



GESTIONE RISORSE UMANE

Con Join In Indesit Company attiva il recruiting on-line, un percorso verso l'eccellenza

Il Portale tematico ha l'obiettivo di attrarre nuovi talenti dal profilo etico il più vicino possibile alla mission e ai valori aziendali, e migliorare la gestione del capitale umano. Eccellere ha intervistato Giuliano Calza, responsabile dello sviluppo organizzativo di Indesit Company.

di Elisa Scarcella



Giuliano Calza
Responsabile Sviluppo
Organizzativo
Indesit Company

Indesit Company ha attivato Join In, il portale raggiungibile dal sito www.indesitcompany.com, che vuole essere non solo punto di incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma uno strumento in grado di individuare tra i giovani neolaureati, potenziali candidati dal profilo etico vicino alla mission ed ai valori aziendali.

Join In sembra porsi come un ulteriore passo nella crescita di Indesit Company che, con i principali brand Indesit, Hotpoint-Ariston e Scholtès, secondo i risultati consolidati del primo semestre 2008, registra un fatturato pari a 1.525 milioni di euro ed una crescita della redditività del 52% a cambi costanti. Nuovi riconoscimenti sono giunti inoltre al Gruppo, per la lavabiancheria Moon, disegnata da Giugiaro, che ha conquistato il titolo di Prodotto dell'Anno nel Regno Unito (ERT Industry Awards) e da Summit-Neopolis il primo premio Intellectual Capital Value, per la particolare attenzione alla promozione e alla valorizzazione del capitale intellettuale.

Un'attenzione che sembra essere in linea anche con gli obiettivi del sistema Join In, di cui Eccellere parla con Giuliano Calza, responsabile dello sviluppo organizzativo di Indesit Company.

Può spiegarci quali sono i vantaggi offerti dal recruiting on-line, rispetto ad una scelta più tradizionale, ed in particolare da Join In?

Sicuramente l'immediatezza di fruibilità oltre che la facilità d'uso di Join In, che permette al candidato di essere guidato nell'inserimento del curriculum. uno strumento di nuova generazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro proprio per l'attenzione ai valori etici. Attraverso la porta virtuale si verifica un flusso di interscambio tra azienda e giovani laureati o professionals in cerca di occupazione o anche persone interessate in generale ad avvicinarsi al nostro mondo.

Join In si posiziona all'interno del piano di comunicazione integrata e rappresenta il principale strumento on line di Employer Branding di Indesit Company; permettendo al canale delle HR di migliorare la comunicazione on line attraverso la conoscenza dei possibili percorsi professionali, con minori costi di head hunting e di ricerca del personale, oltre che con l'ottimizzazione dei tempi e della gestione delle

informazioni che provengono dai curricula. Ai giovani talenti Join In offre l'opportunità di entrare subito in contatto con l'azienda utilizzando un linguaggio già condiviso dai dipendenti e che riflette passione, spirito d'iniziativa e creatività in tutto ciò che fanno. 'Parlare' con l'azienda diventa semplice e anticipa i contenuti dei successivi eventuali colloqui di selezione.

Come si è sviluppato ed è strutturato il sistema?

Per la realizzazione della piattaforma, abbiamo cooperato insieme ad aziende specialiste del settore quali Dnsee, Adrialab e Cesop Comunicazione. Dopo uno sviluppo del modulo di recruiting on-line durato otto mesi, il progetto ha preso il via coinvolgendo tutti gli strumenti di comunicazione on-line di Indesit Company e nel 2009 ne prevediamo il completamento. Join In si presenta come un gioco telematico in grado di scoprire i ruoli professionali e le posizioni aperte sempre aggiornate. Attraverso un percorso guidato, il candidato s'interfaccia con un layout intuitivo col quale può assegnarsi delle caratteristiche etiche – secondo un sistema di scelta multipla – individuate sulla base dei valori dell'azienda. Il profilo che ne emerge viene quindi memorizzato e rimane agganciato al curriculum e alla scheda anagrafica dei dati. In Join in è possibile trovare anche i percorsi di selezione e di formazione predisposti dal team di HR insieme con le opportunità di stage, nonché un panorama completo e dettagliato delle aree aziendali, per valutare l'attinenza tra il piano di studi dell'utente e le posizioni che maggiormente lo interessano.

Quali sono le altre azioni, attuate dal Gruppo, mirate ad avvicinare la domanda all'offerta di lavoro?

Indesit recluta giovani in vari altri modi, ne sono un esempio le convenzioni universitarie che nascono dall'esigenza di entrare nel mondo accademico, consentendo all'azienda di entrare a far parte dell'iter formativo di questi giovani. Di recente, inoltre, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro, Indesit ha inserito 45 neolaureati per un periodo innovativo di stage, aderendo al progetto Formazione & Innovazione per l'Occupazione 'Fixo' promosso dal Ministero del Lavoro. Tutti i ragazzi selezionati sono stati inseriti nelle diverse aree aziendali e in tutte le sedi, in Italia e all'estero.

