

Il sistema di reclutamento, selezione, formazione dei neo-laureati

Pirelli

Le fonti del reclutamento

Il processo di individuazione e *recruiting* dei giovani dalle università e dagli istituti che forniscono Master e percorsi di specializzazione in genere per Pirelli si concentra in quegli ambiti disciplinari di suo maggior interesse, ovvero sulle discipline tecniche/scientifiche/economiche, e comincia quasi sempre nei mesi precedenti al compimento del ciclo di studi. I canali principali attraverso i quali Pirelli opera sono costituiti di norma dagli uffici placement delle università, degli istituti di formazione superiore, nonché dal sito internet Pirelli nella sezione dedicata ai giovani. Crescente importanza viene data anche alla possibilità di conoscere i giovani laureandi direttamente nell'ambito della loro attività di studio, attraverso incontri organizzati dai singoli dipartimenti universitari per avvicinare i laureandi al mondo del lavoro e, nello specifico, al mondo Pirelli.

Il processo di reclutamento e selezione

Le nostre campagne di reclutamento di giovani laureati e laureandi sono organizzate in base alle necessità aziendali. Il processo è dettato dalla reale opportunità di inserire risorse giovani e di valore in posizioni di lavoro effettive, con compiti e obiettivi molto operativi e sfidanti fin da subito. Monitoriamo severamente questo processo, assicurandoci – prima ancora di iniziare una ricerca – che la funzione richiedente abbia la possibilità, al termine del primo step costituito in prevalenza da uno stage, di assumere il giovane, naturalmente a fronte di reciproca soddisfazione del periodo di stage. Il processo di selezione per neo-laureati ha inizio con la compilazione di 2 test on-line: uno di lingua inglese ed uno di tipo “numerico”, focalizzati ad esplorare le competenze linguistiche e l’approccio all’analisi dei candidati. Superata questa fase, si è convocati per un *Assessment Centre*: una sessione della durata di mezza giornata organizzata presso il nostro centro di formazione, l’Istituto Piero Pirelli, durante la quale, sono previste sessioni di esercitazioni individuali e di gruppo. L’*Assessment Centre* è uno strumento importante di valutazione del talento dei giovani da parte dell’azienda, perché attraverso simulazioni opportunamente progettate vengono testate le future capacità delle persone di saper lavorare con efficacia e impegno. Tali informazioni costituiscono un importante completamento alle informazioni tradizionalmente raccolte attraverso la sola intervista. Da parte del candidato, inoltre, l’*Assessment Centre* si rivela un’opportunità preziosa di autodiagnosi delle proprie capacità. Chi lo supera passa al successivo step del processo di selezione: il colloquio con il responsabile HR e il manager di linea. Uno degli elementi distintivi del processo di selezione Pirelli è rappresentato dalla garanzia da parte del candidato che ha partecipato ad un *Assessment Centre* di avere *sempre* un colloquio individuale con un selezionatore esperto, che restituisce al/alla giovane gli elementi caratteristici del suo profilo osservati, indipendentemente dall’esito del processo di selezione. Crediamo che questo costituisca un valore per la persona, perché possa meglio capire le modalità più efficaci di relazionarsi negli ambienti professionali e di lavoro, diversi da quelli legati allo studio e alla ricerca universitaria.

L'ingresso in Pirelli

Lo stage costituisce per Pirelli, come per moltissime aziende in Italia, il canale preferenziale di ingresso nel mondo del lavoro per i neo-laureati. È infatti un momento molto importante di apprendimento, in cui il patto fra giovane e azienda è ancora del tutto di tipo educativo e formativo. Durante lo stage in Pirelli si viene inseriti subito in una specifica funzione e destinati ad attività definite e su cui è possibile sperimentarsi in prima persona. Lo stage, infatti, in Pirelli è realmente un'occasione di apprendimento *on the job* e non un periodo di pura osservazione e orientamento. Al termine dello stage, a fronte di reciproca soddisfazione del periodo di apprendimento vissuto, i giovani vengono inseriti in azienda attraverso il contratto di apprendistato (per un periodo di 2 anni) che tuttavia in Pirelli assume una forma assai estensiva e più ampia rispetto a quanto la legge propone nelle richieste di investimento minimo.

La formazione attraverso il progetto *Young in Action*

I giovani sono inseriti fin dal primo giorno in un percorso di crescita, di apprendimento e di sviluppo, chiamato progetto *Young in Action*. Si tratta di un percorso di formazione e tutoring pensato appositamente sulle necessità e peculiarità dei suoi giovani protagonisti e realizzato a loro misura nelle modalità didattiche (alternanza di sessioni in aula e on-line, partecipazione a community, ecc.). Il progetto prevede la partecipazione ad una sequenza di sessioni di formazione ogni anno, che si snoda tra formazione pertinente all'area funzionale di appartenenza e formazione a carattere trasversale. Quest'ultima prevede moduli di formazione su temi comportamentali e gestionali quali la conoscenza del mercato, l'orientamento al business, le tecniche di *problem solving*, l'organizzazione delle proprie attività, le tecniche di comunicazione, il saper lavorare con altri e in team. Nel corso dei 2 anni, inoltre, è prevista la partecipazione ad un progetto internazionale che include non solo lavori di gruppo o la partecipazione a progetti con colleghi di altri Paesi e funzioni, ma anche la permanenza di alcune settimane in una consociata estera per finalizzare l'output di specifici progetti assegnati. Sin da subito, quindi, i percorsi di carriera sono veloci e caratterizzati da un alto livello di autonomia e responsabilità. Al termine del percorso *Young in Action* è previsto un bilancio strutturato delle competenze maturate, che viene coniugato coerentemente anche con la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati. In funzione di tali valutazioni, fatte in modo congiunto con i giovani stessi, vengono definiti degli assi di crescita professionale, che possono puntare sia ad un ulteriore allargamento delle proprie competenze e responsabilità attuali, sia ad una differenziazione di esperienze attraverso la mobilità verso altre funzioni o Paesi. La natura internazionale e integrata di Pirelli fornisce dunque un terreno fertile a tutti i giovani di talento che vogliono mettersi in gioco e cogliere nuove sfide professionali.