



H U M A N C A P I T A L

REPORT

GRUPPO DI LAVORO MANAGERIALIZZAZIONE

WORLD CAFE' | 16 ottobre 2023

Aegis Human Capital in collaborazione con
Assolombarda Piccola Industria

EMPLOYER BRANDING



Premessa & Obiettivi

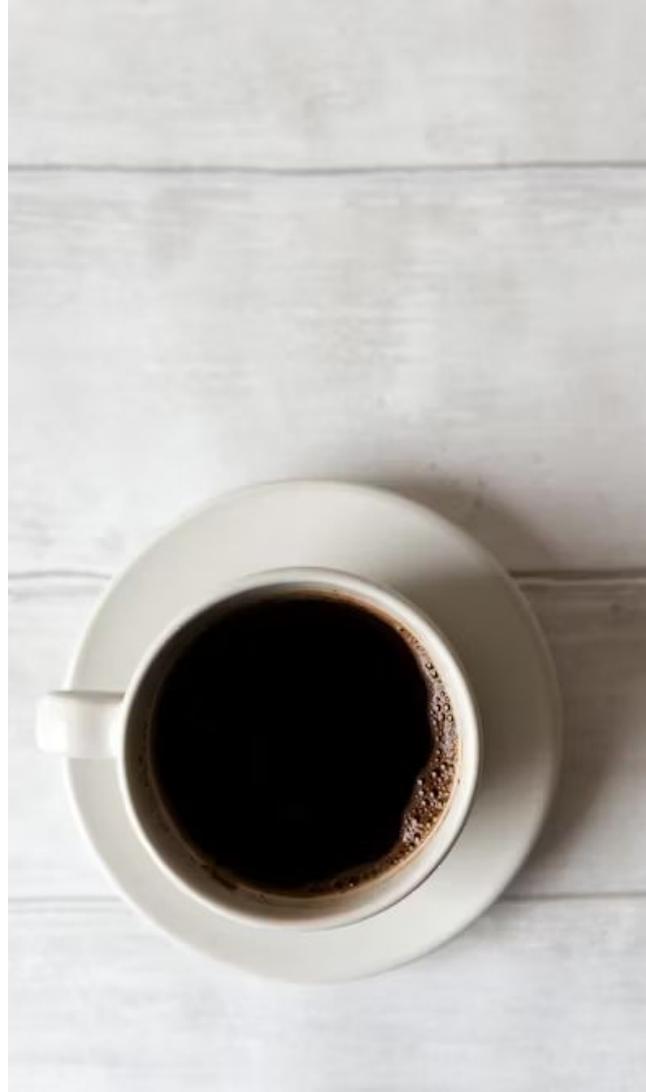
All'interno del gruppo di lavoro **Managerializzazione**, il 16 ottobre 2023 si è svolto il quarto World Cafè, dedicato al tema dell'**employer branding**.

Grazie al ritmo e alla dinamicità che caratterizzano la metodologia del World Cafè, i partecipanti hanno avuto l'occasione di:

- ★ Confrontarsi tra pari
- ★ Contaminarsi attraverso l'ascolto e la comprensione di punti di vista diversi
- ★ Co-costruire una propria definizione di "employer branding"
- ★ Riattivare un proficuo networking in presenza

Il metodo

- ★ I partecipanti, divisi in 6 piccoli gruppi, **ruotano** a due a due a intervalli regolari (25') da un tavolo di discussione ad un altro.
- ★ Ad ogni tavolo corrisponde un tema, rispetto al quale i partecipanti si **confrontano in gruppo** utilizzando domande stimolo e affrontandone così le più diverse sfaccettature.
- ★ La peculiarità della metodologia risiede nella **incrementalità e circolarità della discussione**, in quanto ad ogni passaggio di tavolo ogni gruppo integrerà i propri contributi a quelli forniti in precedenza dagli altri



