

All'azione per l'innovazione



Liberare il potenziale creativo per restare sulla cresta dell'onda

◆ Davide Deponti

Perché innovare è vitale? Che cosa spesso blocca un'azienda dal punto di vista mentale ed organizzativo? Come è possibile liberare il potenziale creativo presente in un'impresa? Sono queste alcune delle domande alle quali ha cercato di rispondere il convegno andato in scena a

Oggi il recruiting avviene perlopiù attraverso il mondo digitale: secondo le ultime statistiche il 70% degli HR manager valuta persone attraverso i social



Milano, la scorsa estate, e intitolato "All'azione per l'innovazione". Organizzato da Spinjob, società appartenente al gruppo Spinlight e specializzata nella ricerca e selezione del personale attraverso nuove metodologie di e-recruiting, con la collaborazione della società di consulenza e sviluppo di soluzioni per l'impresa Otherwise, questo incontro era indirizzato in modo particolare a responsabili delle risorse umane, professionisti in formazione e recruiting, innovation manager e responsabili commerciali e marketing. Presenti erano diversi dirigenti di importanti società italiane piccole e grandi aziende, oggi chiamate a confrontarsi con un mondo del lavoro sempre più digitale e sempre più futuribile. «L'innovazione», dice **Paolo Mazzaglia** di Otherwise, «è sem-

