



Informativa ricerca e selezione di nuovo personale

12 Dicembre 2023



INDICE

1-Vocabolario / Abbreviazioni	2
2-Ricerca e selezione di nuovo personale	3

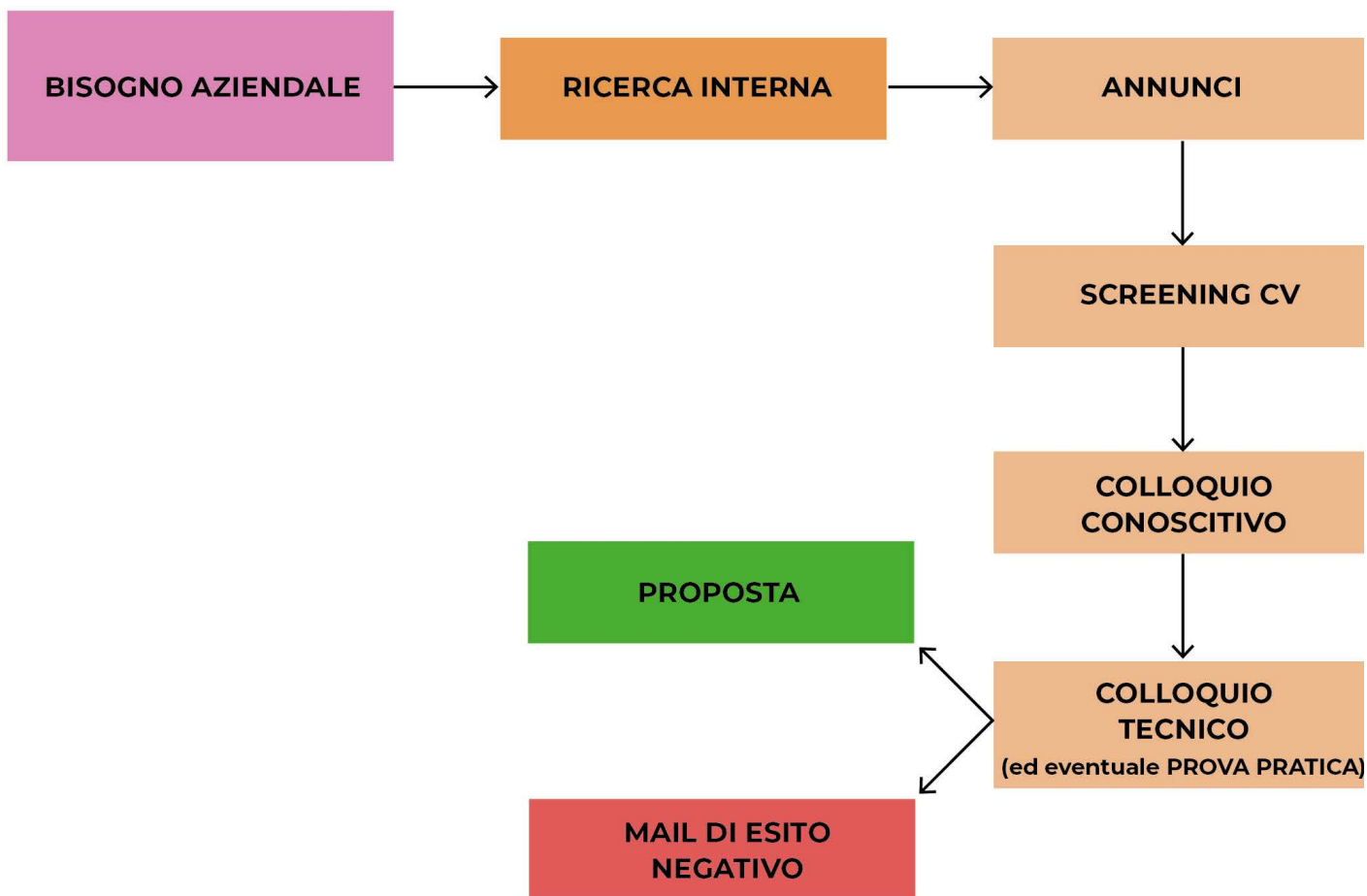
1-VOCABOLARIO / ABBREVIAZIONI

TM: Team Manager

HR: Human resources

2-RICERCA E SELEZIONE DI NUOVO PERSONALE

Il processo di ricerca e selezione di nuovo personale, si articola secondo le seguenti fasi:



1 – Il Bisogno aziendale

Il bisogno aziendale annuncia l'inizio dell'intero processo di ricerca e selezione ed è da questo bisogno che vengono messe in evidenza le **esigenze dell'azienda di nuovo personale**. Il compito del/della responsabile della posizione ricercata è quello di presentare alle risorse umane una richiesta di assunzione di nuovo personale. Nella richiesta aperta è prevista una analisi del profilo, dei requisiti della posizione, del ruolo, dei tempi e della modalità di ricerca del/della candidato/a.

