

WEBINAR

TALENT ATTRACTION

**Le risorse del domani:
come attrarre e trattenere
i migliori candidati**



Gio 27 marzo
16:00 - 17:00



Corinne Secco
Career Coach
@JObros



Vittorio Zandomeneghi
Senior Managing Advisor
@JObros



AgroSolutions



Testimonial: Maria Cerasela Gligor, HR Business Partner



ErgonGroup

Al fianco delle aziende

SIAMO PARTE DI ERGONGROUP

Nata come “**società del sapere**”, con gli anni e l’esperienza ErgonGroup ha sviluppato un know-how sempre più esteso in risposta alle esigenze di persone, aziende e istituzioni che necessitano di crescere colmando gap, acquisendo tecnologie, sviluppando eccellenze individuali di team e di organizzazione.

RESOL/E

Consulenza strategica,
digitalizzazione e sostenibilità

UPSKILL

Formazione per le imprese
e le persone

JObros

Agenzia per il lavoro
non convenzionale

ergonGROUP

Più competenti. Più intelligenti. Più veloci.

Oggi ErgonGroup rinnova la propria promessa al mercato evolvendo il proprio modello di business in **tre grandi società votate all’iper-specializzazione**:

- **Resolve** divisione dedicata alla consulenza che affianca imprenditori e manager, del settore pubblico e privato, nel delineare strategie e calarle nelle organizzazioni in modo semplice, tecnologico e sostenibile.
- **JO**bros, agenzia per il lavoro non convenzionale che accompagna persone e imprese nella loro crescita.
- **Upskill**, specializzata nella formazione e nei servizi formativi dedicati a persone e imprese.

Conosciamo i nostri speaker



Vittorio Zandomeneghi
Senior Managing Advisor @JObros

Sono esperto in organizzazione e Risorse Umane, con vent'anni in posizioni manageriali, con responsabilità di conto economico in multinazionali del settore in Italia e in Europa. Il mio approccio è legato ai risultati e alla gestione del tempo, l'unica risorsa scarsa che abbiamo. Sono specializzato in sviluppo organizzativo e cambiamento manageriale, piani di espansione e ristrutturazione, fusioni e integrazioni, sviluppo di start up.



Corinne Secco
Career Coach @JObros

Accompagno le persone nell'attraversare i cambiamenti professionali con maggiore consapevolezza delle proprie risorse. Lavoro con l'obiettivo di trasmettere il metodo e gli strumenti per una migliore promozione di sé, per una ricerca di lavoro efficace e per diffondere una maggiore conoscenza sulle dinamiche e sulle modalità di svolgimento degli iter selettivi.

Conosciamo la nostra testimonial

ILSA S.p.A. e la storia di successo con JObros



Maria Cerasela Gligor

**HR Business Partner @ILSA Spa
del gruppo J.M Huber Corporation**

HR Business Partner di ILSA S.p.A., da 10 anni lavoro nel settore delle Risorse Umane promuovendo la cultura aziendale sul territorio, anche attraverso l'incontro diretto tra impresa e candidato.



