

**OST**

Ostschweizer  
Fachhochschule

# **Donne nei CdA e nei CdL delle medie imprese**

## **Processo di selezione del personale**

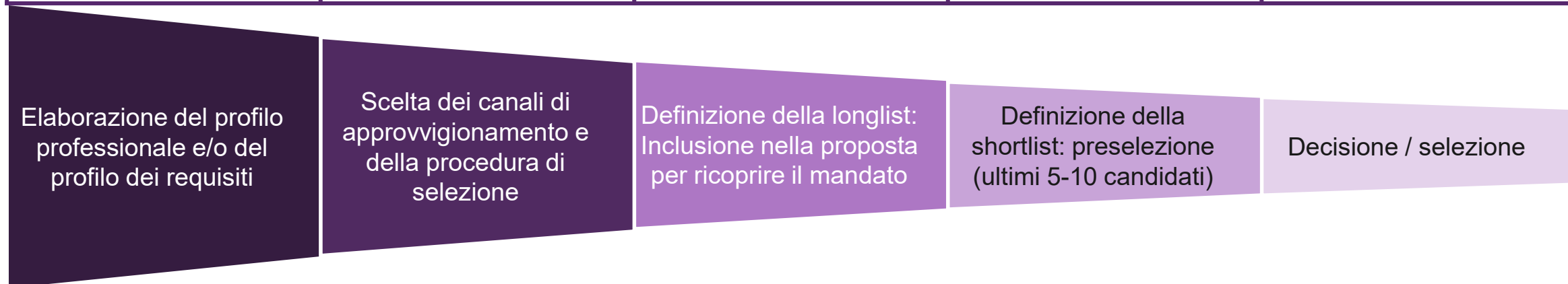
Proiektleitung: Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock

IOL – Institut für Organisation und Leadership

# Obiettivi del progetto

- Obiettivo 1:** **Panoramica del processo di nomina e creazione di una mappa degli partecipanti al processo di occupazione**
- Obiettivo 2: Definizione di "personas" per i mandati di GL e CdA per l'identificazione e la preselezione dei candidati
- Obiettivo 3: Acquisizione, visualizzazione e ottimizzazione delle reti di candidati
- Obiettivo 4: Soluzioni per accompagnare i potenziali membri del consiglio di amministrazione e ottimizzare il processo di nomina per le medie imprese
- Obiettivo 5: Documentazione e pubblicazioni sul progetto

Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
--------	--------	--------	--------	--------



Contenuto				
<p>Requisiti della funzione (compiti, responsabilità) e trasformazione in requisiti e aspettative verso la persona</p> <p>A) Valori/ Cultural Fit</p> <p>B) Profilo delle competenze e delle qualifiche</p>	<p>Il processo di reclutamento è impostato e sostenuto dalle persone coinvolte. Gli strumenti di selezione sono scelti e assegnati alle fasi che consentono la massima qualità possibile del processo decisionale.</p>	<p>Preselezione tra le candidature e le proposte ricevute. Individuazione di circa 10 candidature e contatto con le/i candidate/i per verificare l'interesse di base. Definizione del numero di candidature per la shortlist.</p>	<p>Colloqui individuali con le/i candidate/i. Secondo necessità vengono impiegati ulteriori strumenti di selezione per tutti i candidati della shortlist o solo per alcuni di essi.</p>	<p>I risultati vengono valutati nel complesso e le candidature vengono classificate in ordine di priorità. Con i le due migliori candidature si tiene un colloquio finale con la partecipazione di vari stakeholder.</p>

Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
<b>Possibile procedura / strumenti</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definizione delle parti interessate (stakeholder)</li> <li>Interviste ad es. da parte di consulenti di singoli rappresentanti</li> <li>Confronto con le parti interessate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultazione</li> <li>Annuncio di lavoro per CdA</li> <li>Coinvolgimenti di altri consulenti se desiderato</li> <li>Proposta e elaborazione finale degli strumenti</li> </ul>	<p>Valutazione delle candidature in base ai requisiti o ai criteri di selezione e sulla base dei rispettivi dossier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interviste lungo le linee guida per le interviste</li> <li>Svolgimenti di prove e/o simulazioni</li> <li>Panoramica tabellare dei risultati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discussione dei risultati delle fasi 3 e 4 delle candidature</li> <li>Preparazione di una linea guida per le interviste</li> <li>Conduzione dei colloqui («Hearing») da parte dell'intero comitato</li> <li>Selezione finale, comprendente la prioritizzazione dei criteri di selezione e delle candidature</li> </ul>
<b>Risultati</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Profilo professionale</li> <li>Profilo dei requisiti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processo</li> <li>Partecipanti / comitato</li> <li>Strumenti da utilizzare per la pubblicità (annuncio) e la selezione (ad es. simulazio)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profili di valutazione dei candidati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elenco di proposte con 2-3 candidati</li> <li>Sintesi tabellare dei risultati delle valutazioni e dei colloqui</li> <li>Completamento dei profili di valutazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Linee guida per il colloquio finale</li> <li>Ordine di nomina delle candidature per la selezione finale</li> </ul>