

Shipping Italy

Il quotidiano online del trasporto marittimo

Come è cambiata la selezione di personale nel settore trasporti e logistica nell'era Covid-19

Nicola Capuzzo · Tuesday, June 9th, 2020

*Contributo a cura di Davide Barlabà **

** managing consultant Transport & Freight Forwarding di Page Personnel Italia Spa*

L'imprevisto avvento del Covid-19 ha modificato le modalità di lavoro della maggior parte dei professionisti del panorama italiano. Anche il macrosettore “Trasporti, Logistica & Freight Forwarding” non è stato risparmiato da diversi cambiamenti.

Molti attori del mercato italiano hanno compreso ancor di più l'importanza, lo scopo e la primarietà del proprio lavoro nel panorama nazionale, trovando significato e gratificazione nei compiti che svolgono. A una ventata di aria nuova che ha permesso ai tanti operatori di sperimentare per la prima volta un utilizzo massivo dell'home-working (ma non sempre “smart”), si contrappongono i paventati timori di futuri licenziamenti conseguenti a una contrazione dei consumi a livello internazionale. L'introduzione del telelavoro ha rafforzato la tutela dei dipendenti e ha concesso l'opportunità a molte realtà di offrire la flessibilità richiesta dai lavoratori. Inoltre, all'interno di PageGroup da più di un anno abbiamo introdotto il lavoro flessibile che ha portato, tra i benefici, la riduzione del turnover, un netto miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e privata, e infine aumento delle performance.

Negli ultimi tre mesi, alcune funzioni aziendali hanno dovuto far fronte più di altre a un importante impatto che il virus ha dato alla propria operatività: per esempio, le figure commerciali hanno, da un lato, dato supporto all'operativo con quotazioni e preziosi consigli, dall'altro hanno sperimentato i meeting da remoto e hanno approfittato del momento per consolidare le proprie competenze.

Pensate a come la forza vendita possa sentirsi abbandonata e a quanto le comunicazioni con l'azienda possano essere random. La formazione diventa strumento per creare vicinanza. Proporre sessioni di training di negoziazione avanzata, vedere un team che sfruttava questo momento per tornare a essere una squadra è stato veramente molto appagante non solo per la rete vendita, ma anche per noi.

D'altro canto, i processi di selezione in molti casi non si sono interrotti, ma hanno subito anch'essi alcune modificazioni. Per la prima volta abbiamo assistito a numerosi iter nati e conclusi completamente da remoto, supportando al meglio le esigenze dei nostri clienti e le aspettative dei candidati che seguiamo. Tra le novità realizzate, abbiamo implementato un ulteriore strumento che consiste in una breve video-presentazione del candidato di 1 minuto, proposta al cliente al momento della presentazione della shortlist. Ciò permette a noi di valorizzare le soft skills di candidati e alle nostre aziende partner di non farsi sfuggire i migliori talenti sul mercato. L'iniziativa ha avuto riscontri positivi in maniera trasversale su diverse funzioni aziendali: dai Field Sales Terra/Mare/Aereo, agli Overland Forwarders e Warehouse Managers (questi ultimi spinti dalla forte crescita dell'e-commerce).

In questa fase cruciale, tutte le aziende che hanno chiari mission e valori si differenziano rispetto ai propri competitor. Avere chiara la strategia ci permette di supportare i nostri clienti nel lavoro customizzato di ricerca, valutazione e selezione dei migliori talenti sul mercato. Il nostro obiettivo è quello di aiutare l'azienda cliente a distinguersi dalle altre, dando un servizio di valore anche ai candidati, fornendo loro consigli, riscontri e feedback puntuali nel corso dell'iter di selezione.

ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER QUOTIDIANA GRATUITA DI SHIPPING ITALY

This entry was posted on Tuesday, June 9th, 2020 at 9:34 am and is filed under [Economia](#), [Porti](#), [Spedizioni](#)

You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. Both comments and pings are currently closed.