

La Selezione del Personale nel Management delle Risorse Umane



La selezione del personale

E' un processo organizzato e biunivoco di scambio di informazioni tra individuo e organizzazione, anche attraverso la mediazione di società o enti terzi, al fine di valutare l'opportunità che l'individuo entri a far parte dell'organizzazione.

LA SELEZIONE DEL PERSONALE

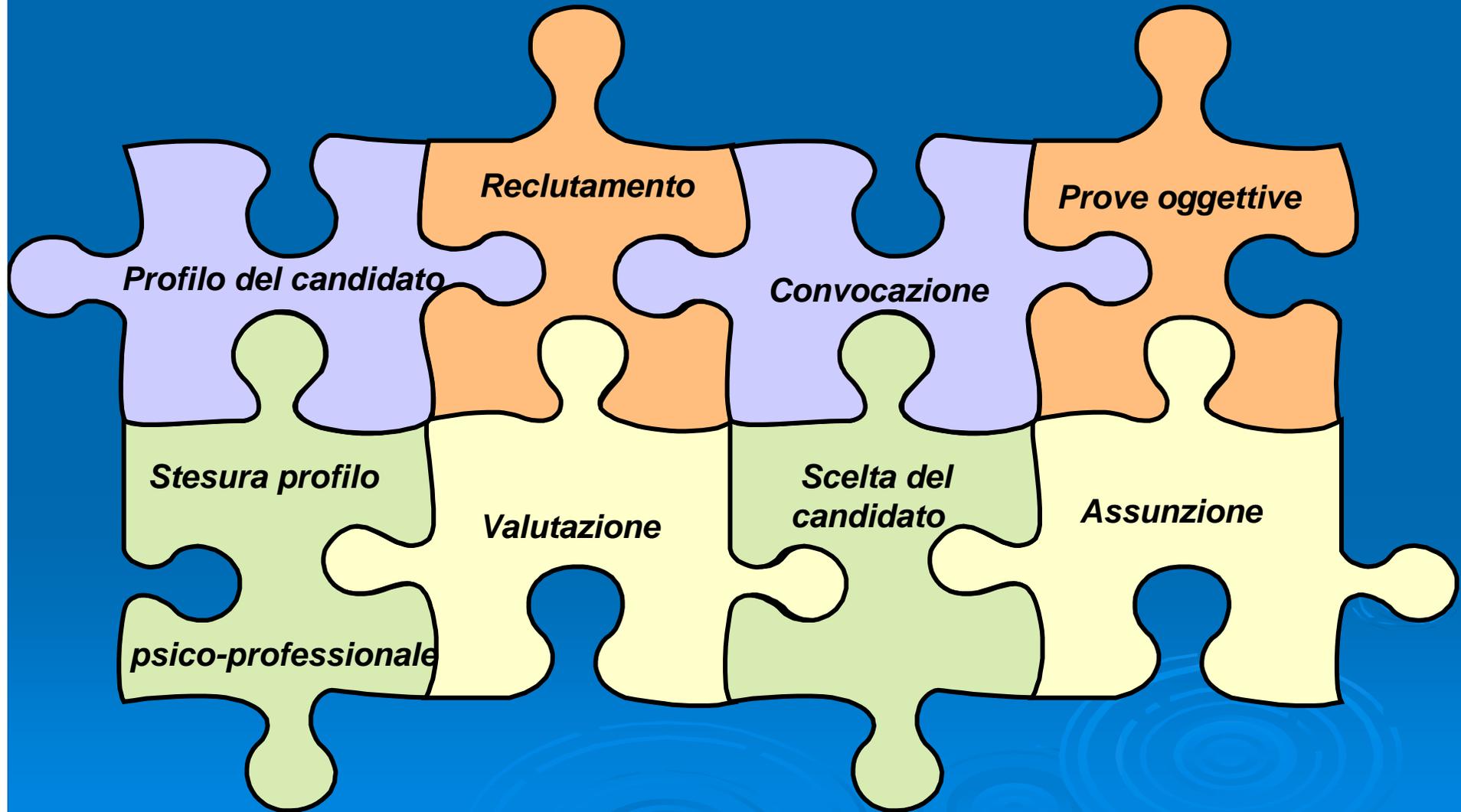
Costituisce parte del processo di acquisizione delle risorse umane nelle organizzazioni aziendali



L'obiettivo della selezione è quello di verificare **competenze** e **caratteristiche** dei candidati, in funzione del ruolo che si deve ricoprire, al fine di individuare, al termine del percorso, la persona più adatta allo scopo.

