
- Diventerà il nostro miglior sponsor se riusciamo a creare partnership

Caratteristica dell'offerta alla azienda

Puntare sulla promozione dell'offerta di lavoro

Assessment Centre possibile promuoverlo ma non in inglese e con un linguaggio più concreto (fare esempi) ---

- colloqui di gruppo co- gestiti (coinvolgimento dell'azienda è importante)

Proporre tutta la gamma completa di servizi pubblici e anche i servizi co-gestiti con altri attori della rete



Identikit dell'Impresa Medio grande in Piemonte

- Azienda fortemente strutturata (H.R. potrebbe anche essere in sede estera) – conoscere le differenti strutturazioni aziendali (gerarchica, funzionale, divisionale, matriciale, a rete..)
- Strutturato il processo di selezione (lavora con noi) gestito direttamente dall'azienda o da società di consulenza per conto azienda
- HR è un manager con obiettivi (make or buy?) Mansionario delle competenze e sistemi di valutazione del personale fortemente strutturati
- Linguaggio con tecnicismi H.R. – scegliere un approccio equilibrato ma sempre molto tecnico (empatia, linguaggio con inglesismi e molto tecnico poco burocratico (la selezione non è una pratica ma un processo) - molto concreto e con un attento rispetto dei tempi per accordo
- - HR è il decisore amministrativo ma non quello tecnico (coinvolti altri nella valutazione del candidato/a)
- Difficilmente si fa coinvolgere nella pre-selezione
- Raccolta dei fabbisogni “mansionario competenze e scheda dettagliata delle skills”
- Non sarà mai fedele, la fidelizzazione deve essere mantenuta e alimentata (ci devono vedere all'opera nostra capacità di coinvolgerli e lavorare anche con loro altri fornitori)
- desiderio di presidio e non controllo del processo (equilibrio nel processo di distanza-vicinanza)

Nostro approccio

- Utilizzare il suo linguaggio aziendale --- scoprire chi è il decisore del processo di selezione
- Comprendere il sistema di fornitori coinvolti e proporre una partnership
- Comprendere come è strutturato il percorso di inserimento «cosa l'azienda svolge “in house” e che servizio acquista»
- Condivisione del mansionario Linguaggio sulle competenze e non sulle qualifiche. Noi siamo gli interpreti!
- profilo e nella strutturazione del processo (molto più intenso il nostro ruolo quasi chiavi in mano ..)
- Non siamo in esclusiva
- Diventerà il nostro miglior sponsor se riusciamo a creare partnership e coinvolgerlo

Caratteristica dell'offerta alla azienda

- Puntare sulla promozione dell'offerta di lavoro
- Assessment Centre, possibile promuoverlo anche in lingua e con un linguaggio più concreto (fare esempi) ---- colloqui di gruppo co- gestiti (coinvolgimento dell'azienda è importante)
- Proporre tutta la gamma completa di servizi pubblici e anche i servizi co-gestiti con altri attori della rete



ITALIAN EMPLOYERS' DAY
COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ
PER LA TUA IMPRESA

Grazie dell'attenzione

Rosanna Spina
Agenzia Piemonte Lavoro
011/2271156
rspina@agenziapiemontelavoro.it

