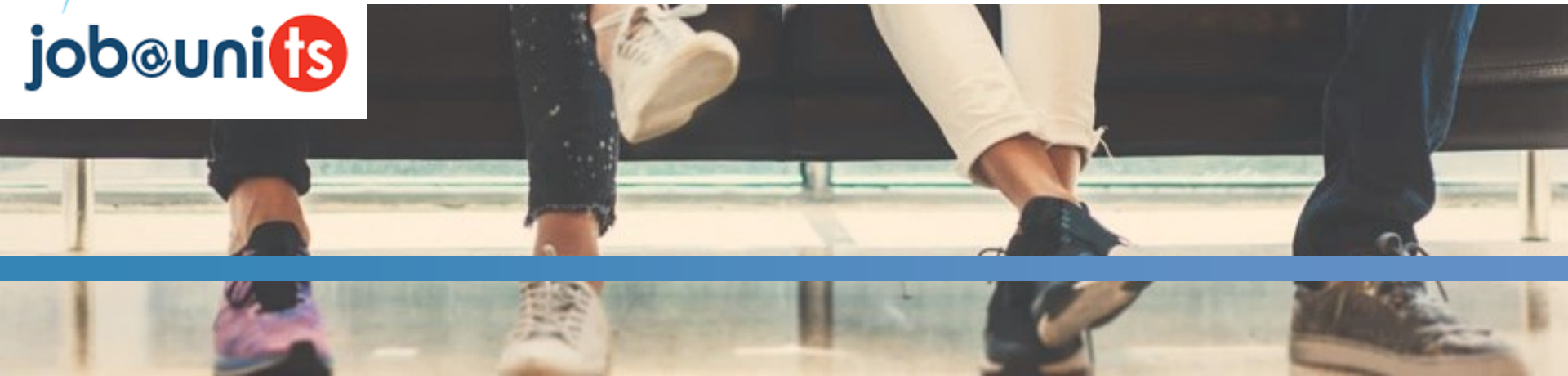




Social Recruiting



HAVING ALL THE
TALENT IN THE WORLD IS HUMANLY POSSIBLE



powerGroup



Lorenzo Buscarino

Candidate Manager presso ManpowerGroup Italia
Piacenza, Emilia Romagna, Italia · [Informazioni di contatto](#)



ManpowerGroup Italia



Università degli Studi di
Milano-Bicocca



Michele Kovacic · 1°

Hr Recruiter | Hr Administrative | Candidate Manager Support
presso ManpowerGroup

Parla di #lavoro, #recruiting e #risorseumane



 ManpowerGroup



Università degli Studi di
Trieste

ManpowerGroup Worldwide Overview

70 Anni d'esperienza nelle Global Workforce Solutions



Fatturato
\$21 billion



88%
del fatturato generato fuori dagli U.S.A.



80 Nazioni



28,000
dipendenti



2,500
Uffici

- Ogni giorno impiega **600,000+** persone
- Connette **milioni** di persone con le aziende, ogni giorno



Most Trusted Brand nel settore



Strong and Connected Brands



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
Manpower®

ManpowerGroup Italy Overview

Oltre 20 anni d'esperienza in Italia

Dal 1994 Ricerca e Selezione

Dal 1997 Lavoro Temporaneo



20 Regioni



1.800 dipendenti



230 Filiali

- Ogni anno oltre **110.000** persone lavorano con ManpowerGroup
- **15.000** clienti

