



# TALENT STRATEGY & EMPLOYER BRANDING

—● *to be Evolutioner* ●—

Glasford International®  
ITALY

# ● ● ● La nostra Storia

Glasford International nasce oltre vent'anni fa dal sogno di Riccardo Lamanna, Massimo Quizielvù ed altri imprenditori visionari con l'idea di costruire e plasmare un progetto di Executive Search Internazionale che affiancasse i propri clienti nella ricerca e selezione di manager e figure apicali.

L'ascolto è alla base di ogni mandato e di ogni evoluzione: **ascoltando i cambiamenti del mercato** e le domande delle organizzazioni, Glasford International Italy ha ripensato il proprio modo di **fare consulenza per rispondere con efficacia alle esigenze emergenti**. L'Executive Search è stato completamente rinnovato e sono state istituite due nuove business line, in Assessment Architecture & People Metrics e in Talent Strategy & Employer Branding. Nel 2021 ha inoltre creato una nuova Holding con EOS Management Consulting, primaria società di consulenza organizzativa.

Un'**evoluzione** che non risponde all'obiettivo di creare una somma algebrica di expertise diverse e indipendenti, ma a quello di **proporre alle imprese soluzioni Human Capital** sempre più integrate e trasversali, aiutandole ad affrontare le grandi sfide del Never Normal attraverso percorsi custom in relazione alle esigenze specifiche e alla cultura dell'azienda.

***Per rendere il Capitale Umano un'autentica leva competitiva per l'impresa.***

[READ MORE](#)

# ●●● La nostra Identità

## BUSINESS LINE TALENT STRATEGY & EMPLOYER BRANDING

La nostra MISSION è sviluppare una cultura di innovazione in ambito People Strategy con lo scopo di supportare le aziende e i dipartimenti HR dando risposta consulenziale e operativa alle loro necessità legate all'Employer Branding, all'Attraction, al Recruiting, alla Selezione.

La nostra PROPOSITION è sviluppare innovazione e cambiamento con l'obiettivo di riscrivere l'intero Candidate & Employee Journey attraverso percorsi di AUDIT della situazione attuale, di definizione e valorizzazione delle EVP, avendo le capacità e le competenze per strutturare piani strategici di EMPLOYER BRANDING, di ATTRACTION & RECRUITING, di ONBOARDING, garantendone l'EXECUTION attraverso attività di PROJECT MANAGEMENT suggerendo gli interventi e i processi da implementare.

[CHI SIAMO](#)

**BUILD**

**REACH**

**ENGAGE**

**RECRUIT**

**VALORIZE**

your  
**Brand**

your  
**Audience**

your  
**Target**

your  
**Candidate**

your  
**Employee**

**TO BE EVOLUTIONER**

Digitalizzazione, flessibilità, YOLO Economy, Great Resignation: sono solo alcuni dei fenomeni che caratterizzano il contesto che le imprese si trovano oggi ad affrontare. Questo nuovo scenario ha sollecitato le persone a ridefinire le proprie priorità e il proprio rapporto con le organizzazioni, alla ricerca di un **nuovo equilibrio** tra vita personale e professionale. Per essere competitive, oggi le imprese sono chiamate a trovare **nuovi modi per attrarre i talenti e per valorizzare i collaboratori**, costruendo con loro relazioni solide. E questo implica mutamenti nel modo di comunicare la propria identità e i propri valori.

**SOLO**

**15,6%**

dei dipendenti vive il proprio ruolo e il proprio ambiente di lavoro come positivi.



