



PEPSICO

“Talenti in tempo zero”

Jim Schnyder, PepsiCo

LinkedIn Talent Pipeline

Informazioni sull'autore

Jim Schnyder, da 11 anni recruiter presso PepsiCo, ha supervisionato l'adozione di Talent Pipeline nel team globale di talent acquisition dell'azienda.

Nel 2011 ha anche vinto il titolo di Grand Master Sourcer nella competizione indetta da SourceCon.

Cinque consigli per adottare con successo LinkedIn Talent Pipeline

Vedi a pagina 2 per i dettagli

1. Prepara l'upload
2. Prepara il team
3. Struttura il sistema (tag, fonti e flusso di lavoro)
4. Stabilisci le norme per assegnare nomi alle cartelle
5. Addestra e incoraggia il team in modo creativo

Talenti in tempo zero: dal sogno alla realtà

Immagina un mondo in cui puoi trovare i talenti che ti servono proprio quando ti servono, in cui puoi creare pool di talenti mirati per zone geografiche e funzioni, seguire la loro evoluzione professionale, coltivare relazioni, e attingere a questi pool man mano che si presenta l'opportunità di un'assunzione, facilmente e attraverso un team globale di talent acquisition. Credo che con LinkedIn Talent Pipeline ci arriveremo, e prima di quanto si possa pensare.

Anche in PepsiCo, dove abbiamo la fortuna di essere in contatto con molte persone attivamente in cerca di un lavoro, dobbiamo comunque setacciare l'intero pool di talenti per trovare i candidati giusti, senza tralasciare chi non sembra interessato. Un professionista di grande valore felicemente assunto non alzerà la testa da ciò che fa tutti i giorni, e non prenderà in considerazione un cambiamento fintanto che qualcuno non gli darà una pacca sulla spalla proponendogli un'opportunità migliore.

Lavorare con i candidati passivi è un po' come concludere una vendita: devi identificare i potenziali candidati, contattarli, coltivare relazioni professionali e gestire la tua pipeline nel tempo, convertendo i contatti in candidati e infine in assunzioni. Per gestire i potenziali candidati, Pepsi ha provato vari strumenti CRM, riscontrando sempre lo stesso limite: non appena immesse, le informazioni erano già obsolete. I contatti cambiavano settore, funzione o regione, a volte persino il nome, e i loro record restavano sempre uguali.

Il nostro team di sourcing usava gli strumenti CRM, ma gli altri colleghi non erano interessati o non potevano accedervi. Quindi restavano fedeli alle loro soluzioni ad hoc: un foglio elettronico sul computer, una pila di biglietti da visita nel cassetto, un pacco di CV nello schedario, una schiera di post-it sulla parete... Mille approcci diversi, tutti rudimentali. Così, al posto di un pool di talenti omogeneo e condiviso, c'erano tanti gruppi di potenziali candidati archiviati qua e là.

Sono davvero convinto che il lancio di LinkedIn Talent Pipeline stia per cambiare il nostro mondo. Ora abbiamo un sistema centralizzato dove possiamo creare pool di talenti ottenuti dalle ricerche su LinkedIn ma anche da altre fonti, come fogli elettronici e CV, con informazioni accessibili, ricercabili e modificabili a livello globale.

Abbiamo già notato che i membri del nostro team collaborano più volentieri, perché usiamo codici per indicare le fonti e assegniamo dei tag ai contatti in modo che tutti possano seguire più facilmente il lavoro degli altri. E questi nuovi strumenti fanno parte della piattaforma LinkedIn Recruiter che il team usava già. È una soluzione intuitiva, e quasi uno standard di settore.

Ma l'aspetto più importante, che rende Talent Pipeline davvero rivoluzionario, è che ogni record è sempre aggiornato. Le informazioni caricate vengono confrontate con quelle degli oltre 161 milioni di membri di LinkedIn e collegate ai profili giusti. Quando un potenziale candidato si trasferisce, possiamo seguire la sua evoluzione passo passo senza perderlo di vista. Possiamo anche sfruttare le informazioni derivanti dagli aggiornamenti dell'attività, le segnalazioni e i gruppi per far sì che le nostre comunicazioni siano sempre pertinenti e utili.

Spiego cosa intendo per "talenti in tempo zero". Mettiamo che periodicamente debba cercare contabili nell'area di Boulder,

Colorado. Posso fare una ricerca mirata su LinkedIn con Recruiter, e raccogliere separatamente altri potenziali candidati da fonti esterne che poi carico in Talent Pipeline. Molti saranno collegati automaticamente ai relativi profili su LinkedIn, in caso contrario verrà creato un record che risiede solo nel mio sistema.

