

Il Reclutamento

E' la prima fase del processo di assunzione, poiché la prima decisione da assumere è la scelta di dove cercare la persona da inserire.

OBIETTIVO GENERALE DEL RECLUTAMENTO -> Contattare nel più breve tempo possibile un numero di candidati sufficiente per soddisfare le esigenze dell'organizzazione ad un costo contenuto.

Un indicatore sintetico per misurare il raggiungimento di questo obiettivo è il rapporto tra il numero dei candidati da esaminare ed il numero di posizioni da coprire.

Le fonti principali del reclutamento:

a) mercato interno,

b) mercato esterno.

IL MERCATO INTERNO:

Se viene creata una nuova posizione oppure diventa vacante una già esistente, si verifica se nell'azienda esistono persone che hanno le caratteristiche richieste.

Per il lavoratore il ricorso a questa fonte offre opportunità di carriera ed ha un forte impatto motivazionale.

Non sempre, tuttavia, si può fare riferimento solo al mercato interno perché l'impresa potrebbe aver bisogno di professionalità nuove non disponibili all'interno.

VANTAGGI

- Riduzione dei costi di selezione e inserimento,
- Mantenimento e rafforzamento della cultura della stabilità, Ottimizzazione degli investimenti in formazione,
- Miglioramento delle relazioni sindacali.

SVANTAGGI

- Rischio di obsolescenza professionale del capitale umano,
- Rigidità di un mercato interno chiuso per professionalità non disponibili, Necessità di attività amministrative per la gestione della mobilità interna,
- Necessità di attività di programmazione per la stima dei flussi di offerta.

MODALITA'

- Ricerche informali basate sul passaparola dei collaboratori,
- Job posting (sorta di bacheca degli annunci dove si pubblicano i posti vacanti in modo che ci si possa candidare).

MERCATO ESTERNO:

Il ricorso al reclutamento dall'esterno può nascere per numerose ragioni:

limiti del mercato interno in termini quantitativi (mancanza di persone) e qualitativi (mancanza di competenze), mancanza di personale che abbia capacità di gestire il reclutamento, costi del processo, ecc.

VANTAGGI

- Esternalizzazione dei costi di formazione,
- Attivazione concorrenza tra lavoratori interni ed esterni,
- Inserimento di nuove competenze.

SVANTAGGI

- Costi di raccolta e diffusione delle informazioni,
- Costi per il reclutamento e la selezione,
- Costi amministrativi di gestione dei flussi in entrata e in uscita,
- Costi di formazione ed inserimento dei nuovi assunti.

MODALITA'

- Autocandidature (invio spontaneo di curriculum),
- Passaparola,
- Servizi di placement di scuole e università,
- Associazioni professionali, imprenditoriali e sindacati,
- Inserzioni pubblicitarie su quotidiani e riviste,
- Recruiting on line,
- Società di consulenza.

Il reclutamento on line:

ha dei punti di forza e di debolezza valutabili dal punto di vista della dimensione:

- temporale
- economica
- informativa

La valutazione delle attività di reclutamento

momento importante del processo di assunzione. Si valutano l'efficacia e l'efficienza:

L'efficienza del processo è misurabile con:

- **l'ammontare dei costi sostenuti** per ciascun candidato o assunto: i costi possono essere calcolati in base alla fonte (mercato interno/esterno) ed al tipo di strumenti attivati.
- il **tempo di copertura** della posizione cercata (t dalla richiesta all'assunzione)
- il **tempo di risposta** (t dalla fase di screening all'assunzione).

L'efficacia del processo è data da:

- **qualità delle candidature per canale di reclutamento** (data dal rapporto tra i candidati che superano lo *screening* ed i candidati per canale di reclutamento)
- **tasso di screening** (dato dal rapporto tra i candidati che soddisfano lo standard del reclutamento e i candidati intervistati).