# Identifichiamo e troviamo risposte ai bisogni HR

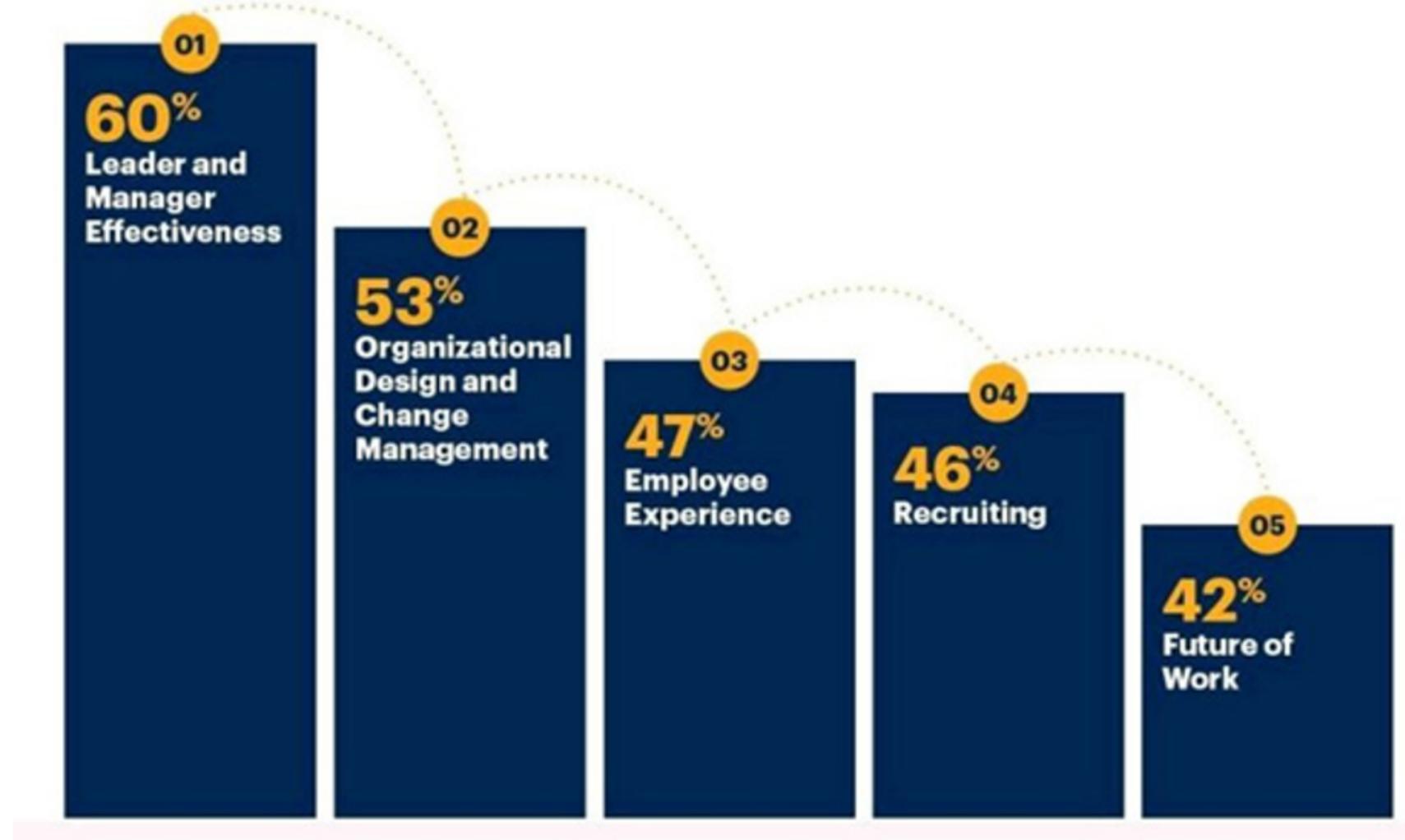
**27%**

della forza lavoro sarà costituito dalla generazione Z entro il 2025.

Rispondendo a questi mutamenti, noi di Glasford aiutiamo le imprese nel loro percorso di evoluzione, partendo dalla comprensione della situazione attuale e dalla definizione del punto d'arrivo desiderato. La nostra business line Talent Strategy & Employer Branding contribuisce a trovare e sviluppare le migliori soluzioni per rispondere alle sfide in corso, co-costruendo con le aziende percorsi blended, che uniscono storytelling e tecnologia, capaci di generare valore per tutti gli stakeholders.



# Identifichiamo e troviamo risposte ai bisogni HR



Le 5 top priorità per i Leader HR nel 2023

# Il nostro approccio dalla consulenza all'execution

## ANALISI

Ascoltiamo ed intervistiamo le key people per identificare *l'as is*.

## DETERMINAZIONE OBIETTIVI

Determiniamo gli obiettivi per raggiungere il *to be*.

## DEFINIZIONE STRATEGIA

Definiamo la strategie e una roadmap per realizzarla.

## CHECK RISULTATI

Condividiamo reports e *analytics* per valutare le prestazioni complessive del processo e delle attività che lo costituiscono.

Mettiamo a disposizione il nostro know-how ed approccio consulenziale.

## EXECUTION

Il **processo di evoluzione** innescato non si esaurisce con il percorso di consulenza condiviso con noi.

