

Guida: reclutare personale specializzato

Misura 1: ripensare il reclutamento

Con un reclutamento al passo con i tempi aumentate la vostra possibilità di acquisire personale specializzato per la vostra azienda. Un cambio di prospettiva può essere d'aiuto: oggi sono le aziende a candidarsi nei confronti delle persone talentuose e non viceversa.

Consigli:

- Riducete gli ostacoli inutili e puntate su una comunicazione personale che trasmetta stima e apprezzamento. Le persone candidate non devono avere la sensazione di dover «dimostrare», ma devono essere accolti da pari a pari.
- Stabilite un processo di candidatura semplice e rapido.
- Curate la vostra presenza là dove si trova il vostro gruppo target, sia che si tratti dell'ambiente online, dei social media, dei portali dedicati a lavoro e carriera come LinkedIn, sia offline in occasione di fiere e manifestazioni.
- Provate diversi approcci per modernizzare il vostro reclutamento, come ad esempio i formati di speed dating per le candidature, i programmi di raccomandazione per collaboratrici e collaboratori, il supporto professionale di un head hunter, i premi d'intermediazione per il personale, le collaborazioni con università e scuole universitarie o uno scambio con stabili organizzazioni estere. Anche la conclusione di alleanze può essere una soluzione: con iniziative comuni molte aziende riescono più facilmente a catturare l'attenzione del proprio gruppo target.
- Stabilire un Talent Relationship Management che vi aiuterà a stabilire contatti con candidati e candidate qualificate e a curarli, al fine di reclutare più rapidamente persone talentuose e qualificate in caso di necessità. In caso di offerte di lavoro aperte potete così accedere direttamente al vostro pool di talenti.
→ [Maggiori informazioni sul Talent Relationship Management in PostFinance](#)

Misura 2: ampliare lo spettro di persone candidate

Nella ricerca di personale specializzato, ampliate lo spettro e percorrete nuove strade per sfruttare il potenziale inutilizzato.

- **Assunzione di persone anziane:** grazie alla loro esperienza lavorativa, alle loro conoscenze specialistiche e alle reti consolidate, il personale specializzato più anziano offre spesso un valore aggiunto inestimabile per le aziende. Anche se le assicurazioni sociali possono rivelarsi un po' più care, vale la pena valutare attentamente la situazione anziché mettere da parte le candidature di persone più anziane. Come possono arricchire il vostro team? Vi sono inoltre collaboratrici e collaboratori che desiderano continuare a lavorare dopo il pensionamento. Offrite loro soluzioni flessibili e individuali. Preferiscono forse il lavoro part time o una riduzione graduale del tempo di lavoro?
- **Promuovere il reinserimento professionale:** chi rientra nel mercato del lavoro, ad esempio dopo una pausa per motivi familiari, apporta competenze preziose. Un ambiente lavorativo favorevole alle esigenze familiari è un'importante chiave per favorire il rientro e lo sviluppo. Modelli di tempo di lavoro flessibili, opzioni a tempo parziale o forme di lavoro ibride creano i necessari margini di libertà per conciliare meglio lavoro e famiglia. Chiedetevi ad esempio: cosa facciamo per rivolgerci a chi è appena rientrato nel mondo del lavoro? Quali modelli di tempo di lavoro e di rientro possiamo offrire? Come si configura concretamente l'affiancamento e l'inserimento personali di coloro che rientrano? Le nostre offerte d'impiego e le descrizioni delle mansioni sono formulate in modo tale che coloro che rientrano si sentano coinvolti? Ecc.
→ [Vai all'articolo «Condizioni di lavoro orientate alla famiglia»](#)
- **Sostegno al reinserimento dopo una malattia o un infortunio:** se le persone si assentano per un periodo prolungato dal posto di lavoro per motivi di salute, dovuti a malattia o infortunio, sussiste il rischio che abbandonino completamente il mercato del lavoro. Con una gestione del reinserimento potete aiutare questo personale a tornare alla quotidianità lavorativa non appena pronto o in grado di farlo. Anche questa è una possibilità per conservare preziose conoscenze specialistiche. Per un reinserimento efficace è necessaria la collaborazione tra datore di lavoro, lavoratore/lavoratrice, assicurazione per l'invalidità (AI) e ufficio regionale di collocamento (URC).

