



# Social Recruiting

## CHECKLIST

Il punto di partenza di ogni **Strategia di Social Recruiting** di successo è identificare l'**obiettivo** della strategia. Segui questi 3 passi per chiarire le idee e poi tuffati nella checklist!



### JOB REQUIREMENTS

- 1 Definisci i requisiti della tua Selezione e il profilo che cerchi, specificando hard e soft skills



### CANDIDATE PERSONA

- 2 Crea la *candidate persona*: il prototipo del candidato ideale, distinguendo i suoi comportamenti ideali, attitudini e motivazioni



### CANDIDATE JOURNEY

- 3 Mappa il *candidate journey* e identifica in esso i touchpoint con il candidato e le leve a tua disposizione

Ora puoi iniziare a spuntare le voci della **checklist** e verificare se la tua strategia per **attrarre**, **ingaggiare** e **selezionare** i migliori talenti nel mercato è pronta per essere messa in campo!

## STEP A.

### Brand Reputation

- Sai cosa pensano le persone della tua azienda sulle principali piattaforme dedicate alle recensioni (es: Glassdoor, Trustpilot, Indeed, ...)?
- Sai come chiedere ed ottenere una recensione per la tua azienda?
- Hai una policy dedicata alle recensioni online?

## STEP C.

### Ricerca

- Il team di recruiter della tua azienda sa creare un profilo LinkedIn efficace e ottimizzato per la ricerca di candidati?
- Sai scrivere una Job Description efficace usando le keyword più ricercate dai candidati per la posizione in ricerca e fornendo una buona descrizione dell'azienda?
- Sai pubblicare un'offerta di lavoro sui diversi social usando linguaggi che si adattano al canale?

## STEP E.

### Analisi

- Sai come tracciare i risultati sui social per monitorare l'andamento della tua strategia?
- Sai definire i KPI delle diverse fasi del processo di Social Recruitment?
- Sai come ottimizzare la strategia premiando le attività con il maggior ROI?

## STEP B.

### Job Awareness

- I tuoi potenziali candidati possono trovare informazioni sulle posizioni aperte della tua azienda sui principali social (LinkedIn, Facebook, Instagram, Tik Tok, Twitter, ...)?
- Usi le funzioni specifiche dei social dedicate alla promozione delle offerte di lavoro (es: LinkedIn Job Slots)?
- Conosci quali gruppi social sfruttare per promuovere le tue posizioni aperte?

## STEP D.

### Employer Branding

- Hai definito una policy con delle linee guida per gestire l'interazione con i candidati sui social?
- Stai promuovendo la cultura aziendale della tua organizzazione attraverso i canali social?
- Stai creando opportunità di contatto con i potenziali candidati nei luoghi social dove trascorrono il loro tempo?
- Stai mantenendo "caldo" il tuo pool di potenziali candidati con aggiornamenti periodici?

Se hai messo tutti i *flag* sulle *best practice* indicate nella checklist, la tua Strategia di Social Recruiting è pronta per essere messa alla prova! Oltre a quelle che abbiamo riportato sopra, ci sono molte altre attività che puoi inserire nel tuo piano di lavoro per renderlo più efficace e adatto al tuo contesto, alla tua organizzazione o al tuo settore di appartenenza. Scatenala fantasia e libera l'immaginazione!

## Tutto quello che PEOPLE può fare per te

Siamo una società di **consulenza strategica** in ambito **HR**. Scopri come possiamo aiutare il tuo team visitando il sito [peoplehr.it](https://peoplehr.it)



Le nostre specializzazioni:

- **Ricerca e Selezione** di Manager e Top Manager
- **Consulenza HR**
- **Formazione** per le Risorse Umane