

06/06/2019

## Elena Evdokimenko di AsstrA-Associated Traffic AG

La carenza di conducenti nell'Europa occidentale, la mancanza del personale nella logistica di magazzino nella CSI, "l'invecchiamento" del settore – sono queste e tante altre le sfide che i dipartimenti HR delle aziende di tutto il mondo devono affrontare. Abbiamo parlato delle specifiche della ricerca, della stimolazione dell'interesse e dello sviluppo dei dipendenti nel settore della logistica internazionale con il team HR e con Elena Evdokimenko, direttrice del personale del gruppo di trasporti e logistica AsstrA-Associated Traffic AG.

Image: Evdokimenko%2C%20Elena.jpg

**Elena Evdokimenko, direttrice del personale del gruppo di trasporti e logistica AsstrA-Associated Traffic AG**

**Perché l'area logistica è attraente per il personale? Evdokimenko:** La logistica dei trasporti è un mondo unico dal punto di vista di un dipendente. In esso la crescita professionale è costantemente possibile grazie alle soluzioni delle nuove, interessanti e non sempre semplici richieste del cliente. Abilità e competenze crescono di giorno in giorno. Sarebbe difficile mantenere questo intero sistema senza una politica di gestione delle risorse umane ben funzionante.

**Come si può caratterizzare il mercato della logistica dal punto di vista di un recruiter? Quali difficoltà sorgono regolarmente durante la ricerca? Evdokimenko:** Nella regione dell'UE, vi è una grave carenza del personale qualificato. Qual è la ragione? In primo luogo, gli specialisti preferiscono cercare i posti nei settori più pagati (IT, marketing, ingegneria). In secondo luogo, le spedizioni merci e la logistica fanno parte di un'industria in cui è necessario essere in contatto 24 su 24, 7 su 7. Non tutti i candidati sono pronti per un tale ritmo. Se guardiamo alle divisioni "orientali" di AsstrA, ad esempio, a Shanghai e Istanbul non c'è carenza: qui ci sono città enormi, con tante università specializzate e tanti laureati. Ci sono sempre le richieste per i posti vacanti: i candidati sono attratti dal fatto che AsstrA è un'azienda europea. Le difficoltà sorgono nella fase di adattamento e nel periodo di prova. Abbiamo bisogno di strumenti aggiuntivi non solo per attrarre, ma anche per far restare le persone a lungo termine. Se parliamo della regione della CSI, ad esempio, in Bielorussia la logistica dei trasporti e l'IT sono le due aree di cui i laureati sono molto interessati, considerandoli come i più promettenti per il sviluppo della carriera. Ogni 7° CV va alla sezione di logistica. In Russia, nelle città con una popolazione meno di 1,5 milioni di persone, ad esempio a Chelyabinsk o Ekaterinburg, c'è un problema di mancanza del personale competente. In questo caso, se il posto vacante non è urgente, è più facile "formare" uno specialista all'interno dell'azienda.

**Quali principi segue AsstrA nel recruiting? Evdokimenko:** La società AsstrA è focalizzata sulla ricerca del personale altamente qualificato in grado di realizzare gli obiettivi e la strategia dell'azienda. Allo stesso tempo, sono considerate non solo le richieste esterne, ma anche quelle dei candidati interni che ambiscono al passaggio da una posizione all'altra. Specialisti di alto profilo sono pochi sul mercato e, di norma, sono già assunti. Recentemente, la politica di assunzione in azienda sta spostando gli accenti strategici. In precedenza, la quota chiave del recruiting rappresentava i paesi della CSI. Negli ultimi anni, la quota del personale operativo nell'UE e in Asia è visibilmente aumentata, sono in sviluppo i nuovi mercati: Finlandia, Ungheria, Francia. Sempre più spesso c'è bisogno degli specialisti nella gestione di progetti, nell'organizzazione di trasporti intermodali, nel lavoro con i treni container accelerati e con le linee di navigazione marittima.

