

La professionalizzazione e il miglioramento della qualità nella selezione riducono i costi di scelte sbagliate e la fluttuazione del personale!

Dipendenti nuovi con ottima formazione e certificati, che non raggiungono la prestazione prevista -
Team di progetto composto dai migliori professionisti in cui i risultati rimangono insoddisfacenti -
Un collaboratore con ottime valutazioni assume un nuovo compito all'interno della società ed i suoi risultati non confermano le aspettative?

C'è stato un errore nella selezione del personale!

La necessità di una corretta valutazione non è solo una sfida nell'assunzione di nuovi dipendenti. È altrettanto importante nella composizione di team di progetto, nella presa a carico di nuove funzioni e attività, nonché nelle riorganizzazioni aziendali attraverso acquisizioni e fusioni.

Cosa dicono gli esperti:

"Quando si selezionano nuovi dipendenti, i dirigenti sottovalutano l'importanza del loro coinvolgimento personale e le persone delle RU sopravvalutano il loro tasso di successo".

"Un errore nel reclutamento costa almeno un intero stipendio annuale – Nel peggiore dei casi fallisce un progetto chiave"

La valutazione di una persona in relazione ad un futuro impiego è un processo complesso, con un unico obiettivo: selezionare chi ha più probabilità di raggiungere i risultati attesi (impatto) nelle condizioni di lavoro che offre l'azienda (ambiente).

Chi è la persona maggiormente attrezzata e qualificata per fare una previsione sicura, poiché conosce al meglio l'ambiente esistente e l'impatto atteso? Il superiore diretto!

Su quale base?

Nell'ambito del reclutamento di personale, i metodi e concetti sono numerosi. Dalle interviste stressanti, ai laboratori di valutazione (Assessment Centre); dalla grafologia, fino alla misurazione della geometria del capo.

Una pratica di laboratorio di valutazione professionale può certamente fornire alcuni indizi, nel migliore dei casi, sollevare le domande giuste. La decisione finale rimane sempre del superiore e non può essere delegata!

Il metodo dei Manager

Scientificamente confermato è l'efficienza del metodo STAR, l'intervista con domande biografiche.

Se viene eseguito correttamente dal diretto superiore, i risultati raggiunti sono i migliori.

Tuttavia, il superiore deve imparare la corretta preparazione e l'esecuzione di un'intervista con il metodo STAR.

Nella prima parte del seminario, il metodo STAR fungerà da elemento portante, ma verranno elaborati altri elementi del processo di reclutamento.

Relatore: Jürg P. Schwerzmann, Business Coaching Lugano