

IL DIZIONARIO DEL RECRUITING

*TUTTI I TERMINI CHE UN RECRUITER MODERNO
DEVE ASSOLUTAMENTE CONOSCERE*



Indice dei contenuti

Introduzione	3
Il Dizionario del Recruiting	4
Chi è In-recruiting	25

INTRODUZIONE

Il Dizionario del Recruiting



Il mondo del Recruiting sta cambiando velocemente. Per un recruiter diventa quindi importante essere continuamente aggiornato sugli ultimi trend e risorse. Conoscere le ultime strategie e le tattiche (non conosciute dai concorrenti) è fondamentale se si vogliono trovare e reclutare i migliori candidati.

Per questi motivi **In-recruiting** ha creato questo **Dizionario del Recruiting**: una guida agile e aggiornata su tutti i termini che un recruiter moderno dovrebbe conoscere.

Se volete condividere dei suggerimenti o segnalare qualche termine che vorreste fosse inserito all'interno del dizionario potete scrivere a info@in-recruiting.com o seguire i nostri canali social.



A

Il dizionario di In-recruiting



APPLICANT TRACKING SYSTEM

Software progettato per gestire in modo efficace e completo il recruiting in azienda. Sono anche conosciuti come ATS o Candidate Management System (CMS).

Un ATS permette di raccogliere e organizzare i dati dei candidati e gestire tutte le fasi del processo di recruiting. Per certi versi un ATS è molto simile ad un Customer Relationship Management (CRM) System, ma è progettato per tracciare le attività di recruiting.

Gli Applicant Tracking System possono essere utilizzati per pubblicare annunci di lavoro nel sito aziendale e nelle Job board, per fare screening delle candidature, organizzare i profili ed i CV e programmare i colloqui con i candidati. Altre funzionalità possono essere: questionari di pre-screening, videocolloqui, social recruiting e strumenti di reportistica.

Aggregatore di annunci di lavoro: anche conosciuto come Job Search Engine è un sito che raccoglie e mostra una lista di annunci di lavoro provenienti da diversi siti, tra cui **Job boards** e pagine «Lavora con noi» delle aziende. Tra i principali Aggregatori di annunci di lavoro ricordiamo Indeed e Simply Hired.

Assessment Center: l'assessment center è una tecnica di valutazione nella quale i candidati in gruppo fanno dei giochi di ruolo e simulazioni aziendali.

Solitamente è progettata per una specifica funzione aziendale (ad es: vendite, customer service) ed utilizzata per grossi volumi di assunzioni.

Un suo utilizzo alternativo è quello di mappare le competenze interne all'azienda, in questo caso si parla di Assessment di Sviluppo.

B

Il dizionario di In-recruiting

Behavioural-Based Interview:

tecnica di colloquio che indaga il potenziale del candidato analizzando il suo comportamento in passato. Il recruiter chiede al candidato esempi specifici relativi alla sua passata esperienza, permettendo così al candidato di raccontare ad esempio le sue storie di successo o i propri difetti.

Benefit: programmi dei datori di lavoro per i loro dipendenti, in aggiunta alla retribuzione in denaro. Benefit comuni sono: assicurazioni sanitarie, fondi pensione, buoni pasto, alloggio, orari flessibili.

Blocking Strategy: piano sistematico o serie di azioni volte a limitare la possibilità per head hunter o recruiter delle aziende concorrenti di contattare ed eventualmente reclutare i dipendenti dell'azienda. Una blocking strategy ben orchestrata è in grado sia di diminuire il turnover che di incrementare il livello di retention dei dipendenti.



B

Il dizionario di In-recruiting

Boomerang Recruitment: insieme di strategie di recruitment volte a riportare in azienda quei dipendenti di talento che per diverse ragioni sono usciti. Il boomerang è considerata una delle attività di recruitment con il più alto ROI (ritorno sull'investimento).

Business Case Interview: tecnica di colloquio nella quale al candidato viene proposta la risoluzione di un business case. Questa tipologia di colloquio permette al candidato di testare il proprio problem solving e di conoscere meglio le tipologie di problemi che si troverà a risolvere una volta entrato in azienda.



C

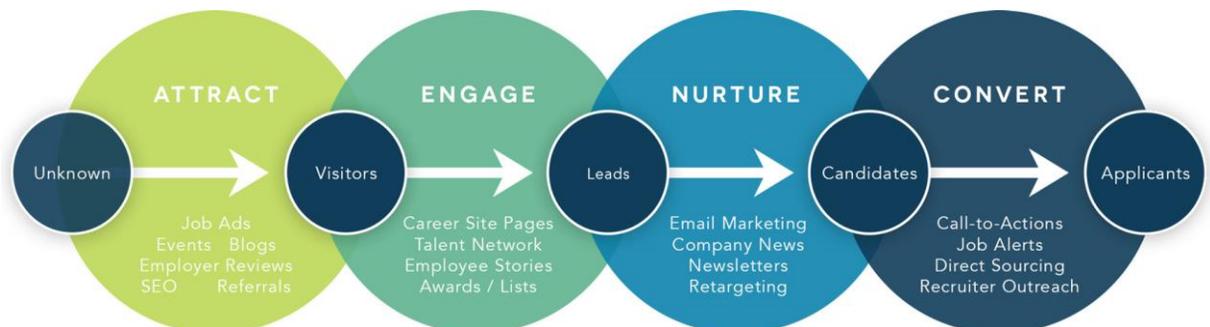
Il dizionario di In-recruiting

Candidato Attivo: un candidato attivo è una persona attivamente alla ricerca di un lavoro. Queste persone, ad esempio, saranno registrate nelle diverse Agenzie per il Lavoro, avranno attivato i job alert nelle diverse Job board e saranno aperti a valutare delle nuove opportunità.

