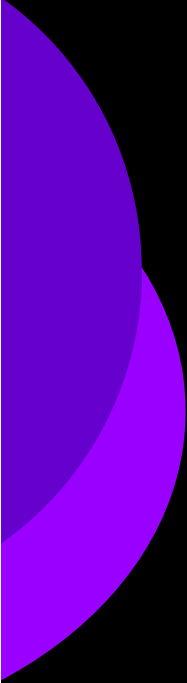


MASTER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

**Le risorse umane:
elemento strategico nel
Processo di Selezione**

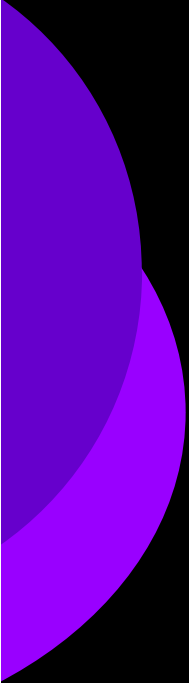


Risorse umane

- Termine usato in economia aziendale per designare il personale che lavora in un'azienda.
- La **Risorsa Umana** rappresenta il **"Capitale"** dell'azienda.

Capitale umano

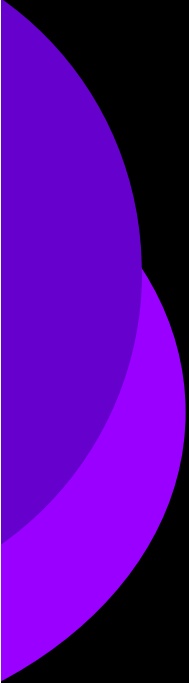
- Con tale termine si intende evidenziare le capacità, le abilità e le doti individuali dei lavoratori, sia innate che successivamente acquisite, aventi un'utilizzazione produttiva per l'azienda.

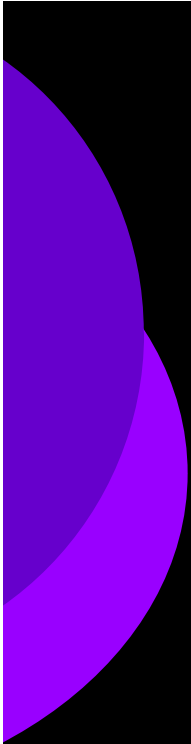
- 
-
- L'importanza data al potenziale umano rappresenta un incentivo in più, per l'azienda, per dare importanza al **Processo di Selezione del Personale.**

Obiettivo della Selezione



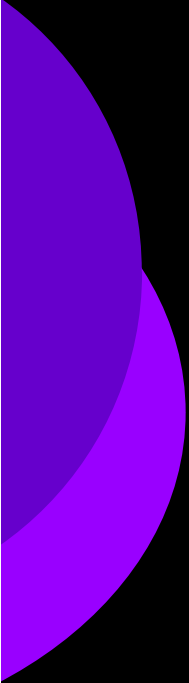
Risulta essenziale per l'azienda riuscire nella scelta del **candidato ideale**, e dunque idoneo, per ricoprire il posto vacante ottenendo il massimo della produttività.

- 
-
- L'azienda affida il compito della Selezione e del Reclutamento del personale al "**Selezionatore**".



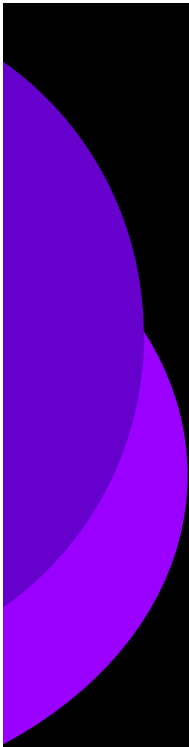
La figura del Selezionatore

- Questa figura svolge tutte le attività connesse all'acquisizione del personale, contribuendo a costituire lo stock delle risorse professionali per l'azienda.



Le mansioni del Selezionatore:

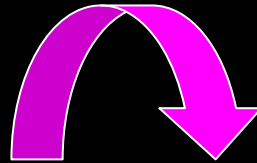
- Raccoglie informazioni sul ruolo e le mansioni da ricoprire;
- Valuta le competenze dei candidati con strumenti specifici;
- Stila la lista dei candidati che appaiono più idonei per il ruolo specifico.



Le competenze del Selezionatore

- Conoscenza di sé;
- Apertura all'altro;
- Apertura all'ascolto;
- Apertura comunicativa.

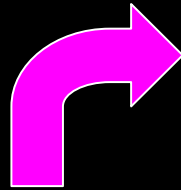
Il Processo di Selezione



- La selezione è un processo a due vie, ovvero biunivoco, in quanto interessa due figure:
- Il Selezionatore
- La Committenza

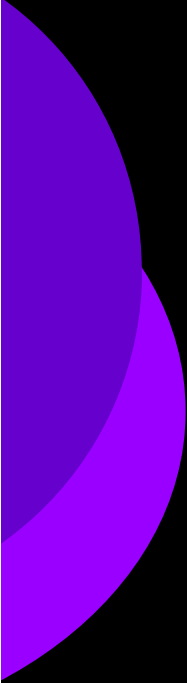
La Committenza

La Committenza



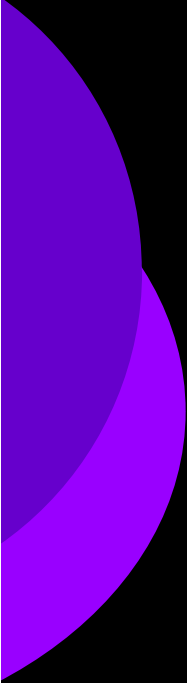
rappresenta

l'azienda che ricerca del personale da inserire nell'organico e che, per tale scopo contatta il Selezionatore.



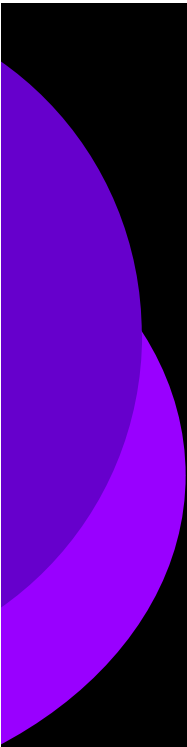
Il profilo ideale del Candidato

- Dalla relazione tra la Committenza e il Selezionatore si riuscirà ad ottenere il cosiddetto “**Profilo Ideale**” ovvero il **Job Profile**.

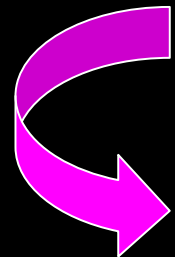


Job Profile

- È un termine che sta ad indicare le **competenze** e il **potenziale** che dovrà avere il **candidato ideale** per poter soddisfare le attese della Committenza e ricoprire con successo il ruolo professionale.



Job Profile



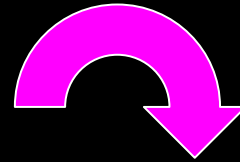
Job Analysis

Job Description



Job Description

- Consiste nell'analisi delle caratteristiche della **posizione** che il candidato dovrà ricoprire.



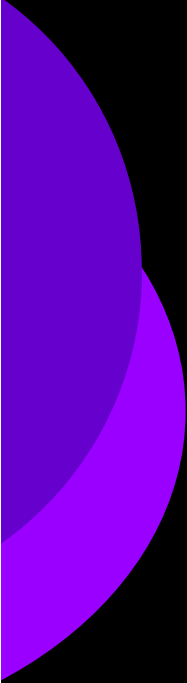
- Nome della posizione
- Scopo della mansione
- Collocazione gerarchica
- Responsabilità e mansioni

Job Analysis

- Realizzata attraverso la Job Description analizza le **caratteristiche e le abilità** del candidato attraverso:

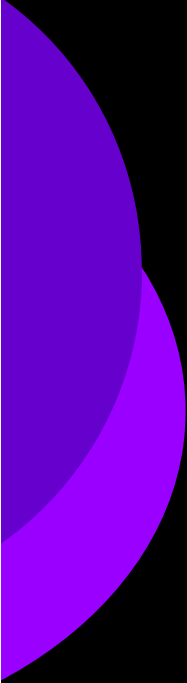


1. **Intervista ai superiori**
2. **Osservazione della mansione**
3. **Intervista a coloro che svolgono tale mansione**
4. **Questionari**



Job Profile e Check List

- **Range di età**
- **Limiti geografici**
- **Titoli di studio**
- **Esperienza professionale**

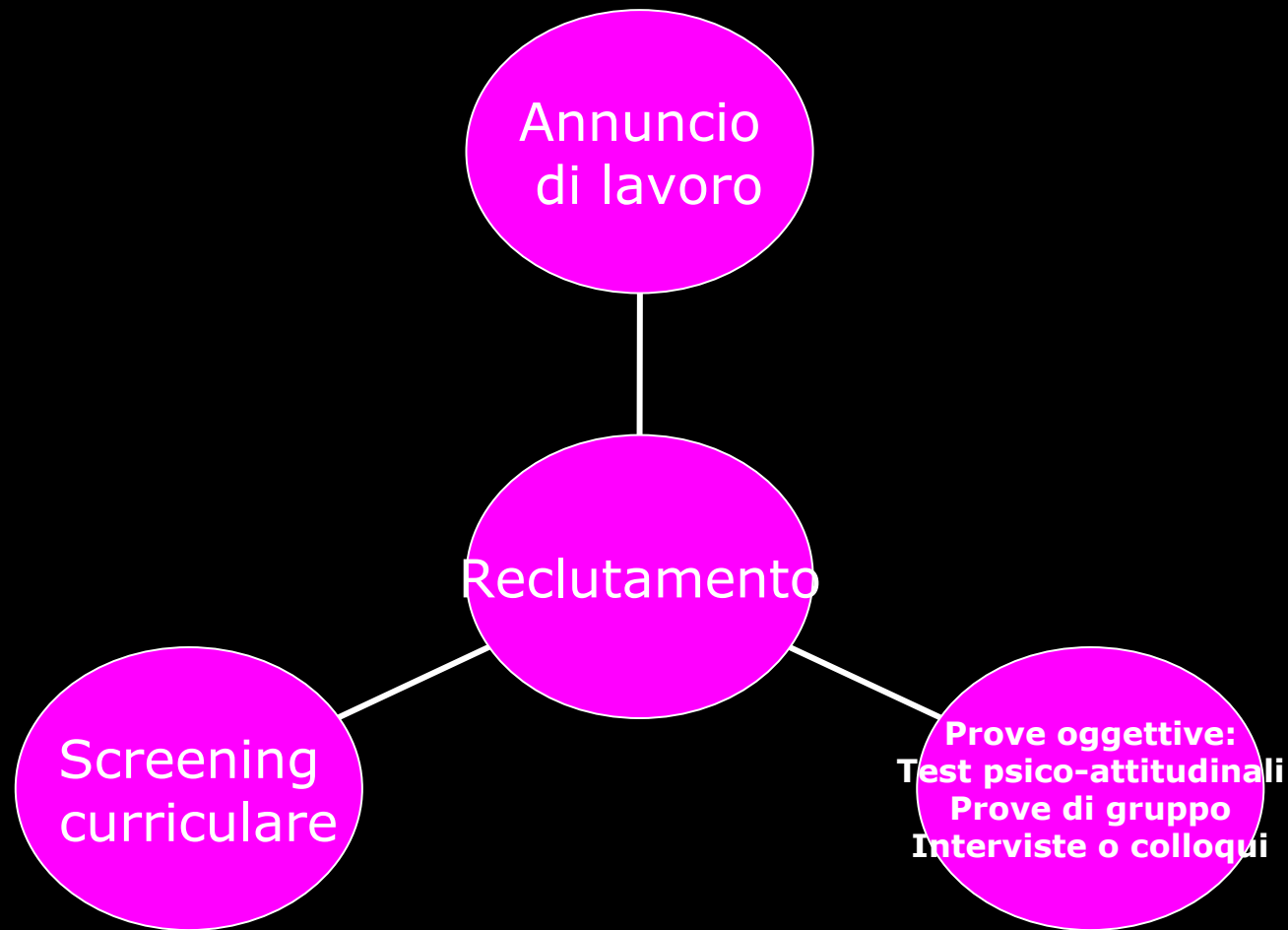


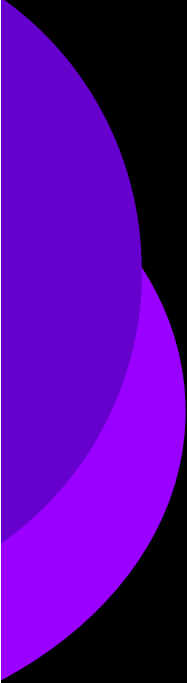
Aree di competenza del Job Profile

- Area relazionale-comunicativa
- Area intellettuale: problem solving
- Area personale

Le aree da indagare per reclutare il candidato varieranno in base al tipo di mansione e del posto vacante dell'azienda.

Quali sono gli strumenti di un selezionatore?



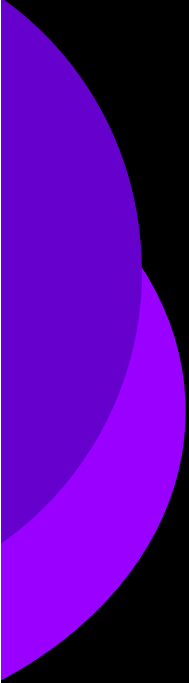


Annuncio di lavoro

Prima fase per il processo di reclutamento.

Da tenere in considerazione per la pubblicazione dell'annuncio:

- 1. Il Target**
2. Lo strumento per la pubblicizzazione dell'inserito



Screening Curriculare

- Identificazione tra i cv di un mini-gruppo costituito da quei candidati che potrebbero avvicinarsi al profilo del “candidato ideale”.

Convocazione e Test

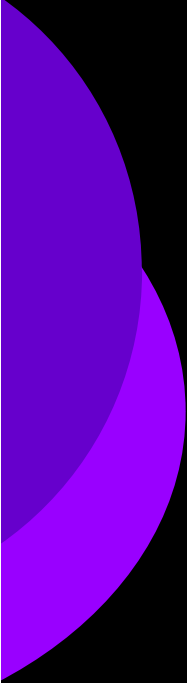
Test psico-attitudinali



Misurano competenze psicologiche e di intelligenza pratica

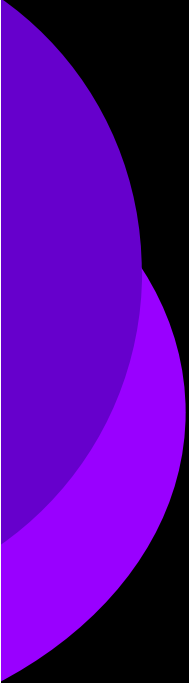
Il colloquio

- Il **colloquio di gruppo**: i candidati interagiscono tra di loro simulando delle situazioni di difficoltà. L'obiettivo è quello di misurare la capacità di leadership, la capacità comunicativa, organizzativa, la capacità di tollerare lo stress.
- Il **colloquio individuale** va a sondare l'aspetto psicologico-comportamentale-sociale del candidato.



L'intervista

- **Strutturata:** nel colloquio ogni candidato risponderà alle medesime domande del Selezionatore.
- **Semi-Strutturata:** le domande vengono strutturate in base alle aree di competenza che devono essere indagate e in parte vi è libertà di esprimersi da parte del candidato
- **Non-Strutturata:** non prevede nessuno schema di domande prefissato



Da notare che:

- La **struttura delle domande** e il modo in cui esse vengono poste rappresenta un elemento essenziale per riuscire a sondare le competenze del candidato.