- **Reclutamento di personale specializzato dall'estero**

Uno sguardo oltre i confini nazionali può essere un'ulteriore misura per contrastare la carenza di personale specializzato. In tale contesto vanno tuttavia osservate le restrizioni di legge. Aiutate il nuovo personale proveniente dall'estero nell'onboarding. Corsi di lingua, offerte di integrazione culturale ed eventi per team possono aiutare i nuovi colleghi e le nuove colleghe a integrarsi più velocemente nella cultura aziendale e a creare un senso di appartenenza.

- **Offshoring o nearshoring**

Con l'offshoring o il nearshoring le aziende possono accedere a un più ampio pool di personale specializzato qualificato, senza sostenere i costi e le sfide dell'assunzione e della formazione di nuovi collaboratori e nuove collaboratrici in loco.

Con l'offshoring le aziende accedono a personale specializzato in paesi lontani, spesso in altri continenti; con il nearshoring a personale o team esterni in paesi confinanti o vicini.

→ [Maggiori informazioni nell'articolo «Fronteggiare la carenza di personale informatico qualificato con il nearshoring»](#)

- **Valorizzazione del proprio personale**

Non dimenticate inoltre di cercare internamente persone talentuose che possano essere preparate per determinate posizioni attraverso una riqualificazione mirata. In questo modo potrete acquisire le persone talentuose adatte alla vostra azienda e fidelizzarle a lungo termine.

Misura 3: offrire incentivi ai professionisti

La possibilità di acquisire forza lavoro qualificata aumenta con un pacchetto di interessanti contropartite. La domanda che le aziende devono porsi è la seguente: quanto è convincente la nostra offerta per il potenziale nuovo personale?

Possibili leve sono:

- Incentivi finanziari come salario, piani di previdenza, bonus, ecc.
- Condizioni di lavoro come orari di lavoro flessibili, possibilità di home office, condizioni orientate alla famiglia, ecc.
- Cultura aziendale e dirigenziale che trasmette stima e apprezzamento
- Trasparenza salariale per una retribuzione equa

→ [Vai all'articolo «Più chiarezza nel mercato del lavoro: PostFinance adotta la trasparenza salariale»](#)

Misura 4: intensificare i programmi di formazione e perfezionamento

Un'ulteriore misura consiste nell'offerta di formazione a (più) persone in formazione e nel sostegno finanziario o con programmi propri al personale per corsi di perfezionamento e riqualificazione professionale.

Misura 5: rafforzare l'Employer Branding

Posizionatevi come datore di lavoro interessante per aumentare l'attrattiva nei confronti del personale specializzato. È questo che fa l'Employer Branding che fundamentalmente consiste nel trasmettere un'immagine autentica e inconfondibile come datore di lavoro. Il successo del marchio come datore di lavoro inizia con un chiaro posizionamento. Ponetevi queste domande:

- Quale vision e quali valori caratterizzano la nostra azienda?
- Cosa ci rende unici rispetto alla concorrenza?
- Quali punti di forza e possibilità di sviluppo offriamo al nostro personale?

Un Employer Branding forte non è una costruzione dell'immagine superficiale, bensì si basa su una cultura aziendale credibile. Chiedete quindi un feedback al vostro personale attuale: cosa ne pensa del proprio posto di lavoro? Quali aspetti potrebbero essere migliorati? La valutazione sincera del personale è un prezioso strumento per mettere a fuoco il vostro profilo di datore di lavoro.

Misura 6: verificare le fasi della digitalizzazione

Grazie alla digitalizzazione aumentate l'efficienza, automatizzate i processi e semplificate la collaborazione all'interno dell'azienda. Questo può contribuire a ridurre il fabbisogno di forza lavoro e a impiegare in modo più efficace il personale attuale.

Misura 7: fidelizzare a lungo termine il personale specializzato

Per fidelizzare a lungo termine il personale specializzato, dovrete offrirgli delle prospettive. Sviluppo non significa però necessariamente una nuova posizione: lo sviluppo può avvenire anche attraverso la presa in carico di nuovi progetti, un cambio di reparto per ampliare l'orizzonte delle esperienze, maggiore responsabilità all'interno del team oppure l'assistenza e la promozione di nuove leve. Anche il sostegno ai corsi di perfezionamento per l'acquisizione di nuove competenze può contribuire a mantenere in azienda il personale specializzato.