

# I PROJECT WORK MHR 2023 - MASTER IN HR E DIGITAL RECRUITING (VI EDIZIONE)

AZIENDA: **CLAYTON** TITOLO: “DAI UN BOOST ALLA TUA CARRIERA: PLAY, WIN AND GET HIRED! DOVE LA GAMIFICATION INCONTRA LA RECRUITMENT EXCELLENCE”

ROBERTA ESPOSITO

*Team Leader*



Laureata in Lingue e Comunicazione Inter. in Area Euromed. Università di Napoli L'Orientale

STEFANO CAPONE



Laureato in Giurisprudenza Università di Napoli Federico II

ALESSIA CICATIELLO



Laureata in Giurisprudenza Università della Campania Luigi Vanvitelli

ALBA DE SIMONE



Laureata in Scienze del Turismo manageriale Università di Napoli Federico II

MIRIAM LISCIO



Laureata in Archeologia e Storia dell'Arte Università di Napoli Suor Orsola Benincasa

LUISA A. NARDIELLO



Laureata in Comunicazione Pubblica e d'Impresa Università di Napoli Suor Orsola Benincasa

## ABSTRACT

L'attuale panorama lavorativo vede le aziende sempre più impegnate nella ricerca dei migliori talenti, mentre i candidati cercano esperienze di recruiting maggiormente coinvolgenti. In tale contesto la *gamification* emerge come soluzione innovativa per ottimizzare il processo di selezione. Questo studio analizza l'impatto della digital transformation e dell'intelligenza artificiale sulle esperienze dei candidati, bilanciando passato e futuro, umanità e progresso. Nel caso Clayton, azienda che opera nel settore fast fashion, attraverso l'uso della *gamification* si illustra l'implementazione di un originale processo di selezione proponendo un video interattivo e dei minigiochi al fine di migliorare la *candidate experience* e la brand reputation.

# I PROJECT WORK MHR 2023 - MASTER IN HR E DIGITAL RECRUITING (VI EDIZIONE)

AZIENDA:



TITOLO: “VERSO L'ECCELLENZA INCLUSIVA: POLITICHE DE&I EFFICACI PER IL GRUPPO D'AMICO”

**TOMMASO TRALICE**

*Team Leader*

**ROSARIA BARLOTTI**

**CRISTINA DIANA**

**JURIJ GIORGIANO**

**TALVEEN KAUR**

**MADDALENA MIGLIACCIO**

**KRYSTYN SEPE SOARES**



Laureato in  
Giurisprudenza  
Università di Napoli  
Federico II

Laureata in Lingue e  
Lettere moderne  
Università di Salerno

Laureata in Psicologia:  
Neuroscienze Cognitive  
Università di Napoli  
Suor Orsola Benincasa

Laureato in Economia e  
Management  
Università di Perugia

Laureata in Relazioni  
Internazionali  
Università di Napoli  
Federico II

Laureata in Scienze  
economiche finanziarie  
e internazionali  
Università di Napoli  
Parthenope

Laureata in Economia e  
Commercio  
Università di Napoli  
Federico II

## ABSTRACT

L'obiettivo del lavoro, eseguito in collaborazione con la d'Amico Società di Navigazione S.p.A., è stato quello di individuare una politica di Gruppo in tema di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I). Dopo aver esplorato alcune delle dimensioni afferenti ai concetti di diversità, equità e inclusione, si è proceduto ad approfondire le pratiche e le misurazioni attualmente in uso in azienda. Tutto ciò allo scopo di esaminare ulteriori aree di intervento in ottica di implementazione della politica di Gruppo in tema di DE&I. Avendo sottolineato l'importanza strategica dell'attuazione di queste politiche, sono state proposte delle iniziative allineate alle caratteristiche del Gruppo d'Amico. Infine, vengono suggeriti alcuni canali di comunicazione interni ed esterni, allo scopo di aumentare l'*awareness* aziendale in materia di responsabilità sociale, uno dei pilastri strategici di un'azienda sostenibile.

