

Specialista in risorse umane APF

organizzare, consigliare, formare, vendere, comunicare, chiarire

HR è l'acronimo di Human Resources (Risorse Umane). Gli specialisti e le specialiste in risorse umane sono esperti in questo campo. I loro compiti comprendono l'amministrazione del personale, la gestione degli stipendi, l'organizzazione, la consulenza, la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti.

Gli specialisti e le specialiste in risorse umane creano profili di requisiti per i posti di lavoro, organizzano annunci di lavoro, preselezionano le candidature e conducono colloqui. Sviluppano strumenti per il lavoro delle risorse umane e formulano una dichiarazione di missione aziendale.

Nell'area della consulenza del personale, gli specialisti e le specialiste consigliano i datori di lavoro e i dipendenti e vendono servizi per il personale. Conoscono le assicurazioni sociali e il diritto del lavoro e possono fornire informazioni su questi argomenti in qualsiasi momento.

Gli specialisti in risorse umane sono importanti interlocutori in azienda e nella consulenza. Con le loro competenze e capacità di comunicazione, reclutano personale, si occupano dei dipendenti, chiariscono questioni e risolvono problemi. Lavorano principalmente in aziende di medie e grandi dimensioni.



Cosa e per cosa?

- ▶ Affinché lo specialista in risorse umane possa assumere un nuovo membro del personale, pubblica un annuncio di lavoro e formula la funzione esatta e l'area di responsabilità in esso.
- ▶ Affinché un'impiegata che da tempo cerca un lavoro attraverso il centro di collocamento possa trovare un posto vacante, la specialista in risorse umane le comunica le posizioni disponibili.
- ▶ Affinché lo specialista in risorse umane riesca a collocare con successo una persona in cerca di lavoro, la invita a un colloquio, analizza il suo profilo e registra le sue competenze nel suo dossier.
- ▶ Affinché la specialista in risorse umane possa collocare un giovane tecnico dell'automazione in una posizione all'estero, verifica la sua conoscenza dell'inglese e ottiene alcune referenze su di lui.

Fatti

Accesso

Prima dell'esame: AFC, maturità liceale o specializzata, certificato di scuola specializzata o titolo equivalente, nonché il certificato di assistente del personale con 4 anni di esperienza pratica. A seconda dell'indirizzo professionale, l'esperienza professionale deve essere maturata in un ambito differente:

- Indirizzo "Gestione del personale nell'azienda": 2 anni di esperienza professionale nel settore delle risorse umane.
- indirizzo "Servizi pubblici di collocamento e consulenza al personale": 2 anni di esperienza nell'applicazione dell'AVIG
- indirizzo "Collocamento privato e personale a prestito": 2 anni di esperienza professionale nel campo delle risorse umane, di cui almeno 1 anno nel settore del reclutamento/leasing.

Formazione

2-3 semestri di corsi preparatori a tempo parziale. Indirizzi professionali: Gestione del personale nell'azienda, Servizi pubblici di collocamento e consulenza al personale, Collocamento privato e personale a prestito. Nota: I costi del corso sono parzialmente coperti dalla Confederazione.

Gli aspetti positivi Gli specialisti e le specialiste in risorse umane aiutano le persone a trovare un lavoro adeguato, sia esso una posizione temporanea, un lavoro part-time o un lavoro a tempo pieno con molte responsabilità. Quando si instaura un rapporto di lavoro, si prova sempre un piccolo senso di soddisfazione.

Gli aspetti negativi Essere licenziati non è piacevole e la ricerca di un lavoro per i disoccupati di lungo periodo è spesso infruttuosa. Al contrario, può anche capitare di ingaggiare qualcuno che si licenzia poco dopo. Questo non è mai vantaggioso per gli affari.

Buono a sapersi Con il cambiare delle specializzazioni, cambiano anche i compiti degli specialisti e delle specialiste in risorse umane. Ciò significa che alcuni preferiscono lavorare come reclutatori nel settore privato, mentre altri preferiscono occuparsi internamente dei dipendenti di una grande azienda. Nel reclutamento pubblico, invece, l'aspetto sociale gioca sicuramente un ruolo importante.

Profilo dei requisiti

	favorevole	importante	molto importante
atteggiamento fiducioso, buone maniere	[Bar chart showing importance level]		
capacità di risolvere i conflitti, capacità di imporsi	[Bar chart showing importance level]		
empatia	[Bar chart showing importance level]		
espressività, interesse alla consulenza	[Bar chart showing importance level]		
facilità nei contatti, capacità di comunicare	[Bar chart showing importance level]		
fluidità nell'espressione orale e scritta	[Bar chart showing importance level]		
interesse a lavorare con le persone, interesse per le questioni economiche	[Bar chart showing importance level]		
qualità di leadership	[Bar chart showing importance level]		
resilienza, capacità di negoziazione	[Bar chart showing importance level]		
senso di osservazione	[Bar chart showing importance level]		

Percorsi di carriera

