

TALENT ACQUISITION

La Talent Acquisition è un processo circolare continuo. Si articola in diverse fasi distinte ma con contorni sfumati.

Questa infografica è una rappresentazione visuale di un processo classico di Talent Acquisition. Si presuppone che il ciclo si applichi su una singola posizione da coprire, ma funziona egregiamente anche con più obiettivi in parallelo.

I costi, sotto forma di canoni, variano in funzione della presenza di una struttura HR e della dimensione della forza lavoro. Il sistema può essere applicato anche ad una singola area aziendale, anche se lo sconsigliamo per le aziende sotto ai 50 addetti.

ASSUNZIONE/ONBOARDING

L'azienda assume un candidato TOP, ma deve essere perfetta nell'onboarding.

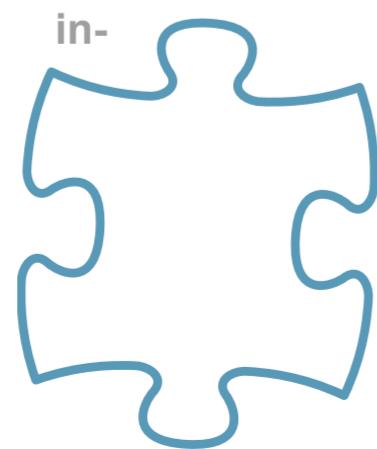
Risolta assiste l'azienda per la corretta gestione dell'onboarding. Fornisce reciproci feedback ed eroga gli strumenti idonei al perfetto inserimento del nuovo collaboratore.



INCONTRO/PROPOSTA

Secondo la pianificazione si organizzano gli incontri di approfondimento e conoscenza reciproca, fino alla formulazione di una proposta di assunzione

Verificata la reciproca propensione si incontrano i migliori profili e si compie il percorso verso l'elaborazione di una proposta di assunzione soddisfacente per entrambe



Durante la fase 3 si ottengono riscontri fondamentali per perfezionare Branding e reputazione aziendale. Questo è vitale per essere attrattivi ma ha ritorni anche nel lavoro del commerciale e del marketing

LE FASI

SETUP INIZIALE

Questa fase varia in funzione della presenza di una struttura HR organizzata in azienda

Risolta si allinea con l'HR aziendale oppure procede ad un check-up aziendale focalizzato sul personale. Se necessario e utile si può integrare con attività come l'analisi del clima organizzativo e la valutazione del potenziale. Vengono identificate le principali criticità a breve/medio.



PIANIFICAZIONE

Si definiscono le priorità, i tempi ed i target da centrare

Vengono analizzate le criticità sotto ogni punto di vista, a questo segue l'elenco delle priorità con le scadenze/ipotesi temporali. Vengono definite le job descriptions e l'identikit di ogni profilo ideale. Si fa una verifica della congruità sul mercato.



RICERCA E RELAZIONI

Si attiva le ricerche sia interne che esterne con la costruzione ed il consolidamento delle relazioni

Risolta procede con la ricerca. Interna ed esterna viaggiano in parallelo. L'individuazione di risorse interne di buon potenziale genera un piano di sviluppo completo di risorse necessarie e tempo per andare a regime. In parallelo, ma non scollegato, si procede a lavorare sul network ampliando ed approfondendo le relazioni con i profili in linea. La relazione si consolida e porta risultati allineati ad un rigoroso colloquio di selezione, ma spalmato nel tempo.