GLI OUTPUT

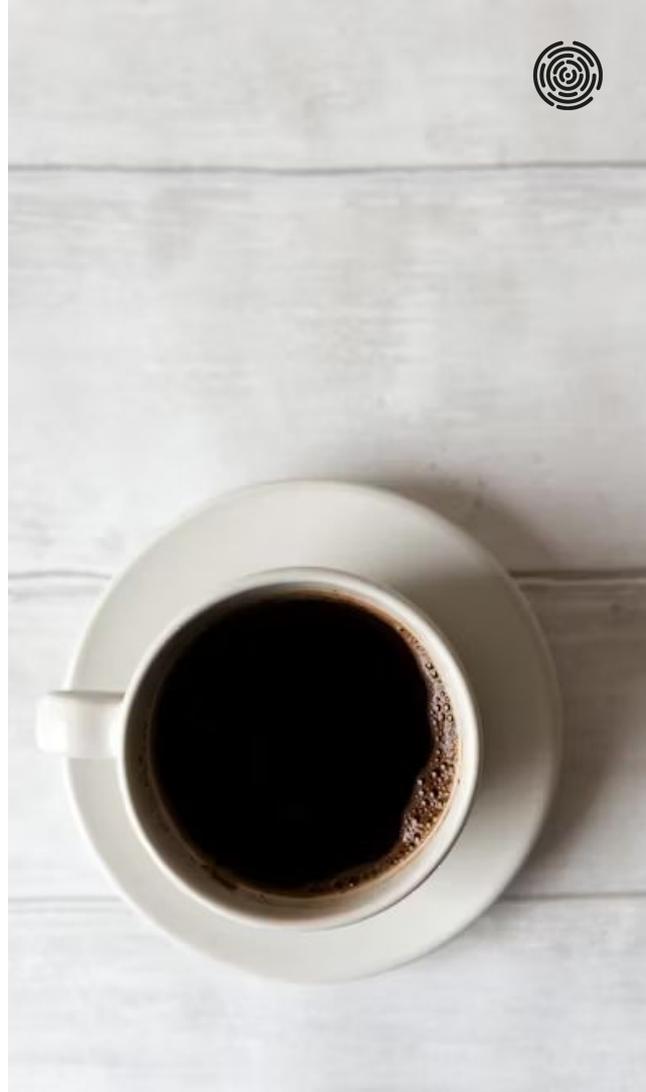


1

World Cafè

EMPLOYER BRANDING: BEST PRACTICE

Che azioni stiamo implementando in azienda in ottica di employer branding? Che risultati abbiamo raggiunto? Quali azioni ulteriori vorremmo implementare per il futuro?





- In primo luogo, risulta fondamentale capire chi è il **proprio target** e come raggiungerlo
 - Nell'ottica di intercettare le nuove generazioni, forte deve essere la presenza sui social
- L'employer branding non corrisponde a mere azioni di marketing, ma ad un **processo** in cui diversi elementi dell'organizzazione vengono valorizzati come vere e proprie leve di attrazione:
 - L'esperienza e la storicità dell'azienda, che “parlano” per la stessa conferendole credibilità
 - Le opportunità di carriera
 - Il clima aziendale

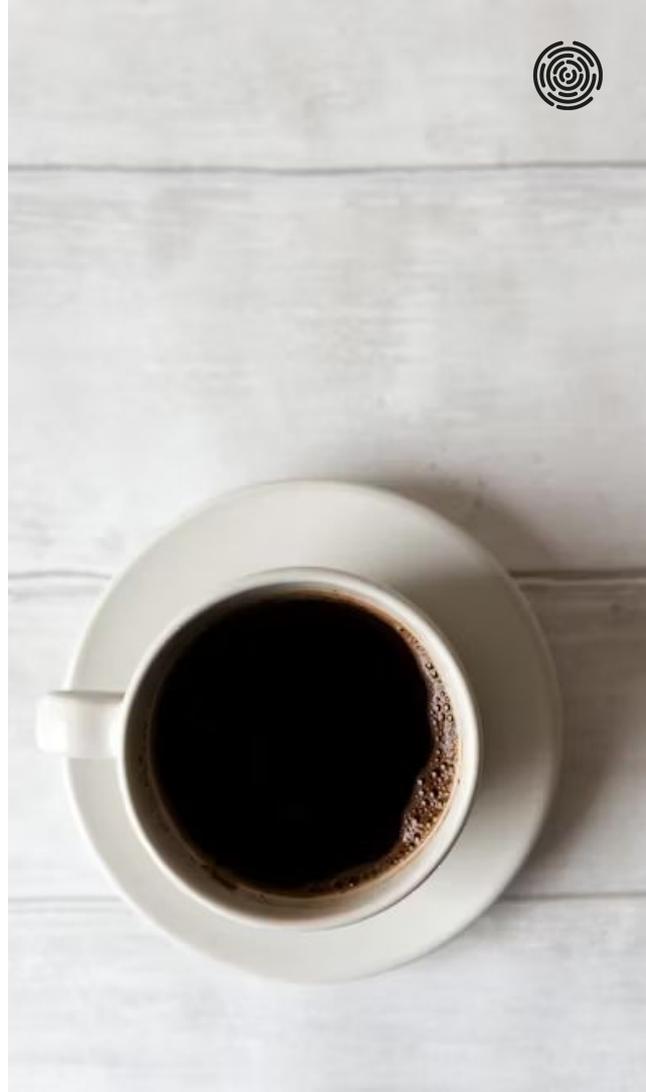
In generale appare fondamentale **ascoltare, comprendere e rispettare** le reali **esigenze delle persone**, sia che siano candidati, parte dell'organico o figure uscenti.

