

LE CONCLUSIONI DEL TALENT ACQUISITION FORUM 2023

Di Fabrizio Cataldi

Venerdì 10 Marzo 2023 12:27 - Ultimo aggiornamento Venerdì 10 Marzo 2023 17:48



Lo scorso 9 marzo si è svolta, presso gli Studi TV di Comunicazione Italiana “Community House” in Roma,

la terza edizione del
Forum Talent Acquisition

. L’evento si è svolto grazie all’apporto dei
Partner

[CleverConnect](#)

,

[Joinrs](#)

(ex Tutored),

[nCore HR](#)

e

[Risorse Agenzia per il Lavoro](#)

.

Alla diffusione dell’evento ha contribuito in qualità di Main Media Partner [Adnkronos](#), con approfondimenti sui contenuti e interviste ai protagonisti che possono essere consultati in [questo speciale](#)

.

L’evento si è svolto con il format “Phygital”, con 25 Speaker, 45 Ospiti in presenza e un pubblico di 420 visitatori e
manager che

ha seguito in digitale su
[comunicazioneitaliana.tv](#)

.

Il Forum ha visto esponenti di primo piano del panorama direzionale HR, oltre a Talent Acquisition Manager e figure di spicco del mondo B2B, confrontarsi sulle ultime novità

concernenti l'universo dell'attrazione di talenti.

Dalle numerose sessioni della giornata sono emerse, pur nella diversità di esperienze e di punti di vista, alcune convinzioni comuni.

Tra queste, la natura "candidate-centric" del recruiting, l'idea che il digitale sia efficace nell'affrontare le sfide del recruiting solo se supportato da un'adeguata cultura organizzativa, l'importanza delle iniziative riferibili alla responsabilità sociale nell'attrarre i candidati "giusti".

L'offrire un contesto di confronto sulle sfide della talent acquisition è oggi più che mai importante. Poste di fronte al problema della scarsità dei talenti, le aziende sono giocosamente obbligate a ripensare le strategie di attraction e a rifinire le narrazioni a supporto dell'employer branding. Nel corso dell'evento non sono mancate le best practice e gli insight, sia lato corporate sia dal lato di chi offre servizi, consulenza e strumenti digitali per far fronte a tali problemi.

Secondo Ilaria De Matteo (Head of Global Recruiting Enel), "le opportunità di crescita, un ambiente di lavoro che valorizza il talento di ognuno e un equilibrio con la vita personale sono gli elementi più importanti che cercano i professionisti di oggi. Il nostro obiettivo è rispondere a queste esigenze con tutta la nostra energia attraverso innovazione, benessere, continua formazione ed empowerment delle persone."

"La nostra azienda" racconta Enrico Ariotti (CEO & Founder nCore HR), "offre supporto digitale alla ricerca di talenti: il dialogo con tutti gli attori coinvolti è centrale in un momento di accelerazioni tecnologiche portentose. I software devono potersi adattare alle diverse esigenze aziendali perché ogni singola ricerca ha 'ingredienti specifici'. La figura HR ha come valore aggiunto, rispetto al mero approccio tecnologico, quello di 'accompagnare' il talento nel percorso di crescita aziendale".

Secondo Giuseppe Conte (Direttore Centrale Risorse Umane INPS) "oggi si inizia a parlare di talent acquisition anche nelle aziende pubbliche. Il nostro non è più un approccio massivo al recruiting e per questo la tecnologia sarà essenziale per procedure di selezione più agili e mirate. Sappiamo che i talenti guardano al mercato ed è quindi fondamentale anche qui il supporto tecnologico per ascoltare le esigenze e il sentiment della popolazione aziendale,

valorizzando quindi una comunicazione costante e attenta."



Alcuni dati interessanti sono riferiti da Leonardo Cazzola (Business Development Manager Clev erConnect

): "Dal 2019 al 2022 sono più che raddoppiati gli annunci di lavoro, ma proporzionalmente non stanno aumentando i candidati. Essenziale è quindi andare a ricercare il 'candidato passivo', cioè la figura inattiva con cui entrare in contatto, attraverso una Candidate Experience capace di essere engaging e attrattiva. L'Employer Advocacy mira a coinvolgere tramite la gamification: premiando i dipendenti che non solo condividono le offerte di lavoro, ma che "raccontano" la vita aziendale valorizzandone le storie. Passare quindi da un approccio 'spara e spera' a quello del 'candidato al centro!'".



