



Il colloquio di lavoro? Su Skype è più facile

di MICHELANGELO BONESSA

15

Orizzonti

Il colloquio di lavoro è più facile su Skype

Le aziende costrette dal lockdown a cambiare le modalità operative
anche quando si tratta di selezione del personale

E i responsabili delle risorse umane notano la differenza:

«In due mesi abbiamo conosciuto una nuova empatia digitale»

di MICHELANGELO BONESSA

Negli ultimi due mesi le aziende hanno scoperto che le distanze fisiche hanno intensificato le relazioni umane e alcune, considerati i risultati, valutano di non tornare indietro. La stessa LinkedIn, il più grande network professionale al mondo, ha lanciato in questi giorni i video colloqui per facilitare il processo di selezione dei candidati. Il digitale si è dunque riproposto come una speranza in più per i sei milioni di italiani senza lavoro contati dall'Istat: durante il lockdown sono stati proposti contratti da firmare tanto a programmatori quanto ad avvocati o consulenti. I primi passi sono stati compiuti forzatamente con piattaforme come

Teams, Skype e Zoom, ma hanno subito avuto un effetto positivo. «L'utilizzo di queste tecnologie - spiega Silvia Masciulli, HR manager di Innovery, eccellenza italiana del settore ICT - ha creato un nuovo modo di affrontare i colloqui di lavoro: entrare in casa delle persone, nella loro comfort zone, permette un rapporto più amichevole nei toni dei colloqui, che ha facilitato sia noi nella scelta che i candidati nel sostenere le selezioni. Negli ultimi due mesi abbiamo vissuto quella che definirei una "nuova empatia digitale", un avvicinamento umano tra selezionatori e candidati da cui non si tornerà comunque indietro e che a noi ha permesso di non fermarci nel nostro



piano assunzioni. Proprio per gli effetti positivi di questa empatia digitale, stiamo già studiando come proseguire su questa strada».

Tutti coinvolti

La tensione verso la «digitalizzazione empatica» ha coinvolto tutto il processo di selezione: «Lo sforzo che i *recruiter* hanno fatto in questa

fase così delicata – afferma Anna Nozza, Responsabile Risorse Umane di Accenture Italia – è stato in primo luogo quello di formarsi e allenarsi nell'utilizzo di nuove modalità di interazione online e nella gestione di un processo di selezione mai interrottosi. L'attenzione alla modalità di comunicazione attraverso piattaforme digitali; la presenza in video e la vicinanza al candidato, garantita nonostante l'apparente "impersonalità" dello schermo; il consolidamento di un nuovo alfabeto digitale per

rafforzare un'esperienza che mette al centro il candidato: sono queste le sfide che i nostri *recruiter* hanno affrontato fin dall'inizio del lockdown e che hanno portato alla efficace gestione di uno switch in digitale dell'intero processo di selezione, dal primo contatto, fino all'inserimento in azienda». Il cambiamento ha interessato anche lavori più tradizionali: «Grazie alla nuova modalità dei colloqui – conferma Luca Neri, associate partner e HR director di **Pirola Pennuto Zei & Associati** – abbiamo potuto continuare l'attività di *recruiting* anche in un settore tradizionale come quello degli studi professionali. Questa modalità verrà portata avanti anche in futuro senza però abbandonare la fase dei colloqui fisici perché la riteniamo fondamentale per quel rapporto personale che

è per noi un valore essenziale».

E si firmano accordi

A livello legale non cambia la sostanza, come ha specificato Paola Pucci, partner di Toffoletto De Luca Tamajo, studio legale specializzato in consulenza e diritto del lavoro per le imprese: «Il cambiamento che abbiamo visto – ha specificato l'avvocato – è stato nelle riunioni con i rappresentanti sindacali solitamente molto caotiche. Ma confrontandosi online è stato necessario rispettare regole di comunicazione che hanno facilitato la chiusura di oltre 50 accordi per la cassa integrazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Professioni online

La multinazionale di consulenza strategica è in Italia da oltre 60 anni
www.accenture.com/it-it