Talent Attraction ed Engagement

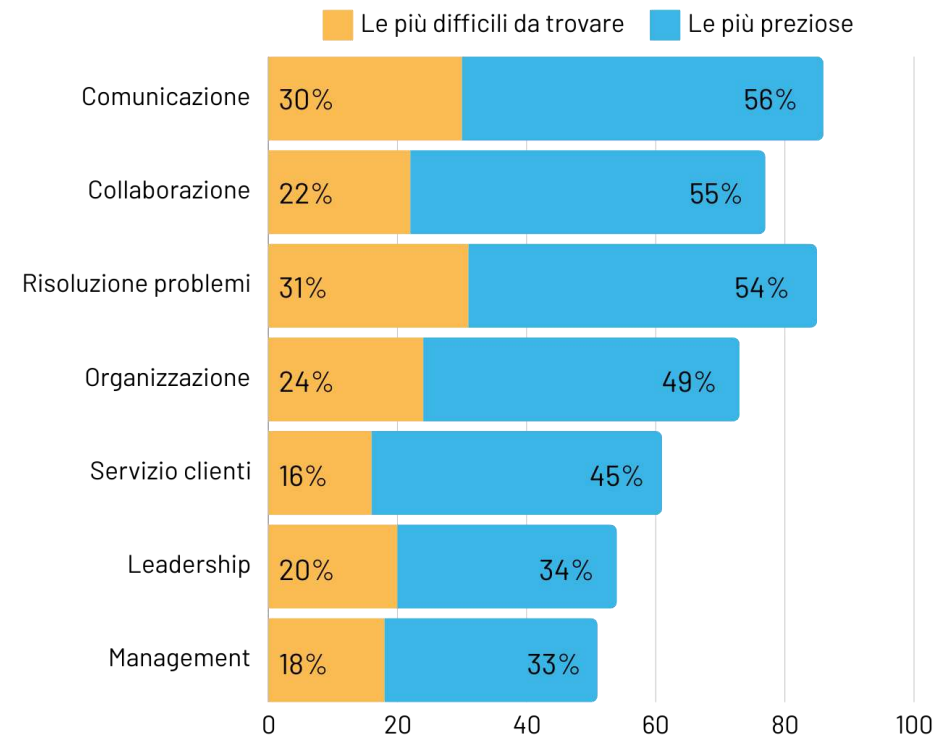
A cura di Vittorio Zandomeneghi



La dimensione rilevante da indagare

Le Human Skills in primo piano nell'era digitale

Le soft skill più preziose sono **difficili da trovare**



Troppo focus sul «Cosa sai fare?»

Hard Skills

Competenze specifiche
per ricoprire un ruolo o una funzione

Rispondono alla domanda:

COSA SAI FARE?

vs

Soft Skills

Competenze meno tangibili che hanno a
che fare con la sfera dei comportamenti
organizzativi e delle attitudini

Rispondono alla domanda:

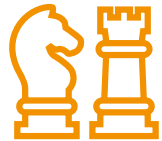
COME TI COMPORTI?

**COMPORAMENTI
ORGANIZZATIVI**

Talent Attraction ed Engagement

Una Partnership di valore per ridurre il Talent Mismatch

- Piano di sviluppo del capitale umano
- Ricalco e guida delle aspettative



- Obiettivi aziendali
- Contributo individuale

- Valori chiave comunicati
- Aspettative e comportamenti agiti



- Contesto aziendale
- Cultura, ambiente

I talenti di domani: la Generazione Z

A cura di Corinne Secco



Cosa pensiamo della Gen Z

Nell'immaginario comune sono:

- Dipendenti dalla tecnologia
- Bassa capacità di attenzione
- Scarse competenze sociali
- Eccessiva sensibilità e fragilità
- Forte senso del diritto (e scarso senso del dovere)



Cosa sappiamo della Gen Z

- Nativi digitali
- Abituati ad avere accesso istantaneo alle informazioni
- Altamente istruiti
- Generazione diversificata a livello etnico e culturale
- Forte consapevolezza dei problemi ambientali
- Attenti alle questioni di giustizia sociale, inclusione e uguaglianza

Da un lato questa generazione gode di *infinite possibilità*,
dall'altro accusa un *senso di smarrimento* verso il futuro.

La Gen Z e il Lavoro

«Qual è l'offerta? Quali sono le prospettive di carriera?
È previsto lo smart working?»

