



L'azienda punta sull'innovazione per i processi di ricerca e selezione del personale

L'importanza della persona per Douglas: gestione innovativa delle HR

Francesco Caccavo, HR director Douglas: "Avevamo bisogno di uno strumento agile per la gestione di tutte le attività di recruiting. Con la nuova piattaforma nCore abbiamo tempi rapidi, una visione dei candidati più ampia e una maggiore efficienza nella valutazione del potenziale umano".

L'azienda

Il Gruppo Douglas, con oltre 2000 profumerie in 19 paesi europei, è il retailer di riferimento nel mondo della profumeria selettiva. Alla base della crescita e della continua espansione del gruppo ci sono 20.000 collaboratori qualificati e motivati che amano prendersi cura dei clienti, un assortimento con più di 160.000 prodotti di bellezza e lifestyle di oltre 750 marchi, oltre che un e-commerce all'avanguardia.

L'azienda ha le sue origini nel 1821 quando il produttore di sapone John Sharp Douglas ha avviato una fabbrica di sapone ad Amburgo. Nel 1910 fu aperta la prima profumeria Douglas. Seguono numerose acquisizioni sia in Germania sia nei Paesi Bassi, in Francia, in Italia e poi, via via, in tutta Europa. Nel 2000 Douglas apre il suo primo negozio online.

Douglas approda nel mercato italiano nel 1989 mediante la costituzione della società Profumerie Douglas S.p.a. Nel 2017 il Gruppo annuncia l'acquisizione del Gruppo LLG Limoni La Gardenia dando così vita alla prima catena di profumerie con centinaia di punti vendita distribuiti su tutto il territorio nazionale. Oggi è presente con 367 negozi in Italia, dove sono impiegati oltre 2000 dipendenti.

Innovazione nel settore recruiting

Il progetto di innovazione legato al settore 'risorse umane' portato avanti da Douglas Italia ha l'obiettivo di innovare i processi di ricerca e selezione del personale. L'azienda ha scelto il nuovo software di Recruiting Automation sviluppato dalla società italiana nCore HR. Douglas apre la strada a una trasformazione tecnologica che ha permesso all'azienda non solo un notevole risparmio di tempo e risorse, ma anche una migliore ed efficace esperienza dei candidati. Oggi è complesso reclutare personale preparato motivato a lavorare presso i punti vendita del



Gruppo, considerando tutti gli aspetti (positivi e negativi) dell'operare in un'azienda di retail. Per questo, l'attività di selezione del personale diventa cruciale e trovare il candidato giusto richiede tempo e impegno. Con la nuova piattaforma nCore le operazioni di recruiting vengono automatizzate e velocizzate.

Vantaggi

nCore si occupa di aiutare i recruiter a trovare i migliori talenti, attraverso l'automatizzazione delle attività non-core e ripetitive, lasciando al selezionatore il tempo per occuparsi delle mansioni più complesse. Attraverso questo portale il candidato può inviare il curriculum e video di presentazione. I responsabili del recruiting ricevono un quadro complessivo molto completo ed esaustivo a seconda della ricerca che immettono nel sistema. Grazie agli algoritmi e all'intelligenza artificiale, infatti, il programma è in grado di eseguire un primo screening e proporre solo i candidati più affini al profilo ricercato. Ma non solo. Il software permette anche di effettuare colloqui e interviste one to one sia in differita sia live.

I manager HR hanno a disposizione nuovi elementi da inserire in un percorso di candidatura: possono, ad esempio, impostare delle domande alle quali il candidato può rispondere con un video live o in differita. Si possono, inoltre, somministrare online test psicoattitudinale o linguistici.

Il vantaggio più evidente per l'azienda è quello in termini di efficienza: le operazioni di recruiting vengono snellite, svolte con un risparmio di tempo anche del 60% e con un aumento dell'efficacia nella scelta del 40% (dati nCore).

Il sistema di selezione agile e online permette anche ai candidati di vivere un'esperienza più piacevole e di utilizzare mezzi di comunicazione diffusi tra le nuove generazioni (video e live interview).

Il sistema di recruiting acquisisce così un approccio innovativo: non è più solo un database di cv, ma diventa uno strumento che interconnette l'azienda con i candidati in maniera snella ed efficiente anche grazie all'IA. La scelta finale del candidato ideale ricade sempre sul recruiter, che mantiene il rapporto umano e sceglie la risorsa in base alla propria esperienza e professionalità.