

Lean recruiting: il processo di ricerca e selezione per inserire le persone “giuste”

“La prima cosa che dovete fare in modo corretto è la selezione. Fate entrare dalla vostra porta le persone giuste. Siete ossessionati dalla selezione? Se non lo siete, dovrete esserlo” - Tom Peters

L’inserimento di profili manageriali e specialistici è certamente un momento delicato per le organizzazioni che sempre di più hanno necessità di persone che le accompagnino nella gestione della complessità, che abbiano un approccio sistemico, volto al miglioramento continuo e all’innovazione.

In un mondo sempre più agile e lean, il processo di ricerca di personale è diventato articolato e critico: la gestione dello scouting, della valutazione e dell’inserimento di nuove risorse deve necessariamente tener conto delle esigenze aziendali ma anche delle dinamiche del mercato del lavoro, delle nuove tecnologie, delle mutevoli aspettative professionali dei candidati, etc.

Un processo che va gestito con efficienza e tempismo durante tutte le fasi, con strumenti e tecniche adeguate e che permetta di “intercettare” e inserire le persone più idonee.

OBIETTIVI

- Condividere gli ‘elementi’ che caratterizzano il processo di ricerca e selezione e gli indicatori di performance
- Sviluppare la conoscenza degli strumenti e delle tecniche di ricerca del personale
- Esercitarsi all’utilizzo di strumenti per la valutazione dei candidati (intervista, testistica, simulazioni, etc.).

PROGRAMMA

- Il processo di ricerca e selezione oggi: specificità, obiettivi, fasi. Le nuove tecnologie e l’Intelligenza artificiale
- La gestione della comunicazione con i candidati (employer branding)
- La fase di ricerca: strumenti e tecniche per intercettare candidati adeguati
- La fase di selezione: strumenti e tecniche per valutare i candidati e prendere la decisione corretta per l’azienda
- La fase di inserimento: l’importanza del periodo di onboarding
- Gli indicatori di performance del processo di ricerca e selezione.

DESTINATARI

Responsabili e Specialisti della funzione HR; Responsabili di line che valutano e inseriscono nuove risorse.

METODOLOGIA

Laboratorio di condivisione di esperienze e buone pratiche, simulazioni, piani di miglioramento.

DURATA

Corso in presenza di 1 giornata o in modalità webinar.