

Treviso, 8 luglio 2022

Procedura selezione trasparente:

Targa Telematics è un'azienda che punta ad avere nel team risorse ad alto livello di talentuosità e competenze, qualità che hanno portato la nostra società a raggiungere livelli di eccellenza nel nostro settore di riferimento.

La diversità è un valore che riteniamo importante per creare un ambiente di lavoro stimolante, flessibile ma soprattutto per aiutare tutti noi ad avere un mindset aperto.

Il nostro processo di selezione prevede 3 tipologie di iter selettivi, a seconda delle peculiarità della posizione.

Elemento comune a tutti e 3 gli iter è un'intervista strutturata (seguendo la metodologia S.T.A.R.) volta a valutare, in modo quanto più oggettivo possibile, le competenze soft della risorsa. In contemporanea all'intervista strutturata vengono anche poste delle domande volte a valutare la motivazione e le aspettative della risorsa.

Nell'ultima fase del colloquio si approfondiscono tematiche di carattere tecnico e di sicurezza delle informazioni sulla base delle peculiarità del ruolo per il quale ci si sta proponendo.

Ove fosse richiesto viene anche testato il livello di conoscenza della lingua inglese o altre lingue, attraverso uno scambio di domande e risposte su tematiche di carattere comune.

Per gli step successivi il processo procede diversamente a seconda dell'appartenenza a una delle tre macrocategorie:

1- Risorse per ruoli tecnici in funzione Ricerca e Sviluppo

Dopo la prima fase citata sopra si procede con la somministrazione di un test tratto dal GMAT per valutare il livello di ragionamento critico del candidato, poi si passa ad un test sulle hard skills per valutare le competenze tecniche del candidato e l'eventuale gap formativo da colmare.

2- Risorse per l'area Sales

Dopo il primo colloquio, si passa ad una seconda fase durante la quale somministriamo un business case o un GMAT (come per la macrocategoria 1) che varia a seconda del livello di seniority. Vengono concessi circa 90 minuti per la risoluzione del caso che va successivamente presentato al line manager.

3- Tutte le altre aree

Per ruoli apicali o di middle management: un secondo incontro per far presentare il/la candidato/a a stakeholders interni all'organizzazione e per eventuali approfondimenti di carattere tecnico.

Tutte le candidature per essere considerate idonee devono fornire il consenso per il trattamento dei loro dati personali.

All'inizio di ogni colloquio il candidato viene informato di come è strutturata la selezione e su tutti gli step che seguiranno.

Al termine di ciascun iter di selezione, viene fornito un feedback costruttivo a tutti i candidati colloquiati.

Ufficio H.R.