Il colloquio di lavoro nella Fase 2? Su Skype è più facile

Pubblicato lunedì, 25 maggio 2020 - Corriere.it

Negli ultimi due mesi le aziende hanno scoperto che le distanze fisiche hanno intensificato le relazioni umane e alcune, considerati i risultati, valutano di non tornare indietro. La stessa LinkedIn, il più grande network professionale al mondo, ha lanciato in questi giorni i video colloqui per facilitare il processo di selezione dei candidati. Il digitale si è dunque riproposto come una speranza in più per i sei milioni di italiani senza lavoro contati dall'Istat: durante il lockdown sono stati proposti contratti da firmare tanto a programmatori quanto ad avvocati o consulenti. I primi passi sono stati compiuti forzatamente con piattaforme come Teams, Skype e Zoom, ma hanno subito avuto un effetto positivo. «L'utilizzo di queste tecnologie - spiega Silvia Masciulli, HR manager di Innovery, eccellenza italiana del settore ICT - ha creato un nuovo modo di affrontare i colloqui di lavoro: l'entrare in casa delle persone, nella loro comfort zone, permette un rapporto più amichevole nei toni dei colloqui, che ha facilitato sia noi nella scelta che i candidati nel sostenere le selezioni. Negli ultimi due mesi abbiamo vissuto quella che definirei una "nuova empatia digitale", un avvicinamento umano tra selezionatori e candidati da cui non si tornerà comunque indietro e che a noi ha permesso di non fermarci nel nostro piano assunzioni. Proprio per gli effetti positivi di questa empatia digitale, stiamo già studiando come proseguire su questa strada».

La tensione verso la «digitalizzazione empatica» ha coinvolto tutto il processo di selezione: «Lo sforzo che i recruiter hanno fatto in questa fase così delicata - afferma Anna Nozza, Responsabile Risorse Umane di Accenture Italia - è stato in primo luogo quello di formarsi e allenarsi nell'utilizzo di nuove modalità di interazione online e nella gestione di un processo di selezione mai interrotti. L'attenzione alla modalità di comunicazione attraverso piattaforme digitali; la presenza in video e la vicinanza al candidato, garantita nonostante l'apparente "impersonalità" dello schermo; il consolidamento di un nuovo alfabeto digitale per rafforzare un'esperienza che mette al centro il candidato: sono queste le sfide che i nostri recruiter hanno affrontato fin dall'inizio del lockdown e che hanno portato alla efficace gestione di uno switch in digitale dell'intero processo di selezione, dal primo contatto, fino all'inserimento in azienda». Il cambiamento ha interessato anche lavori più tradizionali: «Grazie alla nuova modalità dei colloqui - conferma Luca Neri, associate partner e HR director di **Pirola Pennuto Zei & Associati** - abbiamo potuto continuare l'attività di recruiting anche in un settore tradizionale come quello degli studi professionali. Questa modalità verrà portata avanti anche in futuro senza però abbandonare la fase dei colloqui fisici perché la riteniamo fondamentale per quel rapporto personale che è per noi un valore essenziale».

A livello legale non cambia la sostanza, come ha specificato Paola Pucci, partner di Toffoletto De Luca Tamajo, studio legale specializzato in consulenza e diritto del lavoro per le imprese: «Il cambiamento che abbiamo visto - ha specificato l'avvocato - è stato

nelle riunioni con i rappresentanti sindacali solitamente molto caotiche. Ma confrontandosi online è stato necessario rispettare regole di comunicazione che hanno facilitato la chiusura di oltre 50 accordi per la cassa integrazione».

Tag: #Corriere



Il colloquio di lavoro nella Fase 2? Su Skype è più facile

gli esperti

Le aziende sono state costrette a cambiare le modalità operative anche quando si tratta di selezione del personale. I consigli dei responsabili delle risorse umane

