

**Master in
"Human Resource
Management"
Global Form s.a.s.
San Giovanni Gemini (AG)**

**LA RICERCA E LA SELEZIONE DEL
PERSONALE**



Dott. Rossella Spinello

- Il SELEZIONATORE si pone in una posizione **intermedia** tra l'**ORGANIZZAZIONE** che desidera assumere e il **CANDIDATO** che aspira ad un nuovo lavoro

➤ LA RICERCA E LA
SELEZIONE DEL
PERSONALE (RSP)

comprende tre fasi distinte:

- Analisi dell'esigenza
- Ricerca
- Selezione/Valutazione

- Il selezionatore, per svolgere in modo efficace il lavoro di ricerca e selezione, deve instaurare una

BUONA RELAZIONE CON LA COMMITTENZA

- Per COMMITTENZA si intende la **funzione** che commissiona il processo di selezione del personale (ad es. il titolare dell'azienda, della ditta, ecc.)

Analisi dell'esigenza

- Comprendere a pieno i motivi per cui la Committenza desidera assumere del personale
- E', inoltre, necessario definire, insieme alla Committenza, il tipo di candidato ideale
(in base all'età, sesso, grado d'istruzione, esperienza lavorativa)

JOB ANALYSIS

Person Specification

definizione delle competenze del candidato ideale

+

Job Description

caratteristiche della posizione lavorativa che verrà occupata

- Il selezionatore può anche intervistare direttamente chi svolge in quel momento la mansione richiesta all'interno dell'azienda

- Il selezionatore, una volta ottenute tutte le informazioni, può creare un profilo del tipo di lavoro richiesto: il **JOB PROFILE**
- Per rendere le informazioni più concise e chiare viene stilata una **Check-list** della posizione lavorativa ricercata che sarà utile per la preparazione dell'annuncio

Ricerca

- Il selezionatore per trovare più facilmente i candidati può ricorrere a:
 - **INTERNET**
 - annunci da pubblicare su **giornali** (riviste, quotidiani, ecc.)
 - **Scuole, Università, Enti di Formazione, Ordini Professionali ecc.**
 - **Agenzie per il Lavoro**

Selezione/Valutazione

- Mediante
 - Prove Oggettive
 - Colloquio Individuale
 - Colloquio di Gruppo

- E' utile fare anche delle valutazioni "in itinere" in modo da affidare all'assunto mansioni più adatte alle sue capacità e competenze

➤ Il selezionatore , durante la fase di valutazione finale, deve farsi influenzare il meno possibile dai seguenti MEDIATORI COGNITIVI:

- ✓ Pregiudizi
- ✓ Stereotipie
- ✓ Categorizzazioni
- ✓ Effetto alone
- ✓ Proiezione
- ✓ Effetto indulgenza

Competenze (skills) del Selezionatore:

- Oltre a quelle di tipo tecnico (conoscenza dell'azienda e della sua cultura, uso del computer, conoscenza della lingua straniera, ecc):
 - ✓ COMUNICAZIONE EFFICACE
 - ✓ ASCOLTO ATTIVO
 - ✓ PROBLEM-SOLVING
 - ✓ BUONA ATTITUDINE AI RAPPORTI UMANI

Attività di Stage

Selezione del personale nel Comune di Cammarata (AG)

- Durante l'anno 1999 il Comune ha indetto un **corso-concorso** per l'assunzione di un nucleo di Agenti di Polizia municipale con l'obiettivo di potenziare il Corpo

- il personale interno è stato formato mediante la un **corso** che permetteva di acquisire le competenze necessarie allo svolgimento della mansione di agente di polizia municipale. Si tratta di una mobilità interna.
- **I requisiti richiesti:** cittadinanza italiana, godimento dei diritti politici, idoneità fisica (sana e robusta costituzione), ecc.
- **Il titolo di studio richiesto :** Diploma di Scuola Superiore.
Per la qualifica di Comandante o Vice: Laurea in Scienze Politiche, Giurisprudenza ed equipollenti.
- Il Bando di Concorso venne pubblicato presso **l'Albo Pretorio** del Comune e sulla **Gazzetta Ufficiale**.

