

I 7 consigli per non farti scappare un buon candidato.

Quali motivi portano i candidati a rifiutare le tue offerte? Quali strategie puoi attuare per evitarlo?



1. “Grazie ma non mi interessa”.

Che cosa è cambiato negli ultimi anni?

"Grazie ma preferisco interrompere l'iter perché ho appena firmato con un'altra azienda".

Questa è la frase che **ogni HR spera di non dover sentire**, magari dopo mesi passati a formulare la miglior strategia di talent acquisition e dopo una lunga ed estenuante fase di recruiting per una posizione di rilevanza strategica per il futuro dell'azienda.

Purtroppo, gli inconvenienti fanno parte di ogni professione lavorativa, e nel mondo HR, uno dei settori dove la digital transformation ha trovato più terreno fertile, questo tipo di situazioni si verifica di continuo.

Infatti i paradigmi lavorativi sono mutati totalmente richiedendo un cambiamento di approccio non sempre semplice per le aziende.

Gli aspetti più ardui da allineare sono questi quattro:

- 1 Il digital recruiting:** ormai si è imposto come paradigma di ricerca professionale, aumentando in maniera esponenziale il numero di cv che si ricevono.
- 2 Uno scambio di ruoli:** la maggior parte dei candidati si presenta al colloquio pronto a sentire cosa l'azienda può offrirgli e non solo cosa lui può offrire all'azienda. Ci si trova sempre più spesso di fronte a quello che di fatto è un **colloquio del candidato all'azienda**. Le aziende sono "seller" e i candidati sono "buyer". I talenti intelligenti osservano molto di più di quello che potresti voler rivelare. E spesso il loro colloquio, esattamente come il tuo, è iniziato ben prima rispetto alla sede fisica in cui avviene l'incontro, tramite ricerche approfondite sul web o il racconto di esperienze da parte di amici e conoscenti.

3 **La candidate experience è diventata molto più di una teoria.** Oggi i candidati, soprattutto i giovanissimi, vorrebbero vivere un'**esperienza di selezione unica** che li gratifichi indipendentemente dall'esito e dagli step successivi. Un'esperienza che possano raccontare e condividere, in linea con le tendenze di questa nostra epoca del social sharing (ne parlavamo approfonditamente già [qui](#)). Le aziende che hanno iniziato ad avere queste piccole accortezze stanno già vedendo un ritorno dell'investimento in termini di **engagement dei candidati** (le idee sono molte: una sala colloqui con arredi particolari, l'invio di una foto del team in cui entrerebbero, un video messaggio del manager, un racconto diretto di un dipendente...).

4 **La strategia di talent acquisition:** la competizione tra aziende nella ricerca di talenti specializzati è sempre più serrata e per questo motivo sta avvenendo un graduale passaggio da **strategie di semplice recruiting a quelle più complesse di talent acquisition.**

Il recruiting ha l'obiettivo di trovare un candidato per ricoprire una posizione vacante. Una strategia di talent acquisition ha invece l'obiettivo di trovare i migliori dipendenti in circolazione, quelli che con il loro talento spostano le performance aziendali da sufficienti ad eccellenti. E che possono in futuro diventare leader e dirigenti.

E' qualcosa di completamente diverso, che richiede un processo più efficiente da parte di tutto il team HR. Non è un'attività volta semplicemente a gestire una temporanea necessità di personale, ma un processo che guarda avanti e pone le basi per esser in grado di gestire ricerche simili in futuro utilizzando una metodologia già testata.

La talent acquisition richiede una pianificazione a lungo termine, con budget dedicato e obiettivi misurabili.

In questo cambiamento di paradigma, la risposta "Grazie ma non mi interessa" è un piccolo fallimento che il reparto HR deve saper gestire come opportunità di crescita per tutto il team e come spunto per l'ottimizzazione del processo.

2. Le ragioni per cui i candidati dicono “No”

Non si può biasimare il candidato moderno, così “schizzinoso”: la digitalizzazione pone nel suo scacchiere più opportunità tra cui scegliere, oltre ad un insieme di pulsioni diverse e personali tipiche della società attuale (per esempio una maggiore facilità ad accettare un trasferimento) che incidono sulla scelta.

2.1 I dati

Vediamo quindi quali sono le ragioni che portano i candidati ad optare per un'azienda piuttosto che per un'altra.

Partiamo da alcuni dati:

- **il 74% dei candidati** lamenta il fatto di non ricevere **informazioni sui benefit** garantiti, oltre allo stipendio, durante i processi di selezione;
- **più del 40% dei candidati prende informazioni online sull'impresa prima di inviare la candidatura.** Annunci di lavoro e job description vengono revisionati dal candidato con attenzione, sia nella forma, sia nei dettagli della mansione e nell'originalità con cui vengono proposti. Quindi un effort sull'ottimizzazione di questi aspetti non è sprecato;
- **l'89% dei candidati si confronta con le sue connessioni social** riguardo all'azienda a cui inoltrerà la candidatura. Quindi la **buona reputazione dell'azienda come luogo dove lavorare** è importantissima.

2.2 L'esperienza degli Head Hunter di Reverse

Dalla nostra esperienza quotidiana a contatto con i candidati, grazie ai loro feedback e racconti, sappiamo che questi fattori hanno spostato diverse scelte:

- a) I dipendenti sembrano infelici.** Soprattutto i candidati appartenenti alle generazioni Y e Z pongono molta attenzione a questo dettaglio: il lavoro non viene più vissuto solo come un modo per portare a casa uno stipendio, ma un vero e proprio spazio del vissuto personale.
- b) Un turnover troppo alto:** troppi licenziamenti o dimissioni concentrati in un periodo di tempo ravvicinato fanno giungere i candidati alla facile conclusione che ci siano dei motivi di malessere interno.
- c) La posizione è aperta da molto tempo.** Questo dettaglio porta i candidati a chiedersi perché nessuno abbia accettato questa mansione fino ad ora.
- d) L'insistenza dell'HR nel cercare una risposta affermativa:** questo induce molti candidati a pensare ad una "disperazione" da parte dell'azienda dovuta ad un problema nascosto che non viene loro appositamente rivelato.
- e) Si propone un progetto di crescita vago, senza un piano serio e dettagliato.** Soprattutto quando si è davanti ad un talento junior, più si è in grado di dettagliare un piano di crescita e più si cattura la sua attenzione. I candidati maggiormente richiesti confrontano con razionalità le diverse opportunità soprattutto in base alla concretezza del piano di crescita.

f) La mission, la vision e gli obiettivi dell'azienda sono amorfi o vaghi.

I candidati migliori sanno bene che le aziende che non sanno dove stanno andando finiscono per non andare da nessuna parte.

g) Nessuno sembra fare una pausa pranzo: questo semplice dettaglio è identificato come un doppio difetto, in quanto porta il candidato a pensare che tutti siano oberati di lavoro e che non ci sia unione tra colleghi, al punto da non mangiare insieme.

h) Chiedere troppi dettagli sulla vita privata del candidato: questo è un clamoroso autogol, soprattutto in campo femminile, perchè fa percepire l'azienda come non sensibile alle politiche di diversità e parità di genere.

i) I corridoi e le sale relax e ricevimento, i bagni e in generale i luoghi comuni appaiono sporchi o poco curati: i candidati oggi danno molta importanza all'apparenza complessiva dell'azienda.

l) Nessun accenno alle politiche di lavoro flessibile o progetti per implementare lo smartworking. La modalità di lavoro soltanto desking-oriented è ormai desueta, ed è risaputo che lavorare per progetti e per obiettivi invece che per orario è assai più proficuo in termini di produttività.

m) Nel colloquio vengono poste solo domande "standard". I candidati tendono a pensare che chi conduce l'intervista non sia preparato a dovere.