Candidato Passivo: dipendenti attualmente soddisfatti del loro attuale ruolo lavorativo. Non sono alla ricerca attiva di lavoro, ma se contattati potrebbero essere aperti a valutare nuove opportunità. Strategie efficaci per reclutare candidati passivi sono il Recruiting Marketing e l'Employer Branding.

Candidate Journey: il percorso o viaggio immaginario che i candidati seguono dalla candidatura fino all'ingresso in azienda.

Candidate Touchpoint: i molteplici punti di contatto che il candidato ha con l'azienda nel corso del suo Candidate Journey. Può comprendere: incontro in una career fair, visita al sito aziendale, lettura del blog, iscrizione dalla career page tramite un ATS, visione del sito aziendale, colloquio con il recruiter, visita dello stabilimento, incontro con il CEO.



C

Il dizionario di In-recruiting

Career Fair: evento di recruiting nel quale i candidati incontrano molteplici aziende con l'obiettivo di conoscersi reciprocamente e scambiare informazioni. Una career fair è spesso ospitata all'interno di un Campus universitario o in altre strutture di grandi dimensioni.



Career Service: anche conosciuto come Job Placement o Career Center, è un ufficio all'interno di un'università che fornisce un'ampia varietà di servizi volti ad aiutare gli studenti nel percorso di transizione scuola-lavoro.

C-Level Executive: per C-level si intendono i massimi dirigenti di un'azienda (executives). In questa definizione «C» sta per "chief". Spesso il recruiting di questa tipologia di professionisti è affidata a società di Executive search.

College Recruiting: il processo di assunzione di candidati attingendo dal bacino dei neolaureati nelle principali università.

Contro-offerta: quando un potenziale datore di lavoro fornisce un'offerta ad un candidato, il suo attuale datore di lavoro può a sua volta proporre una contro-offerta con l'obiettivo di trattenere il dipendente. Questa offerta generalmente include un incremento della retribuzione e dei benefit.

C

Il dizionario di In-recruiting

Cost per Hire: valuta il costo medio necessario per attrarre ed assumere nuovi dipendenti. Questo elemento è una metrica fondamentale per valutare l'efficacia del processo di recruiting.

Solitamente è calcolato dividendo i costi totali di recruiting per il numero totale dei nuovi assunti.



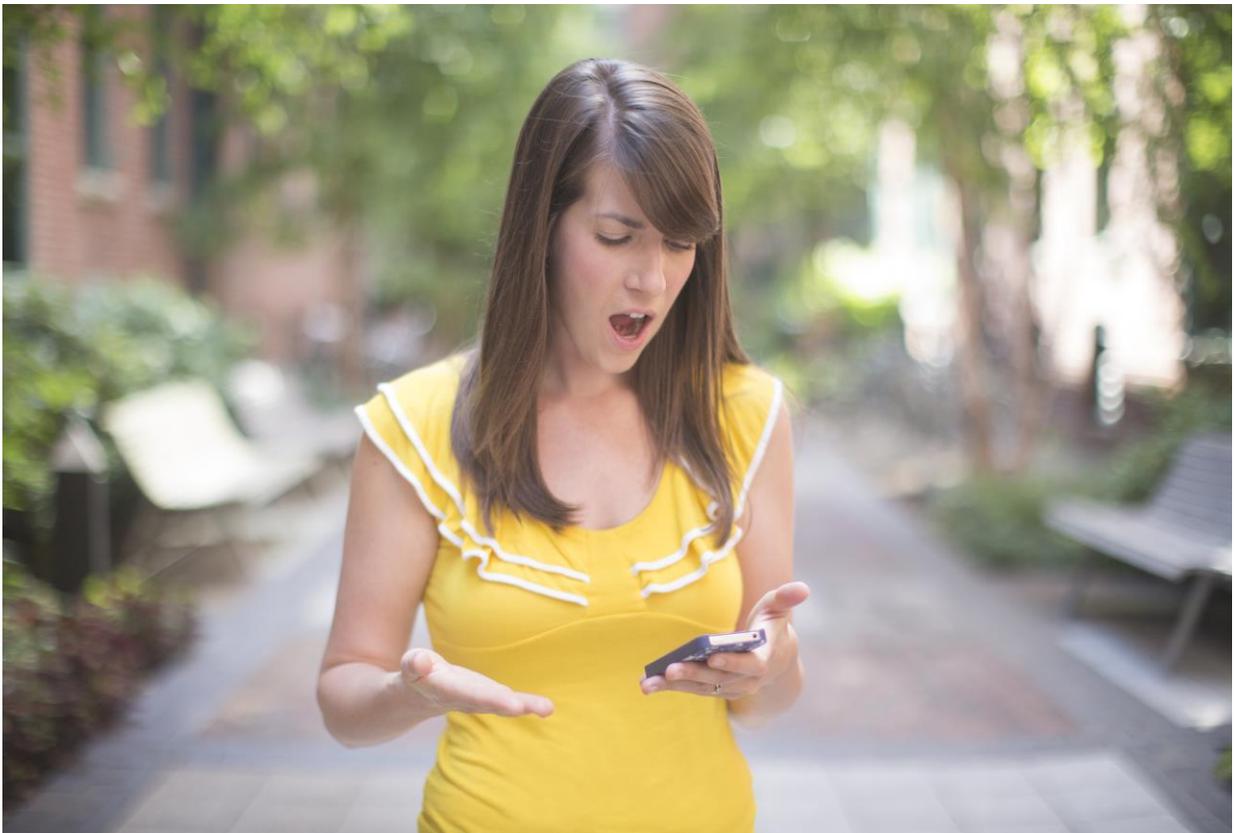
Controllo Referenze: controllo della veridicità delle informazioni inserite nel CV ed emerse durante un colloquio, di solito coinvolge i candidati arrivati alle fasi finali del processo di selezione. Le verifiche vengono fatte da recruiter interni, Head hunter o in alcuni casi anche tramite la collaborazione con agenzie esterne di investigazioni.

