

EBOOK

Il video-colloquio: tutto ciò che bisogna sapere

Novità | Best practices | Tendenze

icims®



Introduzione

Nel corso di questi ultimi anni, il video-colloquio ha conosciuto una larga diffusione fra i professionisti delle risorse umane.

Oltre a rappresentare una fonte di vantaggio competitivo per molte aziende, **il video-colloquio in differita** è diventato il metodo di preselezione preferito soprattutto dalle giovani generazioni, che apprezzano il digitale in quanto espressione di innovazione e modernità all'interno dei processi aziendali. **Il video-colloquio live**, invece, rappresenta l'alternativa ideale per incontrare i candidati anche a distanza.

Oltre a questo, i video-colloqui danno un supporto nella gestione di volumi

elevati di candidature e aumentano la reattività dei processi HR, aiutando i recruiter ad individuare con più facilità le soft skills dei candidati e offrendo più valore alla loro esperienza. Alcune aziende arrivano persino ad utilizzare i video-colloqui per la mobilità interna, sempre con risultati convincenti.

Questa guida ha lo scopo di fornire una panoramica del video-colloquio, delle diverse opzioni che lo caratterizzano e dei loro vantaggi, nonché delle modalità per integrarle nel processo di recruitment. Oggi la questione non è più se integrare il video-colloquio, ma piuttosto qual è il modo migliore per farlo!

Buona lettura!



Cos'è il video-colloquio?

Il video-colloquio sta rivoluzionando il processo di recruitment, sia per i candidati che per i datori di lavoro. L'utilizzo della tecnologia video online consente ai responsabili della selezione o professionisti delle risorse umane di accelerare il processo di ricerca e di raggiungere profili più diversificati, con notevoli vantaggi anche per i candidati.

Le piattaforme per il colloquio digitale sono generalmente disponibili in modalità SaaS (Software-as-a-Service). Ciò significa che l'applicazione è accessibile in «cloud» tramite un browser web: questo è di grande vantaggio per le aziende, **che non devono più installare un software prima di poter utilizzare l'applicazione**. Inoltre, poiché non vi è alcuna necessità di salvare i video, anche il coinvolgimento del reparto IT è inferiore. I candidati, invece, **possono connettersi all'applicazione dal proprio computer tramite un browser web o scaricando l'app sul proprio smartphone**.

Negli ultimi 6 anni, il video-colloquio ha democratizzato i processi di selezione delle aziende perché permette di rispondere alle grandi sfide della digitalizzazione delle risorse umane, che riguardano in particolare:



La gestione di volumi elevati di candidature



La scarsa partecipazione dei manager al processo di assunzione



La promozione dell'employer branding aziendale



Il recruitment a distanza

Le opzioni di colloquio online disponibili per le aziende sono due:

il video-colloquio in differita e il video-colloquio live.

I vantaggi principali del video-colloquio sono:

- 1 Assunzioni più veloci e pertinenti
- 2 Maggior professionalità nel processo di preselezione
- 3 Minori costi di recruitment
- 4 Migliore esperienza per il candidato

Forse non sapevi che...

2,7x

Implementando soluzioni per il colloquio virtuale, **le aziende hanno 2,7 volte più probabilità** di ridurre i costi di assunzione.
(Fonte: Aberdeen Group)

1. Il video-colloquio in differita

Il video-colloquio in differita è un colloquio unidirezionale in cui il candidato risponde tramite video ad una serie di domande predefinite dal reclutatore, entro un tempo prestabilito. Il fatto che si svolga in differita dà al candidato la possibilità di scegliere il momento e il luogo migliori per condurre il colloquio, così come il reclutatore può visionare le risposte quando desidera. In seguito, il team HR e i manager possono confrontarsi per assegnare un punteggio al candidato utilizzando una scala di valutazione, in base alla quale **il candidato viene preselezionato oppure escluso dal processo di recruiting**.

Il video-colloquio in differita consente di:



porre le stesse
domande a tutti
i candidati



stabilire un
tempo di risposta
predefinito



visionare i video
in qualsiasi
momento



condividere
i profili con chi è
coinvolto nel processo

Il video-colloquio in differita sostituisce il tradizionale colloquio telefonico
e permette di risparmiare tempo nella preselezione,
ma non sostituisce il colloquio in presenza.