3. I 7 consigli per non farti scappare un buon candidato

Alla luce di tutto ciò ecco quindi alcuni **consigli pratici** che sappiamo che portano buoni frutti grazie alle tante **esperienze che viviamo ogni giorno** con aziende di ogni categoria, grandezza e settore:

1. Giocati bene la variabile tempo.

Più sei lento nelle decisioni più perdi opportunità. A volte non ci si decide perché il candidato copre solo il 95% delle hard skill oppure perché si aspetta sempre di trovarne uno meno costoso. O ancora si punta su candidati che non ci si può permettere in termini di attrattività sperando di farli innamorare. **Temporeggiare aspettando la perfezione può farti perdere i migliori**, che ti vengono soffiati da altre aziende più decise. **Questo non significa ovviamente accontentarsi**, ma saper capire quando continuare ad insistere è controproducente.

2. Dai un feedback a tutti i candidati.

Un'azienda decisa e con un buon timing di risposta infonde molta sicurezza. Viene percepito in modo estremamente negativo il non ricevere alcun tipo di feedback. Inoltre se vuoi fare quel qualcosa in più, **oltre alla notifica del rifiuto puoi dare al candidato una motivazione**: in questo modo lui non si sentirà soltanto rifiutato ma aiutato da te per le sue ricerche future, consentendoti di **tenere aperta la relazione** con lui qualora fosse in linea con altre posizioni che aprirai in futuro.

3. Dimostra al candidato che per te rappresenta un investimento importante.

Spesso si fa l'errore di voler testare la "vera" motivazione dei candidati facendo **offerte al ribasso**. Questo modo di comportarsi è **un vero e proprio suicidio** poichè non solo il candidato si sentirà svilito e non accetterà l'offerta nemmeno se l'azienda tornerà sui suoi passi offrendogli di più, ma soprattutto **nuocerà all'immagine dell'azienda** che verrà reputata poco seria.

4. Non sottovalutare la motivazione rispetto alle hard skill.

Mentre le conoscenze possono essere incrementate e affinate con il tempo, la motivazione a voler lavorare per te è un valore che rende sul lungo periodo, evitandoti di assumere "mercenari" che alla prima occasione **se ne andranno, comportando per te dei nuovi costi**.

5. Proponi progetti concreti a breve termine.

Salvo casi eccezionali, la favola che qualcuno accetti di cambiare lavoro per ricevere lo stesso compenso che ha ora, è appunto una favola. Se non hai margine di trattativa sulla **RAL prova ad andare incontro al candidato con progetti di formazione, benefit, piani di crescita ecc.**

6. Non inoltrare proposte economiche il giorno stesso del colloquio.

Non esagerare con l'efficienza: **apparire "disperato"** può indurre il candidato a pensare "dov'è la fregatura?".

7. Sii aperto a persone che provengono da un settore differente.

Facciamo cadere con questo punto anche **l'ultima delle certezze del mondo del lavoro targato '900**: anche chi viene da contesti differenti può avere le capacità di analisi, comunicazione, velocità di apprendimento, creatività ecc. che ti servono, e **la sua esperienza in altri settori può rivelarsi un valore aggiunto** che porta una scossa all'intero comparto in cui verrà inserito.

4. Conclusioni e un consiglio di lettura

Appurato come alcuni meccanismi del processo di ricerca e selezione siano in completa trasformazione e di come un cambiamento epocale attraversi il ruolo del candidato nel processo di selezione (che diventa un “buyer”, come visto sopra), non rimane che **fare attenzione ai dettagli** per ottimizzare questo processo sempre più complesso.

Il primo cambiamento per non farti scappare un talento sta quindi nell'attenzione puntigliosa ad aspetti che spesso in passato venivano ignorati e che possono essere ottimizzati **senza extra budget o maggiore effort ma solo grazie ad una diversa forma mentis.**

La sfide oggi sono due: assumere i talenti e trattenerli una volta assunti. Ecco quindi che ottimizzare il proprio Employer Branding diventa un'arma imprescindibile per vincere nel mercato del lavoro odierno:



Employer branding
Come la User Experience ti aiuta a riprogettare le strategie per vincere nel mercato del lavoro.

[Leggi l'e-book](#)

Buona lettura!
Il team di Reverse

[Cerchi talenti in poco tempo? Affidaci una selezione!](#)

REVERSE

human
resources
science



www.reverse.hr

Milano - Bologna - Parigi - Berlino - Barcellona