

SCHEDA DI CASO

RISULTATO ATTESO 2 - Disegnare ed attuare il piano di reclutamento, sulla base della tipologia dei ruoli da ricoprire, individuando i canali di ricerca, raccogliendo e analizzando le candidature e i c.v., sulla base dei principi di equità, inclusione e non discriminazione

1 - ANNUNCIO DI LAVORO

Grado di complessità 2

1.2 AGGIORNAMENTO DOCUMENTI INTERNI

Aggiornare la documentazione interna al fine di tenere traccia dei risultati raggiunti da ciascun canale di selezione (es. sito internet interno all'azienda, sociale network, ecc.) per una gestione motivata nei mesi/anni successivi

Grado di complessità 1

1.1 REDAZIONE ANNUNCIO DI LAVORO

Redigere un annuncio di lavoro sulla base della job description, specificando: il numero di posizioni aperte, il ruolo da ricoprire, le principali mansioni da svolgere, l'esperienza richiesta, le conoscenze tecniche e le competenze trasversali necessarie per ricoprire la posizione (ad es. leadership, problem solving, ecc.), la tipologia contrattuale offerta

1.1 PUBBLICAZIONE E DIVULGAZIONE ANNUNCIO DI LAVORO

Provvedere alla pubblicazione e divulgazione dell'annuncio di lavoro attraverso l'utilizzo dei canali digitali, quali il portale aziendale o i social network (es. Facebook, LinkedIn, ecc.), o tradizionali, quali riviste specializzate, o contattando i Centri per l'Impiego, le Agenzie per il lavoro private o headhunter

2 - PRESELEZIONE

Grado di complessità 1

2.1 ESITO PRESELEZIONE/SCREENING

Effettuare lo screening dei Curricula pervenuti e presenti nel database aziendale interno, nonché ricevuti attraverso ulteriori canali (es. segnalazioni interne, università, ecc.)

2.1 CANDIDATURE INTERNE

Esaminare le richieste di mobilità pervenute dal personale interno all'azienda valutando le

ADA.24.03.05 - GESTIONE DELLA SELEZIONE DEL PERSONALE

candidature in relazione al profilo ricercato

SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 2

RISORSE FISICHE ED INFORMATIVE TIPICHE (IN INPUT E/O PROCESS ALLE ATTIVITÀ)

- Posizioni da ricoprire
- Tempistiche
- Job description
- Tipologie contrattuali
- Tipologie di canali di reclutamento (canali digitali: p.e. portale aziendale, social network; canali tradizionali: riviste specializzate, centri per l'Impiego, agenzie per il lavoro, head hunter)
- Database interno dedicato
- C.V.
- Candidature interne

TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ

- Metodi e tecniche di ricerca e reclutamento

OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ

- Annunci di lavoro redatti e pubblicati
- CV pervenuti preselezionati e caricati a DB aziendale
- Candidature interne gestite

INDICAZIONI A SUPPORTO DELLA SCELTA DEL METODO VALUTATIVO E DELLA PREDISPOSIZIONE DELLE PROVE

ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme dei metodi e delle tecniche di ricerca e reclutamento
2. Un set informativo relativo alle posizioni da ricoprire

DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base delle indicazioni fornite, redazione di un annuncio di lavoro, finalizzato alla pubblicazione su canale tradizionale e su canale digitale
2. Colloquio tecnico relativo alle modalità di svolgimento della preselezione dei CV

ADA.24.03.05 - GESTIONE DELLA SELEZIONE DEL PERSONALE

FONTI

Innoskills, Politiche di gestione delle risorse umane a sostegno dell'innovazione.

Bicocca Training and Development Centre (2015), La gestione delle Risorse Umane in Italia, Report dei risultati della ricerca Cranet 2015.

Argentero, P. (2000). L'intervista di selezione: teoria, ricerca, pratica (No. 307)

https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=tmNittAO_KYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=intervista+di+selezione&ots=jOIBnvRv0F&sig=6fMshLPW6lRYbStXVIniERAli20#v=onepage&q=intervista%20di%20selezione&f=false

Risorse umane HR- Selezione del personale

<http://www.risorseumanehr.com/ricerca-e-selezione.html>