# I PROJECT WORK MHR 2023 - MASTER IN HR E DIGITAL RECRUITING (VI EDIZIONE)

AZIENDA:



TITOLO: “POLITICHE ED AZIONI CONCRETE PER L’EMPLOYER BRANDING”

VITTORIA STAIANO

*Team Leader*

FRANCESCA DELLE DONNE

ROSAMARIA GUBITOSA

LORENZO GUIDA

CARLA MONDA

LUDOVICA RAMEZZA

FABRIZIO STOCCHETTI



Laureata in  
Economia e Management  
Università della  
Campania L. Vanvitelli

Laureata in  
Gestione delle Politiche e  
dei Servizi Sociali  
Università di Napoli  
Federico II

Laureata in Marketing e  
Management  
Internazionale  
Università di Napoli  
Parthenope

Laureato in  
Relazioni  
Internazionali e  
analisi di scenario,  
Università di Napoli  
Federico II

Laureata in  
Filologia Moderna  
Università di Napoli  
Federico II

Laureata in  
Lingue e letterature  
comparate  
Università di  
Catania

Laureato in Filosofia  
Università di Napoli  
Federico II

## ABSTRACT

Il Project Work, svolto in collaborazione con il Gruppo Geven, primaria realtà specializzata nella produzione di interni di aeromobili, ha come finalità la promozione e l’implementazione di politiche e azioni concrete per l’Employer Branding. L’obiettivo è definire nuove strategie che attraggano e trattengano i migliori talenti in azienda, con un focus particolare sulla Generazione Z. Il lavoro parte da un’indagine ad ampio spettro dell’azienda, a cui segue un’analisi sui competitors diretti e indiretti e la determinazione di proposte di Talent Attraction e Retention per il Gruppo. Infine si delineano potenziali strategie di Employer Branding, volte a creare un’immagine e un’identità dell’azienda che si riflettano nei dipendenti e che attraggano nuove risorse che sposino i valori aziendali.

# I PROJECT WORK MHR 2023 - MASTER IN HR E DIGITAL RECRUITING (VI EDIZIONE)

AZIENDA:



TITOLO: “ATTRARRE E TRATTENERE IL TALENTO: STRATEGIE PER IL GRUPPO LA DORIA”

EMANUELE VEZZA

*Team Leader*



Laureato in  
Giurisprudenza  
Università di Napoli  
Federico II

ANGELA BARRETTA



Laureata in Lingue e  
Culture comparate  
Università di Napoli  
l'Orientale

ALFONSO BIANCO



Laureato in Economia  
Governare e  
Amministrazione  
Università di Salerno

ROBERTA TERZO



Laureata in Psicologia  
del Lavoro  
Università di Napoli  
Suor Orsola Benincasa

ILARIA UNGARO



Laureata in  
Innovazione Sociale  
Università di Napoli  
Federico II

CHIARA VARTULI



Laureata in Scienze  
Filosofiche  
Università di Napoli  
Federico II

LUCA VOLPE



Laureato in Economia e  
Management  
Università della  
Campania L. Vanvitelli

## ABSTRACT

Il project work svolto in collaborazione con La Doria S.p.A. si pone l'obiettivo di sviluppare strategie volte ad arginare due criticità sempre più presenti in realtà di produzione a ciclo continuo: l'attrattiva dell'azienda per i nuovi talenti e la fidelizzazione per quelli già presenti. Come verrà spiegato di seguito, lavorare su strumenti che favoriscano la maggiore appetibilità dell'azienda, soprattutto per i giovani, rappresenta una sfida impegnativa e stimolante. Il lavoro, dopo un'analisi delle tendenze di mercato e degli strumenti a disposizione, è volto a proporre idee innovative. In ottica *attraction*, le iniziative volte a porre rimedio al fenomeno della *talent shortage* sono individuabili nello sviluppo di Academy dedicate, attraverso dinamiche innovative come la *gamification* e si rivolgono in particolare ai giovani degli istituti tecnici e agli studenti universitari. In ottica *retention* invece, si propongono iniziative in ambito di Welfare, *Employee Experience* e analisi delle relazioni sociali interne all'azienda.

