

# Il Metodo d'Intervista Basato sui Fattori Comportamentali

03 GIORNI

## OBIETTIVI

L'intervista rappresenta la fase più delicata del processo di selezione e spesso dobbiamo interpretare situazioni ed esperienze senza adeguati strumenti. Questo seminario vuole fornire una consolidata metodologia di lavoro, di facile comprensione e utilizzo, al fine di sviluppare giudizi obiettivi e centrati sulle esigenze della ricerca in oggetto. Conoscere, prima dell'assunzione definitiva, le caratteristiche comportamentali salienti e comprenderne, attraverso il metodo proposto, gli aspetti valoriali più profondi.



"Qualsiasi luogo si ami diventa il nostro mondo"

OSCAR WILDE

## PROGRAMMA

### Presupposti metodologici

- > L'intervista nell'ambito del processo di valutazione
- > Analisi del profilo professionale
- > Individuazione dei fattori critici di successo
- > La progettazione dell'intervista

### I fattori comportamentali

- > Definizione dei fattori sui quali effettuare l'intervista
- > Cos'è un fattore comportamentale
- > Quale stimolo in quale situazione
- > Stesura di fattori
- > Il rischio dell'interpretazione personale
- > Scelta dei fattori salienti
- > La lista delle caratteristiche richieste

### Case History: Profiles International

### Le tecniche d'intervista

- > Il colloquio/intervista
- > Quale tipo d'intervista:
  - intervista a due
  - panel intervista
  - tandem intervista
  - colloquio di gruppo

### Lo scopo dell'intervista

- > Ottenere e dare informazioni
- > Processo decisionale coerente

### I requisiti dell'intervista basata sui fattori comportamentali

- > Domande riferite ad azioni
- > Risposte su fatti passati reali
- > Analisi delle situazioni

### Tipo d'intervista

- > Intervista libera
- > Intervista guidata
- > Intervista strutturata

### Forme d'intervista

- > Intervista preliminare
- > Intervista psicologica
- > Intervista aziendale
- > Intervista tecnica
- > Intervista dura o sotto stress

### I meccanismi di difesa

- > Razionalizzazione
- > Intellettualizzazione

### Misure di sicurezza

- > Evasione
- > Seduzione
- > Aggressione

### Errori di valutazione

- > Effetto alone
- > L'errore logico
- > Il pregiudizio
- > L'effetto indulgenza

### Tecnica di rilevazione

- > Il clima dell'intervista
- > La situazione reale
- > L'obiettivo che si vuole ottenere
- > Le azioni messe in atto
- > I risultati effettivamente raggiunti

### Dalle sensazioni ai fatti reali

- > Il rischio di non obiettività nel confronto delle personalità
- > Valutare le caratteristiche

- > Centrazione delle caratteristiche richieste
- > Uscire dagli schemi

### Vantaggi del profilo definito

- > Evitare il rischio del "meno peggio"
- > La realtà contro i fatti desiderati

### La valutazione finale basata sui comportamenti identificati

- > La chiusura
- > Momento soggettivo
- > Momento oggettivo

### Ampio spazio verrà dato a videoriprese e simulazioni di verifica



## PARTECIPANTI



Responsabili della selezione esperti ma senza conoscenze del metodo in oggetto o neo inseriti.  
Responsabili del personale e responsabili di funzioni che si trovano a sviluppare attività di selezione.  
Persone che hanno già partecipato al nostro seminario "La Selezione del Personale" e coloro che sentono la necessità di approfondire ulteriormente la parte di selezione riguardante l'intervista.

## EDIZIONI

# 2019

Milano, 21-22-23 Gennaio

Milano, 22-23-24 Maggio

Milano, 7-8-9 Ottobre

## ISCRIZIONI

SINGOLA € 1.675 (+IVA)  
per l'iscrizione di un partecipante

MULTIPLA -15% a persona per:  
• 2 o più iscritti alla stessa edizione del corso  
• 9 o più iscrizioni nell'arco di 12 mesi a diversi corsi a catalogo

### COME ISCRIVERSI

+39 02 38010666

+39 02 38010871

[www.scuoladipaloalto.it](http://www.scuoladipaloalto.it)

[informazioni@paloaltoscuola.it](mailto:informazioni@paloaltoscuola.it)