



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE

“Il processo di selezione efficace”



STA PER INIZIARE





ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE

“Il processo di selezione efficace”



NEL CORSO DEL WEBINAR SCOPRIRAI:

- Definizione della job description e scouting dei curricula
- Quali competenze è possibile vs è doveroso valutare
- La scelta del candidato ideale

LA DEFINIZIONE DELL'ESIGENZA

Chi stiamo cercando?



JOB DESCRIPTION

Realtà aziendale

Settore Business
Numero di dip.
Fatturato
Progetti speciali
Visione

Job Title e Livello organizzativo

Il naming della posizione
Vacancy o nuova posizione?
A chi risponde?

Area di competenza

È un ruolo singolo o si inserisce in un team?
Età media del team
Clima dell'area

Responsabilità e autonomie

Cosa fa, cosa deve fare e saper fare?
Quanta autonomia a iniziale è richiesta e quanta a seguire?

Inquadramento proposto

CCNL, Livello, RAL, Benefit, Premi personali o aziendali (etc...)

Elementi tassativi

Quali conoscenze e competenze deve aver maturato? Anni di esperienza nel ruolo.

Formazione e percorsi di crescita

C'è possibilità di crescita? Quale formazione deve aver conseguito la persona?

I CANALI DI RECLUTAMENTO

Se non è presente la risorsa all'interno dell'azienda abbiamo più strade percorribili, tra cui la **pubblicazione annuncio**.

Ci sono diversi canali di reclutamento: LinkedIn, Infojobs, Monster, siti gratuiti etc...

MA:

Non serve a nulla pubblicare un annuncio se questo non è:

- Efficace e attrattivo
- Composto da parole chiave che aumentino la probabilità di intercettazione di candidati
- Completo
- Scritto bene (non troppo lungo, comprensibile a chi del settore)

Un'altra attività è quella dell'**head hunting**. Il canale preferenziale è certamente LinkedIn. Importante sarà comunicare alle persone intercettate:

- Messaggio con scrittura persuasiva
- Cosa mi aspetto dalle risorse che intercetto personalmente
- Cosa devo porre attenzione

I CANALI DI RECLUTAMENTO

Vediamo un esempio:

Planning Manager

La risorsa, a diretto riporto del Operation Manager, sarà responsabile della pianificazione della produzione, le sue **responsabilità** sono:

- Garantire una corretta pianificazione della produzione, assicurando che gli ordini vengano prodotti entro le scadenze programmate
- Coordinare le attività al fine di ridurre i costi ed aumentarne l'efficienza produttiva, proponendo l'introduzione di miglioramenti agli stessi.
- Ottimizzare le risorse e standardizzare le procedure.
- Verificare e garantire il corretto approvvigionamento dei materiali necessari, in coordinamento con l'Ufficio Acquisti.
- Garantire un livello delle scorte di magazzino in linea con la politica di approvvigionamento definita con la Direzione.
- Verificare la consuntivazione della produzione rispetto agli ordini.
- Redigere reports per la Direzione.

La risorsa ideale è in possesso delle seguenti **competenze e caratteristiche**:

- Laurea in ingegneria gestionale
- Esperienza nel ruolo di almeno 7/8 anni in aziende metalmeccaniche produttive modernamente organizzate
- Capacità di coordinare e dialogare con le risorse del team
- Ottima conoscenza di SAP

Attenzione alla
privacy!

IL PROCESSO DI SELEZIONE

Screening CV

Il primo contatto

Il primo colloquio

IL COLLOQUIO

Presentazione dell'azienda e posizione

Fare domande se non ci è chiaro qualche aspetto, essere curiosi è fondamentale, non tutti i candidati sono abituati a sostenere colloqui

Chiedere se sono disponibili referenze o se possono fornire dei nominativi per riceverle

Motivazione al cambiamento

Cercare di valutare la coerenza di ciò che dichiara il candidato con ciò che è scritto e il suo linguaggio non verbale

Chiudere restituendo un feedback al candidato: aspetti positivi del profilo, parti di aderenza, criticità e lasciarsi con la dichiarazione degli step successivi e della tempistica di evoluzione job, serve chiarezza e coerenza

Attuale inquadramento, retribuzione, premi, benefit

Descrizione in ordine temporale delle scelte fatte dalla risorsa (formative, professionali, etc.), approfondendo le motivazioni alla base dei cambiamenti

Fornire sempre riscontro, per rispetto e per mantenere la nostra azienda credibile

LE COMPETENZE

Le competenze, in base alla categorizzazione dell'ISFOL, si possono distinguere in **competenze di base, tecnico-professionali e trasversali**. Mentre, la definizione operativa di competenza data dall'European Qualifications Framework (2008), è quella di:

comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale

Anche se le competenze trasversali non sono specifiche dei vari ruoli professionali, in base al tipo di lavoro svolto o alla funzione ricoperta saranno ritenute più importanti alcune piuttosto che altre.

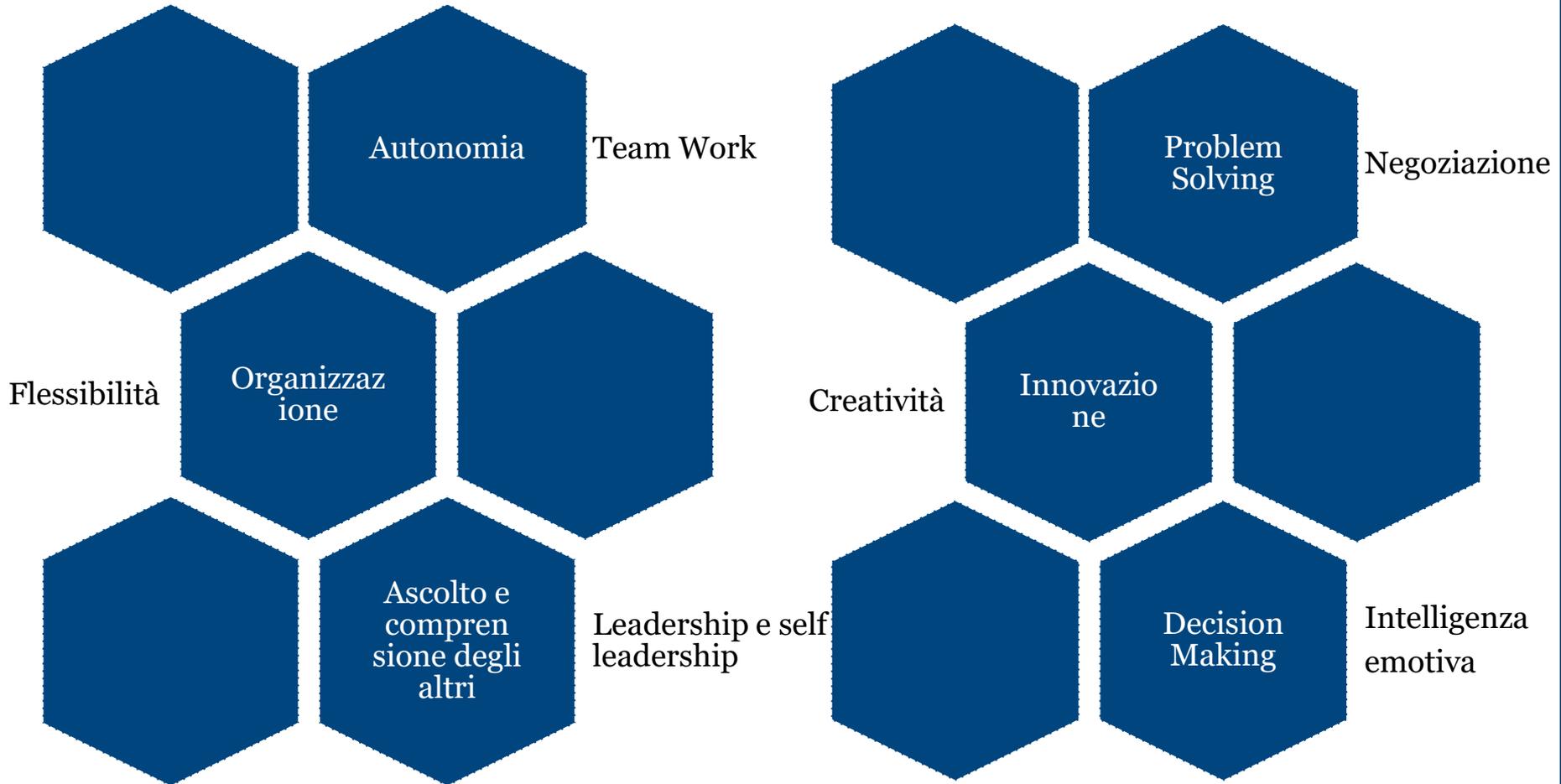
Le competenze trasversali o soft skills sono trasferibili nelle diverse situazioni lavorative e anche in altre aree della propria vita.

