

Capitolo 1

Il punto di vista dei datori di lavoro sulle competenze trasversali

Scheda informativa sulle procedure di selezione (Allegato 1)

Un'azienda che è alla ricerca di un nuovo dipendente o di un nuovo collaboratore vuole trovare la persona giusta per costruire una grande *squadra*. Per riuscirci in modo efficiente, efficace ed equo è meglio se agisce secondo le fasi di base del tipico processo di selezione e assunzione.

A. Tipica procedura di selezione di base

Indossiamo le scarpe di un datore di lavoro per guardare alle fasi di un tipico processo di selezione/assunzione dal suo punto di vista:

1. Definire il ruolo

Quando un'azienda ha un posto vacante per un ruolo, ne definisce e descrive lo scopo, le attività che dovrà svolgere e le responsabilità in un annuncio di lavoro. In questo modo l'azienda chiarisce come questo ruolo si inserisce nei piani presenti e futuri dell'azienda.

2. Costruire un profilo della persona ideale per ricoprire il ruolo

In questa stessa fase per un'azienda è anche conveniente definire le specifiche della persona (tratti personali). In questo modo è più facile implementare il processo di selezione e i colloqui in modo sistematico.

3. Attrarre candidati

L'azienda sceglie dove pubblicizzare l'annuncio di lavoro per attirare una vasta gamma di buoni candidati al minor costo possibile. Un annuncio di lavoro efficace vende sia la posizione che l'azienda. La pubblicità dovrebbe andare al punto, essere breve, non discriminatoria ed evitare un linguaggio culturalmente specifico. L'utilizzo di moduli di candidatura (CV, lettera di presentazione) durante il processo di selezione è conveniente per assicurarsi che i candidati forniscano tutte le informazioni necessarie e pertinenti per valutare se sono idonei a svolgere il lavoro in questione, alla cultura dell'azienda, nonché per facilitare il confronto tra i candidati e condurre la valutazione iniziale.

4. Selezione del candidato giusto

L'azienda formula i criteri di selezione e prepara una lista di controllo delle competenze essenziali e desiderabili richieste. L'azienda la utilizza per valutare la misura in cui i candidati corrispondono alle specifiche del lavoro e della persona determinate in precedenza. I reclutatori inviano un'e-mail ai candidati selezionati per invitarli a un colloquio. Il processo di assunzione e i colloqui dovrebbero essere portati avanti da più di una persona per assicurarsi che non venga lasciato troppo spazio ai pregiudizi personali nel processo.

5. Intervista

L'azienda utilizza una struttura coerente per condurre interviste, anche per assicurarsi che a ogni candidato sia data l'opportunità di presentarsi al meglio e di porre domande all'intervistatore. Al termine del colloquio, l'azienda informa i candidati su ciò che accade dopo e quando possono aspettarsi di ricevere notizie. Quando viene scelto, il candidato selezionato viene avvisato, mentre gli altri candidati ricevono una notifica che li informa che non hanno avuto successo.

Il processo di reclutamento di base costituisce una procedura di riferimento per le imprese, soprattutto se sono piccole. Invece, adattarsi al settore della tecnologia delle risorse umane, che è in continua evoluzione, per le aziende più grandi o tecnologiche di tutto il mondo è più facile perché assumono persone con maggiore regolarità e tendono ad aggiornarsi con più frequenza, anche se questo non toglie che resta un impegno non da poco.

B. Come cambiano le procedure di selezione e di assunzione nell'era digitale?

Questi sono alcuni dei principali cambiamenti riguardanti i procedimenti di assunzioni al giorno d'oggi, che sono ulteriormente esacerbati dalla pandemia.

1. Domande di lavoro online e sistema di tracciamento dei candidati (ATS)
2. Reclutamento mobile
3. Video interviste
4. Interviste strutturate digitalmente
5. Automazione e Intelligenza Artificiale (AI)

Nota di licenza: Se non diversamente specificato, questo documento può essere utilizzato gratuitamente ai sensi della Creative Commons Attribution-ShareAlike: distribuire opere derivate solo con una licenza identica ("non più restrittiva") alla licenza che regola l'opera originale (CC BY-SA 4.0). Per visualizzare una copia di questa licenza, visitare <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. I loghi sono esclusi dalle licenze gratuite.

Disclaimer: Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute. Progetto numero: 2019-1-DE02-KA202-006119.