Nel tempo posso tornare a questo pool, restare in contatto, e fra nove mesi, quando dovrò assumere un altro contabile in quest'area, saprò esattamente da dove cominciare. Posso filtrare il gruppo e inviare messaggi solo ad alcuni candidati, facendomi avanti per sapere se sono interessati o se conoscono qualcuno che potrebbe esserlo. Non si parte più da zero. Ed è un approccio che si può applicare a tutti quei pool di talenti con cui è difficile rimanere in contatto.

Fra qualche mese anche i più accaniti sostenitori di LinkedIn Recruiter si chiederanno come hanno potuto vivere senza questa nuova funzionalità. Se invece non hai mai usato LinkedIn Recruiter, direi che non c'è mai stato un momento migliore per lanciarsi.

Cinque consigli per adottare con successo LinkedIn Talent Pipeline

I recruiter di PepsiCo sono assolutamente entusiasti di Talent Pipeline. Ecco cinque dritte che ci hanno aiutati a preparare rapidamente la scena per consentire ai nostri recruiter di adottare e sfruttare facilmente il sistema.

1. Prepara l'upload

Talent Pipeline permette di caricare sulla piattaforma LinkedIn Recruiter contatti archiviati in fogli elettronici, cartelle e altri file, e se i dati sono ben organizzati il processo sarà più veloce. Crea delle cartelle sull'hard disk con i nomi di fonti specifiche e potenziali tag, poi inserisci queste informazioni per il futuro upload.

2. Prepara il team

I nostri recruiter ci hanno fatto spesso queste quattro domande. Che differenze ci sono rispetto a LinkedIn Recruiter? Perché ci serve questo prodotto se gestiamo tutti i candidati con il nostro ATS? Gestendo i candidati con questo sistema saremo conformi alle norme EEOC? E se qualcuno non è su LinkedIn? Un meeting preliminare permetterà di rispondere a queste domande prima di passare al training. Per aiutarti a formare il team, LinkedIn fornisce anche documenti con le pratiche consigliate e le risposte alle domande frequenti.

3. Struttura il sistema (tag, fonti e flusso di lavoro)

- Prepara una mappa dell'utilizzo di Talent Pipeline, con nomi delle fonti, tag e flussi di lavoro, e distribuiscila ai membri del team per creare consenso.
- Riunisci una piccola squadra di utenti esperti che possono aiutarti a stilare l'elenco di fonti e tag.
- Evita procedure troppo complesse. Inizialmente il nostro flusso di lavoro prevedeva più di 30 passaggi, un'esagerazione: alla fine abbiamo adottato il flusso standard di LinkedIn.
- Ottieni la collaborazione del team per quanto riguarda fonti, flusso di lavoro e tag con largo anticipo rispetto al giorno del lancio ufficiale. Semplificherà le cose nella fase di raccolta e preparazione.

4. Stabilisci le norme per assegnare nomi alle cartelle

Molte cose sono incentrate sulle cartelle dei progetti e le campagne, perciò avere una procedura ben definita per assegnare i nomi alle cartelle ti aiuterà a restare organizzato. Noi facciamo così: CognomeRecruiter_Funzione_ScopoCartella. Quando sposti i potenziali candidati usando gli aggiornamenti di massa in Talent Pipeline, a volte devi selezionare il nome di una cartella. È essenziale poterlo scegliere da un elenco a discesa. Se al momento utilizzi LinkedIn Recruiter, quando passerai a Talent Pipeline ritroverai tutte le tue cartelle. Cogli questa occasione per rinominare le cartelle secondo necessità e organizzare tutto prima del lancio.

5. Addestra e incoraggia il team in modi creativi

1. Prepara una guida introduttiva passo passo, spiegando ad esempio come aggiungere un potenziale candidato, fonti, tag e note, e come passare alla «fase di contatto» del flusso di lavoro. Organizza delle esercitazioni per caricare i fogli elettronici e associare i contatti ai profili LinkedIn.
2. Fai qualcosa di divertente per incoraggiare l'adozione del sistema. Qualche esempio? Una caccia al tesoro con Talent Pipeline, un programma di certificazione pubblicizzato in grande stile, una gara di sourcing con il nuovo strumento, un concorso basato sui report di utilizzo del sistema.
3. Ricorda che non si finisce mai di imparare. Chiedi al funzionario commerciale LinkedIn di tenere un webinar di formazione iniziale, registralo e usalo per i nuovi utenti. Quando scopri una nuova procedura, usa uno strumento come SnagIt per catturare lo schermo mentre la esegui, condividi il video e salvalo in un archivio centrale per usarlo durante i training.

E non dimenticare di leggere la newsletter o i blog di LinkedIn per nuove idee su come utilizzare questo strumento.

Per altre best practice sulla creazione di pool di talenti, visita it.talent.linkedin.com

Oppure, per attivare Talent Pipeline oggi stesso, contatta il tuo account manager LinkedIn.