

CAPITOLO 2

L'ANALISI DEL BISOGNO

Indice

→ 2.1 Fase 1. Analisi del Bisogno	pag. 18
2.1.1 Analisi del Contesto Organizzativo	pag. 20
2.1.2 Analisi della Posizione	pag. 22
2.1.3 Person Specification e Job Profile	pag. 25
→ <i>Approfondimenti:</i>	
● Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)	pag. 27
● Le principali tipologie contrattuali	pag. 28
● Il pacchetto retributivo	pag. 34
● Le Competenze: definizione e tipologia	pag. 38

2.1 FASE 1. ANALISI DEL BISOGNO

➤ Cos'è

L'Analisi del bisogno è la **prima fase** del processo di Acquisizione delle Risorse Umane. L'output di questa fase è la **definizione e/o stesura del job profile**, vale a dire la formalizzazione delle esigenze aziendali e conseguentemente un'indicazione abbastanza precisa del profilo del candidato ideale a soddisfare la ricerca in atto.

➤ Cosa si fa

Quando si riceve una richiesta di inserimento di nuovo personale, è fondamentale, non buttarsi immediatamente nella ricerca ma condividere con il cliente interno (funzioni di Linea e/o Staff) o con il cliente esterno (Direzione Risorse Umane) il reale bisogno che riguarda da un lato le motivazioni che inducono ad acquisire nuovo personale (picchi di produzione, sostituzioni di maternità, start-up, potenziamento organici, riorganizzazioni ecc.) dall'altro l'identificazione di chi stiamo cercando. È questo il momento di mettere in atto abilità di assertività e negoziazione per arrivare ad un accordo sul profilo del candidato da selezionare. Analizzare il bisogno quindi vuol dire:

1) Definire il contesto macro e micro dell'organizzazione

Occorre avere chiare alcune variabili macro e micro dell'organizzazione:

- **VARIABILI MACRO:** il *contesto economico-organizzativo dell'azienda* e il contesto funzionale di inserimento della risorsa che verrà poi selezionata;
- **ASPETTI PIÙ INDIVIDUALI (MICRO) DELL'ORGANIZZAZIONE:** *descrizione della posizione* per cui si è aperta la ricerca e requisiti di base che dovrà possedere il candidato ideale, con particolare attenzione alle competenze richieste al profilo.

2) Definire il Job Profile

La descrizione del candidato da ricercare, non è completa se non si procede alla descrizione della persona (Person Specification) ovvero alla definizione delle caratteristiche che deve possedere. A questo punto è possibile stilare il Job Profile.

La fase di Analisi del Bisogno si realizza attraverso i seguenti passaggi:

