

Rendere il processo di selezione più sistematico ed efficace

Selezionare candidati non solo competenti, ma anche con caratteristiche allineate al ruolo ed alla cultura organizzativa



L'obiettivo del processo di selezione è di individuare la risorsa più idonea con le esigenze aziendali in grado di ricoprire con successo la posizione vacante.

Solitamente i selezionatori interni all'azienda si focalizzano principalmente nel ricercare nei potenziali candidati le "competenze" e le "esperienze" necessarie per ricoprire un determinato ruolo.

La performance di una persona, però, non dipende solo da questo ma anche, soprattutto nel lungo periodo, dall'allineamento delle sue "caratteristiche" individuali rispetto al ruolo ed alla cultura organizzativa.

Tale allineamento aumenta la probabilità che la persona selezionata si trovi bene nella posizione e nell'ambiente lavorativo di inserimento e sia pertanto meno propensa a lasciare l'azienda, riducendo pertanto il livello di turnover ed i costi ad esso associati:

- costi diretti: selezione e formazione della nuova risorsa;
- costi indiretti (costi opportunità): perdita di produttività a causa della riduzione del morale/motivazione delle persone rimaste e del continuo ricambio di personale.

Senza tale allineamento un candidato, anche se altamente competente, può risultare inefficace nel ricoprire un determinato ruolo in una determinata azienda.

Come può pertanto un'azienda individuare quali sono le caratteristiche "ideali" della posizione ricercata?

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Rendere il processo di selezione più sistematico ed efficace

Individuare il profilo del candidato "ideale"



Esistono due metodi principali per definire il profilo del candidato "ideale" che possono essere utilizzati sia separatamente sia congiuntamente. In entrambi i casi l'analisi è volta ad individuare le caratteristiche "ideali" collegate sia al ruolo sia alla cultura organizzativa.

Il primo metodo consiste nel condurre un focus group con le persone che conoscono meglio il ruolo all'interno dell'azienda (es. capo, colleghi, attuale titolare del ruolo, altri "esperti" della posizione ricercata).

Il secondo metodo prevede invece un'analisi dei "best performer" in quel ruolo al fine di verificare l'esistenza di tendenze comuni in termini di caratteristiche.

Se si esegue un'accurata analisi del profilo ideale (utilizzando uno o entrambi i metodi sopra citati) e la si utilizza come parametro per effettuare lo screening dei candidati, si può aumentare significativamente non solo l'efficacia ma anche l'efficienza del processo di selezione.

Il confronto tra profilo "ideale" e profili dei candidati consente infatti di determinare in modo semplice quali sono le persone più adatte alle esigenze dell'azienda.

In questo modo i colloqui di selezione verranno effettuati solo con le risorse che presentano un allineamento maggiore, riducendo così il tempo dedicato al processo da parte dei selezionatori.



Per condurre in modo sistematico l'analisi del profilo "ideale" ed il confronto dei profili dei candidati, esistono strumenti di assessment specifici che consentono di guidare, facilitare ed automatizzare questa fase del processo.

In casi particolari, le caratteristiche dei candidati non solo devono essere allineate con il ruolo e la cultura organizzativa, ma anche con quelle dei loro potenziali capi con cui dovranno lavorare al fine di ridurre la probabilità di conflitti interni.

La creazione di profili ideali di ruolo può essere utile non solo per la fase di selezione, ma anche per valutare eventuali job rotation interne.

**Come può
un'azienda
individuare il
profilo
"ideale" di un
ruolo?**

Contatti

Performance Technology
Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Rendere il processo di selezione più sistematico ed efficace

La scelta delle domande per il colloquio di selezione

Una volta individuati i candidati più allineati con i requisiti aziendali in termini sia di competenze sia di caratteristiche, è importante condurre in modo altrettanto sistematico anche la fase dei colloqui di selezione individuali, predisponendo un buon mix di domande "chiave" da porre:

- comportamentali: volte a comprendere i comportamenti passati in relazione a specifiche situazioni lavorative;
- situazionali: volte a comprendere come il candidato reagirebbe rispetto a situazioni lavorative future.



Le domande dovrebbero principalmente riguardare le aree di gap tra profilo "ideale" e profilo della persona.

Anche in questo caso l'utilizzo di strumenti di assessment consente di guidare, facilitare ed automatizzare l'identificazione delle domande specifiche per ciascun candidato sulla base dei gap rilevati.

Dalla selezione all'inserimento

Un processo di selezione efficace ed efficiente deve essere seguito da azioni volte ad agevolare l'inserimento delle nuove risorse nel contesto organizzativo.



In particolare deve essere posta particolare attenzione alla formazione sia essa in aula o "on the job": solo con un'adeguata preparazione infatti i nuovi inseriti potranno acquisire le conoscenze e competenze necessarie per diventare produttivi in tempi brevi.

Implementare azioni per migliorare il processo di selezione può portare i risultati desiderati solo se si investe contemporaneamente anche nel processo di inserimento delle nuove risorse.

Approfondimenti

[Video con caso applicativo](#)

Focalizzare le domande del colloquio sulle aree di gap tra profilo "ideale" e profilo del candidato

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com