

SVILUPPARE COMPETENZE PER LA RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

MIC
MANAGEMENT
PER L'IMPRESA
COOPERATIVA
RICERCA E SELEZIONE

MIC Ricerca e Selezione

2^a 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 sviluppabili 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 c/o le aule del CCFS in Via Meuccio Ruini 74/D – 42124 Reggio Emilia

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 - quadir@quadir.it

Scadenza iscrizione 8/01/2020

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

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

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

40
ore

5
giorni

[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]