"L'obiettivo ideale da perseguire durante il processo di selezione del personale "dovrebbe essere quello di assegnare ogni uomo al lavoro più adatto a lui e alla società, in quanto ciascuno dovrebbe utilizzare le proprie capacità. Il proprio carattere e le proprie aspirazioni nel modo per lui migliore e la società dovrebbe fare il miglior uso possibile delle proprie risorse umane globali".

La selezione è un processo complesso articolato nelle seguenti fasi:



Definizione del Profilo Professionale

Per ottenere la DPP è necessario che



Il *Committente* è colui che affida ad un'altra parte la realizzazione di un servizio.

*Solo attraverso tale **Relazione** sarà possibile individuare con precisione le competenze e in generale le caratteristiche che deve possedere la persona da assumere.*

Il Selezionatore

non deve individuare il candidato con la più alta competenza professionale in assoluto.



Ma anche quello capace di instaurare con l'organizzazione il rapporto con un più alto *Potenziale di Successo*.

Non sono più sufficienti
il semplice "fare" e/o "esserci",
ma diventano indispensabili
il *"fare bene"* e il *"benessere organizzativo"*.

Gli strumenti

di cui si serve il Selezionatore per definire il Profilo Professionale atteso dal Committente sono:

JOB ANALYSIS

JOB DESCRIPTION

JOB PROFILE

Job Analysis

(analisi della posizione)

E' una indagine approfondita dei compiti principali (mansioni) propri di una determinata posizione lavorativa.

Può essere condotta utilizzando uno o più strumenti:

intervista

focus group

**intervista
coi superiori**

osservazione diretta

esame di mansionari

questionari

Job Description

**descrive la posizione all'interno
dell'organizzazione aziendale,
indipendentemente da chi la
occupa ed include:**

Nome della posizione

Scopo/finalità

**Collocazione
gerarchica**

**Mansioni
e responsabilità**

Job Profile

E' il profilo ideale della persona che deve coprire una determinata posizione e si compone di competenze e caratteristiche richieste per svolgere le diverse mansioni.



Il Job Profile può analizzare anche la valutazione potenziale, quindi lo sviluppo e le possibilità di carriera.

ANNUNCIO DI LAVORO

E' una delle parti più “delicate” del processo di selezione poiché ha lo scopo di raggiungere, il più rapidamente possibile, i nostri candidati potenziali.

Si possono commettere **due** tipologie di **errori**:

- 1) l'annuncio **non è visibile** dal nostro target di interesse
 - *non è posizionato sul media adeguato*
 - *non è ben posizionato, strutturalmente o temporalmente, all'interno del media*

- 2) l'annuncio **non cattura l'interesse** del nostro target
 - *non è chiaro o ben scritto, è ambiguo*
 - *non è accattivante*

RECLUTAMENTO

**Nel Processo di reclutamento viene
individuato un gruppo di
candidati disponibile
all'inserimento in un certa
posizione**

In fase di RECLUTAMENTO il SELZIONATORE deve tenere conto di:

- ❖ **Numero** di persone da assumere
- ❖ Le caratteristiche del **Job Profile**
- ❖ Durata della **formazione**
- ❖ Proposta ai neo-assunti
- ❖ Il **budget** a disposizione per realizzare il reclutamento e la selezione

Ma quali sono i canali di reclutamento a disposizione di un'azienda?

Di norma due sono le scelte possibili:

- ❖ Le **fonti interne**: sono quelle rappresentate dall'azienda stessa;
- ❖ Le **fonti esterne**: società di consulenza, associazioni di categoria, recruiting online, inserzioni.

CONVOCAZIONE

La fase del reclutamento si conclude con la convocazione dei Candidati che hanno **Superato** positivamente lo Screening e accedono al livello successivo della selezione.

è molto importante perché fornisce
indicazioni relative al modo di esprimersi,
al linguaggio utilizzato e
alla gestione della relazione

Le Prove Oggettive

Sono una misurazione obiettiva di determinati aspetti o caratteristiche (personali/professionali) dell'individuo.

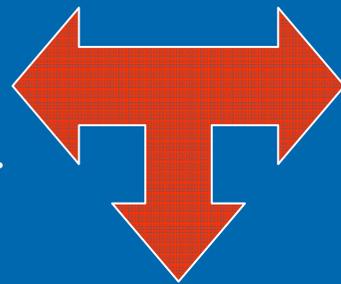
Esistono due grandi tipologie di prove oggettive:

- ❖ le prove di profitto**, a partire da una domanda, un quesito o un problema esiste una “risposta giusta”.
- ❖ le prove a carattere psicologico**, in questo caso a fronte di domande non esistono risposte giuste o sbagliate, ma risposte che caratterizzano ogni singolo individuo.

