

Una oferta d'ocupació que no espante mitja plantilla possible

Encàrrec de reclutament: reescriure una oferta d'ocupació mal redactada i dissenyar el procés de selecció complet, amb criteris definits abans de vore candidatures i una prova que mesure de veres el que el lloc necessita.

DURADA

2 sessions de 55 min · diagnòstic + disseny

AGRUPAMENT

grups xicotets (3-4)

UNITAT 8

La gestió dels recursos humans

MATERIALS

- Fitxa impresa amb l'oferta original
- Plantilla de procés de selecció
- Ferramenta de disseny o cartolina per a l'oferta final

ENCAIX CURRICULAR · Sabers B.4 · Comp. específiques CE4 · Comp. clau CCL, CC, CE, CPSAA

Plantejament

El reclutament és la part de recursos humans on més diners es perden sense que ningú se n'adone. Una oferta mal escrita no produïx candidatures roïnes: produïx **poques candidatures i esbiaixades**, perquè la gent competent que no encaixa amb el to simplement no s'hi presenta.

I després ve la selecció, on l'error clàssic és decidir els criteris **després** de vore els candidats, que és la forma més elegant de contractar qui ens cau bé.

El vostre grup arreglarà les dues coses.

L'oferta original (text elaborat per a esta fitxa)

ES BUSCA CRACK DEL MÀRQUETING DIGITAL

Eres un/a ninja de les xarxes? T'apassionen els reptes? Busquem gent jove amb molta energia per a unir-se a la nostra family. Som una empresa dinàmica i treballem dur i juguem dur.

Requisits: titulació universitària, mínim 5 anys d'experiència, domini d'anglès, disponibilitat total, carnet de conduir i vehicle propi, maneig de totes les plataformes de publicitat digital, nocions de disseny, edició de vídeo i programació.

Oferim: incorporació immediata, bon ambient de treball, fruita els divendres i possibilitat de créixer amb nosaltres. Salari segons vàlua.

Objectius didàctics

- Detectar en una oferta els elements que restringeixen indegudament el conjunt de candidatures.
- Redactar un perfil de lloc amb requisits imprescindibles i valorables diferenciats.
- Dissenyar un procés de selecció amb criteris fixats abans de l'avaluació.
- Construir una prova pràctica alineada amb les tasques reals del lloc.

Passos

Sessió 1 — Desmuntar i definir (55 min)

- 1. L'auditoria (15 min).** Llisteu tot el que està malament a l'oferta original. Per a cada cosa, digueu **a qui deixa fora** i si eixa exclusió està justificada pel lloc.
- 2. L'imprescindible i el valorable (15 min).** Separeu els requisits en dues columnes. Regla: si algú podria aprendre això en dues setmanes dins de l'empresa, no és imprescindible.
- 3. El que l'oferta no diu (10 min).** Escriviu el que qualsevol persona voldria saber i no hi és: salari en forqueta, jornada, modalitat presencial o remota, a qui es reporta, com és un dia normal.
- 4. Els criteris (15 min).** Abans d'escriure res més, definiu **quatre criteris d'avaluació** amb el seu pes. Esta és la part que no es pot fer després.

Sessió 2 — Reescriure i dissenyar (55 min)

- 1. L'oferta nova (25 min).** Reescriuiu-la sencera. Màxim 250 paraules. Ha d'incloure forqueta salarial i les fases del procés amb els seus terminis.
- 2. El procés (20 min).** Dissenyeu les fases: cribratge, prova pràctica i entrevista. Definiu **la prova**: què es demana, quant de temps porta i quin criteri mesura. Una prova que ocupa un cap de setmana sencer és un filtre de disponibilitat, no de competència.
- 3. Intercanvi (10 min).** Els grups s'intercanvien les ofertes i cada un assenyala un biaix que l'altre haja deixat passar.

Preguntes d'anàlisi

- «Gent jove amb molta energia». Quin problema té eixa frase, més enllà de l'estil?
- Demandar cinc anys d'experiència i domini de cinc ferramentes distintes, descriu una persona que existix? Què passa quan els requisits s'apilen sense criteri?
- «Salari segons vàlua» és habitual. A qui beneficia no publicar la forqueta? I a qui perjudica?
- La vostra prova pràctica, mesura el que farà la persona al lloc o mesura una altra cosa? Comproveu-ho contra els vostres quatre criteris.
- «Disponibilitat total» i «vehicle propi» apareixen en moltes ofertes. Quan estan justificats i quan són només inèrcia?

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Auditoria	Detecta els biaixos i explica a qui exclouen	25 %
Perfil	Separa imprescindibles de valorables amb criteri defensable	25 %
Procés	Fases clares, criteris definits abans i prova proporcionada	30 %
Oferta final	Clara, honesta, dins del límit i amb forqueta salarial	20 %

Variants i extensions

- Amb suport:** treballar només l'auditoria i la reescriptura, sense dissenyar el procés.
- Amb ofertes reals:** buscar tres ofertes publicades d'un mateix lloc i auditar-les amb la plantilla del pas 1. El resultat sol ser demolidor.
- Per a qui va sobrat:** dissenyar un cribratge a cegues —sense nom, edat ni foto— i discutir què s'hi guanya i què s'hi perd.

- **De cara a la prova:** reclutament i selecció són contingut del bloc de recursos humans. Poder explicar per què un requisit mal posat reduïx la qualitat de les candidatures és una resposta de nivell alt.

Material obert de profedeeconomia.es · Llicència Creative Commons BY-NC-SA · Currículum LOMLOE