**Come in 15-20 minuti di un colloquio capire se il candidato è adatto o no? Quali sono le qualità di base richieste dai futuri dipendenti AsstrA? Evdokimenko:** I requisiti necessari per entrare nell'azienda sono il diploma di laurea e la conoscenza delle lingue straniere. Se si ha un'esperienza impressionante, ma non c'è la conoscenza della lingua straniera richiesta, ciò complicherà significativamente l'adattamento e le ulteriori attività lavorative, perché il team di AsstrA è internazionale. Al colloquio, il criterio di valutazione chiave è la conformità con i requisiti della richiesta. Noi parliamo, facciamo delle domande, le risposte cui devono corrispondere alle esigenze del cliente. Prendiamo in considerazione sia le competenze professionali, sia soft skills (competenze trasversali sono una serie di competenze non correlate alla specializzazione principale, che caratterizzano un lavoro di squadra di successo, alta efficienza e sono trasversali, cioè non correlate a una specifica area tematica), così come il rispetto dei valori della politica aziendale di AsstrA. L'esperienza è importante, ma ancora più importante è vedere se una persona potrà unirsi al team e collaborare con i colleghi.

Image: shutterstock\_1022\_878x372.jpg

**L'esperienza è importante, ma ancora più importante è vedere se una persona potrà unirsi al team e collaborare con i colleghi**

**Quali strumenti HR vengono utilizzati per cercare e scoprire i talenti? Evdokimenko:** Sono stati stipulati degli accordi con università per i tirocinanti. Agli studenti viene data l'opportunità di provare il ruolo di un logistica. Questo è un efficace strumento di orientamento professionale e un'opportunità per individuare un lavoratore promettente. Strumento di partenza per i nuovi dipendenti è il "sistema di tutoraggio". Ogni nuovo arrivato ha bisogno di tempo per unirsi al team, conoscere i regolamenti interni. Il tutor gli aiuta ad adattarsi, ad affrontare i compiti professionali nella fase iniziale, condivide la propria esperienza. In tutti i Paesi in quali è presente AsstrA, regolarmente vengono organizzati corsi aziendali interni ed esterni, inoltre, due volte all'anno, d'estate e d'inverno, si svolgono gli eventi di team building generali – l'AsstrA Business Conference e il grande tour AsstrA Summer.

**Il colloquio è stato superato col successo, e poi? Quale sviluppo aspetta il nuovo dipendente? Quali "strumenti salvavita" sono usati contro il burnout? Evdokimenko:** Un colloquio motivazionale con un dipendente aiuta a identificare i suoi punti di crescita, a capire dove vuole arrivare. Per la "vecchia guardia" occorre una rotazione tempestiva, riconoscimento di merito, seminari e training. È importante parlare e ascoltare tutti, dare i feedback in tempo. La struttura organizzativa consente di crescere non solo in verticale sulla gerarchia nei limiti di gradi, ma anche di spostarsi orizzontalmente verso gli altri reparti, un'altra posizione, per arricchire le proprie attività all'interno della propria posizione e per partecipare alle attività progettuali.

**Cosa consiglierebbe ai giovani professionisti che si stanno preparando per un colloquio in un'azienda di logistica? Evdokimenko:** Se ad un posto vacante si candida un neolaureato, l'attenzione si concentra sul suo interesse, ambizione, desiderio di risultati. Gli conviene parlare dei risultati raggiunti all'università, ad esempio: partecipazione alle conferenze scientifiche, olimpiadi, tornei competitivi, attività di ricerca. È difficile testare la conoscenza di tali candidati a causa della mancanza di pratica, ma le domande teoriche di base aiuteranno a comprendere quanto siano apprese all'università le informazioni di base e quanto sia pronto il candidato per il lavoro. Alcuni laureati non riescono a ricordare i nomi delle materie dell'ultimo corso o su quale argomento hanno scritto la tesi. Questo caratterizza il candidato come una persona che non aspira ad imparare, ma una carriera nella nostra azienda inizia proprio con la formazione. Studiate attentamente il sito web di un potenziale datore di lavoro, siate interessati delle tendenze, seguite le notizie e il mercato della logistica. Al colloquio, descrivete correttamente e coerentemente le mansioni che avete svolto nei posti di lavoro precedenti. È importante capire la propria motivazione interiore ed essere onesto non solo con il recruiter, ma innanzitutto con sé stesso. L'obiettivo di AsstrA è di rendere i clienti soddisfatti, offrendo un servizio di qualità, che può essere tale soltanto grazie ai dipendenti soddisfatti: questa è la missione della gestione HR!