Come funziona il video-colloquio in differita e i suoi vantaggi per le aziende (1/2)

Le aziende che utilizzano il video-colloquio in differita ottengono i seguenti vantaggi:



Il colloquio online consente ai recruter di **conoscere i candidati in modo molto più approfondito rispetto ad un semplice CV**. È molto utile quindi per rilevare le soft skills, sempre più apprezzate nei processi di selezione (in particolare per posizioni commerciali, manager, ecc.).



Permette di **ridurre il time-to-hire**, perché ottimizza la fase di preselezione grazie all'interazione più rapida con i candidati e alla valutazione più reattiva da parte dei reclutatori, con un vantaggio competitivo innegabile nella ricerca dei talenti.



Poiché il colloquio è unidirezionale, **non vi è più la necessità di pianificare telefonate** per valutare i candidati: la registrazione e la visualizzazione dei video vengono completati separatamente, a vantaggio sia del recruter che del candidato.



Il video-colloquio sostituisce le interviste telefoniche, con **un risparmio di tempo e di costi del 50% rispetto a un processo tradizionale**.



Allargando l'ambito della ricerca ad un maggior numero di candidati in fase di preselezione, è più facile scoprire i talenti migliori ed **incoraggiare allo stesso tempo diversità e inclusione**.

Lo sapevi?

Il 20,5 %

dei candidati ha sostenuto un video-colloquio in differita (rispetto al 10% del 2016); per il 92% l'esperienza è stata positiva.

(Fonte: *I candidati ed il video-colloquio in differita*, EASYRECRUE 2020)



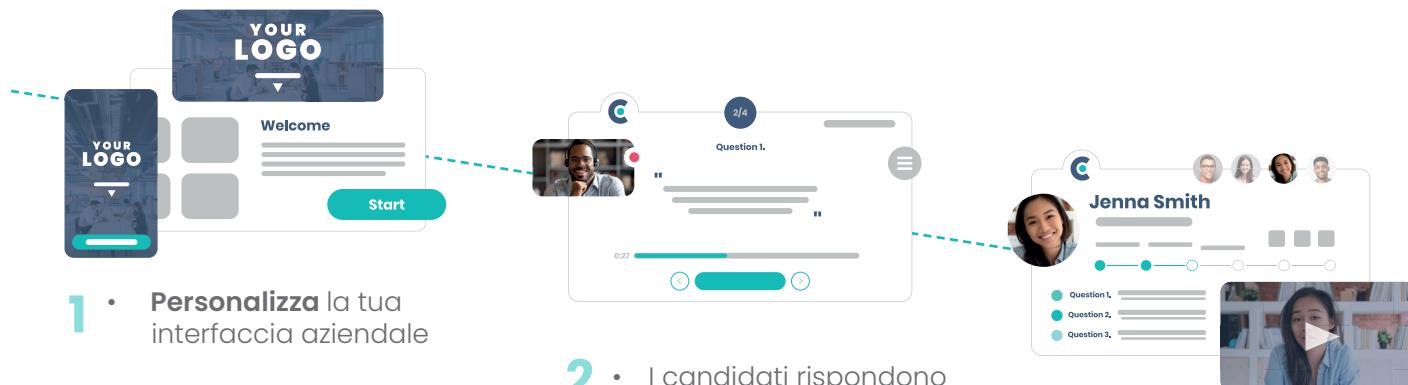
Come funziona il video-colloquio in differita e i suoi vantaggi per le aziende (2/2)



Le funzionalità di condivisione dei video coinvolgono i manager nel processo decisionale, rendendo **il recruitment più collaborativo**. In questo modo, l'interazione con i candidati è più immediata.



Il video-colloquio **valorizza gli elementi dell'immagine aziendale**, grazie ad un'interfaccia completamente personalizzata che fa sentire i candidati parte di un processo innovativo.



2. Il video-colloquio live:

Il video-colloquio live è un colloquio in tempo reale fra candidato e recruiter. Spesso viene registrato, per poter essere esaminato e condiviso in un secondo momento con il team HR. Un buono strumento per i video-colloqui live dovrebbe includere funzionalità che consentano al selezionatore di **prendere appunti e di valutare il candidato con un sistema di punteggio condiviso**.

