

## ADFOR E IL PROCESSO DI RICERCA E SELEZIONE

### Scenario

Le aziende hanno da tempo superato la concezione del personale come semplice forza produttiva fino a considerarla un "valore strategico" per la sopravvivenza dell'azienda, per il suo sviluppo, in poche parole per la sua capacità di competere.

Questa evoluzione del pensiero circa la concezione delle risorse umane aziendali ha portato allo studio e all'applicazione di strumenti finalizzati alla misurazione e alla valutazione delle risorse umane, al riconoscimento dell'importanza strategica del momento di ricerca e selezione del personale. Quest'ultima attività vede, infatti, la capacità di individuare, attrarre, sviluppare e mantenere all'interno dell'azienda le giuste persone come uno dei fattori critici di successo.

La disoccupazione e l'instabilità del posto di lavoro sono elementi caratterizzanti il mercato del lavoro ma, i datori lamentano la difficoltà di incontrare personale adeguato in termini di competenze.

Il reclutamento dei migliori candidati va di pari passo con la reputazione che l'azienda ha sul mercato. Di conseguenza, la sua forza di reclutamento è molto importante per attirare dei candidati all'altezza.

Oggi, le aziende tendono a rivolgersi a enti esterni affinché svolgano il processo di ricerca e selezione con le metodologie stabilite dalle stesse parti.

Fasi fondamentali sono la puntuale comprensione dell'esigenza del cliente e l'individuazione degli obiettivi, dei tempi, delle caratteristiche tecniche, professionali, manageriali e personali del profilo dei candidati da ricercare.

### Il processo di ricerca e selezione del personale

Adfor, con esperienza ultradecennale, offre servizi di ricerca e selezione di personale impiegatizio e quadro dirigente. Inoltre è accreditata dal Ministero del Lavoro (Aut. Ministeriale Prot. 13/I/0001228 del 28.01.2009) e in qualità di socio ASSORES (Associazione Italiana fra Società e Studi di Consulenza per la Ricerca e Selezione del Personale), Adfor ha sottoscritto il Codice di Etica Professionale per l'attività di Ricerca e Selezione che tutela i diversi protagonisti del mondo lavorativo.

Adfor incontra le esigenze dei suoi clienti tramite vari canali di ricerca accuratamente selezionati in relazione al tipo di posizione ricercata e alle richieste specifiche al fine di garantire il miglior risultato e l'individuazione delle migliori risorse disponibili sul mercato. Quelli maggiormente usati i contatti diretti ed inserzioni sul web oltre all'uso di un database con oltre 10.000 nominativi costantemente aggiornati.

Adfor può anche offrire il singolo servizio di ricerca consistente nella diffusione dell'offerta tramite i canali succitati e raccogliere i curriculum più idonei alla posizione. Spetta poi al cliente procedere con la fase di selezione secondo le procedure accordate.

Quest'ultima fase del processo consiste nel verificare il possesso delle necessarie competenze professionali del candidato ma anche cogliere le sue idee, le sue aspettative e ambizioni. A questo proposito, il nostro iter coinvolge psicologi e selezionatori esperti nonché personale con esperienza specifica nel settore della ricerca.

La selezione passa attraverso diversi step che sono definiti sulla base del profilo lavorativo ricercato:

- Il colloquio individuale costituisce il primo momento dell'incontro diretto in cui possono emergere altri aspetti importanti come le motivazioni, il grado di determinazione e la personalità del candidato;
- I test psicologici e psico-attitudinali permettono di valutare le competenze cognitive e relazionali;
- I test interattivi e multimediali sono utili per la valutazione della capacità di tolleranza allo stress, di resistenza alle distrazioni, l'efficienza del rendimento, la stabilità emotiva, la disponibilità verso nuove esperienze.



## Adfor e HRVision: la Savvy Solution

A supporto delle attività di selezione, oltre agli argomenti succitati, Adfor ha scelto la suite Savvy Solution, prodotta da HRVision, come piattaforma di test, reputandola particolarmente completa ed efficace.

Le sue componenti maggiormente utilizzate dalle attività di recruiting sono Savvy Wizard e Savvy Recruiter che consentono di:

- Intervenire sulla modellazione del ruolo aziendale richiesto dall'azienda;
- Verificare la corrispondenza tra le caratteristiche richieste dal ruolo e quelle che presenta il candidato;
- Ottenere indicazioni sulle aree su cui eventualmente indagare in fase di colloquio con l'intervistato;
- Mantenere un database di tutti i candidati disponibili ed effettuare in modo semplice ed immediato un matching tra i profili dei candidati e le ricerche attivate;
- Somministrare i test via web a candidati territorialmente distanti in modo da effettuare o richiedere lo sforzo della trasferta solo a coloro che risultano idonei alla posizione.



Il sistema crea in automatico un report con la descrizione dettagliata del profilo del candidato. Quest'ultimo viene, poi, fornito all'azienda cliente, unitamente agli esiti delle altre fasi di selezione.

A queste ultime due soluzioni, si aggiungono altri due prodotti:

- Savvy Expert rappresenta la componente appositamente ideata per rispondere alle esigenze di inserimento di nuovi candidati all'interno di contesti aziendali che presentano al loro interno un minimo di 50 risorse impiegate nel medesimo ruolo. La sua peculiarità è data dal fatto che consente una migliore gestione delle risorse umane perchè permette l'inserimento di nuove figure allineandole con la cultura aziendale e la definizione delle promozioni e la gestione delle carriere per le risorse già presenti.
- Il Savvy Integrity, infine, rappresenta la parte più innovativa dell'intera suite di prodotti poiché affronta il delicato aspetto della moralità individuando la predisposizione del candidato ad avere comportamenti controproducenti rispetto a spiacevoli situazioni quali: il furto, la truffa, il gioco d'azzardo, l'abuso di sostanze. In questo modo, tende a garantire una sorta di margine di tutela per la qualità del lavoro e per il contesto in cui l'azienda opera. La somministrazione del presente modulo è facoltativa, il suo utilizzo è strettamente legato alla tipologia dell'incarico ed è disciplinato dallo Statuto dei lavoratori.



## I nuovi orizzonti 2.0 della ricerca e selezione del personale

Con l'avvento di internet anche le dinamiche della ricerca e selezione del personale si sono evolute. Le nuove tecnologie hanno quasi imposto un aggiornamento delle modalità con cui le aziende diffondono la loro esigenza e con cui le persone ricercano lavoro.

Nasce l'era del web recruitment il cui successo è dato dal risparmio di tempo e denaro sia dal lato della domanda che dell'offerta: i social network diventano un nuovo modo per presentarsi. Basta un semplice avatar per creare la situazione di pre-colloquio conoscitivo e un visualCV per candidarsi on line.

Il curriculum vitae virtuale deve evidenziare le informazioni principali di contatto e deve includere tutti i documenti "extra": foto, video, referenze. In parole semplici l'"alter ego" professionale. Da non prescindere la parte relative alle ambizioni e gli obiettivi. Tramite questo nuovo formato di curriculum la parola chiave è stupire e differenziarsi e in questo le nuove tecnologie ci offrono numerose soluzioni. Ovviamente il tutto deve essere realizzato senza esagerare: il detto latino *in medio stat virtus* è sempre valido.

Come ogni tecnologia, anche questi strumenti vanno padroneggiati per ricavarne un efficace beneficio.

Il "virtuale", però, non deve trarre in inganno aiuta: non sostituisce il classico "face to face" che rimane ancora il modo migliore per conoscere una persona.