All'interno di IQT la ricerca e selezione del personale viene avviata tramite il gestionale interno dove i/le responsabili aprono la selezione di nuovo personale al settore risorse umane. Questa richiesta prevede la compilazione di diversi campi utili a delineare al meglio la figura ricercata, come ad esempio il titolo della posizione, il team e responsabile di inserimento, i requisiti richiesti, le soft skills, seniority, budget, sede di riferimento e priorità.

2 – Screening Curriculum Vitae

I CV possono essere raccolti dall'azienda e dal/dalla recruiter in diversi modi, come ad esempio nel data base aziendale, tramite pubblicazione di annunci scritti secondo gli standard di comunicazione aziendale oppure tramite e-mail di segnalazione dei/delle colleghi/e.

I CV arrivati in IQT nel database interno vengono quasi giornalmente visionati e classificati dal settore HR. Il Team HR è incaricato di ricercare e selezionare i candidati sulla base del **ruolo di interesse, della business unit di riferimento e delle priorità condivise dall'azienda**.

3 – Primo Colloquio - Conoscitivo

Dopo la valutazione dei CV e stabilita l'affinità del profilo del/della candidato/a con la posizione ricercata in azienda, il primo contatto con il/la candidato/a può avvenire tramite un colloquio telefonico oppure tramite un colloquio conoscitivo, organizzato di persona o via telematica.

In IQT, a valle della valutazione dei CV, i/le candidati/e vengono contattati telefonicamente o via e-mail per fissare un colloquio conoscitivo.

Il primo colloquio, o colloquio conoscitivo, è utile come **strumento di valutazione delle capacità relazionali** del/della candidato/a e della sua **possibile affinità con i valori, la mission e la vision aziendale**. Per IQT questi aspetti sono fondamentali poiché rappresentano le linee guida del Business e dell'intera organizzazione.

In aggiunta alle classiche domande relative alle informazioni contenute nel Curriculum, durante questo primo incontro, al/alla candidato/a viene presentata l'azienda, i suoi principi, di cosa si occupano le diverse aree di business anche grazie al supporto di materiale comunicativo.

4 – Secondo Colloquio - Tecnico

In questa fase il/la candidato/a sostiene un secondo colloquio e conosce i/le responsabili/e con i quali si interfacerà direttamente durante la propria attività lavorativa.

Contestuale o successivo all'esito positivo del primo colloquio, segue un colloquio di natura tecnica dove il/la responsabile dell'area della posizione aperta incontra il/la candidato/a.

Inoltre, nel colloquio tecnico possono essere previste anche delle prove pratiche, singole o di gruppo, a seconda dell'area di business o del settore in staff di riferimento.

5 – Proposta finale o mail di esito negativo

In questa fase, se non già fatto precedentemente, l'azienda **definisce i termini contrattuali ed economici** per la posizione aperta che poi verranno proposti al/alla candidato/a per una sua valutazione.

Qualora il/la candidato/a non risulti idoneo/a alla copertura del ruolo riceverà un feedback via e-mail.

6 – L'Onboarding

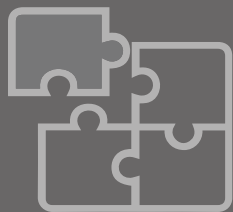
In seguito alla formulazione della proposta lavorativa ed economica e la sua conseguente accettazione da parte del/della candidato/a, l'azienda avvia il procedimento di onboarding.

Il primo giorno in IQT il/la nuovo/a collega sarà accolto dai/dalle colleghi/e delle risorse umane e/o dal/dalla referente della sede. Durante la prima parte della giornata il settore HR introduce il/la nuovo/a collega ai sistemi di gestione interna impiegati in azienda, spiegandone il loro obiettivo e funzionamento corretto. Conclusa questa parte introduttiva, verrà consegnata al/alla nuovo/a collega la strumentazione informatica, passando poi al benvenuto e alla formazione con il/la proprio/a responsabile e il proprio team.

12 Dicembre 2023

Andrea Cavecchia
Amministratore Delegato





IQT

POWER TO SHARE

IQT Consulting S.p.A.
www.iqtconsulting.it

Dicembre 2023