



LE TATTICHE 2020 PER MIGLIORARE
L'ENGAGEMENT DEI
CANDIDATI



Lo scenario

L'IMPORTANZA DI MANTENERE I CANDIDATI 'INGAGGIATI'

Viviamo in un'era digitale, dove **innovazione** e **tecnologia** avanzata rappresentano sempre di più un must have.

Anche nell'ambito delle risorse umane, e in particolare del recruiting, è importante quindi, per non perdersi i migliori talenti sul mercato, utilizzare gli strumenti e le tattiche giuste per coinvolgere i candidati durante il processo di ricerca e selezione e al tempo stesso saper incuriosire il bacino di candidati passivi che potrebbero farsi avanti in futuro.

Oggi, infatti, tutti si aspettano velocità ed efficienza in qualsiasi contesto con il quale si viene a che fare; lo stesso vale per le domande di lavoro.

Secondo l'**Harvard Business review**, i candidati molto spesso abbandonano le loro domande a metà del processo. Per evitare che questo trend negativo cresca, è necessario tenere i candidati adeguatamente coinvolti durante l'intero processo di recruiting.

Prima di illustrare alcune tattiche, utili a migliorare l'engagement dei candidati, vediamo cosa significa effettivamente 'ingaggiare i candidati'.

Cosa significa Candidate Engagement ?

Coinvolgere i candidati significa innanzitutto rimanere in contatto con loro, per assicurarti che siano tenuti al corrente in ogni fase del processo.

L'engagement dei candidati ha in genere a che fare con tre macro attori:

Persone -> Le risorse umane sono gli attori chiave che gestiscono il processo di reclutamento, nonché il pubblico target, vale a dire i candidati stessi.

Il processo -> Si intende la strategia che un team intende utilizzare per garantire che il coinvolgimento rimanga forte per tutto il tempo.

La tecnologia -> Scegliere gli strumenti adatti all'obiettivo da raggiungere è fondamentale per supportare la strategia di engagement candidati, metterla in pratica e a misurarla.

PERCHÈ IL CANDIDATE ENGAGEMENT È IMPORTANTE

Le aziende o le agenzie per il lavoro devono invertire il paradigma dove sono i candidati che competono per i migliori posti di lavoro. Oggi, sempre di più, sono le aziende stesse a dover competere per i migliori candidati. Vincere la guerra dei talenti significa adottare un approccio al recruiting incentrato sui candidati e sulle loro aspettative.

I motivi per cui è fondamentale adottare una **strategia di engagement attiva** sono principalmente 3:

- **Non sei l'unica società che assume in Italia**

Non dare per scontato che tu sia l'unica azienda per la quale i candidati hanno presentato il loro CV. Di sicuro non è così! È fondamentale quindi fare di tutto per posizionarsi davanti alle altre aziende/agenzie per il lavoro competitor, lavorando sull'Employer Branding aziendale in modo tale da risultare una società attrattiva agli occhi del candidato.

- **Le relazioni sono importanti**

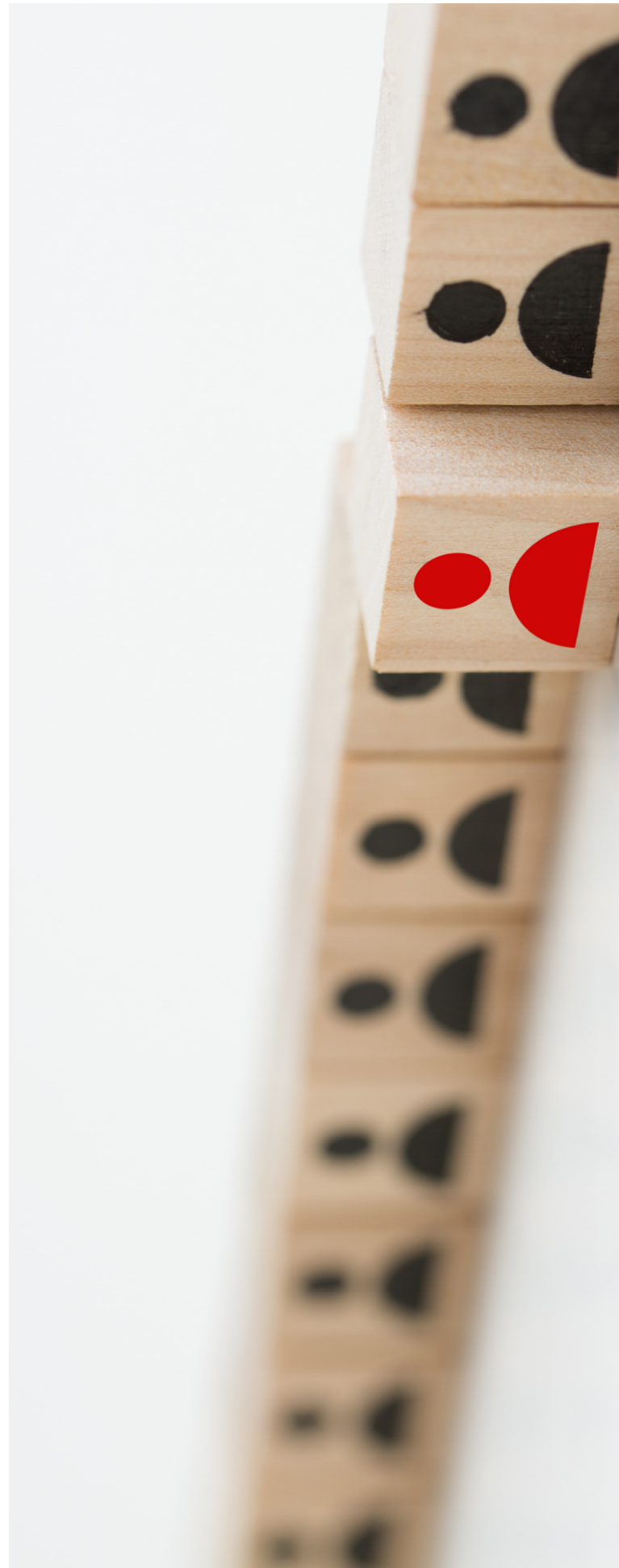
Non dare nulla per scontato: la ricerca del lavoro non è un processo transazionale, non più. Concentrati sulla costruzione di solide relazioni con i candidati. Il modo migliore per farlo è attraverso l'impegno con i candidati stessi. Le persone si aspettano di essere tenute informate durante l'intero processo di ricerca e selezione; in ogni fase, infatti, vogliono (e meritano) risposte personalizzate.

- **Cura la tua reputazione**

Secondo un sondaggio di Ideal.com, circa il 60% di chi cerca lavoro si è sentito trascurato o maltrattato durante il processo di recruiting. Nell'era della condivisione online, offrire a un candidato una brutta esperienza può voler dire una recensione negativa su Glassdoor, con conseguenze negative sull'attraction verso nuovi potenziali talenti. Inoltre, circa il 60% dei candidati racconterà ad amici e familiari la sua esperienza mentre circa il 35% di essi lo condividerà pubblicamente online.

- **Riduci il time to fill**

Un approccio incentrato sui candidati e basato su un loro maggiore coinvolgimento è in grado di ridurre il time to fill del 47%.





Tecniche di Engagment

COME MIGLIORARE L'ENGAGEMENT IN POCHE SEMPLICI MOSSE

Il primo passo da compiere è quello di creare i presupposti per attirare i migliori talenti. Per fare questo ecco alcuni consigli molto semplici, ma per nulla scontati, che possono aiutarti a migliorare l'engagement:

1. Assicurati che i tuoi **canali social** siano sempre aggiornati con i tuoi ultimi progetti, gli obiettivi raggiunti e contenuti che parlino dell'azienda e dei dipendenti;
2. Assicurati di avere una **pagina 'Lavora con noi'** sul sito web facilmente raggiungibile; crea empatia con gli utenti mostrando testimonianze dei tuoi dipendenti, foto e video della vita aziendale, momenti di condivisione del tempo libero ecc. Qualsiasi aspetto che possa evidenziare che stai ponendo i bisogni dei dipendenti come priorità vanno messi in evidenza;
3. Realizza **video aziendali** e condividili sulle tue **piattaforme social** e sul tuo **sito web**. Includi i video come il dietro le quinte della tua azienda, mostra i lati positivi della tua cultura aziendale;
4. Prima o durante le selezioni (a seconda delle tue esigenze) organizza una giornata **"Conosci"**; un incontro informale in cui i candidati interessati possono incontrare il team e prendere confidenza con il loro potenziale nuovo ufficio. Puoi anche pensare di lasciare i candidati per un'ora insieme al team per tastare con mano l'ambiente;
5. Mantieni i tuoi canali di comunicazione aperti con i candidati durante tutto il processo di selezione in modo da interagire con loro nel caso ce ne fosse bisogno.