 Most Trusted Brand nel settore



 Strong and Connected Brands



ManpowerGroup



Manpower



Experis
ManpowerGroup



Talent
Solutions





Evolutione del recruitment



Evolutione del Job Seeker



**Come è cambiata l'attività
dei job seeker
e dei recruiter
nell'era digitale?**



viaggio nel tempo

Le 4 epoche che hanno
segnato il mondo del
Recruiting

1 Era della VOCE - PASSAPAROLA

Raccolta segnalazioni

Autocandidature

Importanza delle relazioni umane

Networking personale

Territorialità limitata

Opportunità limitate



2 Era della CARTA

CV cartacei

Annunci su quotidiani e riviste

Bacheche

Lieve sconfinamento territoriale



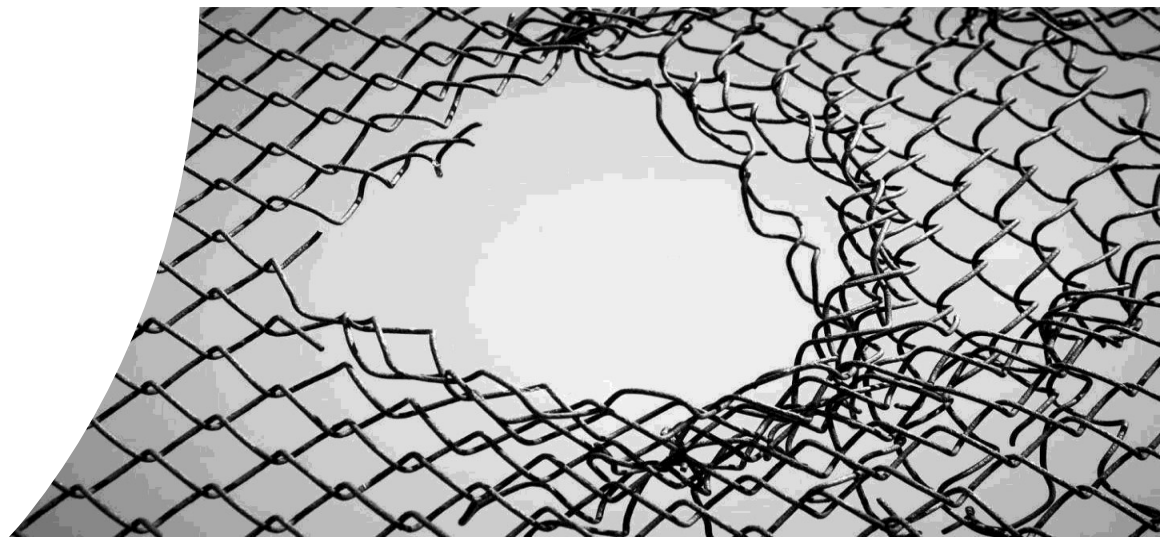
http://www.

3 Era del WEB

...vera rivoluzione



Rottura totale dei confini territoriali
Possibilità di candidarsi fuori regione o all'estero
Max velocità di candidatura e costo zero





Diffusione dei Job Site

Nascita servizi di Crawling Indexing Ranking

Nascita strumenti ATS

Importanza attività di SEO

Mondo molto «artificiale»

Mancanza di relazioni umane

...Post and Pray...



4 Era dei SOCIAL NETWORK

... nuova RIVOLUZIONE!



cosa NON sono

Non sono enormi Database o contenitori di CV
Non sono elementi statici



cosa sono

Simili ad “organismi viventi” e in evoluzione

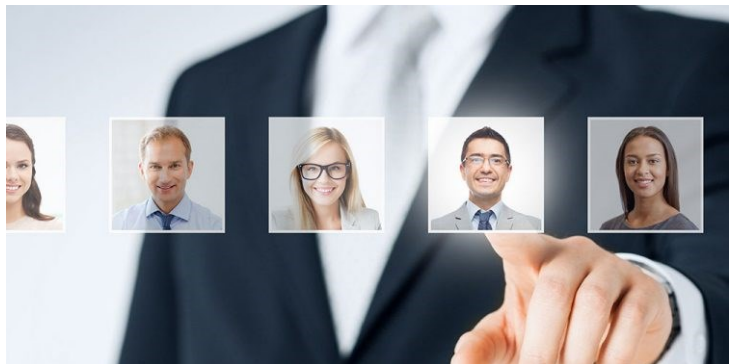
Importanza presenza attiva e costante

Importanza delle relazioni umane

Importanza networking

Endorsement e segnalazioni





Possibilità di contatto diretto tra candidati ed HR Manager

Approccio ATTIVO alla ricerca di personale

Tempi velocissimi

Verifica RECENSIONI e pareri dei dipendenti

Verifica COERENZA tra ciò che viene dichiarato e la realtà

Possibilità di esprimere la propria Value Proposition

Diffusione dei concetti di:

Personal Branding

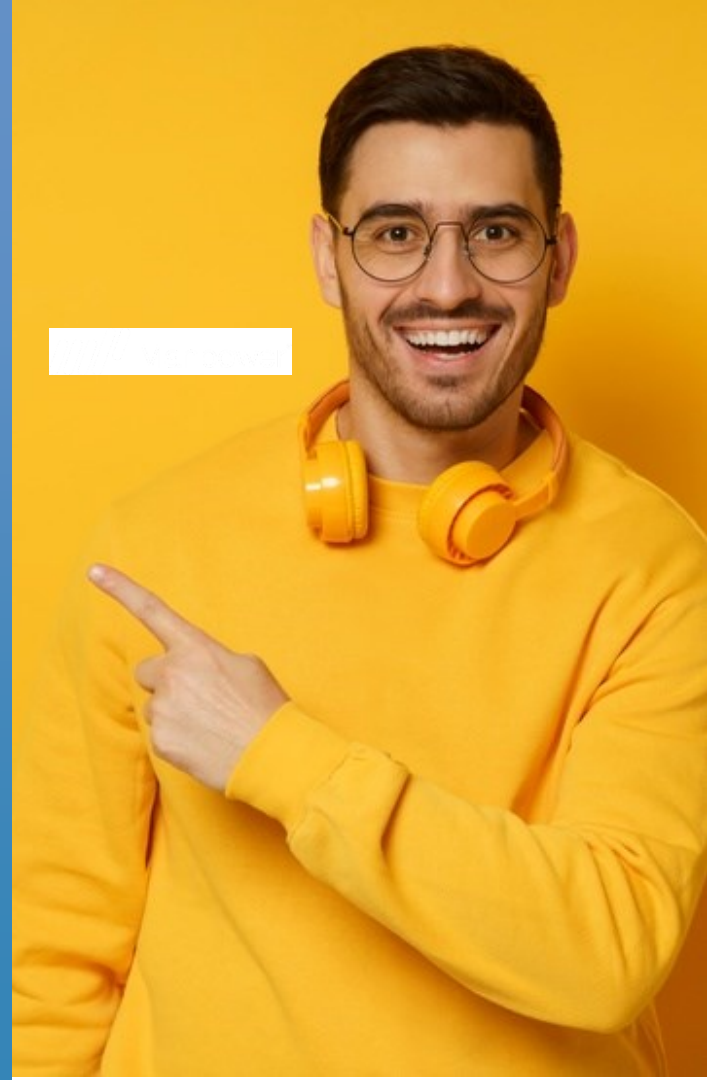
Web Reputation



Attention:

Il 91% dei Recruiter utilizza i Social Network nelle fasi di screening e valutazione dei candidati:

- . 47% subito dopo aver ricevuto la candidatura**
- . 27% dopo i primi contatti**
- . 15% dopo i primi colloqui**
- . 4% prima di fare una proposta di assunzione**





Il 61% degli HR Manager ha scartato candidature dopo aver visto i profili social, prevalentemente per:

- . Commenti inappropriati**
- . Foto inappropriate**
- . Stile di vita “eccessivo”**
- . Commenti sui precedenti luoghi di lavoro / datori di lavoro / colleghi**
- . Commenti discriminatori**
- . Qualifiche false o esperienze inventate**
- . Condivisione di Informazioni aziendali riservate**



Il 68% degli HR Manager ha deciso di ASSUMERE candidati dopo aver visto i profili social, prevalentemente per:

- . Buona impressione circa la personalità del candidato a 360°**
- . Endorsement da parte di colleghi**
- . Creatività**
- . Buone doti comunicative e leadership**
- . Premi e riconoscimenti**



<https://www.youtube.com/watch?v=-IC5iYTGMio>

Social Network tra mito, leggenda e realtà



<https://www.youtube.com/watch?v=YIPS1v0AD5o>

Il podio dei Social Network





<https://www.youtube.com/watch?v=eBOBIfGIL98>

LinkedIn

Costruisci il tuo profilo LinkedIn

Il tuo profilo è la prima cosa che verrà vista dai membri che vogliono scoprire chi ha inviato loro un messaggio InMail o chi ha pubblicato un'offerta di lavoro, quindi deve essere convincente e dire qualcosa di più su di te e sulla tua azienda. Come recruiter, è importante avere un profilo capace di avviare una conversazione. Le persone che visitano il tuo profilo devono pensare "interessante, dimmi di più!".

Usa una foto che ti ritrae in atteggiamento professionale.

Personalizza il tuo URL per i biglietti da visita e la firma digitale.



The image shows a LinkedIn profile card for Jane Jones. On the left is a professional headshot of a woman with curly hair. To the right of the photo, the name 'Jane Jones' is displayed in a large, bold font. Below the name is the title 'Talent Sourcer in cerca delle menti più brillanti in EMEA' and the location 'Irlanda | Internet'. Further down, it shows 'Attuale: LinkedIn' and 'Precedente: Acme'. At the bottom right of the profile card, it says '500+ collegamenti'. Below the profile card, there is a grey bar with the URL 'uk.linkedin.com/in/janejones' and a button labeled 'Informazioni'. At the very bottom, there is a black bar with the word 'Percorso' in white text.