Cultura aziendale: fa riferimento alla personalità complessiva dell'azienda e definisce cosa significa lavorare all'interno dell'azienda, include i valori aziendali, le routine, l'ambiente di lavoro, la struttura di management, il branding e gli obiettivi.

D

Il dizionario di In-recruiting

Downsizing: quando un'azienda riduce permanentemente il proprio organico. Questo solitamente comporta licenziamenti con conseguente utilizzo di ammortizzatori sociali (ad es. cassa integrazione) e utilizzo di servizi come l'Outplacement.



E

Il dizionario di In-recruiting

Effetto Alone: errore di valutazione del recruiter nel selezionare i candidati. E' causato dalla tendenza del selezionatore a generalizzare una caratteristica negativa o positiva del candidato (eloquio, vestiario, tono della voce) ed estenderla all'individuo complessivamente. Di conseguenza un singolo tratto va a distorcere fortemente il giudizio complessivo.

Employer Branding: specifica strategia di recruiting marketing che ha l'obiettivo di costruire un'immagine aziendale coerente con l'identità dell'azienda come luogo di lavoro (employer) in modo da attrarre e fidelizzare i dipendenti di talento.

E' importante che quest'immagine sia differenziata da quella dei competitor e rilevante per il target di riferimento.

Employer Identity: Identità di una organizzazione in qualità di datore di lavoro (employer) o di luogo di lavoro.

Vengono prevalentemente considerati quei fattori che più tendono a caratterizzare l'ambiente di lavoro nel quale l'attuale e/o potenziale dipendente è o sarà inserito.

Employer Value Proposition: tutto ciò che le persone vivono e ricevono nell'ambito del rapporto di lavoro con un'azienda e cioè la soddisfazione per il lavoro, l'ambiente, la leadership, i colleghi, la retribuzione, etc. E' quello che fa l'azienda per soddisfare i bisogni, le aspettative dei propri collaboratori e/o candidati target.



E

Il dizionario di In-recruiting

Employer Brand Promise: rappresenta l'espressione, in chiave comunicazionale, dell'employer value proposition. Il suo sviluppo sotto forma di slogan o claim.



Employer Brand Positioning: insieme di iniziative volte a definire le caratteristiche dell'azienda come employer e a sviluppare la strategia di marketing più adatta per attribuire una certa posizione all'azienda/employer nella mente degli attuali e potenziali employees e che risulti altresì differenziata rispetto ai competitors.

Employer Of Choice: Definisce l'azienda come luogo di lavoro quando è preferita dai propri dipendenti attuali e potenziali. Rappresenta l'obiettivo principale di una strategia di employer branding e/o di posizionamento dell'employer brand.

Employee Engagement: attaccamento emotivo di un dipendente al suo ruolo, ai colleghi e all'azienda. Un alto livello di engagement influisce favorevolmente sul livello di produttività del dipendente.

Employee Engagement: attaccamento emotivo di un dipendente al suo ruolo, ai colleghi e all'azienda. Un alto livello di engagement influisce favorevolmente sul livello di produttività del dipendente.

E-Recruitment: complesso dei metodi utilizzati per attrarre candidati online, grazie a internet. L'E-recruitment comprende diversi strumenti: Career page, Job boards, Aggregatori di annunci, Applicant Tracking System e Social Network, ad esempio.