**Approccio
pragmatico:**

trattamento
economico e tempo
libero

**Crescita e
sviluppo di
carriera**

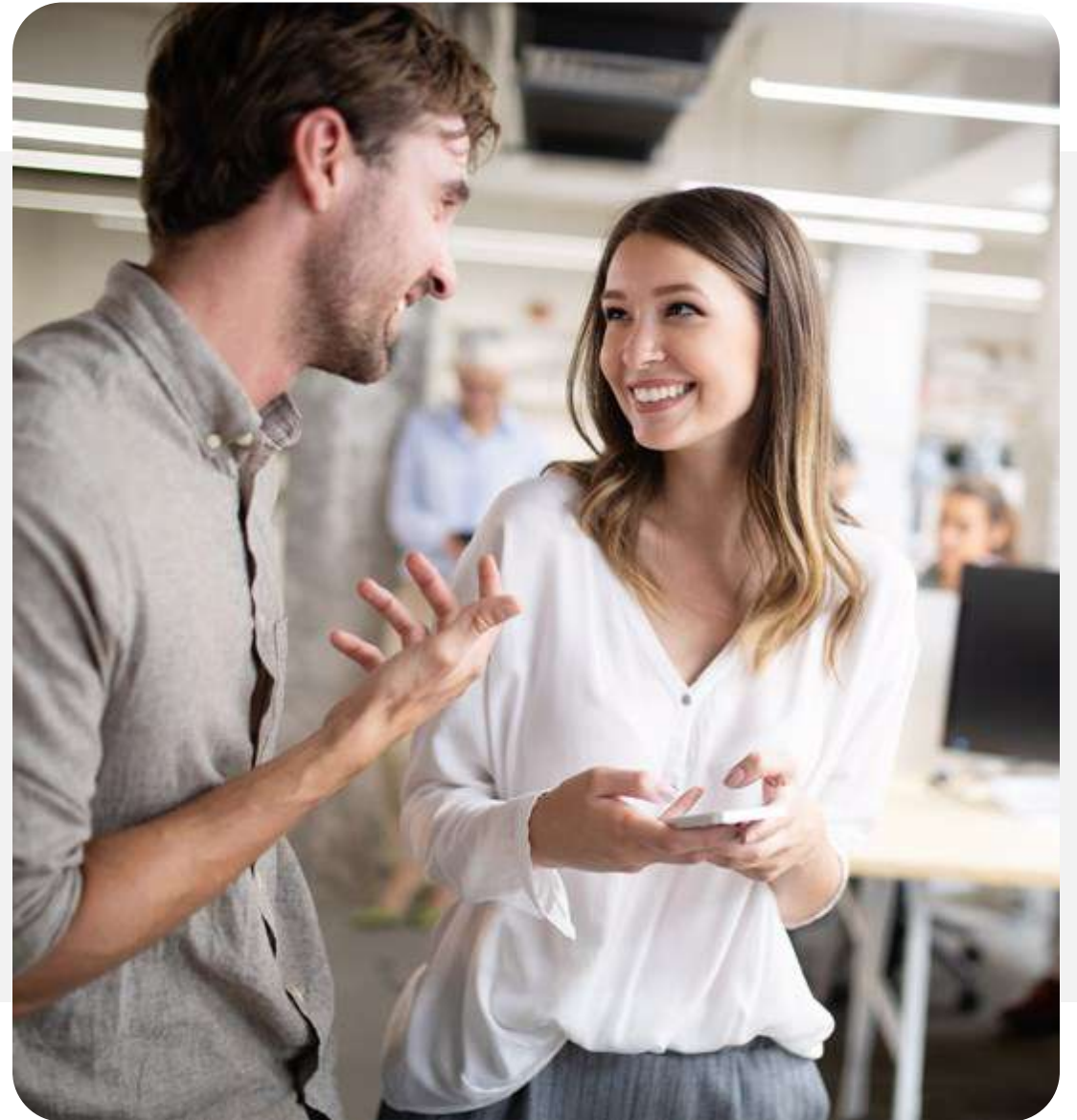
**Autenticità e
trasparenza**

Il risultato al centro dell'esperienza

I **risultati personali** sono diventati centrali per la costruzione dell'identità: non è più ammesso sbagliare.

La Gen Z dimostra una maggiore consapevolezza e apertura nel parlare di problemi legati alla **salute mentale**.

La priorità è il raggiungimento di una migliore qualità della vita.



Strategie e strumenti innovativi per attrarre i Talenti

A cura di Corinne Secco



I bisogni orientativi della Gen Z

1. **Esperienze sul campo** significative per scoprire e definire gli ambiti di interesse
2. **Rappresentazioni concrete** delle professioni e delle loro implicazioni
3. **Ricerca di una connessione tra le competenze** acquisite durante gli studi e le competenze richieste nel mercato del lavoro

I bisogni orientativi della Gen Z

1. **Esperienze sul campo** significative per scoprire e definire gli ambiti di interesse
2. **Rappresentazioni concrete** delle professioni e delle loro implicazioni
3. **Ricerca di una connessione tra le competenze** acquisite durante gli studi e le competenze richieste nel mercato del lavoro

Alcuni strumenti propedeutici:

- Academy
- Work Experience
- Stage
- Politiche Attive
- Percorsi professionalizzanti

Adottare una logica WIN-WIN per attrarre i Talenti

Bisogna creare un terreno comune per un **rapporto vantaggioso** per entrambe le parti.

Quali informazioni comunicare?

Sistema valoriale
(vision, principi etici e
identità)

Elementi concreti
(carriera, retribuzione)

Comunicare con i Talenti: questione di *timing*

Il vantaggio competitivo
risiede nel farsi conoscere
ben prima del
processo di
selezione.



Il Recruiting Day: un ponte tra aziende e talenti

- Presentazione dell'azienda e dell'ambiente di lavoro
- Colloqui individuali
- Creazione di contatti diretti con i referenti aziendali.

CASE STUDY

ILSA S.p.A

A cura di Maria Cerasela Gligor



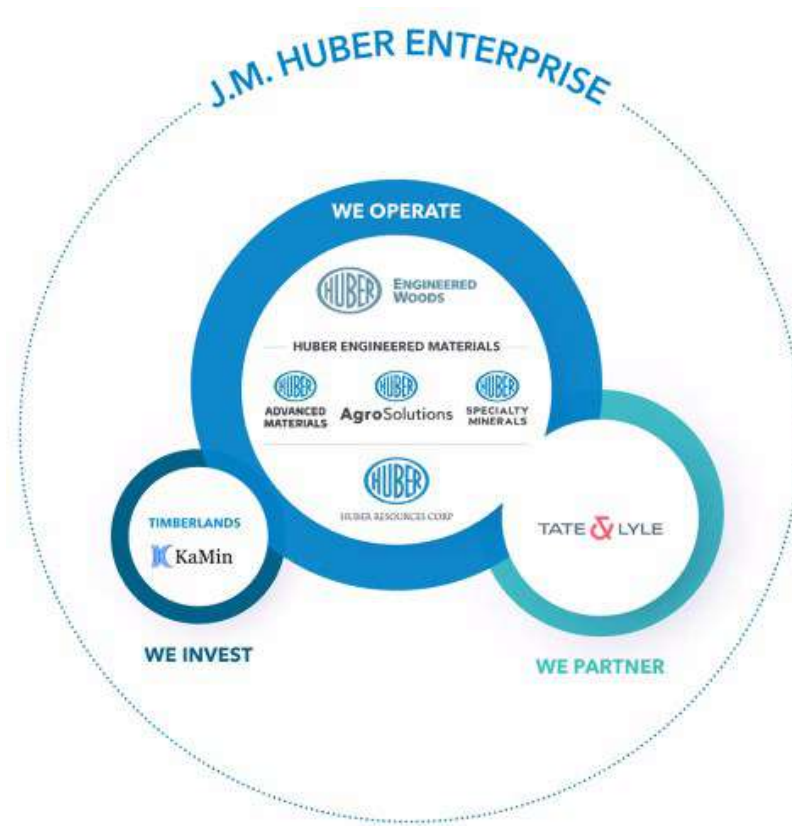
J.M. Huber Corporation

Chi siamo

La J.M. Huber Corporation opera come una **società di gestione del portafoglio**, concedendo a ciascuna attività Huber l'autonomia di gestire le proprie operazioni per servire i clienti, con i vantaggi di far parte di una grande azienda globale.

Huber è focalizzata sull'evoluzione del proprio portafoglio verso un modello che opera, collabora e investe per **creare valore**.

Ogni decisione aziendale è presa in allineamento con i nostri Valori – **I Principi Huber**.



ILSA S.p.A.

Chi siamo

ILSA S.p.A., è un'azienda vicentina specializzata nella produzione e commercializzazione di biostimolanti, prodotti ad azione specifica, concimi organici e organo-minerali, fa parte di Huber AgroSolutions.

Divisione dedicata all'agricoltura del gruppo J.M. Huber Corporation che vuole soddisfare le esigenze sempre più specializzate del settore agricolo, con un forte impegno verso la sostenibilità ambientale e l'economia circolare.



Profili specializzati: la sfida del Recruiting per ILSA S.p.A

Trovare candidati con competenze qualificate

Soprattutto in ambiti tecnologici avanzati, può essere complicato, in quanto la domanda supera spesso l'offerta e non conoscono l'azienda.

Il recruiting non finisce con l'assunzione

è fondamentale garantire che i nuovi assunti restino a lungo nell'azienda. La fidelizzazione dei dipendenti è una sfida importante, in particolare quando si cerca di mantenere un buon equilibrio tra la crescita professionale, il benessere lavorativo e la cultura aziendale.

Con la crescente partecipazione di generazioni più giovani nel mondo del lavoro, le esigenze e le aspettative cambiano.

I giovani talenti spesso cercano aziende che offrono non solo compensi competitivi ma anche opportunità di crescita, un ambiente di lavoro positivo e politiche di sostenibilità.

Recruiting Day per incontrare i candidati giusti

La **cultura** mangia
la **strategia** a colazione.

Cit. Peter Drucker,
considerato il padre
del management moderno



Recruiting
orientato alle necessità
immediate

VS



Talent Acquisition
approccio strategico,
più a lungo termine

Recruiting Day per incontrare i candidati giusti

Perché la Talent Acquisition è Cruciale?

- **Concorrenza nel mercato del lavoro**

L'accesso ai talenti migliori è fondamentale per il successo di un'azienda, soprattutto in un mercato altamente competitivo.

- **Cultura aziendale**

Scegliere persone che si adattino alla cultura aziendale e contribuiscano a crearne una forte.

- **Costi e impatti a lungo termine**

Un processo di acquisizione dei talenti ben fatto riduce il turnover, migliora la produttività e riduce i costi associati all'assunzione di personale non qualificato.

I Recruiting Day organizzati in collaborazione con JObros



Tempistiche più rapide

Il Recruiting Day consente di ridurre i tempi di selezione, offrendo una valutazione diretta e immediata dei candidati.



Incontro diretto con i responsabili aziendali

C'è una maggiore interazione tra i candidati e i decision-maker dell'azienda, il che facilita un processo di selezione più mirato.



Visibilità per l'azienda

È un'opportunità per le aziende di farsi conoscere meglio dai talenti.

**RECRUITING DAY
CON ILSA S.P.A.**

Mar 19 novembre
10:30 - 12:30
Arzignano

Cogli l'occasione di diventare operaio/a presso un'azienda affermata del territorio vicentino!

Durante la giornata avrai la possibilità di visitare il reparto produttivo di Arzignano e svolgere colloqui individuali con i Recruiter.



Prenotati qui:
<https://bit.ly/3C7mkDx>

Per maggiori informazioni:
irene.bordignon@jobros.it | 049 636 5627

 AgroSolutions  **JObros**

I Recruiting Day organizzati in collaborazione con JObros

Interviste dirette

I candidati possono partecipare ai colloqui, spesso in modo rapido e in diverse fasi, con responsabili delle risorse umane o con i manager delle aree di interesse.

Presentazioni aziendali

Le aziende spesso organizzano presentazioni per raccontare la propria cultura, i valori, le opportunità di crescita e i benefici di lavorare con loro.

Networking

I candidati hanno la possibilità di entrare in contatto con persone influenti all'interno dell'azienda e di fare networking con altri professionisti del settore.

Assesment pratici

Alcuni Recruiting Day includono test, prove pratiche o attività di gruppo per valutare le competenze dei partecipanti in tempo reale.



I risultati ottenuti

Un'opportunità vantaggiosa sia per le aziende che per i candidati



Tempistiche più rapide

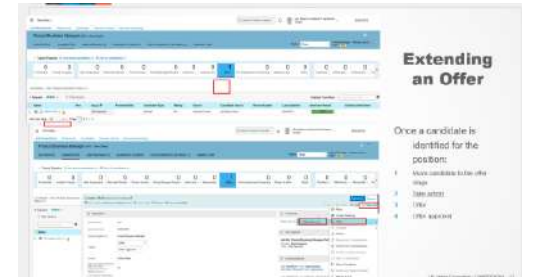
Durata totale della
selezione: 2 mesi



Candidati ingaggiati

7 persone
inserite nel team

Best Practice: conoscere e farsi conoscere comunicando i propri valori



Definizione chiara dei requisiti

Importanza di avere job description precise e allineate con le esigenze reali dell'azienda.



Branding aziendale

Una forte **Employer Branding** che attragga candidati di qualità.



Diversità e inclusione

L'importanza di includere diverse prospettive nella selezione dei talenti per favorire un ambiente di lavoro più innovativo e dinamico.



Tecnologia e automazione

Utilizzare strumenti per ottimizzare la selezione e migliorare l'efficienza del processo.



Coinvolgimento attivo dei candidati

Comunicare in modo efficace con i candidati durante tutto il processo, creando un'esperienza positiva.



Best Practice: conoscere e farsi conoscere comunicando i propri valori

Embracing Tomorrow: Why We're Excited About the Future



Improving Lives for Generations
Improving lives through sustainable solutions that we're proud to tell our grandchildren about.



Safety & Sustainability
World-class safety and environmental performance

Respect For People
We welcome and treat all people with honesty, respect and integrity

Ethical Behavior
A company identity that we are all proud of

Excellence
Competitive advantage through customer intimacy, innovation and operational excellence



HUBER ENGINEERED MATERIALS

Together, we create a better tomorrow by building a vibrant portfolio of innovative and sustainable specialty businesses.



VISION
To Enhance Growers' Ability To Sustainably Nourish The World

MISSION
Enabling The Professional Farmer To Realize And Sustain Greater Growth

PROMISE
Solving Your Agricultural Challenges With Targeted Performance

Best Practice: conoscere e farsi conoscere comunicando i propri valori

- 1. Employer Branding Forte**
Forte strategia di Employer Branding mettendo in evidenza la cultura aziendale, che promuove innovazione, inclusività e crescita personale.
L'azienda è più di un semplice lavoro, è un'opportunità per crescere.
- 2. Partnership con Università e Istituzioni Educative**
Creare programmi di stage, offrire opportunità di mentoring o formazione e partecipare a fiere di carriera universitarie.
- 3. Diversità e Inclusione**
- 4. Offrire Esperienze Coinvolgenti ai Candidati**
Rispondere rapidamente alle domande dei candidati, organizzare eventi di recruiting (come i Recruiting Days) e rendere il processo di selezione trasparente e partecipativo.
- 5. Programma di Raccomandazioni**
- 6. Flessibilità e Benefit Competitivi**
- 7. Investire nella Formazione Continua**
Aspiring Leaders – Leadership Accelerator Programm

Talent Retention

Dal Recruiting alla crescita professionale

A cura di Corinne Secco



Oltre le assunzioni: creare rapporti di fiducia

Creare un **ambiente di lavoro positivo**:

- comunicazione trasparente
- feedback
- collaborazione
- coerenza parole-azioni
- flessibilità e autonomia.



Mostrare ai candidati il loro futuro in azienda

Promuovere una **cultura del cambiamento**:

in che modo i talenti possono esplorare nuove strade all'interno dell'azienda?

Mobilità interna Formazione
Job rotation Percorsi di carriera Mentorship
Progetti interfunzionali Affiancamenti

Rendiamo possibile costruire percorsi di crescita **su misura**.

**Desideri approfondire le tematiche
affrontate nel nostro webinar?**

Scrivici a
info@jobros.it

Jöbros

by ErgonGroup

Sede legale

Viale dell'Industria 21,
35129 – Padova (PD)

Sito internet

www.jobros.it

Contatti

+39 049 636 5260
info@jobros.it

Seguici sui social!

