



Verso il reclutamento digitale? «RSI, la tua storia»

Patrizia Perrotta
Resp. Risorse Umane RSI

Lugano, 20 maggio 2020 - ore 17:30 (Webinar)
Conferenza della Svizzera italiana per la formazione continua degli adulti (CFC)
in collaborazione con la Città dei Mestieri della Svizzera italiana

SRG SSR

RSI RTR RTS SRF SWI

Disegna il tuo futuro alla RSI

L'universo dei media è molteplice, appassionante: siamo la principale azienda mediatica della Svizzera italiana e contribuiamo ogni giorno al suo sviluppo. Lo facciamo tenendoci sempre aggiornati, puntando sul digitale. Questo è il nostro modo di essere: aperti alle novità.



Il nostro mercato del lavoro: cosa cerchiamo

Il nostro mondo professionale è davvero molto variegato. Ed è per questo che possiamo ricercare collaboratori di talento in quasi tutte le categorie professionali.

[Scopri di più](#)



La nostra promessa: come agiamo

Chi lavora con noi sa di appartenere a un universo professionale stimolante, che appaga. Valorizzare chi opera per noi è un nostro obiettivo

[Scopri di più](#)



Le nostre prestazioni: cosa offriamo

La RSI è un universo professionale per collaboratori, per persone a cui molto offriamo - come un ambiente gradevole dove crescere e realizzarsi.

[Scopri di più](#)

Valorizzare la persona è il nostro obiettivo

Chi lavora con noi sente di appartenere a un universo che stimola e appaga. E' l'universo che amiamo.

La Employer Value Proposition SRG SSR (RSI)

- L'EVP della SRG SSR / RSI si compone di **4 dimensioni**, ciascuna delle quali enfatizza un aspetto diverso del posizionamento dell'azienda come datore di lavoro:



Produce contenuti



Dare forma al digitale



Valorizzare la persona



Dare senso



- Queste 4 dimensioni creano insieme **due assi** con orientamenti diversi: le dimensioni **Produce contenuti** e **Dare forma al digitale** si concentrano sul **core business** e sui **prodotti**, mentre le dimensioni **Dare senso** e **Valorizzare la persona** riguardano principalmente le **modalità di lavoro** e la **percezione dell'attività svolta**.



Il processo di selezione SRG SSR (RSI)

1/2

Visione

#smart recruiting –

Die richtigen KandidatInnen finden wir mit innovativen Mitteln und durch qualitativ hochstehende Prozesse.



#smart recruiting:
Troviamo le candidate e i candidati giusti con strumenti innovativi e processi di alta qualità.

Il processo di selezione SRG SSR (RSI)

2/2

Obiettivi

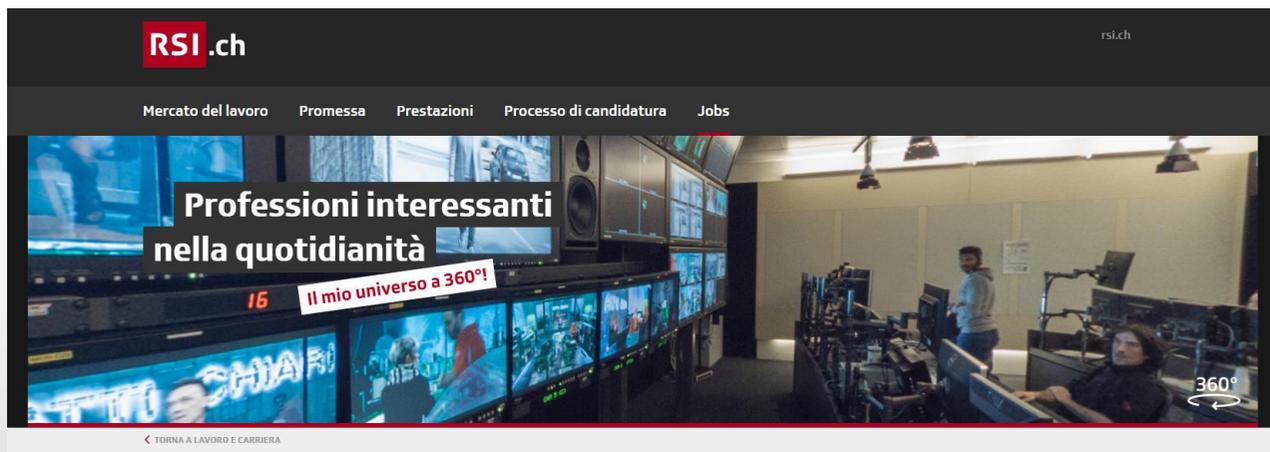
8 obiettivi, con particolare attenzione a **efficienza e innovazione**.



«Il mio universo a 360°»

Gestione e utilizzo attivo dei *social media* durante il reclutamento.
Sinergie con l'employer branding.

- Nuovo concetto «**Il mio universo a 360°**»
- Restyling totale della pagina Internet «Lavoro e carriera» → <https://jobs.rsi.ch/jobs/>



- Introduzione di un **nuovo tool** per la gestione delle candidature (Prospective)
- Maggior presenza sui *social media*, soprattutto su **LinkedIn**.

