

<https://www.milanofinanza.it/news/ricerca-mfdj?chkTitolo=&testo=&datadal=&dataal=&archivio=False&pag=8>



FTSE MIB 18866,76 0,32% ▲ SPREAD 193,52 1,55 ▼ DOW JONES 25128,17

MF MILANO FINANZA **Speciale Coronavirus**
News in tempo reale e mappa del contagio.

News Business Mercati Ricerca titoli Il Trader In Gestione AIM Italia Osservatori Edicola Strumenti My Tech

MF DOWJONES

Hunters G.: processi selezione sempre piu' digitalizzati

MILANO (MF-DJ)--Digitalizzazione e virtualizzazione sono state le parole chiave degli ultimi tre mesi, caratterizzati da un lockdown di 9 settimane. "Il nostro osservatorio privilegiato - ci racconta Joelle Gallesi, General Manager di Hunters Group, società di ricerca e selezione di personale altamente qualificato - ci ha permesso di esaminare dinamiche innovative che pervadono l'intera filiera del settore Recruitment. Se per il settore dell'Head Hunting risulta molto semplice virtualizzare il percorso che porta dal primo contatto telefonico con il candidato, alla presentazione alla società cliente, non è stato lo stesso per le società che avrebbero dovuto inserire una figura nell'organigramma aziendale senza averla potuta neppure incontrare di persona una volta". Oltre a una comprensibile iniziale contrazione del mercato - legata alle incertezze delle aziende sulle possibilità economiche di un'eventuale assunzione - si è inserito il dubbio sulla reale possibilità di poter avanzare nel processo di assunzione per quelle figure ritenute indispensabili, non essendo tecnicamente possibile incontrare i candidati de visu per oltre 2 mesi. L'Italia è ancora molto legata alle dinamiche tipiche dell'ufficio: pensiamo che a fine 2019 oltre il 45% delle società dichiarava di essere contraria a politiche di flessibilità di ambiente lavorativo. Possiamo immaginare, quindi, quante di queste potessero essere pronte, a marzo 2020, per assumere una persona mai incontrata di persona. Tuttavia, dopo le prime settimane di lockdown, quando è stato evidente che la situazione sarebbe perdurata ancora a lungo, qualcosa è cambiato: abbiamo assistito a una netta virata da parte delle società - anche quelle di minori dimensioni - verso la possibilità di aprire e chiudere processi di selezione completamente virtualizzati. "Nella nostra esperienza - aggiunge Joelle Gallesi - sono stati assunti ben il 22% dei candidati senza alcun incontro fisico in azienda né con HR, né con le linee gerarchiche funzionali. Un vero cambio di paradigma da parte delle società italiane. Ci hanno stupito non solo le numeriche, ma anche la tipologia: il 70% delle aziende che ha gestito assunzioni telematiche è una Pmi. I settori, oltre ovviamente all'Ict già abituato a questa modalità di selezione, sono i più svariati: i macchinari industriali, l'ingegneria, il petrolchimico o la finanza. I più reticenti, invece, sono i settori dei servizi commerciali, il settore bancario o quello assicurativo". com/sda (fine) MF-DJ NEWS

Hunters Group: processi selezione sempre più digitalizzati

Digitalizzazione e virtualizzazione sono state le parole chiave degli ultimi tre mesi, caratterizzati da un lockdown di 9 settimane. "Il nostro osservatorio privilegiato - ci racconta Joelle Gallesi, General Manager di Hunters Group, società di ricerca e selezione di personale altamente qualificato - ci ha permesso di esaminare dinamiche innovative che pervadono l'intera filiera del settore Recruitment. Se per il settore dell'Head Hunting risulta molto semplice virtualizzare il percorso che porta dal primo contatto telefonico con il candidato, alla presentazione alla società cliente, non è stato lo stesso per le società che avrebbero dovuto inserire una figura nell'organigramma aziendale senza averla potuta neppure incontrare di persona una volta".

Oltre a una comprensibile iniziale contrazione del mercato - legata alle incertezze delle aziende sulle possibilità economiche di un'eventuale assunzione - si è inserito il dubbio sulla reale possibilità di poter avanzare nel processo di assunzione per quelle figure ritenute indispensabili, non essendo tecnicamente possibile incontrare i candidati de visu per oltre 2 mesi. L'Italia è ancora molto legata alle dinamiche tipiche dell'ufficio: pensiamo che a fine 2019 oltre il 45% delle società dichiarava di essere contraria a politiche di flessibilità di ambiente lavorativo. Possiamo

HUNTERS
GROUP

immaginare, quindi, quante di queste potessero essere pronte, a marzo 2020, per assumere una persona mai incontrata di persona. Tuttavia, dopo le prime settimane di lockdown, quando è stato evidente che la situazione sarebbe perdurata ancora a lungo, qualcosa è cambiato: abbiamo assistito a una netta virata da parte delle società - anche quelle di minori dimensioni - verso la possibilità di aprire e chiudere processi di selezione completamente virtualizzati.

"Nella nostra esperienza - aggiunge Joelle Gallesi - sono stati assunti ben il 22% dei candidati senza alcun incontro fisico in azienda né con HR, né con le linee gerarchiche funzionali. Un vero cambio di paradigma da parte delle società italiane. Ci hanno stupito non solo le numeriche, ma anche la tipologia: il 70% delle aziende che ha gestito assunzioni telematiche è una Pmi. I settori, oltre ovviamente all'Ict già abituato a questa modalità di selezione, sono i più svariati: i macchinari industriali, l'ingegneria, il petrolchimico o la finanza. I più reticenti, invece, sono i settori dei servizi commerciali, il settore bancario o quello assicurativo".