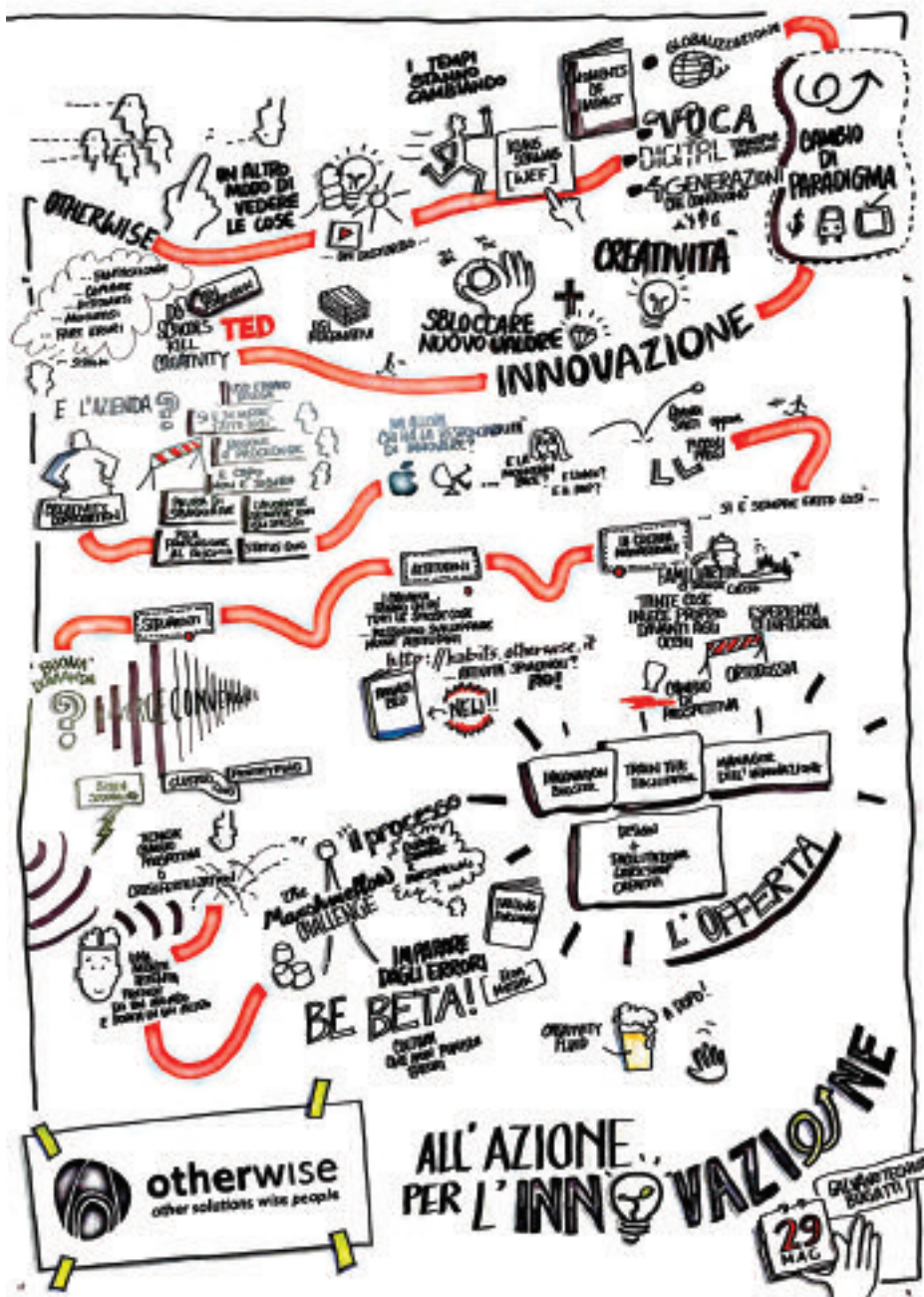


pre legata a un cambiamento di prospettiva e quindi a un nuovo modo di vedere le cose. È per questo che nel mondo del lavoro odierno ci sono grandi mutamenti anche nelle competenze richieste ai dipendenti. Ma non solo: essendo questa un'epoca di continui mutamenti iperveloci, aziende e dipendenti devono entrambi essere in grado di evolversi continuamente per non perdere i treni del business e dell'innovazione. Siamo insomma in un contesto economico nel quale vince chi riesce a immaginare il futuro. Ecco perché, parlando di innovazione, è fondamentale che le aziende abbiano nuovo approccio culturale alla creatività, come valore fondante del lavoro. Immaginando il futuro è, nato per esempio il sistema operativo aperto Linux. Questo nuovo modo di pensare richiede una nuova mentalità aziendale e nuovi strumenti: bisogna sfatare la credenza erronea che creatività e business non vadano tanto d'accordo così come bisogna imparare a ribaltare un punto di vista, una prospettiva consolidata. Un buon leader non ha timore di percorrere nuove strade, capita-

In un contesto economico come quello attuale in cui vince chi riesce a immaginare il futuro, è fondamentale che le aziende abbiano nuovo approccio culturale alla creatività, come valore fondante del lavoro



“All’azione per l’innovazione”: questo il titolo del convegno milanese che ha parlato di futuro del lavoro e non solo



lizzando anche una serie di prove ed errori “creativi”, per arrivare a nuove soluzioni. Perché, come diceva Thomas Jefferson: “se vuoi qualcosa che non hai mai avuto, devi fare qualcosa che non hai mai fatto”».

Cambiamento: strumento per la crescita del business

«Le aziende sono fatte di persone», dice **Simone Pinzolo** (foto), Ceo di Spinlight Group, «il compito delle risorse umane è quello di cercare e selezionare persone che, una volta inserite in una struttura, possano produrre valore. Per fare questo ci vuole fiuto ma anche lo strumento

adatto. Oggi il recruiting avviene perlopiù attraverso il mondo digitale: secondo le ultime statistiche infatti il 70% degli HR manager valuta persone attraverso i social, mentre di contro anche il 50% dei candidati cerca lavoro attraverso i social. Si capisce come il digitale abbia accelerato tutti i processi – produttivi, commerciali e di recruiting –. Con Spinjob abbiamo messo l’innovazione al servizio della ricerca del personale, realizzando un nuovo modo di fare recruiting che velocizza il processo per l’azienda sfruttando la tecnologia ed i video». Ecco perché Spinjob si presenta come piattaforma di selezione che introduce un’innovazione assoluta