Attività di Stage

Selezione del personale nel Comune di San Giovanni Gemini (AG)

- **Il concorso interno** è stato ampiamente utilizzato presso il Comune, ciò ha permesso di ottenere un avanzamento di carriera e la stabilizzazione dei precari della pubblica amministrazione con contratti a tempo indeterminato

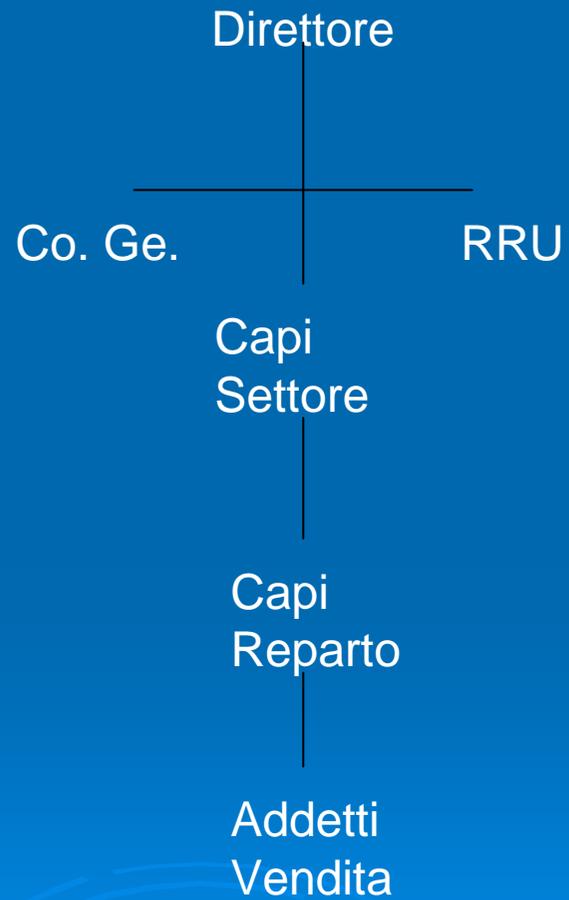
- Inoltre nel 2008 il Comune di San Giovanni Gemini ha indetto un **concorso pubblico per soli titoli** per l'assunzione di un posto di funzionario a tempo pieno ed indeterminato, profilo professionale: funzionario, area di vigilanza, categoria D3, che è stato pubblicato presso la GURS il 29 Febbraio.

Attività di Stage

La gestione e la selezione del personale all'interno dell'Auchan



Organigramma dell'azienda



I canali di reclutamento e il processo di selezione

- Sul sito [www. Auchan.it](http://www.Auchan.it) vi è il link “Lavora con noi”.
- L’azienda può ricorrere alla consultazione di **elenchi universitari**, pubblicare inserzioni su **giornali** ed affidare il processo di reclutamento a **società di selezione**.
- Il processo si articola in tre fasi:
 - **Interviste individuali**
 - **Colloqui di gruppo**
 - **Test psicoattitudinali**

Job Description

Responsabile delle Risorse Umane *Auchan*

- **Nome della posizione:** Responsabile Risorse Umane.
- **Scopo/Finalità:** Gestione delle risorse umane all'interno dell'azienda commerciale *Auchan*.
- **Collocazione gerarchica:** Dipende dal Direttore e dal RRU di area; controlla una team di due persone all'interno dell'Ufficio del Personale.
- **Mansioni/Responsabilità:** Definisce e fa vivere le politiche umane dell'ipermercato; svolge le attività di selezione, di sviluppo e di integrazione del personale *Auchan*, ne organizza la formazione e ne valuta il bisogno formativo; si occupa della valutazione e della remunerazione; svolge attività di tipo amministrativo.

- il **turn-over** del personale è molto frequente soprattutto per le nuove assunzioni.

Ciò può dipendere da:

- **Difficoltà del neo-assunto nello svolgere a pieno l'attività lavorativa**
- **Job Description non chiara al candidato**
- **Assunzione di candidati non adatti alla posizione lavorativa da occupare**
- ✓ Questo comporta un maggior impegno lavorativo per chi si occupa del processo di selezione del personale. Quindi sarebbe più opportuno:
 - Creare una Job Description più chiara e comprensibile per il candidato
 - Effettuare un processo di ricerca e selezione che individui il candidato più idoneo allo svolgimento della mansione lavorativa

FINE