Usa il tuo vero nome.

Spiega in modo creativo quello che fai.

500+
collegamenti

Informazioni

Aggiungi fino a 3 siti Web.



LinkedIn

Utilizza foto professionale (cura anche lo sfondo!)

Tagline attraente

Summary per esprimere il valore aggiunto che puoi dare e I tuoi obiettivi professionali

Esperienze: attuali e precedenti

Aggiungi contenuti multimediali

Studi – lingue – PC

Endorsement!

Keywords

Aggiornamento frequente

Gruppi di settore

il colloquio di Selezione

Per l'azienda è uno strumento tecnico per raccogliere informazioni utili per la valutazione di un candidato rispetto ad una posizione

Per il candidato è un'occasione per dimostrare di essere in linea con la posizione, ma anche per verificare che essa sia allineata ai propri valori e obiettivi professionali



Consigli per un colloquio efficace

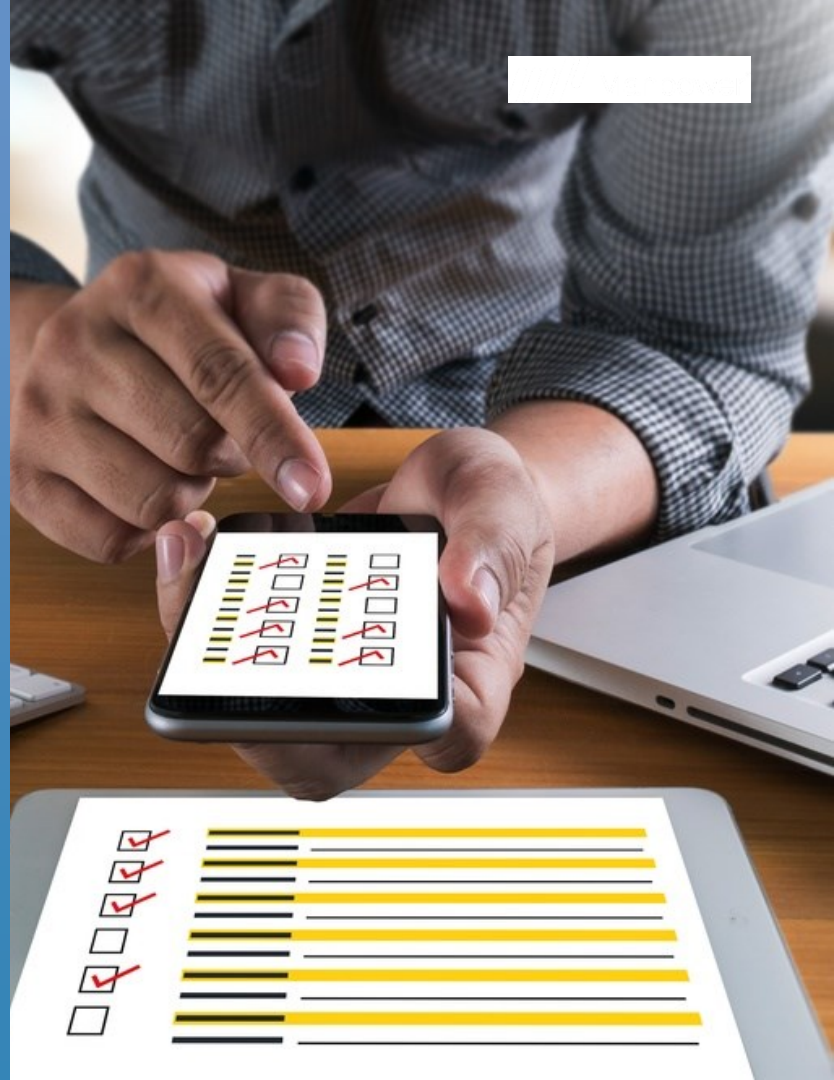
Rileggi il tuo profilo

preparati a rispondere alle domande
possibili

Pensa positivo e ricorda le motivazioni che ti
hanno spinto a candidarti

Scrivi ciò che ti qualifica, i successi conseguiti

Fai un po' di pratica!