2

World Cafè

ENGAGEMENT: LA MOTIVAZIONE DEI DIPENDENTI

Quali azioni stiamo implementando in azienda per monitorare e accrescere la motivazione dei dipendenti? Quali sono le motivazioni per cui secondo voi le persone potrebbero non essere motivate? Viceversa quali quelle grazie a cui la motivazione cresce?





Esistono molteplici **strategie** per motivare le proprie risorse:

- **Opportunità di crescita e percorsi di carriera customizzati**, sulla base delle esigenze individuali (formazione sul proprio ruolo, premialità mirata all'aumentare della responsabilità)
- Iniziative che favoriscono un **clima positivo** (come momenti di team building, attività ricreative) e indagini di clima per monitorarlo
- **Coinvolgimento e responsabilizzazione** dei propri dipendenti attraverso una comunicazione trasparente su risultati, strategia e obiettivi futuri

Tuttavia, non esistono strategie universali per motivare le persone: ogni situazione richiede una soluzione ad hoc.

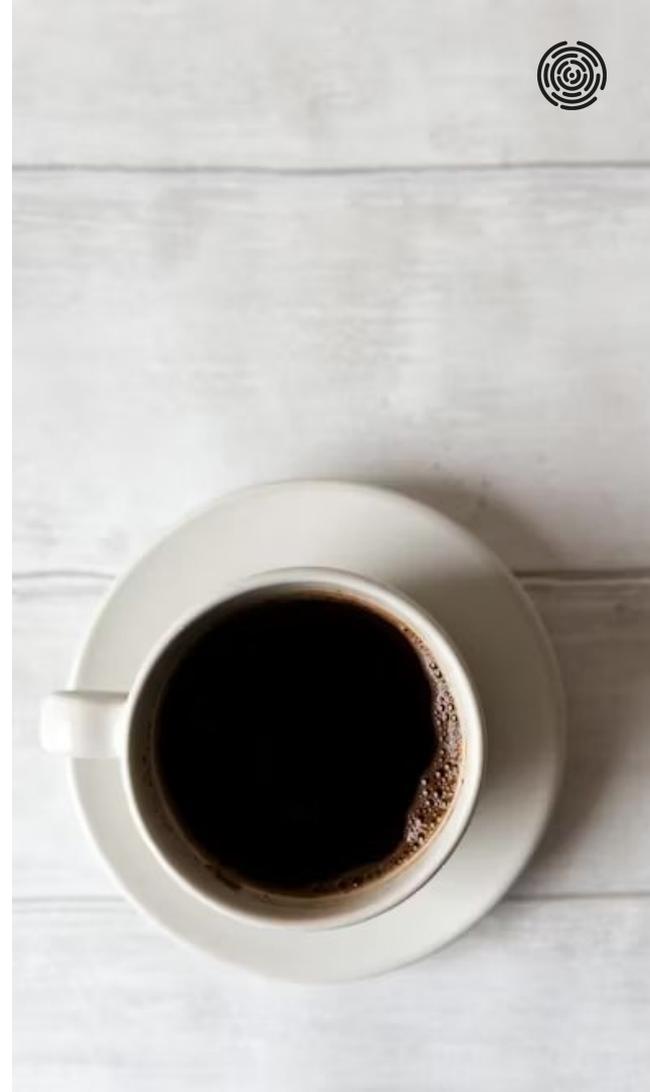
L'**ascolto** è l'elemento chiave anche in ottica motivazionale, in quanto è l'unico modo per intercettare le reali esigenze delle persone. Questo è importante perché una mancata ricezione dei bisogni rappresenta un rischio verso la demotivazione

3

World Cafè

COME SCELGO I TALENTI

E' presente un processo di selezione in azienda?
Come è gestito il processo di inserimento (onboarding)
del talento in azienda?





- Il processo di **selezione** è un momento in cui l'azienda può dimostrare la propria attenzione nei confronti delle persone e alimentare così la propria reputazione: azioni come garantire a tutti le stesse possibilità e fornire un feedback a tutti i candidati possono fare la differenza nel come l'azienda viene percepita dall'esterno.
- Il percorso di **onboarding** è anch'esso un'occasione per trasmettere alle nuove risorse informazioni preziose e ingaggianti sull'azienda, come i valori che la connotano e la natura delle procedure. Questo permette un rapido allineamento tra la risorsa e l'azienda.

Per questa ragione è auspicabile che l'onboarding diventi un processo **strutturato** e implementato in modo **sistematico** all'interno dell'azienda.



HUMAN CAPITAL

Aegis Srl

Sede Legale via Settala 10, 20124 Milano, Italia - P.IVA 03516140963

AUT. MIN. Prot. 26543 D.Lgs 276/03

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di "Aegis HCG s.r.l."

Privacy policy: https://www.aegishcgroup.com/privacy.asp?page_lang=it

Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001: 2015 approvato da Lloyd's Register
Quality Assurance per i servizi di assessment, selezione e ricerca di personale