

SCOPRIRE IL POTENZIALE: LA VIA PER IL SUCCESSO AZIENDALE

Gli strumenti indispensabili per selezionare la persona giusta al posto giusto

LA RAPIDITÀ DELL'INNOVAZIONE

tecnologica ci porta a pensare che sistemi avanzati, come l'intelligenza artificiale, possano essere una minaccia anche nel settore HR e che siano in grado di sostituire il lavoro delle persone. La verità, invece, è che la tecnologia deve essere considerata uno strumento al servizio delle persone, non un loro sostituto.

In ambito HR, infatti, esistono strumenti scientifici evoluti che contribuiscono notevolmente ai processi di selezione e sviluppo del potenziale, come ci illustra Nino Vitolla, Master Distributor di **TTI SUCCESS INSIGHTS®** per l'Italia, marchio conosciuto a livello internazionale, che fornisce alle aziende una gamma di strumenti completa per la **valorizzazione dei talenti**. A fronte della sua pluriennale esperienza nel settore delle risorse umane, Nino Vitolla ha elaborato i punti chiave da tenere presenti durante la selezione del personale:

1. Creare una job description chiara e precisa. “Bisogna partire da un'analisi del posto di lavoro per riuscire a identificare le caratteristiche dei team già presenti in azienda. Solo successivamente, attraverso l'analisi del ruolo, possiamo delineare dettagliatamente il profilo ricercato per la posizione da ricoprire.”

2. Ricercare attivamente. “Attraverso piattaforme dedicate, social network e professionisti specializzati in recruiting e selezione, siamo in grado di individuare i candidati più validi.”

3. Filtrare i profili. “Diventa necessario distinguere quelli che si avvicinano alla job description da quelli assolutamente non in linea, cercando di svolgere un controllo incrociato tra studi, esperienze professionali, skills ed endorsement.”

4. Puntare alla diversity. “Una volta immersi nella frenesia della ricerca, l'errore più comune è tendere a omologare, ovvero cercare risorse nuove ma con le medesime caratteristiche di quelle già presenti. Invece, persone con caratteristiche diverse sono una carta vincente perché arricchiscono la cultura aziendale.”

5. Valutare il candidato sin dal primo contatto (via social, email o telefono) e fino al momento del colloquio di persona. “Analizzando approccio, comportamento e comunicazione non verbale, in che modo il candidato si comporta prima, durante e dopo il colloquio? Una delle maggiori difficoltà è individuare le soft skills e le eventuali criticità che il candidato potrebbe dimostrare nell'ambiente lavorativo. Aspetti di questo tipo

sono difficili da riscontrare durante il colloquio ed è per questo che esistono strumenti in grado di mappare la persona dal punto di vista comportamentale e motivazionale, così da avere una fotografia oggettiva da confrontare poi con i risultati dell'incontro di persona.”

In questa fase entrano in gioco gli strumenti di analisi **TTI SUCCESS INSIGHTS®**.

Quando si parla di comportamento, ci si riferisce agli aspetti caratteriali che emergono in maniera naturale o che si adottano di proposito e che determinano le modalità di relazionarsi con gli altri, elemento fondamentale soprattutto sul posto di lavoro e nelle dinamiche di gruppo. Poi esistono caratteristiche ancora più nascoste: le spinte motivazionali, che influiscono sulle scelte di vita come su quelle professionali, determinando la direzione degli sforzi dell'individuo, del suo lavoro e dei suoi risultati.

Infine, non si può trascurare la sfera emotiva: in che modo si reagisce allo stress, si gestiscono le urgenze, si contribuisce al clima aziendale? Qual è il livello di **intelligenza emotiva**?

Un'analisi completa e convalidata da elementi oggettivi, in cui sono tracciati i punti di forza e le aree di miglioramento, consente di fondare la scelta su valutazioni attendibili e permette di individuare il **candidato ideale** per ogni specifico ruolo e contesto aziendale.



TTI SUCCESS INSIGHTS®
ITALIA

www.ttisuccessinsights.it