

Strumenti e Tecniche per la Selezione del Personale

02 GIORNI

OBIETTIVI

Il compito di scegliere la persona giusta tra un ampio numero di candidati è un'attività strategica che contribuisce al successo aziendale. Poter contare su strumenti in grado di consentire un'individuazione chiara e oggettiva dei migliori candidati ad una posizione diventa quindi una priorità. Il seminario si propone precisamente di offrire una panoramica sugli strumenti di assessment in grado di semplificare il processo di selezione, riducendo al minimo la componente soggettiva del procedimento selettivo.



*"L'arte di essere saggi
è l'arte di capire a cosa
si può passar sopra"*

WILLIAM JAMES

PROGRAMMA

Organizzazione delle attività di selezione del personale

- > La decisione aziendale
- > Le finalità della selezione
- > L'analisi della posizione di lavoro
- > L'analisi del profilo professionale
- > Le responsabilità
- > Competenze e tecniche trasversali richieste

Principi e criteri per la selezione del personale

- > I concetti di skill come capacità e job description come descrizione dell'attività
- > La necessità di coerenza tra candidature e culture organizzative
- > Caratteristiche del mercato del lavoro
- > La definizione dell'inquadramento amministrativo più adatto
- > Assumere per la posizione o assumere per l'organizzazione?

L'analisi e la descrizione delle posizioni

- > Finalità dell'analisi e della descrizione delle posizioni
- > Le metodologie di analisi e descrizione
- > Analisi e descrizione delle posizioni medio-basse
- > Analisi e descrizione delle posizioni di quadri e dirigenti
- > Struttura della descrizione delle posizioni

Reclutamento

- > Le fonti di reclutamento
- > Selezione interna ed esterna

- > Le offerte del territorio: società di ricerca e selezione e società di lavoro interinale
- > Gestire le relazioni con le fonti esterne
- > Il sito aziendale come fonte di reclutamento
- > Gli annunci di ricerca: comunicazione e valorizzazione del brand aziendale
- > Lo screening dei curricula

Selezione

- > Le caratteristiche del candidato ideale rispetto alla posizione e all'ambiente di lavoro
- > Il vaglio dei candidati
- > La lettura e l'interpretazione dei curricula
- > La classificazione in relazione al profilo

Assessment nella selezione:

- ProfileXT®**
- > Profili ideali e profili reali
- > Definizione dei modelli di performance per i diversi ruoli aziendali:
 - best performer
 - job analysis
- > Conoscere a fondo il candidato:
 - stile di pensiero
 - tratti comportamentali
 - interessi professionali
- > Collegamento tra ruolo e persona
- > L'oggettività dei criteri

L'intervista di selezione

- > Importanza del colloquio
- > Obiettivi e funzioni dell'intervista
- > Gli errori:
 - cause possibili
 - l'effetto alone
 - idee preconcepite
 - stereotipi
 - errore logico e pregiudizio contagioso
 - esperienza precedente
- > Requisiti degli intervistatori

Dalle sensazioni ai fatti reali

- > Valutare le caratteristiche

Vantaggi del profilo definito

- > Evitare il rischio del "meno peggio"
- > La realtà contro i fatti desiderati
- > Limitare la soggettività della selezione
- > La percentuale di rispondenza del candidato al ruolo
- > I suggerimenti per l'intervista



PARTECIPANTI



HR manager, responsabili o addetti alla selezione, neo inseriti nella funzione, assistenti alla direzione del personale.

EDIZIONI

2019


Milano, 7-8 Febbraio

Milano, 16-17 Maggio

Milano, 30-31 Ottobre


ISCRIZIONI


 SINGOLA € 1.315 (+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

 informazioni@paloaltoscuola.it