di Michelangelo Bonessa

shadow Stampa Email

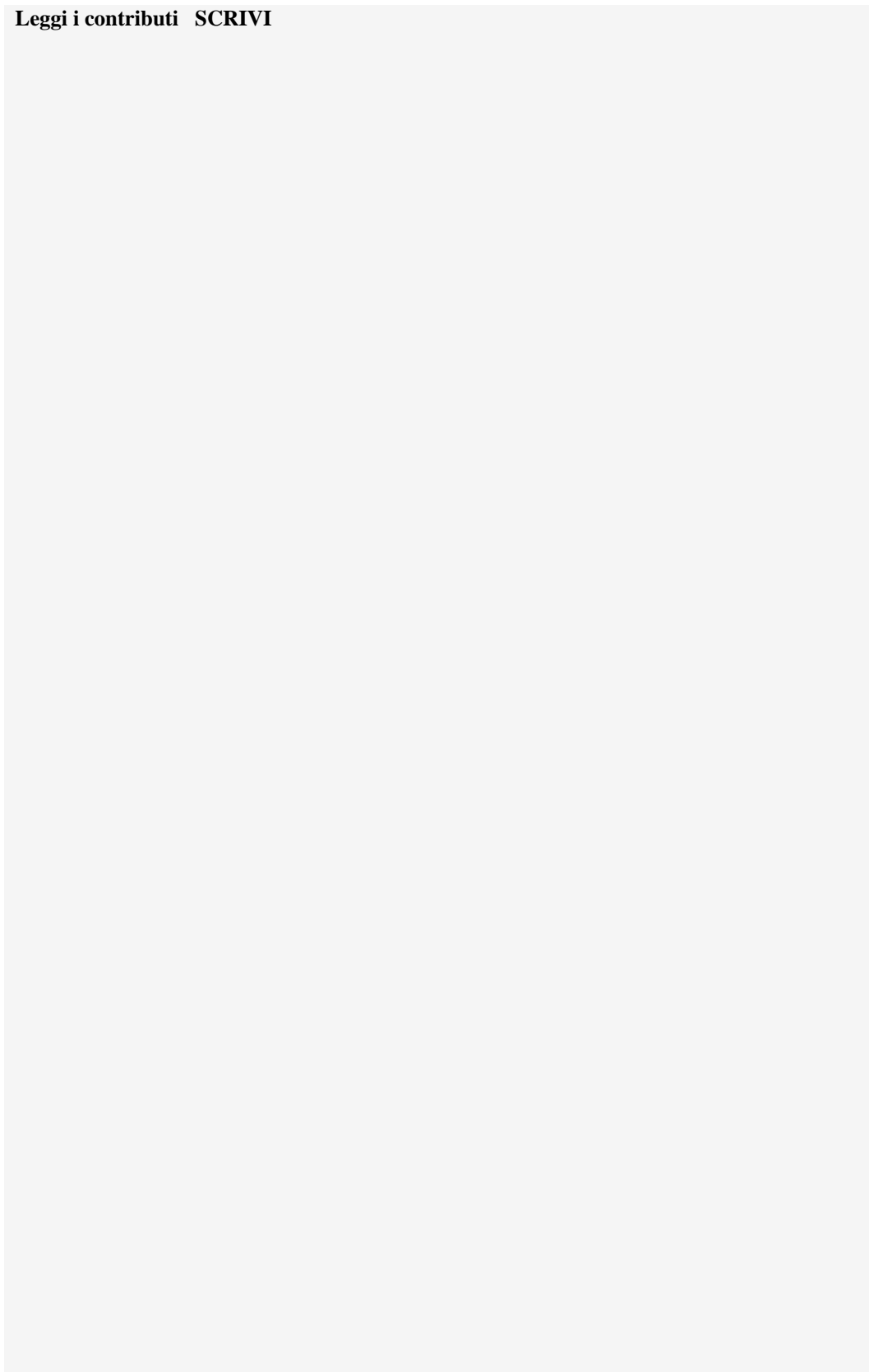
Negli ultimi due mesi le aziende hanno scoperto che le distanze fisiche hanno intensificato le relazioni umane e alcune, considerati i risultati, valutano di non tornare indietro. La stessa LinkedIn, il più grande network professionale al mondo, ha lanciato in questi giorni i video colloqui per facilitare il processo di selezione dei candidati. Il digitale si è dunque riproposto come una speranza in più per i sei milioni di italiani senza lavoro contati dall'Istat: durante il lockdown sono stati proposti contratti da firmare tanto a programmatori quanto ad avvocati o consulenti. I primi passi sono stati compiuti forzatamente con piattaforme come Teams, Skype e Zoom, ma hanno subito avuto un effetto positivo. «L'utilizzo di queste tecnologie - spiega Silvia Masciulli, HR manager di Innovery, eccellenza italiana del settore ICT - ha creato un nuovo modo di affrontare i colloqui di lavoro: l'entrare in casa delle persone, nella loro comfort zone, permette un rapporto più amichevole nei toni dei colloqui, che ha facilitato sia noi nella scelta che i candidati nel sostenere le selezioni. Negli ultimi due mesi abbiamo vissuto quella che definirei una "nuova empatia digitale", un avvicinamento umano tra selezionatori e candidati da cui non si tornerà comunque indietro e che a noi ha permesso di non fermarci nel nostro piano assunzioni. Proprio per gli effetti positivi di questa empatia digitale, stiamo già studiando come proseguire su questa strada».

La tensione verso la «digitalizzazione empatica» ha coinvolto tutto il processo di selezione: «Lo sforzo che i recruiter hanno fatto in questa fase così delicata - afferma Anna Nozza, Responsabile Risorse Umane di Accenture Italia - è stato in primo luogo quello di formarsi e allenarsi nell'utilizzo di nuove modalità di interazione online e nella gestione di un processo di selezione mai interrotti. L'attenzione alla modalità di comunicazione attraverso piattaforme digitali; la presenza in video e la vicinanza al candidato, garantita nonostante l'apparente "impersonalità" dello schermo; il consolidamento di un nuovo alfabeto digitale per rafforzare un'esperienza che mette al centro il candidato: sono queste le sfide che i nostri recruiter hanno affrontato fin dall'inizio del lockdown e che hanno portato alla efficace gestione di uno switch in digitale dell'intero processo di selezione, dal primo contatto, fino all'inserimento in azienda». Il cambiamento ha interessato anche lavori più tradizionali: «Grazie alla nuova modalità dei colloqui - conferma Luca Neri, associate partner e HR director di **Pirola Pennuto Zei & Associati** - abbiamo potuto continuare l'attività di recruiting anche in un settore tradizionale come quello degli studi professionali. Questa modalità verrà portata avanti anche in futuro senza però abbandonare la fase dei colloqui fisici perché la riteniamo fondamentale per quel rapporto personale che è per noi un valore essenziale».

