

RICERCA DEL PERSONALE

Il processo di ricerca del personale consiste nell'insieme di operazioni tramite le quali si seleziona nuova forza lavoro da inserire in un'azienda. Tale processo prevede dei passaggi preliminari, solitamente, identificati con termini inglesi:

- **Job analysis: head hunter** e azienda si siedono a un tavolo e analizzano le caratteristiche che il nuovo profilo dovrà avere all'interno dell'organico aziendale
- **Job evaluation:** la futura posizione lavorativa viene pesata all'interno dell'organizzazione, individuandone l'importanza e stabilendone, di conseguenza, la retribuzione
- **Job specification:** si definiscono le competenze e i requisiti necessari per poter a pieno titolo assolvere con successo i compiti e le mansioni previsti per quel ruolo
- **Job description:** si redige un documento riassuntivo che descriva compiti e mansioni ricercati per quella determinata figura.

Si tratta del momento immediatamente precedente a quello della vera e propria **selezione della risorsa**, e non va quindi sottovalutato. **Una Job description mal indirizzata**, che attira profili sovra qualificati o sotto qualificati, **porta, infatti, a una perdita di risorse** (in termini di tempo e non solo) **significativa nelle fasi più avanzate del processo di selezione.**

LA RICERCA DEL PERSONALE IN FASI

Una volta analizzato il profilo ideale del candidato con il cliente e, determinata la modalità di selezione, si inizia la ricerca vera e propria. **Il reclutamento è la fase iniziale del processo di selezione del personale.** L'obiettivo è quello di organizzare una ricerca che abbia come scopo l'inserimento della risorsa all'interno dell'azienda.

Alla richiesta seguono delle risposte, le cosiddette candidature, la cui raccolta avviene o all'interno dell'azienda stessa, facendo riferimento a un curriculum già in possesso, conoscenze o segnalazioni specifiche, oppure tramite un annuncio esterno di ricerca del personale.

Quest'ultimo è il modo più utile e frequente per raggiungere i profili adatti e avviene tramite agenzie di selezione, agenzie interinali o inserzioni, sempre più frequentemente online. Raccolti i curricula, si passa ad un primo screening al quale segue il primo contatto con i candidati dal profilo più idoneo.

La seconda fase del processo di selezione del personale è la valutazione. Le modalità di valutazione sono molto varie e si stanno affinando sempre di più.

Vediamo insieme alcuni degli strumenti cui i **nostri selezionatori** ricorrono più frequentemente:

- **I test psicometrici:** i test hanno il compito di misurare determinate caratteristiche del candidato, sia dal punto di vista delle competenze richieste, sia per quanto riguarda le caratteristiche caratteriali (come per i cosiddetti test psicoattitudinali). I diversi test possono essere suddivisi tra test psicologici, test cognitivi (test d'intelligenza, test attitudinali e test di profitto) e test non cognitivi (test di personalità, tecniche proiettive).
- **Assessment center:** **nell'assessment center il candidato viene sottoposto a diverse prove, spesso create specificamente per il progetto in modo da simulare l'effettiva realtà lavorativa, con attività individuali o di gruppo**
- **Colloqui / intervista individuale:** **la più classica delle modalità di selezione, individuale o di gruppo, il colloquio è il luogo deputato al confronto diretto con il candidato. A seconda del grado di professionalità con cui l'intervista viene strutturata può risultare più efficace nel facilitare l'incontro tra un candidato e un'azienda con obiettivi compatibili**
- **L'inserimento è l'ultima fase del processo di selezione del personale,** in cui la risorsa individuata come adatta al profilo ricercato viene inserita nel contesto aziendale. Questo è un periodo cruciale, nel quale l'organizzazione che accoglie il candidato deve provvedere al suo inserimento e integrazione, utilizzando percorsi formativi che inseriscano la risorsa all'interno del nuovo sistema e che aiuti a determinarne gli spazi e le mansioni da ricoprire.