Exit Interview: incontro tra un dipendente che ha rassegnato dimissioni (o è stato licenziato) e il reparto risorse umane dell'azienda. E' volto a discutere la situazione e le rispettive motivazioni prima della conclusione effettiva del rapporto.

G

Il dizionario di In-recruiting



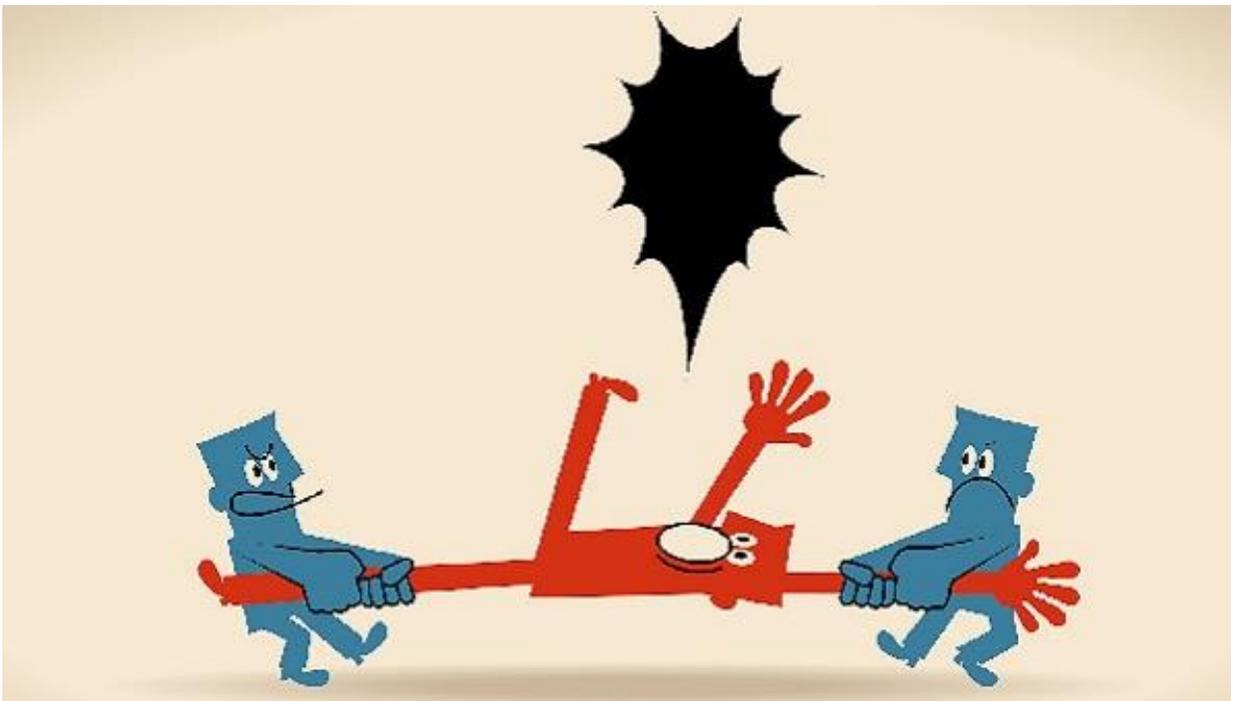
Generazione X: Il termine è utilizzato per descrivere le persone nate tra il 1965 e il 1980 e attualmente costituiscono il segmento più grande della popolazione. Sono entrati nel mondo del lavoro con un più alto livello d'istruzione rispetto ai genitori, ma a causa del periodo di recessione hanno un livello di retribuzione più basso. Sono la prima generazione ad essere cresciuta con le nuove tecnologie informatiche.

Generazione Y: anche chiamata Gen Y o Millennial Generation si riferisce al gruppo di persone nate tra la metà degli anni 80 e l'inizio degli anni 90. Questa generazione è stata oggetto di dibattito tra i recruiter: da una parte alcune aziende sono aperte alle nuove idee e input che i millennial possono portare; altre credono che questa generazione non sarà interessata e coinvolta nel lavoro come le precedenti.

G

Il dizionario di In-recruiting

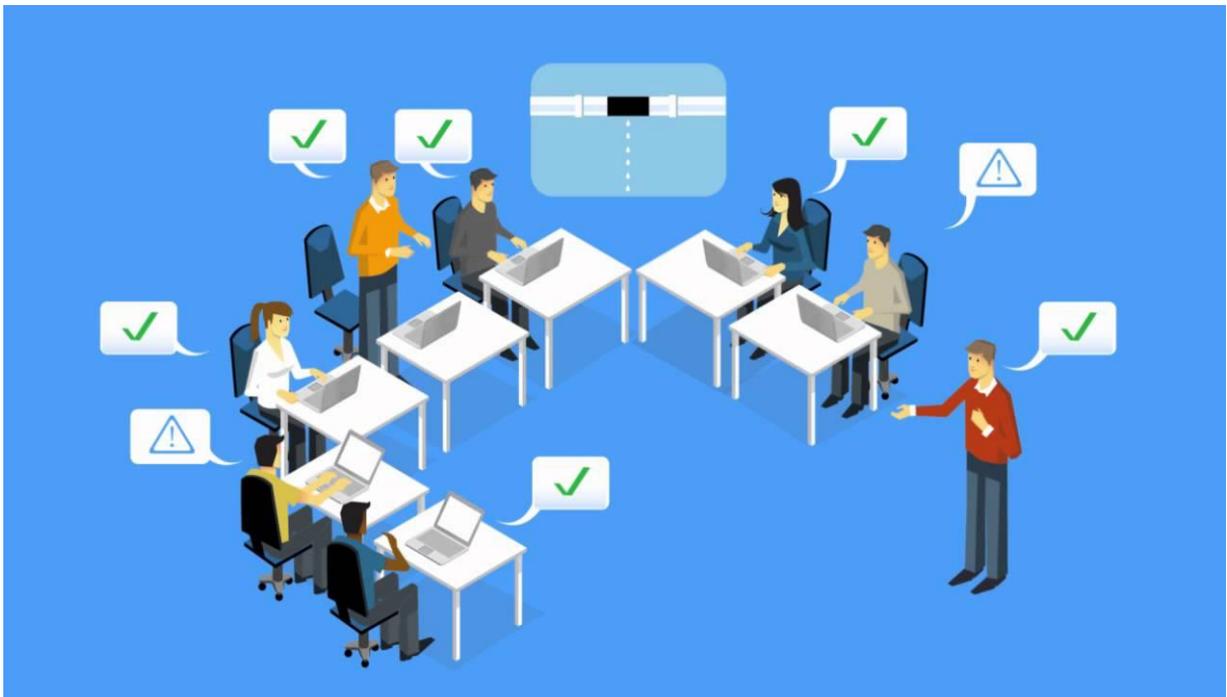
Guerra per i Talenti: Il termine “War for talent” (Guerra dei Talenti) venne introdotto nel 1997 da 3 consulenti di McKinsey: Michaels, Handfield-Jones e Axelrod. Con questo termine si indica il fenomeno di fortissima competizione tra le imprese per arruolare e trattenere quelle risorse umane (i talenti) in grado di rappresentare velocemente un vantaggio competitivo per le aziende che li assumono. Il concetto è strettamente legato a quello di Employer Branding, nelle sue declinazioni di Attraction (attrazione dei talenti) e Retention (fidelizzazione dei migliori dipendenti).



H

Il dizionario di In-recruiting

Holocrazia: Nuovo approccio all'organizzazione aziendale nella quale non ci sono più i capi. Pertanto le decisioni vengono prese collegialmente dai dipendenti secondo modalità che variano da azienda ad azienda. Ciò determina l'eliminazione del sistema gerarchico a favore di una responsabilità orizzontale condivisa.



I

Il dizionario di In-recruiting

In-House Recruiter: recruiter che cerca e valuta candidati per l'azienda per la quale lavora. Si distingue dai recruiter delle Società esterne di Ricerca e Selezione (Recruitment Process Outsourcing), che gestiscono in outsourcing una parte o il totale delle attività di recruiting dell'azienda.

In Sourcing: quando un'azienda copre una posizione vacante spostando un dipendente già assunto (in altro ruolo) dall'azienda stessa.

Intelligenza Emotiva: termine coniato da Daniel Goleman, fa riferimento all'abilità individuale di comprendere e gestire le proprie emozioni e quelle altrui.



J

Il dizionario di In-recruiting

Job Analysis: processo di raccolta delle informazioni relative ad un ruolo. Ha l'obiettivo di indentificare e descrivere le mansioni, i compiti e le competenze necessarie per ricoprire con successo un determinato ruolo. Un efficace job analysis è in grado di migliorare le principali metriche di un processo di recruiting, ossia il Time to hire e il Quality to hire.

Job Board: anche conosciuta come Bacheca di annunci di lavoro. E' un portale online dove è possibile pubblicare le proprie offerte di lavoro: i recruiter possono utilizzare diverse Job board per rendere visibili ai candidati le offerte di lavoro della propria azienda (Job posting)

Nei diversi anni le Job board e i Job search engine hanno sviluppato integrazioni con gli Applicant Tracking System (ATS) utilizzati dalle aziende: tramite l'ATS è possibile pubblicare annunci di lavoro automaticamente in

molteplici Job board e successivamente raccogliere in un database proprietario i profili dei candidati che hanno inviato il proprio CV.

Job Description: elenco di tutte le responsabilità, i requisiti e le qualifiche necessarie per una specifica posizione vacante. Solitamente la job description è elaborata dai recruiter in collaborazione con i manager di linea.

Job Posting: pubblicazione di un annuncio di lavoro all'interno di una Job board/Aggregatore di annunci di lavoro, oppure all'interno del sito aziendale (anche utilizzando un ATS).

Job Shadowing: quando un dipendente o un recruiter impiega del tempo con un nuovo collega con l'obiettivo di ottenere maggiori informazioni su questo ruolo (per es: prima di pubblicare l'annuncio di una posizione aperta).