Prima del colloquio

Cerca informazioni
sull'azienda/settore/concorrenti

Cerca informazioni sul tuo selezionatore

Verifica la tua Web Reputation

Rileggi l'annuncio e la Job Description



la prima impressione conta!

Arriva puntuale

Cerca di fare bella impressione anche in reception

Saluta cordialmente gli interlocutori...sorridi!

Rallenta il ritmo e Registra il tono

Il colloquio è a «due vie!»

Durante il colloquio..

Fai attenzione alle domande dell'azienda

Non cercare di sembrare Superman..non inventare!

Dimostra sempre voglia di migliorarti

Evita gaffe e autogo!



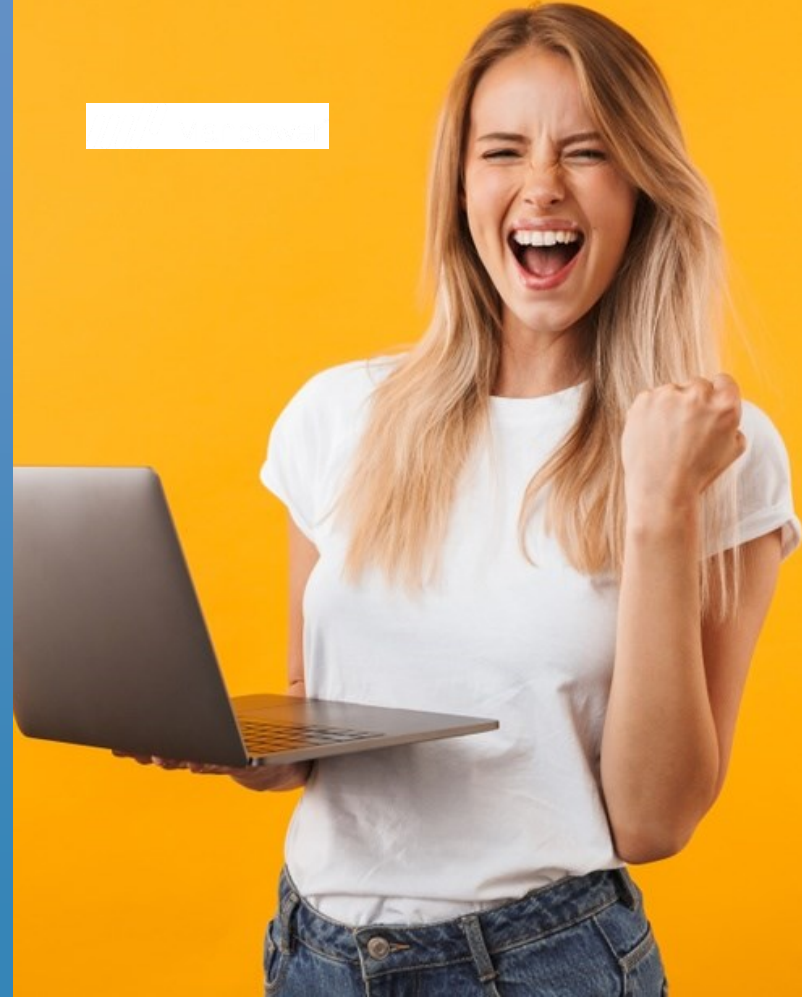
Domande domande domande!

Fai le domande «giuste» in linea con la Job

Collega le domande a ciò che avete condiviso

Fai domande circa le aspettative dell'azienda

Se si tratta del primo colloquio...non chiedere di retribuzione e contratto





finito il colloquio...che fare?

chiedi info in merito al successivo step

Saluta cordialmente l'interlocutore

arrivato a casa...

Ripercorri il colloquio e pensa ad eventuali altre domande da fare al 2 step

Manda una mail per ringraziare per il tempo dedicato e per confermare l'interesse per la posizione

Uno sguardo al futuro ...il video CV!





VIDEO CV STANDARD

<https://www.youtube.com/watch?v=MFvHK68SO7k>

https://www.youtube.com/watch?v=wsSFkyRil_g

VIDEO CV CREATIVO

<https://www.youtube.com/watch?v=kS4pi76qEZw>

VIDEO CV INGLESE

https://www.youtube.com/watch?v=Mo_vRjtkgSI



Contattaci!



Filiale di Trieste

Corso Cavour 7

trieste.cavour@manpower.it

michele.kovacic@manpower.it

040 368122



GRAZIE

