

LA SELEZIONE

LA SELEZIONE

Ha l'obiettivo di soddisfare le richieste dell'organizzazione in termini di conoscenze, professionalità, caratteristiche comportamentali possedute dal candidato.

Il processo di selezione si sviluppa in **più fasi**:

a) **screening**,

b) **valutazione**.

Nella **fase di screening** vengono verificati i *curriculum vitae* dei candidati ed analizzate alcune caratteristiche ritenute d'interesse per l'impresa, aventi ad oggetto i fattori demografici (età, sesso, condizioni familiari, ecc.), le conoscenze possedute (titolo di studio, ecc.), le esperienze pregresse e le attitudini.

Si riduce in tal modo il n. dei candidati da sottoporre alla fase di valutazione.

La **fase di valutazione** rappresenta l'attività centrale del processo di selezione. Possono essere utilizzate più tecniche:

- **IL COLLOQUIO DI SELEZIONE**
- **IL TEST PSICOLOGICO**
- **L'ASSESSMENT CENTER**
- **BEI-BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW**(interviste sugli episodi comportamentali)

La valutazione del processo di selezione misura la capacità di rispondere alle esigenze strategiche dell'impresa.

Riguarda:

- **L'efficienza** del processo di selezione, che può essere commisurata ai costi sostenuti (impegno dei selezionatori, rimborsi viaggio dei candidati, ecc.) per ciascun intervistato o assunto.
- **L'efficacia** del processo fa riferimento alla capacità delle attività di selezione di scegliere il candidato adatto alle esigenze aziendali.