

GUIDA PER IL MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DI SELEZIONE



Introduzione



Attualmente, il talento delle persone è una pedina chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per questo motivo, il reclutamento e selezione del personale si convertono in processi strategici che permettono alle aziende di avvalersi del capitale umano necessario per essere competitivi.

Il successo di un'azienda dipende, in grande misura, della efficacia nella elezione delle persone adeguate allo sviluppo di ogni posto di lavoro.

Perciò, da PDA International vogliamo collaborare con le aziende attraverso la diffusione di strumenti e criteri che facilitino e potenzino questi processi di acquisizione del talento.

Obiettivi di questa guida

- 📍 Offrire ai responsabili del reclutamento e selezione del personale gli strumenti necessari per una adeguata acquisizione del talento.
- 📍 Comprendere le conseguenze indesiderate di un cattivo processo di reclutamento e selezione.
- 📍 Conoscere il processo consigliato per una selezione del personale di successo.
- 📍 Identificare gli aspetti più importanti della identificazione dei requisiti comportamentali della mansione.



Importante!

Consigliamo, per garantire il successo del processo, che il reclutamento e la selezione del personale siano realizzati da persone competenti.

Conseguenze di una cattiva selezione



Insoddisfazione dei collaboratori



Problemi di adattamento e integrazione



Incremento del turn over e perdita di talenti



Maggiori costi di formazione e selezione



Clima aziendale instabile



Incremento dei costi invisibili (insoddisfazione dei clienti, ritardo nel raggiungimento degli obiettivi, ecc.)



Bassa produttività



Processo consigliato

Un processo di reclutamento e selezione di successo è quello che finisce con l'assunzione del candidato che riuscirà a svolgere il ruolo o mansione nel migliore dei modi, tenendo in considerazione una combinazione di know how, abilità, profilo comportamentale ed esperienza richiesta.

Ricorda! Il capitale umano è uno degli attivi più importanti in un'azienda e saranno quelli che la porteranno al successo o al fallimento.

Definizione di Mansioni

a

La definizione di mansioni è uno degli aspetti più importanti del processo, dato che dalla sua definizione dipende in successo della selezione.

Se questo passaggio viene fatto correttamente, considerando tutti gli aspetti che influenzano nei requisiti della mansione, aumentano le possibilità di assumere la persona adeguata per la mansione.

Processo consigliato

Definizione di Mansioni

a

Alcune delle domande più importanti di questo momento sono:

- Quali attività dovrà realizzare la persona che verrà scelta?
- Quali saranno le sue dirette responsabilità?
- È necessaria esperienza nel ruolo?
- Quali abilità deve avere il candidato?
- Dovrà adattarsi al lavoro in team?
- È richiesto un livello di studio particolare?
- Qual è il profilo comportamentale più adeguato per la mansione?

Processo consigliato

JOB

a

PDA International ha sviluppato una metodologia denominata **Identificazione dei Requisiti Comportamentali della Mansione JOB**, che permette l'assegnazione di un determinato profilo comportamentale per la mansione.

In base al principio **“la persona giusta nel posto giusto”**, questa metodologia è molto utile nei processi di reclutamento e selezione dato che da parametri obiettivi e facilita la elezione del candidato adeguato.

Importante!

Oltre a conoscere l'esperienza e studi del candidato, dobbiamo comprendere il suo profilo comportamentale per conoscere gli sforzi che dovrà realizzare per svolgere con successo la mansione e anticipare il successo della persona in quella particolare mansione.

