

Selezioni I casi di Fiorentini, H3G, Crédit Agricole

Test e simulazioni Come si valutano i candidati ideali

Il vivaio virtuale con i curriculum

«Assessment» in inglese significa valutazione. Non a caso nel linguaggio aziendale la parola identifica un metodo che — utilizzando più tecniche contemporaneamente: test, simulazioni, interviste — aiuta a gestire il processo di reclutamento delle risorse umane.

Dai candidati giovani però questo strumento è talvolta visto con sospetto. Perché a prima vista sembrerebbe indicare una modalità collettiva — quella che gli addetti ai lavori definiscono «situazione calderone» — dalla quale è difficile emergere. Mentre la realtà è diversa: l'assessment infatti ha due precisi obiettivi. Il primo è immediato: il reclutamento di nuovo personale da inserire in azienda. Il secondo riguarda il medio termine.

Gli addetti alle risorse umane creano un «vivaio» virtuale dal quale attingere. Molti candidati infatti vengono convocati nei sei mesi successivi all'incontro. «Le aziende con cui lavoro, in genere dopo qualche

tempo, mi chiedono anche i nominativi delle prime cinque persone risultate "positive", che poi inseriscono in altre funzioni», spiega Cristina Brusati, psicologa del lavoro. «Sulla base della mia esperienza posso affermare che la redemption è di oltre il 70%. Ai candidati giovani dico: non tiratevi indietro. L'assessment è un processo che costruisce: anche se non vi chiamano immediatamente c'è sempre un alto numero di possibilità che veniate convocati nei sei mesi successivi».

Dunque l'assessment si conferma uno strumento efficace non solo per fidelizzare i talenti già presenti in organigramma, ma anche per scegliere nuove reclute. Secondo un'indagine Gidp, l'associazione direttori risorse umane realizzata in collaborazione con Amrop Mcs, quasi il 70% delle aziende intervistate (e che dichiarano di aver utilizzato questa metodologia negli ultimi due anni) conferma che nel 46% dei casi l'assessment è la porta d'ingres-

so aziendale. Proprio per le selezioni di neolaureati, figure junior e stagisti. Una risposta trasversale che comprende svariati settori: società finanziarie e assicurazioni, case scientifico-farmaceutiche e le industrie manifatturiere. «Ritengo che l'assessment sia uno strumento utile», commenta Damiano Cagna, manager hr del gruppo Fiorentini. La società, che opera nel settore oil&gas con 1.300 dipendenti, ha in programma nei prossimi mesi una ventina di assunzioni. «Cerchiamo complessivamente una decina di neolaureati in ingegneria magistrale e professional con 5/6 anni di esperienza».

Anche H3G, settore telecomunicazioni mobili, che attualmente conta 2.800 dipendenti, utilizza l'assessment per alcune selezioni. Nei prossimi mesi c'è in programma di inserire una cinquantina di nuovi customer care. Il numero di nuovi operatori che entreranno nelle diverse sedi, considerando anche gli stagisti, si aggirerà in-

Emirates



4 mila posti in cabina

Oggi a Roma si svolge il Cabin Crew Open Day di Emirates, organizzato dalla compagnia aerea degli Emirati Arabi presso l'Hilton Rome di Fiumicino. Il colosso mediorientale dei cieli garantisce 35 voli settimanali dall'Italia e ha in programma di elevarli a 49. Anche per questo motivo offre opportunità di lavoro a bordo, per i voli a lungo raggio e internazionali. Il cabin crew internazionale dovrebbe crescere di 4 mila unità. Il curriculum deve essere redatto anche in inglese e con foto. L'età minima richiesta è di 21 anni. (a.m.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6 mesi

È il periodo di tempo nel quale le risorse umane delle aziende di solito attingono ai candidati risultati idonei nelle valutazioni

torno al centinaio di persone. Gli stage in particolare riguardano la contrattualistica, il marketing, il business analysis. E ancora Crédit Agricole Vita e Crédit Agricole assicurazioni apriranno presto una decina di posizioni. Si tratta di figure specializzate, liquidatori, attuari e neolaureati prevalentemente in materie economiche.

Anna Maria Catano

© RIPRODUZIONE RISERVATA