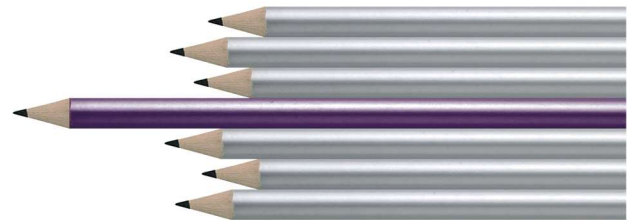


Corso di specializzazione post laurea

RICERCA E SELEZIONE

DEL PERSONALE

LEARN to be
DIFFERENT



Il corso di specializzazione fornisce strumenti validi per svolgere l'attività di recruiting dalla fase di ricerca a quella di **selezione e inserimento** del candidato.

L'approccio metodologico, partendo da una base teorica, presenta un taglio pratico e applicativo con la finalità di fornire risposte concrete e strumenti idonei per gestire efficacemente un processo di ricerca e selezione.

DESTINATARI

Neolaureati e laureandi che intendano indirizzarsi o specializzarsi nell'area Gestione Risorse Umane e Selezione del Personale, così come a professionisti che intendano approfondire e consolidare le proprie conoscenze ed esperienze in materia di selezione del Personale.

DURATA

Il percorso ha una durata di 49 ore e si articola in **7 incontri** con frequenza il sabato dalle ore 9:30 alle 17:30.

AMMISSIONE

Il percorso formativo è riservato ad un **massimo di 15 partecipanti**. La procedura di ammissione prevede la valutazione del curriculum ed un colloquio individuale, volto a verificare le motivazioni del candidato e indagare se il percorso formativo è coerente con le aspettative e gli interessi dei candidati.



ATTESTATO DI PARTECIPAZIONE

Al termine del percorso, ai partecipanti che avranno frequentato almeno l'80% delle lezioni, sarà rilasciato l'Attestato di frequenza con la descrizione del percorso formativo.

METODOLOGIA

L'approccio metodologico, senza trascurare il necessario approfondimento teorico, privilegia una modalità didattica di forte connotazione pratica ed operativa.

I moduli didattici prevedono interventi sia di dirigenti d'impresa che HR Director che professionisti delle risorse umane, che favoriranno la partecipazione attiva degli allievi mediante la discussione di casi aziendali, simulazioni, role playing ed esercitazioni.

STRUTTURA E PROGRAMMA DEL CORSO

I MODULO

FASI DEL PROCESSO DI SELEZIONE

Fondamenti di organizzazione aziendale: organigrammi, funzioni e posizioni

L'evoluzione del mercato del lavoro: il contributo delle società di selezione e delle Agenzie per la somministrazione del Lavoro

Il ruolo del selezionatore nelle moderne organizzazioni

La figura dello psicologo nel processo di selezione

Le fasi antecedenti al processo di selezione:

1. Analisi dei bisogni: mappatura delle esigenze aziendali, strumenti e modalità di indagine
2. Analisi del contesto organizzativo: aree di approfondimento, strumenti e modalità di indagine
3. Analisi della vacante (job analysis e job description): aspetti da far emergere, strumenti e modalità di indagine
4. Definizione del job profile ideale

Il processo di selezione: fasi, timing, attori e caratteristiche

Esercitazioni e simulazioni

II MODULO

RECLUTAMENTO

I canali di recruitment

Canali on-line e off-line: differenze, analogie, validità ed efficacia

Il ruolo del web 2.0: il job posting sulle piattaforme e i circuiti di e-recruitment

La mappa dei social network e il ruolo delle community:

I database e i form di autocandidatura on-line: caratteristiche, modalità di accesso e ricerca, funzionalità

L'annuncio on-line ed off-line per la ricerca di personale

Offerta di lavoro (scouting)

Esercitazioni

III MODULO

PROCESSO DI SELEZIONE

Lo screening dei cv

Valutazione del Curriculum Vitae

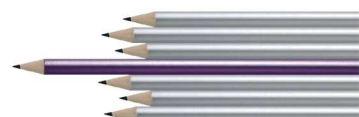
Modalità di analisi, match con il job profile, tecniche di filtering

