

# SVILUPPARE COMPETENZE PER LA RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE



MIC Ricerca e Selezione

2<sup>a</sup> edizione

## LA RICERCA E SELEZIONE

ricopre all'interno delle organizzazioni aziendali un ruolo strategico e d'integrazione, ovvero si configura come una funzione in grado di collaborare attivamente allo sviluppo organizzativo individuando risorse con competenze e potenzialità sviluppiabili in vista di esigenze pianificate e programmabili.

La scelta delle persone, in base ai loro talenti, risorse e al loro potenziale, rappresenta un elemento fortemente funzionale allo sviluppo del business dell'impresa ed è per questo che il ruolo della funzione HR è sempre più quello di partner strategico di tutte le Direzioni organizzative interne.

## OBIETTIVI

Il percorso è finalizzato ad incrementare le metodologie ed i dispositivi utilizzabili nella ricerca e selezione del personale per evolvere la capacità di dare risposte nuove ai fabbisogni di personale di breve, medio e lungo periodo.

## COSTI

Il costo a partecipante comprensivo dei materiali didattici è di 1.250 euro + IVA

## QUANDO

Periodo: 12 febbraio – 3 aprile 2020

Durata: 40 ore / 5 giornate

## DESTINATARI

Per chi si occupa di ricerca e selezione, crescita del personale e mobilità interna.

## DOCENTE

Dott.ssa Claudia Righetti, psicologa del lavoro e delle organizzazioni, formatrice

## DOVE

Reggio Emilia o altra sede in base alla provenienza degli iscritti.

## VOUCHER

Per le cooperative che abbiano i requisiti, è possibile richiedere un voucher formativo a Fon.coop per la copertura totale o parziale dei costi.



SCUOLA DI ALTA  
FORMAZIONE  
COOPERATIVA  
**QUADIR**

## INFO E ISCRIZIONI > QUADIR Srl

Scuola di Alta Formazione Cooperativa  
Via Meuccio Ruini 74/d - 42124 Reggio Emilia  
t. 0522 367929 - [www.quadir.it](http://www.quadir.it) - [quadir@quadir.it](mailto:quadir@quadir.it)

**Scadenza iscrizione 30/01/2020**

# IL PERCORSO IN 5 PUNTI

## 1 > IL PROCESSO DI RICERCA DEL PERSONALE

**OBIETTIVI** [ Analizzare le fasi in cui si articola il processo;  
[ Fornire indicazioni operative ricerca e strumenti (tra cui web e social) per gestire efficacemente la ricerca;  
[ Acquisire una visione sistemica del processo

**40**  
ore

## 2 > L'INTERVISTA PSICOATTITUDINALE

**OBIETTIVI** [ Analizzare il colloquio/intervista di selezione;  
[ Fornire strumenti per la gestione efficace ed efficiente di un colloquio di selezione;  
[ Sviluppare la capacità di cogliere le dinamiche che si sviluppano nell'ambito dei colloqui di selezione

**5**  
giorni

## 3 > I COLLOQUI DI GRUPPO

**OBIETTIVI** [ Analizzare il colloquio di gruppo quale modalità di selezione;  
[ Fornire gli strumenti per la costruzione di prove di gruppo;  
[ Analizzare i principali processi e comportamenti "organizzativi" osservabili nella dinamica di gruppo;  
[ Fornire indicazioni metodologiche per l'osservazione dei candidati durante la dinamica di gruppo (costruzione griglia osservativa)

## 4 > I TEST PER LA VALUTAZIONE PSICOATTITUDINALE

**OBIETTIVI** [ Analizzare le principali tipologie di prove psicometriche con particolare riferimento alle prove attitudinali/psicoattitudinali e di personalità;  
[ Fornire indicazioni operative per gestire efficacemente la somministrazione e lo scoring delle prove psicometriche;  
[ Fornire strumenti di lettura e interpretazione dei risultati ai test identificati come strumenti del "Set Base del Processo Selettivo"

## 5 > LA SOCIALIZZAZIONE AL LAVORO

**OBIETTIVI** [Favorire il processo di inserimento del neoassunto nel contesto organizzativo;  
[ Sviluppare coinvolgimento e spirito collaborativo

[ Il percorso è complessivamente finalizzato alla costruzione di un set di metodologie in grado di garantire un giusto equilibrio tra personalizzazione e metodicità nei molteplici processi di selezione attivati ]