Il video-colloquio live:



consente di incontrare i candidati nonostante la distanza



permette di porre domande personalizzate per ciascun profilo



non stabilisce tempistiche predefinite per le risposte



è registrato per poter effettuare una valutazione dei candidati durante e dopo il colloquio.

Il video-colloquio live è un modo per condurre un'intervista in presenza con candidati che non possono muoversi o viaggiare, per far sì che non vengano esclusi dal processo di selezione.





Come funziona il video-colloquio live e i suoi vantaggi per le aziende (1/2)

Molti dei vantaggi del video-colloquio in differita si applicano anche al video-colloquio live. Inoltre, quest'ultimo offre alle aziende altre soluzioni per rispondere a problematiche specifiche.



Il video-colloquio live consente uno **scambio visivo diretto paragonabile ad un colloquio in presenza** (senza stretta di mano, naturalmente) e permette di **stabilire un rapporto personale tra candidato e recruiter**.



Riduce al minimo gli ostacoli di **natura geografica** rendendo superflui **gli spostamenti**. In questo modo, contribuisce ad velocizzare il processo di selezione e fa risparmiare all'azienda **tempo e denaro**.



Per effettuare il video-colloquio live **non è necessario** scaricare o installare alcun software.



Niente più **problematiche di sicurezza o firewall** per il recruiter o il candidato.



Fa **risparmiare tempo** e fatica al team HR, grazie alle **funzionalità di pianificazione** che organizzano in modo rapido ed efficiente i colloqui in base alle disponibilità segnalate dal recruiter.

Lo sapevi?

4,8 ore

è il tempo dedicato dai team HR **4,8 ore per organizzare e programmare i colloqui**.
(Fonte: Cronofy)