Indesit Company sembra porre grande attenzione al capitale umano, a cui ha pure dedicato uno speciale Report...

Indesit ritiene il capitale umano un patrimonio prezioso e strategico per crescere a livello competitivo in tutto il mondo, e mostra attenzione sempre crescente ai suoi dipendenti e alle loro singole professionalità, direttamente coinvolte in un processo di creazione di valore sia interno che esterno. Il capitale intellettuale è esaltato nel suo ruolo da politiche volte alla valorizzazione delle diversità culturali, job rotation anche a livello internazionale, l'inserimento di giovani talenti in ruoli sfidanti, formazione off e on the job. Tutto questo nell'ambito di politiche meritocratiche, di sviluppo dello spirito di appartenenza e di condivisione dei valori aziendali. Indesit ha elaborato l'HR Report, un documento pensato sia per i potenziali candidati sia per i neo assunti, il Report racchiude in sole 30 pagine i principali dati societari dell'azienda, gli aspetti salienti di corporate social responsibility, le dinamiche della comunicazione interna che coinvolge i dipendenti attraverso una stretta condivisione di informazioni e progetti, un calendario dei job meeting cui Indesit è stata e sarà presente nel corso dell'anno e la descrizione del nuovo sito di recruiting. Per la prima edizione sono state realizzate circa 12.000 copie, con l'obiettivo di aumentarne la diffusione nel 2009 per permettere sempre a più persone di affacciarsi sul mondo Indesit.

Il sistema Join In permette al candidato di "assegnarsi caratteristiche etiche individuate sulla base dei valori di Indesit". Può esporli?

Essere innovativi, rispettosi, ossia socialmente responsabili nei confronti delle problematiche ambientali e sociali in senso ampio, genuini e trasparenti nei rapporti umani e ambiziosi negli obiettivi non solo individuali, ma anche comuni. Sono questi i valori aziendali, identificabili nel modo di essere, nei comportamenti e nell'impostazione dei rapporti di business e che Indesit ricerca nel candidato ideale. E' certamente di fondamentale importanza per l'azienda poter contare su persone che guardano verso un unico obiettivo: migliorare costantemente in ogni attività. Indesit stimola a essere proattivi nell'ambito delle proprie attività, a puntare all'eccellenza, a non accontentarsi mai dei risultati raggiunti oltre che ad individuare soluzioni alternative ai problemi quotidiani e a portarle avanti con determinazione. Tutto ciò si sviluppa e si realizza a livello di team, e non solo individuale: la cooperazione e la condivisione (di problemi, attività, progetti, a livello intrafunzionale, interfunzionale ed internazionale) sono le condizioni necessarie al raggiungimento del risultato.

Il sistema Join In è rivolto a New graduates e professionals: come si articola il processo di selezione della due categorie?

Coinvolgiamo i neo laureati in un assessment center che verifica la loro corrispondenza ai nostri valori aziendali, al termine del quale restituiamo un feedback rispetto i loro punti di forza/aree di miglioramento. Se il profilo del candidato risulta idoneo, passiamo successivamente a interviste individuali con managers di linea su competenze di tipo più tecnico. La selezione per i candidati esperienziati dal punto di vista professionale prevede colloqui individuali con il responsabile risorse umane di riferimento, con il responsabile della funzione di inserimento e con il direttore di funzione per le ricerche più importanti.

Infine, come giudica in Italia la attuale gestione, da parte della grandi imprese, del capitale umano? Inoltre, ritiene sufficientemente sviluppato il contatto tra università e imprese?

Sono stati fatti dei passi in avanti ma ancora c'è molta strada da fare in questa direzione. Le aziende

italiane si stanno infatti lentamente ma inesorabilmente muovendo nella direzione del riconoscimento dell'importanza del capitale umano e degli asset intangibili per la sfida della competitività. La distanza tra università e imprese è ancora grande ma si sta progressivamente riducendo, grazie soprattutto al fiorire di iniziative volte ad avvicinare la spinta innovativa del mondo imprenditoriale al ricco patrimonio di conoscenze del mondo accademico.

15-10-2008

LINK ALL'ARTICOLO:

[www.eccellere.com/public/rubriche/gestionerisorseumane/Join in Indesit-45.asp](http://www.eccellere.com/public/rubriche/gestionerisorseumane/Join%20in%20Indesit-45.asp)

I testi rimangono proprietà intellettuale e artistica dei rispettivi autori. 2010 -



I contenuti di **Eccellere** sono concessi sotto la **Licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale 3.0 Unported**. Ulteriori informazioni sono disponibili alla pagina **Note legali** (www.eccellere.com/notelegali.htm).