Processo consigliato

JOB

a

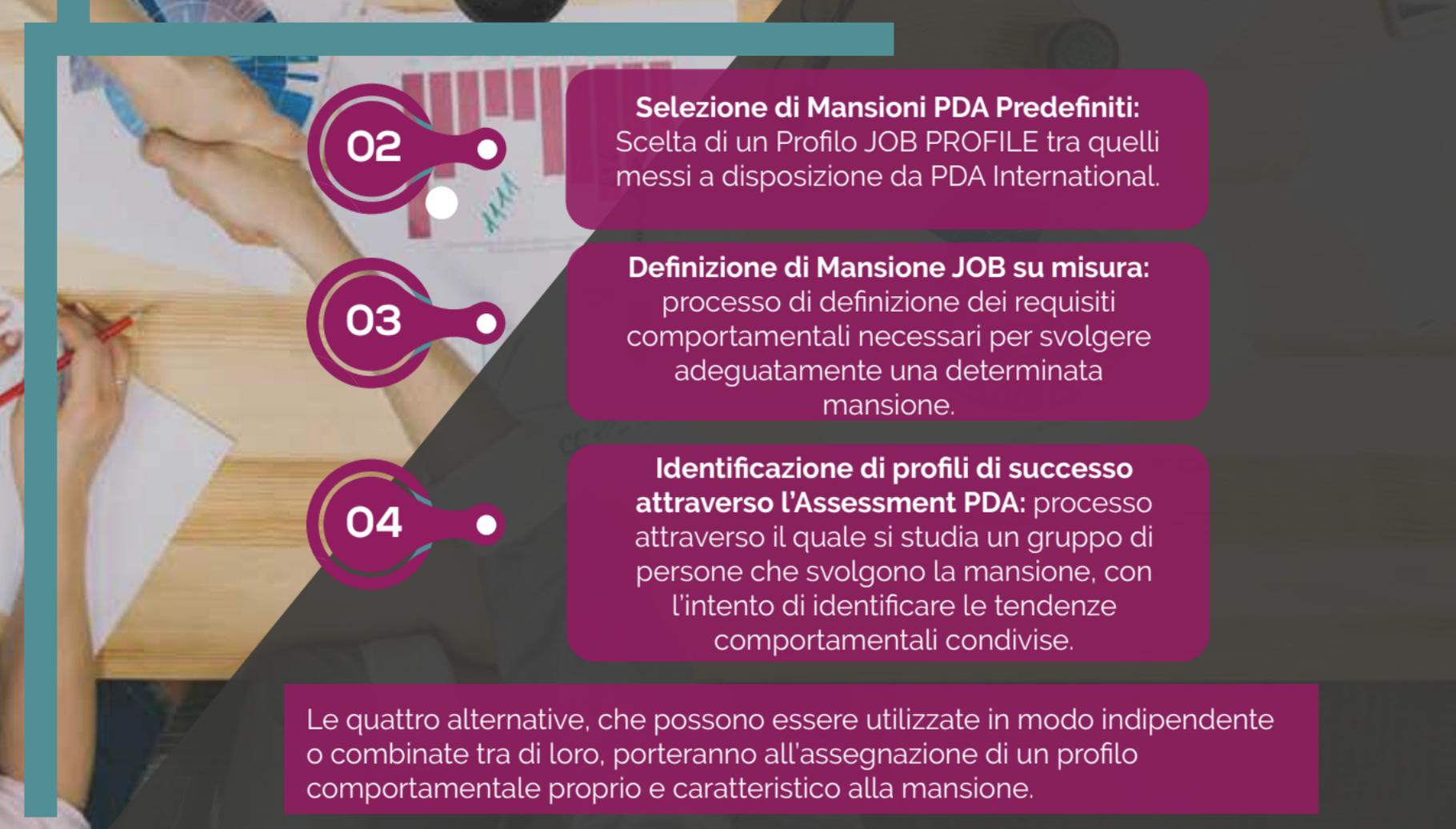
Il profilo comportamentale ottenuto attraverso la metodologia descrive i requisiti comportamentali basici raccomandati per assicurare una performance di successo a chi dovrà ricoprire quella mansione.

Conoscendo queste informazioni, si riduce il margine di errore e si assegnano ai collaboratori compiti, responsabilità e sfide in linea con i loro punti di forza e aree di motivazione.

Questa metodologia presenta 4 alternative:

01

Identificazione dei requisiti della mansione con una intervista: si tratta dell'identificazione delle tendenze comportamentali richieste per una mansione specifica attraverso un'intervista.



02

Selezione di Mansioni PDA Predefiniti:
Scelta di un Profilo JOB PROFILE tra quelli messi a disposizione da PDA International.

03

Definizione di Mansione JOB su misura:
processo di definizione dei requisiti comportamentali necessari per svolgere adeguatamente una determinata mansione.