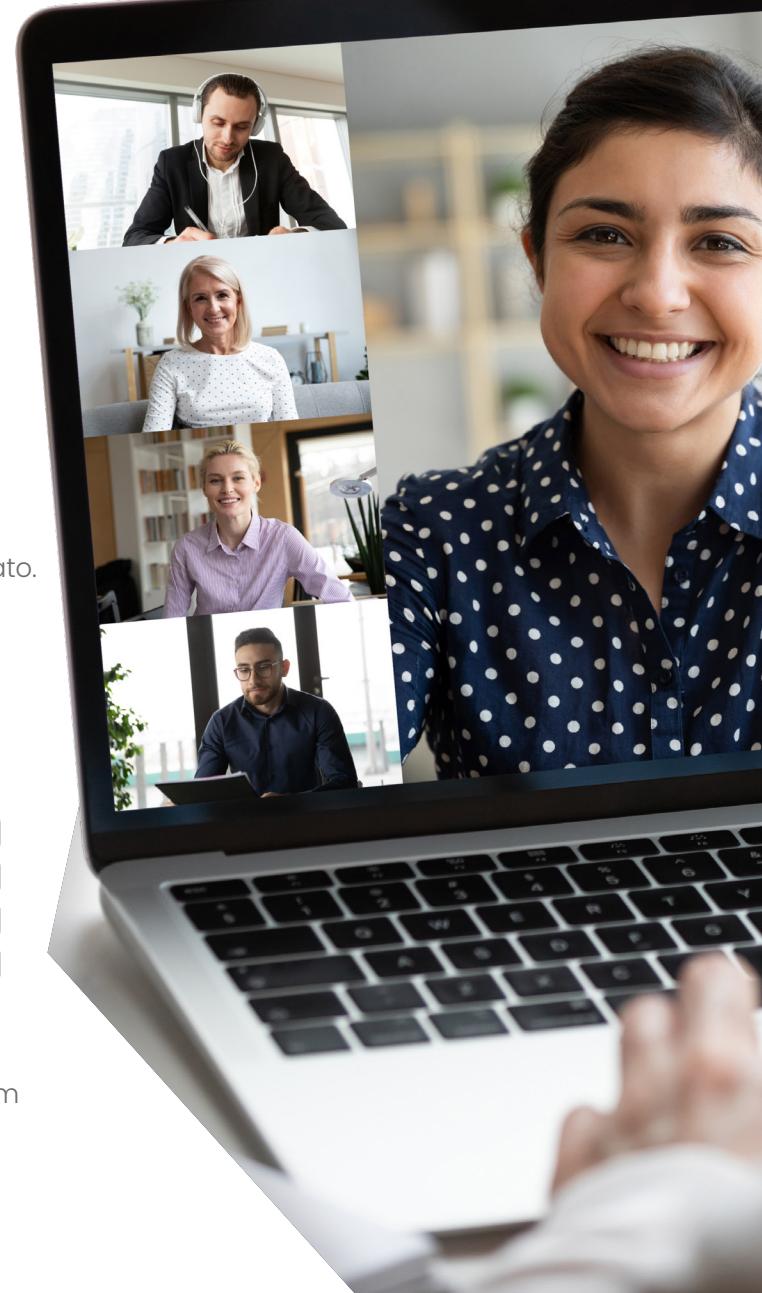
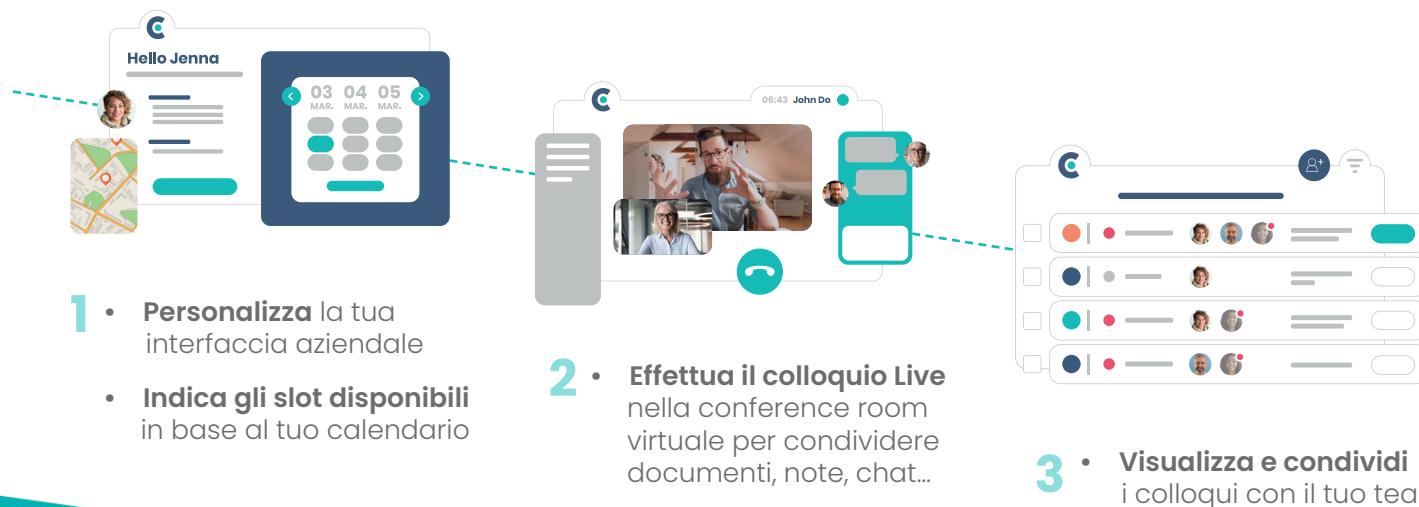
Come funziona il video-colloquio live e i suoi vantaggi per le aziende (2/2)



La registrazione del video-colloquio live facilita il recruitment collaborativo, in quanto la registrazione può in seguito essere **condivisa, valutata e classificata dal team HR e dai manager**, senza la necessità che tutte le parti coinvolte siano presenti al momento del colloquio.



Promuove l'employer branding aziendale, migliorando l'esperienza del candidato. A differenza di strumenti di videoconferenza destinati al grande pubblico come Skype o Zoom, il video-colloquio live consente al candidato di immergersi nell'ambiente aziendale attraverso **un'interfaccia completamente personalizzata**. Inoltre, in questo modo viene valorizzato il profilo innovativo dell'azienda, con un impatto molto positivo sull'immagine percepita dal candidato.