Il processo di selezione RSI

Diverse fasi, a seconda delle caratteristiche della posizione messa a concorso:

1. **Preselezione delle candidature**
2. **Colloquio di selezione**

Possibili test e prove:

- Test scritti e/o personalizzati
- Provini (televisivi e/o radiofonici)
- Prove pratiche
- *Assessment Center*
- *Competency Check*
- Test di personalità

3. **Test e prove di vario genere**, per ottenere un'impressione più obiettiva e completa sulle attitudini professionali e sulla personalità lavorativa (approccio al lavoro)
4. **Analisi e confronto dei risultati**, tenendo conto anche del *team* lavorativo nel quale la candidata o il candidato verrebbe inserita/o
5. **2° colloquio con la candidato o il candidato** per la restituzione dei risultati delle prove e dei test effettuati.

Un esempio - Il processo di selezione per l'Accademia RSI

- Inizio processo di selezione
- Pubblicazioni Bandi di Concorso
- Chiusura Concorso
- Preparazione prova scritta
 - Correzione prova scritta
 - Colloqui di selezione
 - Provini
 - Assessment di gruppo
 - Restituzione assessment a RSI
 - Decisione/Scelta dei praticanti

Già da molti anni la modalità di **(auto)presentazione video**, oltre alla normale candidatura *on line*, fa parte della documentazione da inoltrare per la prima fase di selezione (posizioni legate al «programma», giornalismo e intrattenimento).

Il colloquio di selezione

- Il colloquio ha un **ruolo molto importante** nell'intero *iter* di selezione
- La/Il candidata/o incontra **almeno 2 persone (commissione di selezione: HR + linea)**
- La durata di un colloquio è di **almeno 45 minuti**, ma può essere anche notevolmente **più lungo** in relazione alla posizione in questione.



- > Durante questo momento vengono analizzati:
- Personalità
 - Motivazione
 - Comunicazione
 - Aspetto
 - Eventuale inserimento nel team
 - Obiettivi professionali e aspettative

> Le strategie che aiutano nella comunicazione:

- Sorridere
- Preparare una traccia scritta di quanto si vuole dire
- Mostrare entusiasmo ed energia, gestire il linguaggio del corpo
- Parlare lentamente e chiaramente
- «Dress to impress» (*Dress code*: non elegante, ma sempre professionale!)
- Predisporre un ambiente adeguato dove registrare (sfondo, luce, posto tranquillo)
- Gestire il tempo (*Time management*: rispettare le consegne in termini di durata!)
- Non inviare mai l'intero file di autopresentazione ma solo un indirizzo URL

> I contenuti indispensabili:

- Saluto
- Nome completo
- Provenienza
- Percorso e titoli di studio
- Motivazione per la posizione alla quale ci si candida
- Esperienze professionali, con accento su quanto rilevante per la posizione specifica

- > **I 3 elementi per una presentazione video di successo:**
 1. Durata breve (60 – 120 secondi)
 2. Linguaggio del corpo (postura, gesti, tono della voce)
 3. Impostazione del video (semplicità)

- > **I 3 errori più frequenti:**
 1. Ambiente disordinato
 2. Lettura del discorso
 3. Bugie

Video di autopresentazione: link utili

Link sulla *self presentation* in video (molto usata in Asia):

- <https://oetjobs.com/create-self-intro-video/>
- <https://eslunion.com/perfect-self-introduction-video/>

La selezione RSI ... «ai tempi del Covid-19»

1/2

Trasformare in opportunità un momento di difficoltà...

Reclutamento dei giovani - apprendisti e stage universitari - in video tramite *Skype* (colloqui e prove di *assessment*).

Apprendisti:

- Colloqui: giovani e timidi 😊
- «Smanettoni»?
- *Assessment* di gruppo
- Test on line
- *Feedback* positivo da parte dei giovani, dei loro genitori e degli istruttori di pratica
- Dal prossimo anno video di presentazione invece di lettera tradizionale 😊

Stage universitari:

- Colloqui: ragazze e ragazzi disinvolti e abituati, molto naturali 😊

Raccolta di maggiori informazioni rispetto a un normale colloquio in sede (da dove avviene il collegamento, ordine/disordine sullo sfondo, ecc...), a volte è meno immediata la «parte emozionale».

Trasformare in opportunità un momento di difficoltà...

Selezioni per posizioni a diversi livelli dell'organizzazione, anche manageriale, in video tramite *Skype* (colloqui e *assessment center*).

Colloqui di selezione:

- Hanno funzionato molto bene sia per le commissioni di selezione che per le candidate e i candidati
- Per almeno l'80% dei casi, dai membri delle commissioni di selezione i colloqui sono stati percepiti come «veritieri», ovvero non influenzati negativamente dalla non presenza fisica.

Assessment center:

- Servizio garantito da una delle società con cui RSI collabora regolarmente da anni in questo ambito
- Riscontro positivo da parte delle candidate e dei candidati.