K

Il dizionario di In-recruiting

Knockout Question: domanda fatta ad un candidato durante un colloquio, un processo di assessment o all'interno di un form online. Anche conosciuta come «killer question», la sua caratteristica distintiva è quella che potenzialmente potrebbe eliminarlo immediatamente dal processo di selezione.



M

Il dizionario di In-recruiting

Metriche di Recruiting (KPI): Le metriche di recruiting sono degli strumenti quantitativi (KPI: Key Performance Indicators) per raccogliere analizzare e interpretare l'efficacia di un processo di recruiting. L'utilizzo di metriche permette di prendere delle decisioni e migliorare il ritorno sull'investimento del processo di recruiting (ROI). Metriche di recruiting comuni sono il Time to hire e il Time to fill.

Mirroring: errore di valutazione del recruiter nel selezionare i candidati. E' causata dalla tendenza del selezionatore a scegliere candidati che rispecchiano i suoi valori e cultura piuttosto che i candidati più adatti al ruolo.

Myers-Briggs Personality Type Indicator: test di personalità che categorizza le persone secondo 4 tipi di personalità: estroversione o introversione, sensitività o intuizione, ragionamento o sentimento, giudizio o percezione.



Mobile Recruiting: strategia di recruiting che utilizza dispositivi mobile (smartphone e tablet) per attrarre, coinvolgere e selezionare candidati. Il mobile recruiting è spesso citato come trend emergente del settore, considerando che secondo recenti statistiche l'89% dei candidati dichiara che i loro device mobili saranno degli strumenti fondamentali per la loro ricerca di lavoro. Tattiche comuni di Mobile recruiting includono mobile career site (con tecnologia responsive), recruiting tramite Sms o messaggi WhatsApp, app dedicate e social recruiting.

O

Il dizionario di In-recruiting

Onboarding: Processo successivo all'assunzione che comporta l'inserimento del nuovo dipendente all'interno della realtà aziendale. L'obiettivo strategico di questa fase è fornire al nuovo dipendente tutti gli strumenti per essere completamente operativo.

Un processo di onboarding può includere: meeting con il team e il diretto superiore, formazione, materiale stampato, e-learning, video. Molti Applicant Tracking System hanno integrate delle funzionalità per la gestione dell'onboarding.

Outplacement: Servizio di supporto alla ricollocazione professionale utilizzato da aziende (spesso multinazionali) in caso di licenziamento per esuberi. Il servizio è a carico dell'azienda licenziante, la quale stipula un contratto con una società di outplacement per favorire la ricollocazione professionale dei dipendenti licenziati.

L'outplacement può essere individuale (e quindi frutto di un accordo diretto tra dipendente ed azienda) o collettivo (risultato di accordi collettivi riguardanti gruppi di lavoratori).



P

Il dizionario di In-recruiting

Patto di non concorrenza: contratto o clausola contrattuale tra un datore di lavoro e un dipendente dove quest'ultimo accetta di non entrare in competizione con il suo datore di lavoro per un determinato periodo di tempo, spesso in cambio di un incremento % della retribuzione.



Placement Fee: la commissione (fee) dovuta ad una società di Ricerca & Selezione o Executive Search quando un candidato presentato è assunto da un'azienda. La fee può essere fissa oppure può essere calcolata in percentuale della RAL (reddito annuo lordo) del candidato.

Predictive HR Plan: piano previsionale delle esigenze in termini di capitale umano, capace di mettere a confronto gli indici di business (Business Plan) con i valori analitici (tangibili e non) dell'area risorse umane (skills, performance, attrattività esterna, aspettativa di crescita interna, crescita personale, livello di formazione personale, livello di formazione in azienda), per inserire risorse in termini di investimento e sviluppo business e non in ottica di copertura necessità (vacancy fill).

P

Il dizionario di In-recruiting

Proactive Recruiting: strategia di recruiting volta alla creazione di un legame continuativo con i candidati target. E' in grado di produrre benefici di lungo periodo e spesso è legato a strategie di Employer Branding e Talent Acquisition. Si distingue dall'attività di recruiting in senso stretto (reactive recruiting).

Processo di Assunzione: anche conosciuto come Hiring process, si compone di 3 distinte fasi: pianificazione, recruiting (reclutamento) e selezione.



Purple Squirrel: Il termine Scoiattolo viola (Purple squirrel) è utilizzato da alcuni recruiter per descrivere il “candidato perfetto”, con la giusta formazione, qualifiche ed esperienza per corrispondere perfettamente ai desiderata del manager di linea. Il concetto fa riferimento al fatto che un candidato perfetto è raro quanto uno scoiattolo viola.

In alternativa a questo termine a volte per riferirsi al candidato perfetto è utilizzato il termine “Unicorno rosa».

R

Il dizionario di In-recruiting

Recruitment Process Outsourcing:

anche conosciuto come RPO. Quando un'organizzazione esterna prende la responsabilità completa per tutte le attività di recruiting di un'azienda. L'utilizzo di una società esterna ha effetti benefici sui costi, ma se mal gestito potrebbe rivelarsi dannosa nella gestione e comunicazione dell'Employer Branding dell'azienda.