04

Identificazione di profili di successo attraverso l'Assessment PDA: processo attraverso il quale si studia un gruppo di persone che svolgono la mansione, con l'intento di identificare le tendenze comportamentali condivise.

Le quattro alternative, che possono essere utilizzate in modo indipendente o combinate tra di loro, porteranno all'assegnazione di un profilo comportamentale proprio e caratteristico alla mansione.

Processo consigliato

Reclutamento e Screening

b

Il reclutamento consiste nell'impulsare e comunicare l'offerta lavorativa attraverso diversi mezzi (portali di selezione, social network, ecc.).

Lo screening è il momento nel quale vengono identificati i candidati che hanno i requisiti basici della mansione e potranno continuare con il processo di selezione.

Devono essere preselezionati quei candidati che:

- Possiedono la formazione necessaria,
- hanno acquisito l'esperienza richiesta,
- hanno il profilo comportamentale adeguato alla mansione.

Processo consigliato

Reclutamento e Screening

b

Data la enorme quantità di candidature che possono essere ricevute in una selezione, è importante avere uno strumento che aiuti a selezionare i candidati attraverso i filtri.

La metodologia JOB permette la realizzazione di studi di compatibilità tra i profili comportamentali dei candidati e il profilo comportamentale della mansione, consentendo di elencare i candidati in funzione alla compatibilità con la stessa.

Questi studi di compatibilità fanno che lo screening dei candidati sia più semplice, obiettivo e rapido.

Processo consigliato

Colloquio

C

La finalità del colloquio è constatare le informazioni previamente ottenute e conoscere la disposizione e richieste del candidato.

Esistono diversi tipi di colloqui. Il recruiter dovrà scegliere quella che si adatti meglio all'azienda e al processo in particolare:

Colloquio Individuale: è la più comune. Il candidato sarà intervistato dal recruiter, che cercherà di capire in profondità se è idoneo per il ruolo per il quale si è candidato.

Processo consigliato

Colloquio

C

Colloquio telefonico: anche se non è molto utilizzato, sta diventando sempre più importante nei processi. Permette un primo avvicinamento per conoscere il potenziale del candidato e corroborare le informazioni.

Colloquio panel: alcune persone, in contemporanea, intervistano un candidato.

Colloquio in linea: alcune persone di diversi livelli gerarchici intervistano il candidato.

Colloquio con dinamica di gruppo (assessment center): alcuni candidati partecipano in dibattiti e dinamiche mentre gli osservatori dell'azienda valutano la messa in atto delle competenze richieste dalla mansione.

Processo consigliato

Valutazione Finale e Scelta

d

In questa fase devono tenersi in considerazione tutte le fasi anteriori e fare una valutazione dei candidati che abbiano i requisiti basici.

Non si tratta di scegliere il "miglior" candidato, ma di scegliere il candidato che adatta meglio alle caratteristiche della mansione e dell'azienda.

Nel momento di prendere la decisione, dobbiamo assicurarci che il candidato sia interessato e motivato ad entrare in azienda in quella specifica posizione, e che la stessa si adatti alle necessità, aspettative e mete lavorative e personali.

Consigli finali

Il reclutamento e la selezione del talento sono la **CHIAVE** per un'azienda che raggiunge gli obiettivi.

In fine, vogliamo condividere con te alcuni consigli:

- 📍 Osa nell'innovazione. Includi nei tuoi processi strumenti affidabili che ti facilitino la presa di decisioni e riducano il margine di errore.
- 📍 Cerca il candidato che si adatti meglio alla mansione, non solo per la sua esperienza e formazioni, ma anche per le sue abilità e profilo comportamentale.
- 📍 Valora e dedica tempo ad ogni fase. Ricorda che una adeguata definizione della mansione facilita e incrementa la possibilità di successo.
- 📍 Preparati per i colloqui. In questo modo potrai ottimizzare i tuoi tempi ed il candidato si sentirà rispettato e valorato.
- 📍 Da feedback e segui i candidati. Questo parlerà bene dell'azienda, ma soprattutto di te come professionale.

E ricorda: la selezione del capitale più importante è nelle tue mani. In bocca al lupo!



info@pdainternational.net | www.pdainternational.it



PDAItalia



PDA International Italia



PDAItalia



PDA International Inc.



PDAItalia