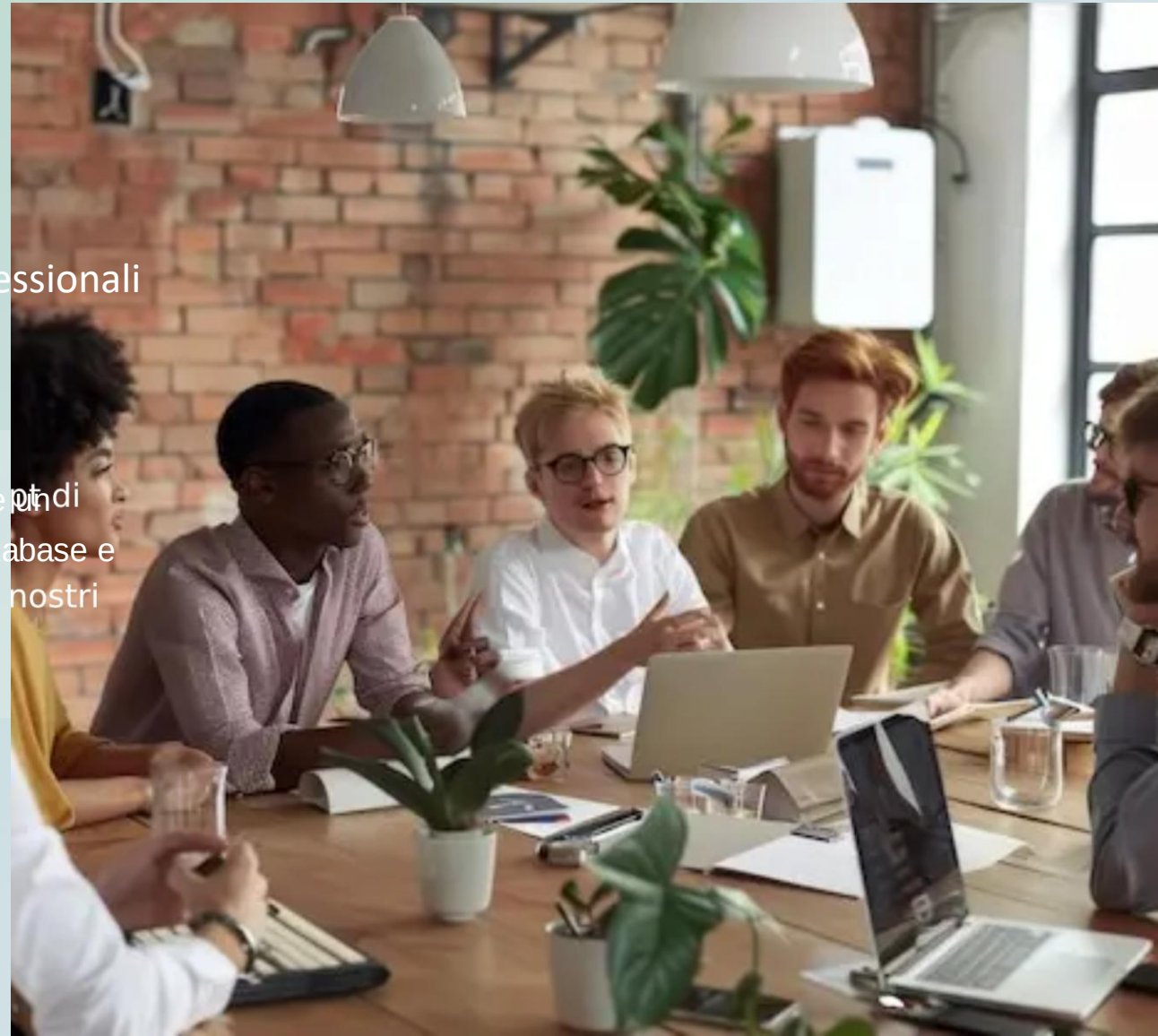


sfida del team 17

Per iniziare abbiamo fatto una breve sintesi dei profili professionali che caratterizzano la azienda

Questa analisi è stata fatta a partire da una richiesta a chatgpt di fare un
clustering dei dipendenti basato sulle caratteristiche principali del database e
di dirci i principali bisogni di HR dei nostri