Recruiting: processo volto ad attrarre, selezionare e scegliere candidati idonei a ricoprire una specifica posizione vacante all'interno di un'organizzazione. Si compone di diverse fasi : 1) Sourcing 2) Screening 3) Selezione

Recruiting Marketing: insieme di strategie e tattiche mutuare dal settore del marketing per attrarre e coinvolgere potenziali candidati. Le strategie di recruiting marketing solitamente si focalizzano sulla parte iniziale del Candidate Journey.

The Candidate's Journey



Reactive Recruiting: tattiche di recruiting che mirano a coprire una posizione nel minor tempo possibile, e porta a benefici di breve periodo. Si distingue dalla Talent Acquisition, che è una strategia di proactive recruiting.

Referral Program: anche conosciuto come Employee referral program, è un sistema tramite il quale i dipendenti segnalano potenziali candidati per una posizione vacante nella loro azienda. In alcune aziende il dipendente riceve un reward (solitamente un premio in denaro) se la persona segnalata viene poi assunta.

R

Il dizionario di In-recruiting

Retention dei Dipendenti: anche conosciuta come Employee retention, è una pratica volta a creare e preservare un ambiente di lavoro che spinge i dipendenti a voler rimanere in azienda. Spesso è collegato alle politiche di sviluppo dei dipendenti e la generazione di opportunità per le persone che l'impresa è interessata a trattenere.

Ricerca Booleana: tipologia di ricerca avanzata all'interno di un database di CV. Permette di aumentare la rilevanza dei risultati tramite l'utilizzo combinato di operatori logici, come ad esempio AND, OR, NOT, ().

Ricerca Informale: gestione del processo di reclutamento tramite il passaparola interno all'azienda. E' una forma di recruiting molto diffusa tra le Piccole e Medie imprese dove il passaparola è veloce, c'è una maggiore visibilità dei ruoli vacanti ed è più raro l'uso di strumenti formali.

Il rischio principale dell'utilizzo di questa modalità di recruiting è la non corrispondenza delle candidature ricevute.

S

Il dizionario di In-recruiting

Screening: Il processo di filtro dei candidati arrivati dalla prima fase del processo di recruiting (il sourcing).

In questa fase possono essere utilizzati differenti test psicologici. I Recruiter interni (in-house) e le Società di Ricerca & Selezione possono anche utilizzare dei recruiting software chiamati Applicant Tracking System per filtrare le candidature in maniera semiautomatica.

Selezione: ultima fase del processo di assunzione. E' il processo di individuazione, tra i candidati segnalati nella fase di recruiting, delle persone che meglio rispondono alle caratteristiche richieste in termini di potenziale, performance e corrispondenza alla cultura dell'azienda. Alla selezione segue la fase di onboarding.

La tecnica più utilizzata per questa fase è il colloquio di selezione. Un'altra tecnica

è la somministrazione di test psicologici che si dividono tra test di personalità e test di abilità. Un'altra tecnica utilizzabile è quella dell'Assessment center.



S

Il dizionario di In-recruiting

Skill Shortage: letteralmente “carenza di competenze”. Fa riferimento al fenomeno della difficoltà di trovare specifiche professionalità o competenze nel mercato del lavoro. La causa principale è dovuta al rapido cambiamento dovuto al diffondersi delle nuove tecnologie. Nei settori in cui lo skill shortage è forte diventa ancora più importante investire nell’Employer Branding e in strategie di Proactive recruiting.

Social Recruiting: processo ed insieme di tecniche per l’acquisizione di candidati e per la ricerca talenti tramite l’utilizzo di Social media.

Il Social recruiting utilizza i profili dei social media, i blog e altri siti web per trovare informazioni relative ai candidati.



S

Il dizionario di In-recruiting

Soffitto di Cristallo: metafora della barriera invisibile che impedisce a candidati qualificati di avanzare nella loro carriera. Comunemente questo fenomeno è il risultato di discriminazioni, spesso rivolte ad un particolare genere (femminile), razza o background.



Sourcing: prima fase del processo di recruiting. Letteralmente significa “reperimento” e ha l’obiettivo di attrarre e identificare i candidati per ricoprire delle posizioni aperte. Spesso comporta la pubblicazione di un annuncio di lavoro (job posting/job advertising) tramite diversi canali, come un Portale di annunci di lavoro, giornali cartacei, pubblicazioni professionali, Social Network ecc...