COLLOQUIO DI GRUPPO

Ha come finalità:

osservare il comportamento dei candidati registrandone i risultati su un'apposita griglia.



rilevare capacità di cooperazione, leadership, comunicazione, negoziazione

osservare le modalità con cui i candidati si comportano all'interno di un gruppo.

COLLOQUIO INDIVIDUALE

E' uno scambio di informazioni tra un selezionatore e un candidato, con la principale finalità di valutare e quindi scegliere i migliori candidati per lo svolgimento di un certo lavoro.

Permette di avere un contatto interpersonale con il candidato, di raccogliere informazioni sulle caratteristiche della sua persona e formulare una valutazione globale.

Obiettivi del colloquio

- L'approccio personale;
- Il livello di competenza rispetto ai contenuti della posizione;
- Le dinamiche motivazionali nei confronti del ruolo da assumere;
- La corrispondenza alla cultura aziendale;
- La cultura generale;
- La capacità di rapporti interpersonali;
- Lo spirito di iniziativa;
- L'autonomia;
- L'affidabilità.

Selezione pubblica o privata?

se è pubblica, è necessario che il processo di selezione rispetti delle precise disposizioni di legge

I **requisiti** per l'accesso alle prove di selezione

- **Requisiti comuni:** { cittadinanza italiana,
godimento dei diritti politici,
idoneità fisica
- **Requisiti specifici:** { età massima,
requisiti culturali e professionali,

Gestione dei concorsi pubblici

L'accesso al pubblico impiego prevede la realizzazione di un concorso, quale strumento più idoneo per regolamentare l'assunzione del personale.

- ❖ concorso pubblico per esami
- ❖ concorso pubblico per titoli
- ❖ concorso pubblico per titoli ed esami
- ❖ corso-concorso
- ❖ avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento

Work experience

Comune di San Giovanni Gemini

Dal piano triennale del fabbisogno del personale nel 2008 nel Comune di San Giovanni Gemini (AG) è stato bandito un **concorso** di selezione pubblica per soli titoli per la copertura di n.1 posto di funzionario categoria "D3"- area vigilanza, a tempo pieno ed indeterminato.

- Effettuata la valutazione dei titoli di merito è stata redatta apposita graduatoria .
- a conclusione della procedura concorsuale e prima dell'assunzione, è stata accertata presso i competenti organi sanitari l'idoneità fisica, psichica ed attitudinale del nominando al servizio di polizia municipale.

Work experience Comune di Cammarata

- Dal piano del Fabbisogno del personale il Comune di Cammarata non bandisce un **concorso** dal **1978**.



i posti previsti in dotazione organica sono inferiori rispetto al totale del personale in servizio e le spese risultano superiori rispetto al limite di uscita.

- **Corso concorso del 2009:** l' inserimento del personale precario all'interno dell'Ente a tempo determinato per ricoprire la carica temporanea di agente di polizia municipale.

La visione di AUCHAN

Obiettivo primario della loro politica per le Risorse Umane è quello di conciliare gli obiettivi dell'impresa con i progetti di ogni collaboratore per **incrementare la professionalità e migliorare i risultati economici.**

Selezione

Auchan

Requisiti:

impegno, autonomia, combinate con buone capacità organizzative, predisposizione al lavoro di gruppo ed orientamento al risultato e al cliente.

Il processo di selezione:

- interviste individuali,
- colloqui di gruppo,
- test psico-attitudinali.

I canali di reclutamento

- il loro sito aziendale: <http://www.auchan.it/>,
- elenchi universitari,
- recruiting fairs,
- inserzioni su giornali,
- società di selezione del personale.

Tra **PUBBLICO** e **PRIVATO**

Il **settore privato** utilizza un insieme di strumenti attraverso cui indirizzare il comportamento del dipendente verso gli obiettivi aziendali.

perché

non avvalersi degli stessi strumenti per valorizzare le professionalità che sono presenti nel comparto dei **pubblici servizi**, nella consapevolezza che le prestazioni del singolo dovranno allinearsi con gli obiettivi pubblici e, dunque, necessariamente, con il più importante obiettivo pubblico:

la soddisfazione di noi cittadini?

I talenti ci sono, le competenze ci sono e le professionalità da sempre costituiscono il patrimonio di ciascuna impresa, sia essa pubblica o privata. Quello che però manca, ancora oggi, è la **condivisione del fine pubblico del servizio** ma, soprattutto, il **senso di appartenenza all'organizzazione**.