Presupposti per attuare questa trasferibilità sono:

- averne consapevolezza ed essere in grado di riconoscerle;
- averne padronanza;
- poterle esercitare con flessibilità e adattabilità, in maniera funzionale ai contesti specifici.

Anche nelle esperienze di mobilità territoriale, le soft skills facilitano un più rapido ed efficace adattamento nel nuovo ambiente, sia lavorativo che inerente alla vita privata

LE COMPETENZE



Attenzione...cerchiamo la persona perfetta?

GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE – TEST ASSESSMENT

Per alcuni ruoli può essere strategico utilizzare degli assessment di competenze comportamentali, socio-emotive o psicologici per:

- Essere maggiormente oggettivi
- Scendere in profondità nell'analisi
- Avere ulteriori informazioni per gestire al meglio l'inserimento

Ecco i tuoi "Brain Talents":



Adaptability

è la capacità di considerare prospettive diverse senza rimanere ostaggio dell'idea iniziale.



Reflection

è la capacità di fermarsi a valutare attentamente costi e benefici prima di passare all'azione.



Problem Solving

è l'App alla base della creazione di soluzioni e nuove strade per raggiungere i risultati fissati.



Prioritizing

è la capacità di stabilire le priorità tra tutte le informazioni selezionate ed opzioni d'azione considerate.



Collaboration

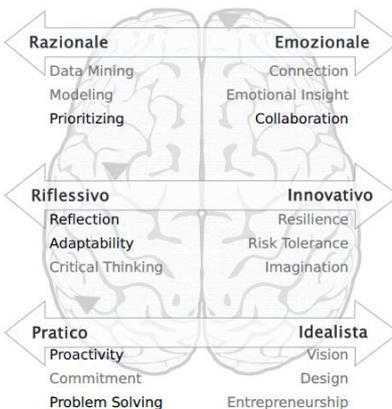
è l'App che permette di entrare in relazione con gli altri e di gestire in modo bilanciato e sostenibile il rapporto.



Proactivity

è l'App che determina la voglia di agire e farsi carico delle situazioni senza bisogno di essere spinti dagli altri.

Le 18 "Brain App" - le migliori 6 in grassetto:



Per approfondire il tema delle Brain App, scarica la guida gratuita: <http://6sec.org/btigit>.

Per contattare chi ti ha fornito il Brain Talent: Network Italia <office.it@6seconds.org>



Percezione:

Logica, Dati



App	Definizione
Data Mining	Filtrare per avere le informazioni chiave.
Modeling	Collegare in maniera logica info differenti.
Prioritizing	Prioritizzare le informazioni raccolte.

Valutazione:

Ridurre il Rischio



App	Definizione
Reflection	Fermarsi e valutare pro e contro.
Adaptability	Essere flessibili, adattandosi.
Critical Thinking	Valutare in maniera critica le situazioni.

Azione:

Presente, Praticità



App	Definizione
Proactivity	Agire in base ad una motivazione interna.
Commitment	Mantenere il focus su ciò che è importante.
Problem Solving	Trovare pronte soluzioni ai bisogni.

Persone, Emozioni



App	Definizione
Connection	Sentire e connettersi con le emozioni altrui.
Emotional Insight	Essere emotivamente consapevoli e intuitivi.
Collaboration	Saper creare un buon clima tra persone.

Valorizzare le Opportunità



App	Definizione
Resilience	Rimettersi in gioco valutando le alternative.
Risk Tolerance	Gestire l'incertezza e la complessità.
Imagination	Saper immaginare ciò che non è conosciuto.

Futuro, Idealismo



App	Definizione
Vision	Avere un orientamento strategico.
Design	Tracciare il percorso che porta all'obiettivo.
Entrepreneurship	Costruire con motivazione il futuro.

....E DOPO?

- Offerta economica:
 - in forma scritta, come condividerla col candidato?
 - apertura alle domande.
 - quanto tempo lasciare alla risorsa per l'accettazione?
- Come dare seguito all'inserimento
Monitoraggio inserimento dopo 1 mese, dopo 3 mesi
- Instaurare la filosofia del dialogo e del feed-back costruttivo

CHI CI PUO' AIUTARE NELLA RICERCA E SELEZIONE?

- Centri per l'impiego
- Agenzie interinali
- Società di ricerca e selezione
- Corsi professionalizzanti, master o università

Ma come scegliere?



ASSEPRIM

FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE

“Il processo di selezione efficace”



**Grazie per aver partecipato,
vai sul nostro sito e lascia la tua opinione sul webinar!**

**RIMANI AGGIORNATO PER SCOPRIRE
I PROSSIMI APPUNTAMENTI**

www.asseprim.it