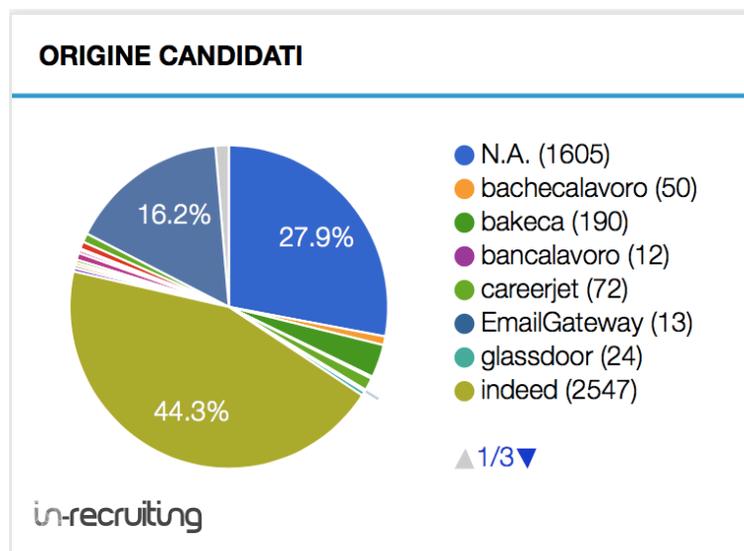
In alternativa le aziende potrebbero utilizzare Agenzie di Ricerca & Selezione per identificare candidati passivi che non sono alla ricerca attiva di un lavoro. L’iniziale ricerca di candidati (anche chiamata “generazione nomi”) produce i contatti di potenziali candidati (Talent pool) che devono successivamente essere contattati ed eventualmente passare alla fase di screening.

T

Il dizionario di In-recruiting

Talent Pool (Candidate Pool): alcuni recruiter utilizzano la definizione 'pool di candidati' per descrivere il gruppo di candidati che hanno effettivamente inviato una candidatura per una posizione aperta. Per altri è il gruppo di potenziali candidati in target per un determinato ruolo (candidati prospect).

Time to Hire: metrica di recruiting utilizzata per valutare il tempo medio necessario chiudere una posizione vacante. Insieme al Quality to hire è una metrica fondamentale per valutare l'efficacia di un processo di reclutamento. Solitamente è misurata dal momento in cui il candidato invia la propria candidatura al primo giorno di lavoro del nuovo dipendente.



U

Il dizionario di In-recruiting



University Relations: attività di relazione continuativa tra l'area recruiting di un'azienda e gli uffici placement/career service di scuole o atenei.

L'obiettivo è agevolare gli studenti nel percorso di transizione studio-lavoro attraverso la conoscenza dei percorsi di carriera e delle opportunità di lavoro in azienda. Attraverso la relazione con gli atenei le aziende si promuovono come potenziali datori di lavoro (Employer of choice) e si presentano agli studenti per attrarre i migliori talenti presso di loro.

W

Il dizionario di In-recruiting

Workforce Shortage: letteralmente carenza della forza-lavoro. Il fenomeno fa riferimento alla difficoltà a trovare personale qualificato della cosiddetta Generazione X (i nati tra il 1966 e il 1977) a causa del calo delle nascite registrato nella prima metà degli anni 60.

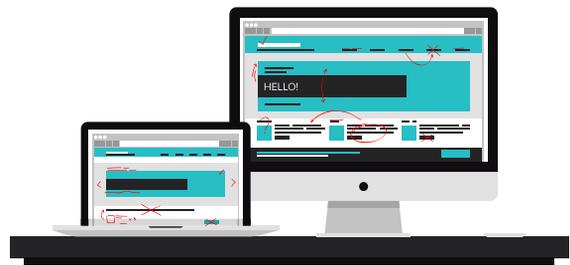
Work-life Balance: tentativo di bilanciare il lavoro e la vita privata con l'obiettivo di ottenere una qualità della vita complessivamente più alta. Alcuni benefit aziendali, come ad esempio gli orari flessibili o il lavoro da remoto possono aumentare il livello di equilibrio lavoro-vita-privata.



X

Il dizionario di In-recruiting

X-ray Search: L'X-Ray Search è una specifica tecnica di recruiting marketing che permette di prendere di mira un sito (spesso LinkedIn) passando da un motore di ricerca come Google (Bing/Yahoo) utilizzando l'operatore di ricerca avanzata 'site'. Ad es: `site:linkedin.com`.





In-recruiting: Il nostro Applicant Tracking System è progettato specificatamente per Large corporation, PMI, Head Hunter e Agenzie per il lavoro.

“ *La nostra missione è aiutare i recruiter a trovare i migliori talenti, in minor tempo.* ”

Matteo Cocciardo
CEO di In-recruiting





ABOUT

Chi è In-recruiting?

In-recruiting è il Software HR web-based ideale per gestire il recruiting e la selezione dei candidati.

Semplifica ogni fase del processo:
dalla pubblicazione degli annunci
all'organizzazione automatica dei CV,
fino ai colloqui per scegliere il candidato migliore.

SCOPRI DI PIU'



AUTORE



JACOPO BOSCOLO

Marketing Manager di In-recruiting

Hanno contribuito alla creazione di questa guida:

Aldo Razzino (Open Search Network), Alessandra Zucca (Aptas), Alessandro Durello (Alfio Bardolla Training Group), Antonella Negro (LHH), Luca Tamburrino (Comincenter), Enrico Comollo (Spring Italy), Eugenio Amendola (Anthea Consulting), Silvia Zanella, (Adecco), Vittorio Nascimbene (Ricercaamy).