



*Corso Online*

*Il Recruiting del Personale*



## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>2. LE FASI DEL PROCESSO DI SELEZIONE</b>	<b>5</b>
2.1. FASE 1 Primo Contatto e Analisi della Posizione	5
2.2. FASE 2 La Ricerca dei Candidati	8
2.3. FASE 3 La Scelta degli strumenti e FASE 4 Implementazione	20
2.4. FASE 5 Elaborazione dei risultati e stesura dei profili	43
<b>3. ACCOGLIMENTO E INSERIMENTO DEI NEOASSUNTI</b>	<b>46</b>
<b>4. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE</b>	<b>48</b>
4.1. L'organizzazione come sistema aperto	48
4.2. Le tendenze attuali	49
<b>4.3. I modelli organizzativi</b>	<b>50</b>
4.4. Mission, Vision e Valori del sistema organizzazione	54



## 1. INTRODUZIONE

La selezione rappresenta il momento iniziale di ogni sistema di gestione del personale; è un percorso che mira ad effettuare la scelta ottimale di personale nuovo o già in forza al fine di ricoprire un ruolo organizzativo secondo parametri di efficacia ed efficienza.

L'obiettivo della selezione è quello di stabilire, mediante l'impiego di tecniche appropriate inserite in un processo metodologicamente strutturato, l'idoneità dei candidati, attraverso le loro qualità attuali o potenziali, a svolgere un determinato lavoro, con soddisfazione del candidato e dell'organizzazione stessa.

La scelta dei collaboratori costituisce per qualsiasi organizzazione un problema di estrema importanza e delicatezza, alla cui migliore soluzione è legata la sua efficienza e potenzialità.

La selezione consiste:

- Nell'individuare le qualità ed i requisiti necessari per svolgere determinati compiti.
- Nell'identificare e misurare le qualità attuali e potenziali, le caratteristiche della personalità, gli interessi, le aspirazioni dei vari individui presi in esame.
- Nello scegliere gli individui che possiedono tali qualità, caratteristiche, ecc. ad un livello sufficiente per svolgere i compiti assegnati con soddisfazione propria e del datore di lavoro.

La selezione si basa sul concetto che qualsiasi lavoro, per essere eseguito con risultati soddisfacenti per entrambe le parti in causa, richiede il possesso nella persona di un insieme di qualità, caratteristiche, interessi, aspirazioni. Ciascuna di tali qualità e caratteristiche sarà presente nell'individuo in diversa misura, ed evidentemente l'individuo svolgerà il suo lavoro in modo tanto più positivo quanto più le sue qualità e caratteristiche si avvicineranno al livello richiesto dal lavoro.

Compito della selezione è dunque di operare un raffronto, un controllo quantitativo e qualitativo delle capacità, attitudini, caratteristiche del candidato in relazione alle esigenze dell'azienda.

Si può quindi dire che la selezione del personale è il processo volto a stabilire, mediante l'impiego di tecniche appropriate, quali tra più persone sono idonee per le loro qualità attuali e potenziali a svolgere il lavoro a cui sono avviate.

Trattandosi la selezione di un processo complesso, si devono tenere presenti alcuni fattori:



- Conoscere gli elementi costitutivi, le caratteristiche e le condizioni delle posizioni per cui si devono scegliere candidati e i requisiti richiesti.
- Conoscere le diverse tecniche di selezione possibili, le loro caratteristiche e modalità di impiego.
- Stabilire in anticipo, per ogni singolo caso, quali sono le procedure e le tecniche di selezione più indicate per ottenere i migliori risultati.

La selezione è un processo complesso ed articolato che può essere scomposto in singole fasi tutte ugualmente importanti, strutturate ed organizzate al fine di evitare gli errori di valutazione causati dalla soggettività, dagli effetti di prima impressione, dalla personalità dei selezionatori, particolarmente frequenti nelle dinamiche della scelta.