DA SAPERE

- Il **36%** dei candidati prevede di essere informato durante l'intero processo di candidatura;
- Il **41%** si aspetta che gli venga comunicato se è stato scartato nella fase di selezione;
- Solo il **26%** dei datori di lavoro in realtà dice ai candidati in quale fase del processo di assunzione si trovano.

Focus

GESTIONE DEI FEEDBACK VERSO I CANDIDATI

Come abbiamo accennato in precedenza, uno degli aspetti negativi, capace di far perdere credibilità all'azienda agli occhi del candidato, è il mancato aggiornamento circa gli avanzamenti di selezione. Si tratta di una premura che dovrebbe sempre far parte di un corretto processo di gestione del colloquio, anche capace di far perdere molto tempo a un recruiter. Proprio per questo la tecnologia odierna, tramite un efficiente Recruiting Software, corre in soccorso degli HR Manager, offrendo soluzioni di gestione delle comunicazioni veloci e intuitive,

Fatta questa doverosa premessa, abbiamo stilato una lista di **azioni di feedback verso i candidati** che ogni recruiter dovrebbe tenere a mente per mantenere alto il livello di engagement con il proprio target:

1. Fai sapere ai candidati che hai ricevuto la loro domanda, comunica la data di scadenza della domanda e per quanto tempo dopo tale data possono aspettarsi di avere tue notizie;
2. Informa i candidati se hanno o non hanno avuto successo. Non limitarti ad avvisarli se hanno superato la selezione. Tutti hanno diritto di essere informati, anche chi viene scartato;
3. Chiedi ai candidati respinti se puoi aggiungerli alla tua pipeline di talenti per opportunità future. E' importante non perdere le tracce dei candidati interessati solo perché questa volta non erano adatti;
4. Informa i candidati su cosa aspettarsi in ogni fase della selezione;
5. Fai loro sapere i modi migliori per contattarti, sia attraverso i social media, email, sms o il telefono. Assicurati che questi canali siano monitorati e le domande abbiano risposta tempestiva;
6. Assicurati di non bombardare i candidati con informazioni inutili. Contattali solo quando hai qualcosa da segnalare, altrimenti stai sprecando il loro tempo e il tuo;
7. Avvisa sempre i candidati di ritardi imprevisti e per quanto tempo questi imprevisti possono avere un impatto sul processo di assunzione. Assicurati che il candidato sappia che il ritardo non ha nulla a che fare con lui e che sei ancora molto interessato a lui.





Tricks

7 MOSSE PER INGAGGIARE I MIGLIORI TALENTI IN MOMENTI DI DIFFICOLTÀ DEL MERCATO

In ultima analisi, proviamo a considerare una strategia di Candidate Engagement che tenga conto di un momento del mercato difficile, come può essere quello odierno. Ecco 7 azioni che possono aiutarti:

1. Crea un'**autentica Employer Value Proposition (EVP)**: un EVP che metta in evidenza il tuo impegno per il benessere dei dipendenti può aiutarti a entrare in contatto con i candidati. Meglio ancora però assicurarsi che il tuo EVP sia quello con cui ti rispecchi veramente;
2. Pianifica **strategie di coinvolgimento** coordinate e differenziate per diversi pool di talenti: ad esempio, se si sta affrontando un blocco di assunzioni, fai conoscere la tua azienda ai candidati qualificati e inseriscili in una sequenza di e-mail che li mantenga interessati; per i candidati più interessanti non rinunciare mai a un contatto telefonico;
3. **Impegnati in anticipo**: sia che si tratti di candidati attivi o passivi è indispensabile stabilire fiducia e instaurare subito un rapporto di vicinanza;
4. **Coinvolgi tutti i dipendenti**, i manager e testimonial per amplificare il tuo EVP: presenta il tuo EVP come un team e non solo attraverso i singoli individui. Avere buoni portavoce è cruciale;
5. Assicurati di **gestire le aspettative** fornendo tutte le informazioni che un candidato deve considerare in modo tempestivo. Prestare attenzione alle differenze culturali senza incappare in bias cognitivi è un altro elemento importante;
6. **Accendi interesse e passione nei nuovi candidati**: mostra video per condividere storie di successo;
7. **Automatizza i processi**: utilizza tecnologie all'avanguardia che ti consentano di concentrarti solo sull'aspetto più rilevante del tuo lavoro lasciando alle macchine i compiti più ripetitivi che ti rubano molto tempo.