La differenza fra una soluzione di video-colloquio live e una videoconferenza

Oggi è difficile trovare un'azienda che non utilizzi strumenti di videoconferenza come Skype, Zoom o Teams per la sua comunicazione interna o per mantenere i contatti con i propri fornitori e clienti. Talvolta, anche per colloqui a distanza. Nell'ambito delle risorse umane, è importante riconoscere che esiste una notevole differenza fra strumenti software generalisti e piattaforme dedicate al recruiting via video. Infatti, queste ultime sono sviluppate per condurre interviste dal vivo o in differita, a seconda della tipologia di attività di ciascuna azienda.

Cosa le differenzia?

Molte caratteristiche del video-colloquio in differita sono progettate per fornire un'esperienza positiva ai candidati, ma anche per consentire alle risorse umane di **professionalizzare il processo di selezione in modo rapido ed efficiente**. Si tratta di una piattaforma di facile utilizzo e appositamente progettata per i colloqui a distanza, in cui il selezionatore può invitare i candidati a programmare il video-colloquio in una delle fasce orarie da lui rese disponibili. Il colloquio viene quindi registrato

e messo a disposizione del team HR per essere condiviso e valutato secondo i criteri comuni stabiliti dall'azienda.

Cosa cambia nell'esperienza del candidato?

Per molte aziende, il primo passo verso l'utilizzo di soluzioni di video-recruitment passa attraverso l'uso di strumenti di videoconferenza tradizionali. Sebbene questi strumenti di comunicazione siano diffusi e utili, non possono essere assimilati a piattaforme specializzate per colloqui di tipo professionale. Infatti, non è raro che i candidati incontrino problemi durante la preparazione e il colloquio che

aggiungono una dose extra di pressione e stress alla situazione, e anche le risorse umane non possono dirsi immuni da queste problematiche. In particolare, i selezionatori lamentano spesso problemi all'audio, video interrotti durante il colloquio e mancanza di funzionalità specifiche. Inoltre, uno strumento progettato per il recruitment deve consentire al selezionatore di **organizzare e condurre facilmente i colloqui** con i candidati senza dover perdere tempo nel concordare gli appuntamenti. Queste attività infatti richiedono tempo, hanno un impatto negativo sull'esperienza del candidato e, come se non bastasse, possono provocare la perdita di candidati di valore.

Lo sapevi?

L'84 %

dei candidati ritiene innovativa un'azienda che utilizza i video-colloqui per le selezioni

(Fonte: *I candidati ed il video-colloquio in differita*, EASYRECRUE 2020)

Il video-colloquio: tutto ciò che bisogna sapere



Di seguito sono riportate alcune delle funzionalità che le migliori piattaforme di video-colloquio offrono rispetto a strumenti di videoconferenza:

- Il candidato non deve scaricare alcun software né creare un account utente.
- Offrono funzioni di video-colloquio in differita che consentono di preselezionare i candidati.
- Il video-colloquio può essere registrato, valutato e condiviso con i team HR.
- Offrono funzionalità per la presa di appunti, la valutazione e la condivisione.
- I video vengono archiviati nel rispetto della protezione dei dati, così che il recruiter possano farvi riferimento per valutare come si sono comportati i migliori talenti in azienda durante i loro colloqui.
- La piattaforma è completamente personalizzabile, il che consente all'azienda di migliorare la propria immagine aziendale e di offrire un'esperienza positiva e innovativa ai candidati.
- È disponibile un supporto tecnico per clienti e candidati per tutto l'anno.
- Il video-colloquio live è un'applicazione SaaS, quindi senza firewall o restrizioni di sicurezza.
- Le funzioni di pianificazione consentono a recruiter e manager di programmare colloqui live, indicando le loro disponibilità orarie e lasciando al candidato la scelta di uno slot. In questo modo, si riducono notevolmente il tempo e i costi organizzativi.

In sintesi...



Gli strumenti di videoconferenza sono progettati per le videoconferenze. Non offrono un'esperienza positiva al candidato, né forniscono strumenti e funzionalità adeguate per gestire efficacemente il processo di recruitment. Inoltre, i candidati e le risorse umane spesso trovano l'esperienza noiosa, con ripercussioni negative sull'immagine del brand e dell'azienda nel suo complesso.