L'intervista telefonica di convocazione dei candidati (interview/call preliminare)

Colloquio individuale di selezione: tecniche di conduzione

Modalità di impostazione e conduzione: domande da porre e aspetti da approfondire

Metodi standardizzati di raccolta dei dati



I questionari informativi cartacei
Lay-out grafici, informazioni richieste, finalità

IV MODULO

EMPLOYER BRANDING & PERSONAL BRANDING

Strategie e tecniche di employer branding
Le fasi dell'employer branding
Azioni di retention ed engagement
Campagne finalizzate ad attrarre e reclutare laureandi e neolaureati in linea con le esigenze e i valori aziendali
Web reputation, social network e personal branding

V MODULO

LA COMUNICAZIONE NEL COLLOQUIO DI SELEZIONE

La comunicazione, verbale e non verbale, come elemento trasversale di valutazione individuale nelle dinamiche di gruppo e nelle relazioni one-to-one
Il processo comunicativo: attori, fasi, tipologie, principi fondamentali, obiettivi esplicitati e obiettivi latenti
Focus sul comportamento non verbale: Definizione, caratteristiche, significati nascosti
Tipologie di segnali: aspetto esteriore, sistema cinestesico, fenomeni paralinguistici
Gli elementi di conflittualità tra CNV e CV
Modalità di lettura, decodifica ed interpretazione dei principali segnali di CNV
Role-playing ed esercitazioni

VI MODULO

LE PROVE DI SELEZIONE

Le prove di gruppo: dall'analogia alla realtà
Modalità di scelta, elaborazione e somministrazione
Differenze e similitudini nelle varie tipologie
Modalità di interpretazione e classificazione delle key-competences associate a ciascuna tipologia
Tecniche e strumenti di osservazione, registrazione e valutazione dei comportamenti
Le prove di gruppo a ruoli liberi: caratteristiche, durata, tipologie, finalità
Le prove di gruppo a ruoli assegnati: caratteristiche, durata, tipologie, finalità
L'Assessment Center: obiettivi, definizione delle diverse prove
Le prove individuali:
1. In-basket: caratteristiche, durata, tipologie, finalità
2. Presentazione: caratteristiche, durata, tipologie, finalità
Esercitazioni e role-playing

VII MODULO

BILANCIO DI COMPETENZE E ANALISI TRANSAZIONALE

Concetti base e riferimenti teorici
Le fasi del Bilancio, articolazione e prodotti
Esercitazione pratica: realizzazione di un bilancio di competenze

SIMULAZIONI

Simulazioni di interviste, colloqui, assessment center
Esercitazioni con case study

FACULTY

HS&T ha costruito un network di docenti esperti di ricerca e selezione del personale orientato alla formazione pratica ed è rivolto all'immediato inserimento nel mondo del lavoro.

Il percorso di specializzazione in Ricerca e selezione del personale offre la possibilità di entrare in contatto diretto con direttori del personale, professionisti manager e imprenditori del settore delle Risorse Umane con significativa esperienza d'azienda e di aula.



Il percorso di specializzazione in **Ricerca e selezione del personale** rientra all'interno del **Master in Direzione del Personale** che è articolato in due aree di contenuti specialistici:

1. RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE (7 giornate)
2. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE (14 giornate)

Il Master in Direzione del Personale è un percorso formativo che, grazie ad una formula collaudata e costantemente aggiornata, offre ai partecipanti la possibilità di acquisire conoscenze approfondite e competenze specialistiche nelle aree della selezione, gestione e sviluppo risorse umane, organizzazione, legislazione in ambito di lavoro, relazioni industriali, formazione e comunicazione professionale al fine favorire lo sviluppo delle capacità operative e le competenze professionali per la gestione delle persone nelle fasi di inserimento, permanenza ed uscita dall'azienda.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

HS&T

HumanResources Search&Training

Ferrara

Sede legale

Via Vasco Zappaterra, 18
44122 Ferrara

Bologna

Sede operativa

Via Aldo Moro, 16
40127 Bologna

Contatti

master@hstconsult.com

Mobile +39 375.5438271