nel processo di recruiting, rendendolo più veloce e soprattutto più mirato. I candidati sono invitati a rispondere all'annuncio di lavoro, sia inoltrando il proprio curriculum che registrando tre video sulla piattaforma dedicata. Il contenuto dei video sarà volto a rispondere a domande specifiche, strettamente correlate alla posizione ricercata. In questo modo le aziende si trovano al secondo step della selezione, essendo già avvenuta la prima scrematura delle candidature non in linea. Aziende e candidati possono pertanto relazionarsi in tempi molto più brevi favorendo anche le ricerche più urgenti. La piattaforma Spinjob mantiene traccia dell'intero flusso di selezione per tutta la durata della ricerca e soddisfa le esigenze di tutti i diversi target di utenti, dai giovani alla ricerca del primo posto di lavoro, agli impiegati/interinali, fino ai professionisti con significative esperienze lavorative. Costituisce, inoltre, un sistema innovativo che permette al candidato di inviare l'application direttamente alle aziende, senza filtri o intermediari. Con il suo sistema innovativo quindi Spinjob risponde alle nuove esigenze delle aziende in cerca di talenti con una metodologia nuova che riduce drasticamente i tempi di selezione ed evita lo spamming di curricula (nel 47% dei casi i candidati prescelti sono stati individuati nei primi 15 giorni di selezione). Il percorso è completamente trasparente sia per l'azienda (che può monitorare tutti i candidati anche quelli ritenuti non adeguati e il report con le valutazioni), sia per il candidato che riceve in ogni step della selezione aggiornamenti sull'avanzamento della sua candidatura. I risultati sono ottenuti grazie ad una piattaforma user friendly sulla quale vengono caricate le candidature e fatte le valuta-

Al passo coi tempi e con il mercato del lavoro

Tra i tanti ospiti presenti al convegno e interessati alla tematica dell'innovazione per il lavoro anche **Giorgio Treves** (foto a sin.), Direttore delle Risorse Umane di Volkswagen Bank, che ha voluto raccontare una piccola case history legata alla società per la quale lavora: «la mia azienda ha sposato la strategia della digitalizzazione e questo mi ha portato a riflettere su come il mio personale operato avrebbe potuto contribuire nello sviluppo di questa visione strategica. Ho sempre concepito una direzione delle risorse umane come un'attività fatta "dentro" il business e a supporto del business e proprio per questo ho sposato la proposta di Spinjob e del suo modo innovativo di fare recruiting. Nell'era digitale, dove tutti postano video e foto facilmente accessibili da qualsiasi device, ho ritenuto che sfruttare tale metodologia e tecnologia anche nei colloqui di selezione fosse interessante. E in conclusione la partnership con Spinjob mi ha consentito di raggiungere diversi obiettivi strategici: fare innovazione nella comunicazione esterna; rendere più efficiente, nell'ottica di una riduzione di costi e tempi, il processo di selezione; espandere il processo di employer branding, quello in base al quale cioè posso rendere la mia azienda attrattiva alle risorse di potenziale. In generale, infatti, essere innovativi vuol anche dire stare al passo con i tempi e questo progetto ha contribuito a questo». Un'altra case history aziendale legata al tema dell'innovazione nel recruiting è stata presentata dai responsabili di Spinjob e riguarda l'esigenza dell'azienda cliente - appartenente ad un grande gruppo editoriale nazionale - di trovare, in tempi molto brevi, la risorsa adatta a ricoprire una funzione di Legal Specialist a supporto del Direttore Affari Societari. L'utilizzo della piattaforma video ha notevolmente velocizzato e ottimizzato il processo di ricerca, screening e selezione, facilitando l'accesso a giovani talenti qualificati. Questo anche perché il cliente ha collaborato tempestivamente e con un approccio di completa fiducia rispetto alla metodologia Spinjob avvalendosi della visualizzazione delle video risposte, dove i candidati si sono presentati rispondendo alle tre domande inerenti alla posizione ricercata. Abbiamo identificato attraverso un accurato processo di scouting i migliori candidati, valutati successivamente dall'head hunter. Infine, ultimo esempio pratico raccontato al convegno, è stato quello legato a un'importante azienda internazionale del settore automotive, che ricercava un controller per supportare il Responsabile del team Pianificazione & Controllo e più in generale di tutta l'area Finance. L'annuncio in meno di due settimane ha portato a una prima rosa di candidati sulla quale il primo screening è avvenuto con un costante confronto fra Spinjob e l'azienda cliente. Su 11 profili ritenuti idonei è stata presentata una rosa di 3 candidati successivamente incontrati prima dall'head hunter Spinjob e in seguito dall'azienda. Dopo poco più di un mese è stata formalizzata l'offerta al candidato prescelto. Oltre all'apprezzamento dell'azienda cliente per l'efficacia del metodo, Spinjob ha ottenuto ottimi feedback dagli stessi candidati che hanno trovato lo strumento video un'opportunità per potersi raccontare meglio.

zioni, un servizio scouting che si occupa di individuare i migliori profili ed assisterli nell'iter di candidatura e un team di senior Head Hunter esperti nei vari settori di mercato. ■