I gap cognitivi del Selezionatore

- **Stereotipi:** sono pregiudizi di gruppo che possono influenzare negativamente sull'oggettività del colloquio.
- **Effetto alone:** il Selezionatore tenderà ad associare qualità negative o positive del candidato alla sua persona.
- **Proiezione:** meccanismo di difesa che sposta le caratteristiche proprie sul candidato.

**Comportamento
non verbale**

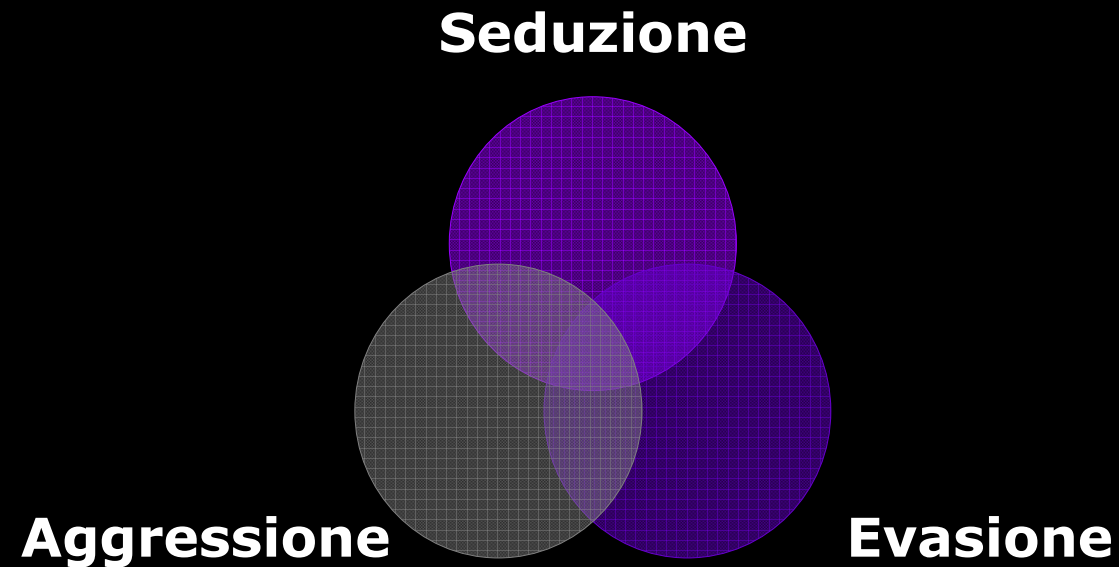
- Altri elementi che influenzano l'oggettività del colloquio sono:

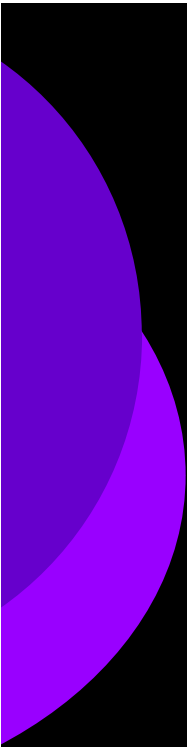
Attrattività

Fisicità

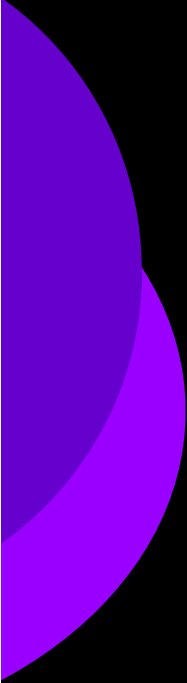
Abbigliamento

Il Candidato e i meccanismi di difesa



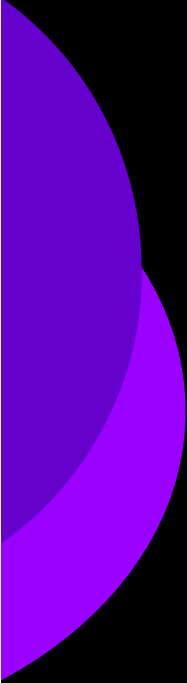


Spetterà al Selezionatore competente
riconoscere le vere attitudini del
soggetto evitando ogni forma di
manipolazione.



