

SCHEDA DI CASO

RISULTATO ATTESO 3 - Valutare e selezionare le candidature, definendo preventivamente procedure eque, non discriminatorie e trasparenti di valutazione, somministrando prove e test di selezione e conducendo colloqui di approfondimento

1 - PROGETTAZIONE TECNICHE DI SELEZIONE

Grado di complessità 2

1.2 PROGETTAZIONE ASSESSMENT CENTER

Progettare un assessment center, sulla base della job description della posizione da ricoprire, definendo gli obiettivi della valutazione, il numero e la tipologia di candidati da valutare contemporaneamente ed elaborando la griglia d'osservazione da utilizzare durante la simulazione

1.2 PROGETTAZIONE INTERVISTA INDIVIDUALE

Progettare un'intervista strutturata o semistrutturata, definendo le domande cardine al fine di rilevare la presenza o meno dei requisiti richiesti nei candidati

Grado di complessità 1

1.1 DETERMINAZIONE TECNICHE DI SELEZIONE

Sulla base della job description e quindi delle caratteristiche da ricercare nel candidato, definire la tipologia di prova adeguata da somministrare (es. in basket per valutare competenze gestionali, role-play per le communication skills, test psicometrici cognitivi e non cognitivi) e il numero di assessor necessari

2 - TEST, ASSESSMENT CENTER E COLLOQUI

Grado di complessità 2

2.2 ASSESSMENT CENTER

Osservare e rilevare, con l'ausilio di una griglia di osservazione, i comportamenti verbali e non verbali dei candidati, correggere le prove dei test scritti individuali e riportare il tutto nella Scheda di valutazione del candidato

2.2 COLLOQUI INDIVIDUALI

Condurre un colloquio individuale, ponendo attenzione a: fornire al candidato un quadro dell'azienda; descrivere la posizione ricercata; approfondire i contenuti del CV e le altre esperienze

ADA.24.03.05 - GESTIONE DELLA SELEZIONE DEL PERSONALE

significative. Inoltre, annotare sulla griglia d'osservazione predisposta, le caratteristiche motivazionali, comportamentali e di personalità emerse e, in ultimo, compilare la Scheda di valutazione del candidato

2.2 PROVA ON THE JOB

Qualora condiviso con il committente della ricerca, proporre al candidato l'esecuzione, con la supervisione di un esperto, delle principali attività caratterizzanti la posizione da ricoprire, al fine di osservare sul campo la conoscenza tecnica richiesta

Grado di complessità 1

2.1 TEST PSICOMETRICI

Somministrare al candidato test psicologici cognitivi (es. test d'intelligenza, test attitudinali, test di profitto o di conoscenza) e non cognitivi (test di personalità, tecniche proiettive) al fine di stabilire se lo stesso abbia le caratteristiche idonee per proseguire l'iter di selezione

2.1 ORGANIZZAZIONE INCONTRI CON CANDIDATI

Provvedere a contattare i candidati che, sulla base dell'analisi dei CV e/o dei test somministrati, sono stati valutati idonei a ricoprire la posizione aperta e organizzare l'agenda di incontri per proseguire il processo selettivo

2.1 INTERVISTA INDIVIDUALE

Condurre un'intervista strutturata o semistrutturata con il candidato, ponendo le domande, definite in relazione al profilo da selezionare, annotare le risposte e provvedere a compilare la Scheda di valutazione del candidato

3 - VALUTAZIONE CANDIDATURE

Grado di complessità 2

3.2 CONFRONTO CON COMMITTENTE RICERCA

Inviare al committente della ricerca i Curriculum Vitae, la valutazione e i risultati dei test dei candidati risultati idonei alla selezione al fine di una sua ulteriore valutazione e interpretazione

3.2 RESTITUZIONE FEEDBACK AI CANDIDATI

Comunicare, tramite e-mail o chiamata telefonica, ai candidati non risultati idonei l'esito negativo delle procedure di selezione

Grado di complessità 1

ADA.24.03.05 - GESTIONE DELLA SELEZIONE DEL PERSONALE

3.1 CONFRONTO ESAMINATORI E INDIVIDUAZIONE CANDIDATO/I

Dopo aver sistematizzato le informazioni e le annotazioni prese durante la fase di selezione, confrontarsi con gli altri selezionatori al fine di valutare le informazioni emerse sui candidati e individuare chi ha superato la selezione

3.1 SCHEDA DI VALUTAZIONE

Sistematizzare le informazioni e le annotazioni prese durante la fase di selezione e aggiornare le informazioni della Scheda di valutazione del candidato, indicando l'idoneità o meno della candidatura

SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 3

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

- Per la fase di progettazione delle tecniche di selezione: Job description e caratteristiche da ricercare nel candidato; CV candidati
- Per la fase di selezione: job description e caratteristiche da ricercare nel candidato; CV candidati; prove di assessment center; prove on the job; test psicometrici; interviste strutturate o semi strutturate; griglie di osservazione; schede di valutazione

TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ

- Metodi e tecniche di selezione e valutazione delle risorse umane

OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ

- Tecniche di selezione individuate e progettate
- Test, assessment center, interviste e colloqui condotti
- Candidati valutati

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

ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme delle tecniche di selezione e valutazione delle risorse umane
2. Una job description
3. Un set di CV

DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base delle indicazioni fornite, disegno di almeno due modalità di selezione (tipologie di prove per assessment centre, test, intervista, ecc.)
2. Colloquio tecnico relativo a descrizione delle modalità di conduzione di un'intervista strutturata o di un colloquio

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>