## WHAT'S NEXT?



# PRODUCT OFFERING

Il nostro framework

Percorsi di  
AUDIT  
e di analisi

EVP Definition &  
STRATEGIE di  
EMPLOYER  
BRANDING

Costruzione di TALENT  
ACQUISITION, RECRUITING  
& ONBOARDING plan

Attività di  
SEARCH & SELECTION

PROJECT  
MANAGEMENT  
EXECUTION



# Percorsi di Audit e di Analisi



1. Analisi flussi e processi

---

2. Analisi procedure e documentazione

---

3. Interviste strutturate ai referenti coinvolti

---

4. Workshop tematici di approfondimento (Candidate Journey)

---

5. SWOT Analysis

---

6. Suggerimenti e implementazioni

---

7. Presentazione Dossier di Sintesi

---

8. Proposta di Execution

---

# ● ● ● Definizione EVP & Strategie di Employer Branding

Per trasmettere la personalità e i valori aziendali identificando i principali key drivers rappresentativi di una 'nuova' Employer Value Proposition. Per costruire insieme alle organizzazioni percorsi di storytelling da declinare in modalità blended, per raccontare la value proposition alle persone a cui è importante comunicare, attraverso ciò che sta loro a cuore.

1. Talent Mapping - analisi competenze hard & soft

2. EB survey analysis & audit

3. Attractiveness Index, Growth Index

4. Interviste - Survey dipendenti e candidati

5. Focus Group Employees

6. Competitor analysis

Per raggiungere e ingaggiare i talenti, ovunque siano. Aiutiamo le imprese a mostrare ciò che le rende straordinarie per incoraggiare i candidati ad avviare un contatto, attraverso processi di valutazione e assessment delle competenze (hard e soft) e la loro conseguente valorizzazione.

Per ricordare ogni giorno alle persone perché hanno scelto proprio quell'azienda: fin dal primo momento e in ogni tappa del percorso insieme, troviamo il modo migliore per non creare discrepanze tra le promesse e la realtà. Anche quando il caffè insieme è solo virtuale.

## ● ● ● **Costruzione di Talent Acquisition, Recruiting & Onboarding Plan**

[www.reallygreat.com](http://www.reallygreat.com)



# Project Management Execution - Special Solutions

Per motivare ed attrarre i candidati target attraverso esperienze intense, sfidanti e arricchenti, come Hackathon e Talent day, attraverso cui ingaggiarli e al contempo far emergere personalità e soft skills.

Per facilitare l'attivazione, l'esecuzione e il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi aiutiamo e diamo supporto alle aziende nell'implementazione ed esecuzione dei piani attraverso attività di comunicazione, talent sourcing e attraction e recruitment.

1. Affiancamento e supporto nell'execution

---

2. Supervisione nell'implementazione delle soluzioni proposte

---

3. Supporto nello scouting ed individuazione di nuovi partner/tools/applicazioni e gestione del rapporto di partnership

---

4. Consulenza operativa (mensile/trimestrale/annuale)

---



# Communication

1. Career web site & Company profile
2. Landing Page & Pagine Social
3. Content management
4. Creative solutions
5. Employee communication
6. Video storytelling (brand ambassadors e testimonials)
7. Comunicazioni mirate (CRM) ai candidati passivi
8. Relazioni con Università e Scuole (eventi online e off-line)
9. Relazioni con community partners
10. Community candidati target
11. Eventi digitali Talent Live Day
12. Hackathon
13. Job day
14. University & School tour



## ● ● ● Talent Sourcing & Attraction

1. Digital & Social recruiting

2. Media communication plan

3. Job writing Consultancy

4. Job search optimization

5. Programmatic platform

6. Recruiting targetization

## Talent Recruitment: Assessment & Screening ● ● ●

1. Screening process

2. Assessment design & activities

3. Assessment Center

4. Digital gamification

5. Video interviews

6. Feedback & Tracking

7. HR KPIs

8. Academy

9. RPO Solutions

10. Cluster Talent Pool Pipeline Solutions

## ● ● ● Search & Selection

Per supportare le aziende nella fase di recruitment e di selezione attraverso modalità innovative e di qualità che garantiscano un Candidate Journey di successo, fornendo loro pipeline e short list di candidati di valore ed ingaggiati.

1. Progettazione, set up, analisi profilo e individuazione canali di attraction
2. Mappatura profili, analisi competitor, monitoraggio figure professionali, fornitura pipeline candidati
3. Attività di Selection
4. Attività di Attraction e Screening
5. Fornitura di short list candidati



# GRAZIE

ESPLORIAMO, SCOPRIAMO, CONNETTIAMO, EVOLVIAMO  
per disegnare, raccontare e realizzare la tua impresa di Valore



Nicola Rossi

Head of Talent Strategy & Employer Branding

Barbara Ceratto

Human Capital Senior Consultant

[n.rossi@glasford.it](mailto:n.rossi@glasford.it)

[www.glasforditaly.com](http://www.glasforditaly.com)

[b.ceratto@glasford.it](mailto:b.ceratto@glasford.it)