Il video-colloquio come parte integrante del processo di recruitment

Il colloquio digitale è utilizzato principalmente come strumento per la selezione dei candidati. Per le diverse fasi del processo di recruitment, si possono usare soluzioni differenti. Il video-colloquio in differita, seppur adottato raramente come metodo di selezione univoco, è uno **strumento di pre-screening innovativo che sostituisce lo screening telefonico**. Il video-colloquio live viene spesso implementato successivamente come strumento di selezione; lo schema qui a destra illustra l'applicazione standard del video-colloquio all'interno del processo di recruitment.

L'implementazione del video-colloquio avviene tradizionalmente nel modo seguente: i candidati inviano la loro candidatura e il loro CV online, il selezionatore crea una prima short-list dei candidati preselezionati e li invita a completare un video-colloquio in differita. Questo approccio sostituisce la telefonata o la prima serie di colloqui. È facile da implementare e non richiede grandi modifiche al processo usuale. Il video-colloquio live viene utilizzato per integrare o sostituire il colloquio fisico in presenza. Può essere utilizzato prima che il candidato venga invitato per il colloquio finale o in caso di barriere geografiche, vincoli di mobilità e/o disabilità del candidato.

Video-colloquio in differita

Sourcing e creazione di un pool di candidati

Preselezione

Video-colloquio live

Primo colloquio

Colloquio finale

Proposta di lavoro



Il video-colloquio in differita come elemento chiave nei processi di selezione



Un approccio alternativo per risultati differenti

Alcuni recruiter stanno adottando approcci alternativi e utilizzano il video-colloquio nella fase iniziale del processo di assunzione, in modo che tutti i candidati possano partecipare alla selezione inviando il video-colloquio in differita, oltre a presentare il proprio CV.

Sebbene questo approccio abbia dei vantaggi, potrebbe non essere adatto a tutte le realtà aziendali: proporre ai candidati un colloquio video nelle prime fasi del processo potrebbe causare una diminuzione del numero di candidature. Detto ciò, è più probabile che i candidati che fanno il primo passo con un video-colloquio in differita siano maggiormente interessati alla posizione in questione.



Un video-colloquio per ciascuna esigenza

È importante sottolineare che questa soluzione raramente è standardizzata. I diversi obiettivi e strategie aziendali danno luogo a specifiche esigenze di recruitment, per le quali è necessario trovare gli strumenti giusti. Per capire meglio come le aziende hanno implementato con successo i video-colloqui nei loro processi, ti invitiamo a **leggere le storie di successo e i case study** sul nostro sito web:

[**clicca qui per saperne di più.**](#)



Quali sono i vantaggi del video-colloquio in differita?

Per le aziende che optano per il video-colloquio, è naturale realizzare per alcuni mesi un'analisi di redditività sul ritorno dell'investimento.

L'analisi del ROI si concentra generalmente su quattro fattori:



Costi: di norma, i video-colloqui riducono i costi di assunzione tra il 30% e il 60%. Infatti, vengono ridotti o eliminati i costi dell'agenzia di recruitment e le spese di viaggio, così come diminuiscono il numero di assunzioni fallite e le spese associate.



Tempo: come regola generale, il video-colloquio riduce del 50% il tempo di preselezione. Calcolando il tempo risparmiato rispetto ad un colloquio telefonico e assegnando una tariffa oraria al personale coinvolto nel processo di recruitment, si può stabilire il margine di risparmio che l'implementazione del video-colloquio comporta.



Miglioramento dei processi: l'utilizzo di video-colloqui consente alle aziende di strutturare e standardizzare i processi HR all'interno dell'azienda, che è un elemento essenziale per aumentare la diversificazione dei team. Infatti, il minor tempo impiegato per la preselezione permette di includere anche profili atipici: una vera e propria trasformazione dei processi HR, che porta a una selezione più accurata dei candidati migliori. Da ultimo, il video-colloquio influenza positivamente anche l'esperienza del candidato, che diventa più rapida, fluida e innovativa.



Qualità delle assunzioni: valutare la compatibilità del candidato con i valori dell'azienda nelle prime fasi del processo, individuando in anticipo i talenti più preparati, permette di prendere decisioni più ponderate. In questo modo si riduce anche il numero delle assunzioni fallite, con importanti benefici economici per l'azienda.



Il video-colloquio: tutto ciò che bisogna sapere

Per effettuare una buona analisi di redditività, è necessario definire le "necessità d'impresa".

- Quali sono le sfide maggiori da affrontare?
- La tua azienda riceve una marea di candidature, fatica a gestire il processo di selezione e il numero di assunzioni non andate a buon fine continua ad aumentare?

Identifica le criticità maggiori dei tuoi processi HR e quanto esse sono di ostacolo agli obiettivi aziendali. Una volta effettuata un'analisi di redditività adeguata agli obiettivi, è necessario determinare il ROI e analizzare con il tuo team i rischi e le opportunità. Infine, l'analisi viene presentata alle parti coinvolte nel processo.

Sebbene sia importante sottolineare i vantaggi economici, è anche fondamentale considerare questa scelta in una prospettiva più ampia.

Ad esempio, i millennial, che nel 2021 rappresentano il 50% della forza lavoro globale, si aspettano che le aziende offrano loro un processo di selezione stimolante. Questa generazione preferisce i mezzi di comunicazione elettronici rispetto ai metodi tradizionali. Pertanto, i datori di lavoro che non utilizzano strumenti di pre-screening innovativi come i video-colloqui, non solo perdono un chiaro vantaggio competitivo, ma saranno anche esclusi dalla gara per conquistare i nuovi talenti.

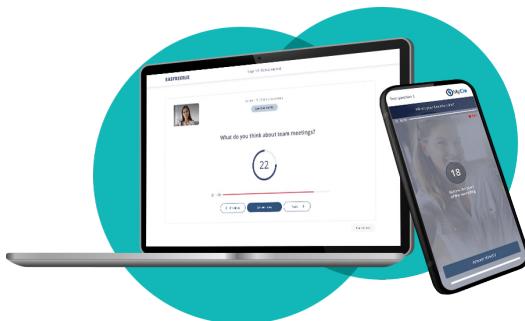
A questo punto, non ha più senso chiedersi "se" adottare i video-colloqui: l'unica domanda da porsi è "quando"?

iCIMS ha lavorato a stretto contatto con centinaia di aziende **per aiutarle a condurre analisi di redditività efficienti**. Se desideri organizzare una dimostrazione o programmare un incontro per conoscere le nostre soluzioni, mettiti in contatto con noi.

I passaggi da seguire per realizzare un'analisi di redditività per i video-colloqui

- 1 Identificare le esigenze
- 2 Correlare l'analisi aziendale agli obiettivi strategici
- 3 Radunare il giusto team e testarne le capacità di iniziativa
- 4 Stimare il ritorno sull'investimento
- 5 Analizzare rischi e opportunità
- 6 Presentare l'analisi alle parti coinvolte

Clicca qui per richiedere una **demo delle nostre soluzioni**



Video-colloquio in differita

Preseleziona le candidature qualificate più rapidamente, ottimizzando allo stesso tempo la tua agenda



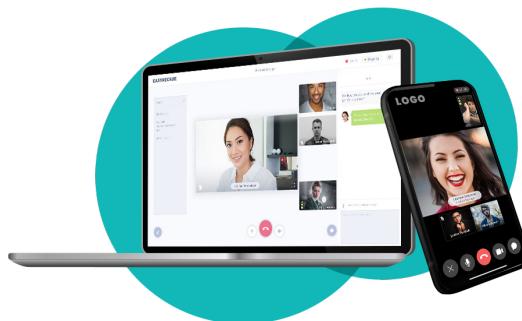
Video per valutare
le soft skills



Spazi per **la condivisione**
e la valutazione fra manager e recruiter



La nostra piattaforma integra direttamente i **colloqui nel tuo Applicant Tracking Systems (ATS)**



Video-colloquio live

Incontra i tuoi candidati, ovunque si trovino



Un'interfaccia personalizzabile
con i colori della tua azienda,
per valorizzare l'immagine
del tuo brand



Una piattaforma gestita al 100% in modalità SaaS, che offre
una connessione sicura per i candidati, **senza necessità**
di installare software



Un'agenda online integrata per pianificare gli appuntamenti





www.icims.com