I Profili delle Nostre Personas

Panoramica dei profili aziendali

 **Laura**

La Professionista Indipendente

 50 anni, Gen X

 Responsabile Senior

 20+ anni

 **Giulia**

La Manager GenX con Famiglia

 45-55 anni, Gen X

 Manager di team

 Sposata, 2 figli

 **Sara**

La Resiliente con Figli

 40-50 anni, Gen X

 Coordinatrice operativa

 Sposata, 2 figli

 **Luca**

Il Responsabile Millennial

 30-40 anni, Gen Y

 Responsabile di progetto

 5-10 anni

 **Marco**

Il Mentore Esperto

 55-60 anni, Baby Boomer

 Consulente interno

 25+ anni

 **Anna**

La Caregiver Attenta

 50-55 anni, Gen X

 Responsabile di team

 Famiglia con figli/anziani

 **Paola**

La Collaboratrice Affidabile

 45-55 anni, Gen X

 Dipendente senior

 Sposata, 2 figli

 **Stefano**

Il Manager Esperto con Famiglia

 55-60 anni, Baby Boomer

 Manager senior

 Sposato, figli grandi

I Bisogni HR delle Nostre Personas

Analisi dei bisogni specifici e delle parole chiave associate a ciascuna delle otto personas

Leve Strategiche HR

Equilibrio vita-lavoro

Flessibilità e welfare cruciali per profili con responsabilità familiari.

Riconoscimento

Valorizzazione dell'esperienza come motivazione trasversale.

Flessibilità

Gestione autonoma di orari e modalità per conciliare vita e lavoro.

Crescita professionale

Opportunità formative e di sviluppo essenziali per motivazione.



Laura

Professionista Indip.

Bisogni HR:

Riconoscimento

Autonomia

Parole chiave:

Competenza

Stabilità



Marco

Mentore Esperto

Bisogni HR:

Valorizzazione

Ruolo guida

Parole chiave:

Esperienza

Mentoring



Giulia

Manager GenX Famiglia

Bisogni HR:

Flessibilità

Fiducia

Parole chiave:

Equilibrio

Leadership



Anna

Caregiver Attenta

Bisogni HR:

Flessibilità

Empatia

Parole chiave:

Cura

Dedizione



Paola

Collaboratrice Affid.

Bisogni HR:

Sicurezza

Stabilità

Parole chiave:

Affidabilità

Continuità



Sara

Resiliente con Figli

Bisogni HR:

Welfare

Stabilità

Parole chiave:

Resilienza

Affidabilità



Luca

Millennial in Crescita

Bisogni HR:

Formazione

Mentoring

Parole chiave:

Crescita

Innovazione



Stefano

Manager con Famiglia

Bisogni HR:

Benefit fam.

Leadership

Parole chiave:

Esperienza

Solidità

Matching Candidati-Personas con l'IA

Utilizzo di Gemini AI per il matching ottimale tra candidati e profili



Obiettivo

Identificare, per ciascun profilo, la Persona HR più coerente con caratteristiche, competenze e stile professionale richiesti, garantendo un allineamento ottimale tra candidato e ruolo.



Contesto

Analisi di 22 candidature relative a 10 offerte di lavoro, focalizzata sull'allineamento tra profili professionali e esigenze aziendali.



Metodologia Basata su IA

Utilizzo di Gemini, un modello di intelligenza artificiale generativa, che ha fornito supporto strategico nel processo di selezione:

- Analisi rapida e strutturata dei CV
- Sintesi dei tratti principali di ciascun candidato
- Suggerimento di appartenenza alla Persona HR più coerente



Vantaggi del Processo



Riduzione dei tempi di analisi dei candidati



Valutazione omogenea e oggettiva dei candidati



Precisione nel matching tra profili e candidati



Efficienza e efficacia del recruiting

Il Ciclo di Vita del Collaboratore in Azienda

Un percorso strategico per valorizzare le risorse umane

Le cinque fasi fondamentali che guidano la crescita professionale e personale del collaboratore all'interno dell'organizzazione.

1



Onboarding

Integrazione in Azienda

Accogliere e orientare la persona, favorendo l'adattamento ai valori, ai processi e alla cultura organizzativa.

2



Sviluppo

Crescita Professionale

Sostenere la formazione continua, il potenziamento delle competenze e l'evoluzione del ruolo.

3



Performance

Valutazione e Feedback

Monitorare risultati, comportamenti e obiettivi, promuovendo trasparenza e miglioramento costante.

4



Retention

Fidelizzazione e Benessere

Valorizzare il talento, garantendo equilibrio vita-lavoro, motivazione e riconoscimento.

5



Direzione

Identità e Futuro

Connettere le persone alla mission aziendale, creando senso di appartenenza e prospettiva comune.