# I PROJECT WORK MHR 2023 - MASTER IN HR E DIGITAL RECRUITING (VI EDIZIONE)

AZIENDA:



TITOLO: “LA NUOVA ERA DELL’ONBOARDING: LA DIGITAL EXPERIENCE IN MD”

**GRAZIA OREFICE**

*Team Leader*

**ALDO ALABISO**

**ROBERTA CAPASSO**

**GABRIELLA DIOZZI**

**GIUSEPPINA FARACO**

**MARTINA MONACO**

**ROSARIA RAUCCIO**



Laureata in  
Consulenza Pedagogica  
Università di Napoli  
Suor Orsola Benincasa



Laureato in  
Scienze della P.A.  
Università di Napoli  
Federico II



Laureata in  
Lingue e Comunicazione  
Interculturale in Area  
Euromed., Università di  
Napoli l'Orientale



Laureata in  
Filologia Moderna  
Università di Napoli  
Federico II



Laureata in  
Giurisprudenza  
Università di Napoli  
Federico II



Laureata in Psicologia  
delle Risorse Umane  
Università di Napoli  
Suor Orsola Benincasa



Laureata in  
Servizio Sociale e  
Politiche Sociali,  
Università di Cassino e  
del Lazio meridionale

## ABSTRACT

Il Project Work elaborato per MD S.p.A. illustra una proposta innovativa per il processo di onboarding. L'obiettivo primario è ottimizzare l'integrazione tra l'esperienza *on-site* e quella digitale, trasformando l'onboarding da un mero processo formale a un'esperienza coinvolgente e immersiva. A tal fine, si ritiene opportuno arricchire l'onboarding attraverso due approcci complementari: si propone, anzitutto, l'implementazione strategica degli strumenti già adoperati dall'azienda, conferendo loro un volto nuovo e all'avanguardia; parallelamente, si introduce il metaverso come elemento digitale innovativo, mediante l'ideazione di una piattaforma customizzata, consentendo di superare i confini della realtà e di offrire ai nuovi membri un'*Employee Experience* memorabile sin dai primi giorni in azienda.

# I PROJECT WORK MHR 2023 - MASTER IN HR E DIGITAL RECRUITING (VI EDIZIONE)

AZIENDA:



TITOLO: "MISURARE, VALUTARE E PREMIARE LA PRESTAZIONE: L'IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT IN SAPA GROUP"

FRANCESCO CONTURSO

*Team Leader*



Laureato in Scienze  
della P.A.  
Università di Napoli  
Federico II

ALESSANDRA BOCCHETTI



Laureata in  
Scienze Filosofiche  
Università di Napoli  
Federico II

MIRIANA N. CACCAVALLO



Laureata in  
Scienze Filosofiche  
Università di Napoli  
Federico II

ALESSIA COLALEO



Laureata in  
Psicologia Cognitiva e  
Psicofisiologia  
Università della  
Campania L. Vanvitelli

ANTONIETTA GIGLIO



Laureata in Psicologia  
applicata ai contesti  
della Salute e del  
Lavoro, Sapienza  
Università di Roma

DEBORA RAFFAELE



Laureanda in  
Giurisprudenza  
Università di Napoli  
Federico II

ANNAMARIA VALLEFUOCO



Laureata in Filologia  
Moderna  
Università di Napoli  
Federico II

## ABSTRACT

Il presente lavoro si focalizza sulla definizione di un sistema di valutazione della performance per i dipendenti di SAPA Group. A seguito di un'attenta analisi degli obiettivi aziendali e una mappatura dei KPI di ruolo, sono state elaborate due tipologie di schede di valutazione finalizzate alla misurazione e alla valutazione delle prestazioni rispettivamente dei responsabili di ogni area aziendale e degli operatori di funzione, con la suddivisione degli obiettivi all'interno della scheda in individuali e collettivi. Dopo la fase di valutazione delle performance, è stato creato anche un sistema di *compensation* volto a premiare i dipendenti le cui prestazioni si sono rivelate in linea con gli obiettivi aziendali, mediante l'erogazione di una premialità che può essere monetaria o non monetaria.