

Attività di Artemis Srl

Le attività che fanno capo all'area di Ricerca e Selezione del Personale sono tutte impostate alla personalizzazione del servizio sui clienti, ovvero sulla base del/dei profili professionali indicati dai clienti.

In primis, con i clienti vengono definiti i profili da ricercare, quindi si preparano gli opportuni annunci, si gestisce l'arrivo dei curriculum vitae, si convocano i candidati in linea con il profilo da ricercare e si effettuano le selezioni con appositi test e colloqui individuali e/o di gruppo.

La ricerca e selezione del personale inizia analizzando la complessità o meno del profilo da ricercare (dopo un incontro con l'azienda e la stesura della scheda di Profilo Professionale) e termina con l'individuazione della candidatura più idonea.

I canali di recruiting sono costituiti da una aggiornata banca dati (DB), da siti internet, dalla stampa nazionale e locale, dalla ricerca diretta, dall' head hunting e dallo scouting.

Le tecniche utilizzate per la ricerca del candidato, che risponda nel miglior modo possibile al profilo richiesto, avviene con metodologie diverse a seconda delle specifiche esigenze/richieste (colloqui individuali, approfondita analisi comportamentale e professionale, colloqui di gruppo, utilizzo di test attitudinali e assesement center).

In sintesi il processo di selezione si sviluppa nei seguenti punti:

Job description: Insieme al cliente sviluppiamo un disegno preciso della posizione da ricoprire: ruolo, mansioni, contratto, retribuzione, responsabilità, obiettivi e piano di carriera. Questo elemento è necessario per tarare adeguatamente la ricerca e gli strumenti di selezione, ma anche per valorizzare agli occhi dei candidati più interessanti i punti di forza dell'azienda.

Disegno del profilo: Costruiamo, in funzione della job description e delle caratteristiche della società, il profilo più idoneo a ricoprire la posizione. Questo serve alla scelta dei canali di ricerca e ad orientare correttamente la selezione. Se il cliente lo richiede possiamo tenere in considerazione anche i tratti di personalità più idonei ad integrarsi con lo staff e con il progetto d'impresa.

Scelta del canale di ricerca: In funzione della posizione, ma anche dell'urgenza dell'azienda e delle sue volontà d'investimento, si sceglie il metodo di ricerca più idoneo: dalla tradizionale inserzione sui quotidiani, a internet, fino a strumenti di taglio più mirato quali l'head hunting o i mailing su nominativi mirati. Esiste infatti un rapporto diretto tra i mezzi scelti e i risultati della ricerca, sia in termini di tempo che in termini di qualità.

Stesura dei testi di ricerca: Che si tratti di un'inserzione, di una lettera o di una telefonata il testo è fondamentale per attrarre le candidature corrispondenti al profilo ed evitare dispersioni inutili, ma al tempo stesso senza fornire informazioni troppo dettagliate che è opportuno riservare al colloquio.

Colloqui e analisi del curriculum: Normalmente vengono effettuati 2 colloqui: nel primo si valuta la motivazione del candidato, l'idoneità caratteriale e si analizzano gli aspetti di maggiore interesse del curriculum. Nel caso di profili di carattere commerciale o di candidati molto giovani si può scegliere di effettuare interviste di gruppo per valutare adeguatamente le capacità relazionali. Nel secondo, che viene effettuato con le candidature migliori, si presenta la proposta dell'azienda, si considerano le richieste particolari dei candidati e, se richiesto, si effettuano i test. Dove il cliente lo ritenga utile vengono effettuati test per verificare specifiche competenze o attitudini di tipo caratteriale dei candidati. Tutti i Test, utilizzati sia in fase di selezione che di valutazione, permettono di offrire valide garanzie sia in termini di efficienza che di efficacia; questa tipologia di strumenti, consente inoltre di dare "imparzialità" e "oggettività" alla valutazione.

In seguito a questa fase vengono stilati i profili dei candidati migliori in modo che il cliente possa decidere se la "rosa" è di suo gradimento.