A livello legale non cambia la sostanza, come ha specificato Paola Pucci, partner di Toffoletto De Luca Tamajo, studio legale specializzato in consulenza e diritto del lavoro per le imprese: «Il cambiamento che abbiamo visto - ha specificato l'avvocato - è stato nelle riunioni con i rappresentanti sindacali solitamente molto caotiche. Ma confrontandosi online è stato necessario rispettare regole di comunicazione che hanno facilitato la chiusura di oltre 50 accordi per la cassa integrazione».

25 maggio 2020 (modifica il 25 maggio 2020 | 07:09) © RIPRODUZIONE RISERVATA

Leggi i contributi **SCRIVI**





Il colloquio di lavoro nella Fase 2? Su Skype è più facile

gli esperti

Le aziende sono state costrette a cambiare le modalità operative anche quando si tratta di selezione del personale. I consigli dei responsabili delle risorse umane

di Michelangelo Bonessa

shadow Stampa Email

Negli ultimi due mesi le aziende hanno scoperto che le distanze fisiche hanno intensificato le relazioni umane e alcune, considerati i risultati, valutano di non tornare indietro. La stessa LinkedIn, il più grande network professionale al mondo, ha lanciato in questi giorni i video colloqui per facilitare il processo di selezione dei candidati. Il digitale si è dunque riproposto come una speranza in più per i sei milioni di italiani senza lavoro contati dall'Istat: durante il lockdown sono stati proposti contratti da firmare tanto a programmatori quanto ad avvocati o consulenti. I primi passi sono stati compiuti forzatamente con piattaforme come Teams, Skype e Zoom, ma hanno subito avuto un effetto positivo. «L'utilizzo di queste tecnologie - spiega Silvia Masciulli, HR manager di Innovery, eccellenza italiana del settore ICT - ha creato un nuovo modo di affrontare i colloqui di lavoro: l'entrare in casa delle persone, nella loro comfort zone, permette un rapporto più amichevole nei toni dei colloqui, che ha facilitato sia noi nella scelta che i candidati nel sostenere le selezioni. Negli ultimi due mesi abbiamo vissuto quella che definirei una "nuova empatia digitale", un avvicinamento umano tra selezionatori e candidati da cui non si tornerà comunque indietro e che a noi ha permesso di non fermarci nel nostro piano assunzioni. Proprio per gli effetti positivi di questa empatia digitale, stiamo già studiando come proseguire su questa strada».

La tensione verso la «digitalizzazione empatica» ha coinvolto tutto il processo di selezione: «Lo sforzo che i recruiter hanno fatto in questa fase così delicata - afferma Anna Nozza, Responsabile Risorse Umane di Accenture Italia - è stato in primo luogo quello di formarsi e allenarsi nell'utilizzo di nuove modalità di interazione online e nella gestione di un processo di selezione mai interrotti. L'attenzione alla modalità di comunicazione attraverso piattaforme digitali; la presenza in video e la vicinanza al candidato, garantita nonostante l'apparente "impersonalità" dello schermo; il consolidamento di un nuovo alfabeto digitale per rafforzare un'esperienza che mette al centro il candidato: sono queste le sfide che i nostri recruiter hanno affrontato fin dall'inizio del lockdown e che hanno portato alla efficace gestione di uno switch in digitale dell'intero processo di selezione, dal primo contatto, fino all'inserimento in azienda». Il cambiamento ha interessato anche lavori più tradizionali: «Grazie alla nuova modalità dei colloqui - conferma Luca Neri, associate partner e HR director di **Pirola Pennuto Zei & Associati** - abbiamo potuto continuare l'attività di recruiting anche in un settore tradizionale come quello degli studi professionali. Questa modalità verrà portata avanti anche in futuro senza però abbandonare la fase dei colloqui fisici perché la riteniamo fondamentale per quel rapporto personale che è per noi un valore essenziale».

A livello legale non cambia la sostanza, come ha specificato Paola Pucci, partner di Toffoletto De Luca Tamajo, studio legale specializzato in consulenza e diritto del lavoro per le imprese: «Il cambiamento che abbiamo visto - ha specificato l'avvocato - è stato nelle riunioni con i rappresentanti sindacali solitamente molto caotiche. Ma confrontandosi online è stato necessario rispettare regole di comunicazione che hanno facilitato la chiusura di oltre 50 accordi per la cassa integrazione».

25 maggio 2020 (modifica il 25 maggio 2020 | 07:09) © RIPRODUZIONE RISERVATA