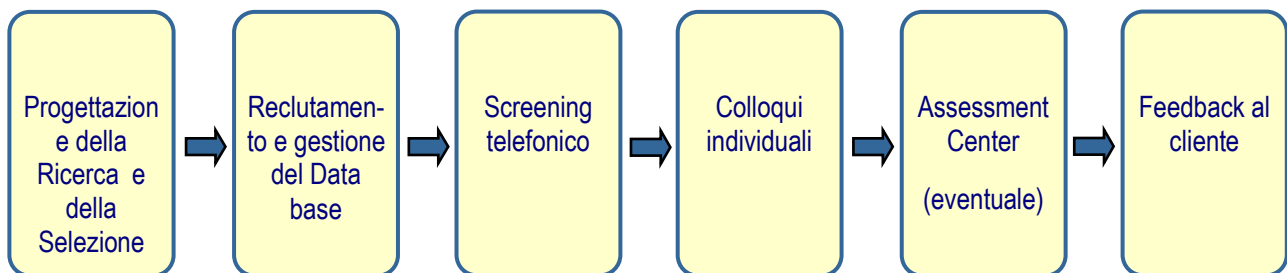


---

## LA SELEZIONE DI GIOVANI LAUREATI PER I SETTORI ASSICURATIVO E FINANZIARIO

### LE FASI E LE MODALITÀ DI INTERVENTO



#### *Progettazione della ricerca e della selezione*

Di concerto con l'Azienda Cliente si tratta di definire:

- ◇ **I profili "ideali":**
  - aspetti generali (età, scolarità, provenienza, esperienza ...);
  - dimensioni personali (motivazioni, attitudini, elementi di personalità).
- ◇ **le condizioni** contrattuali, economiche e di lavoro (attività, orari, mobilità, ...) per essere "chiari" con i candidati durante la selezione e coerenti con il mercato del lavoro locale.
- ◇ la condivisione dei **del messaggio di recruiting** per rendere visibile e appetibile la proposta dell'Azienda Cliente.

#### *Reclutamento e gestione del Data base*

- ◇ Effettuiamo il reclutamento tramite la pubblicazione di annunci su stampa nazionale e inserzioni su siti di recruiting on line (particolarmente efficaci per una popolazione giovane, scolarizzata, utilizzatrice di strumenti informatici).
  - ◇ Creiamo un link tra il sito di reclutamento e quello di Metodo e mettiamo a disposizione una **pagina Web** con un form nel quale i candidati possono imputare direttamente i dati significativi per la selezione.
-

## **Screening telefonico**

Questa fase ha lo scopo di effettuare un primo filtro, concentrandosi sui candidati che esprimono interesse verso il ruolo e le condizioni offerte. Il colloquio telefonico consente di rendere più efficiente l'intero processo ed evita di assoggettare i candidati palesemente non idonei ai disagi e alle spese che richiederebbe partecipare alle fasi successive.

## **Colloqui individuali**

Il colloquio individuale rappresenta lo strumento principe della selezione; un "buon colloquio" deve permettere di verificare tutte le dimensioni che caratterizzano il profilo concordato.

Nei giovani laureati da inserire nel settore in oggetto, normalmente ricerchiamo e valutiamo:

- ◇ capacità di instaurare rapporti interpersonali
- ◇ orientamento al cliente
- ◇ dinamicità-energia
- ◇ autonomia
- ◇ flessibilità
- ◇ tenacia
- ◇ attitudine al lavoro di squadra

Ulteriori specificità potranno essere concordate e definite con la committenza in sede di progettazione della selezione.

## **Assessment Center**

A questa fase partecipano coloro che hanno superato il colloquio: l'obiettivo è approfondire alcune dimensioni particolarmente critiche quali ad esempio le capacità relazionali e organizzative.

Le prove che utilizziamo in genere sono:

- ◇ esercitazioni di gruppo, per raccogliere informazioni sullo stile relazionale, sulle capacità di leadership, sulla persuasività;
- ◇ esercitazioni individuali, per rilevare elementi sulle capacità di organizzazione, di delega e di controllo, di iniziativa e decisione, di problem solving.

*Le prove sono inedite e di nostra progettazione; in funzione delle decisioni che vengono prese con il cliente, tali prove sono di argomento "generico" o contestualizzate nell'ambito del settore di destinazione.*

## **Feedback al Cliente**

Le candidature che proponiamo al Cliente sono corredate da report analitici relativi alle prove sostenute e alle dimensioni che attengono il profilo concordato.

## I TEMPI DELLA PROCEDURA

L'intero processo di selezione - richiede circa 8 settimane.

sett.	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	5 <sup>a</sup>	6 <sup>a</sup>	7 <sup>a</sup>	8 <sup>a</sup>
Progettazione								
Reclutamento								
Screening telefonico								
Colloqui individuali								
Assessment Center								