La Selezione Pubblica

- È un processo che interessa le istituzioni del pubblico impiego.
- La Selezione in tale contesto avviene seguendo **disposizioni di legge ben precise.**



Work Experience

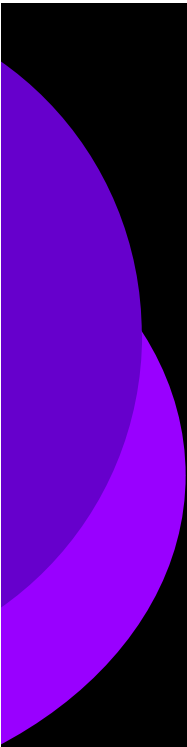
Comune di Cammarata e San Giovanni Gemini

- **La selezione attraverso il
Concorso Pubblico**

Fasi della Selezione Pubblica



- **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (foto dell'Ente)**
- **Bando Pubblico** con Requisiti di Accesso
- **Pubblicazione del Bando:** nei Comuni limitrofi, all'Albo Pretorio, nella Gazzetta e nel sito del Comune



Punto di debolezza dei Comuni:

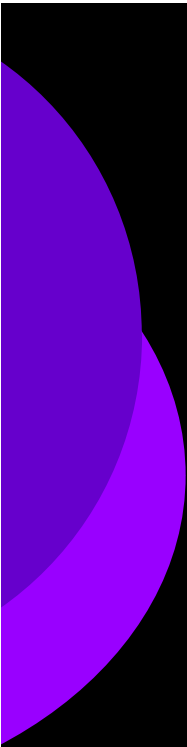


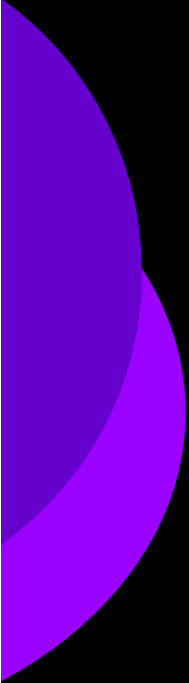
- **Blocco Assunzioni**

La Selezione Privata

- **Work Experience Auchan**
- **Organigramma**

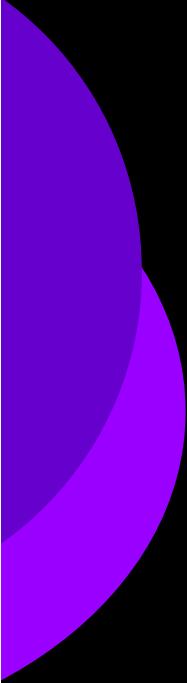


- 
-
- **La Selezione viene fatta dai Capo Reparto.**
 - Tale azione rappresenta un elemento a favore dell'azienda, in quanto tale figura è a contatto diretto con gli impiegati ne conosce le competenze.



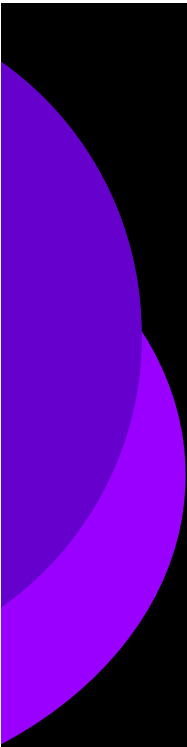
Le Tecniche

- Test
- Colloqui
- Interviste individuali
- Questionari



Il Candidato Ideale

- Impegno
- Passione
- Iniziativa
- Autonomia
- Predisposizione al cliente
- Collaborazione.

- 
-
- La visione d'azienda, o meglio la cultura aziendale, si fonda sulla collaborazione del gruppo per il raggiungimento dell'obiettivo in termini di successo economico.