

## Corso in PSICOLOGIA E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Strumenti di valutazione e counselling in azienda

**On Demand**

### ON DEMAND - Programma Dettagliato delle Lezioni

**Modulo: SELEZIONE DEL PERSONALE: LA TALENT ACQUISITION MANAGEMENT (TAM) – [PSI]**

**IL PROCESSO SELETTIVO IN AZIENDA A PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ED I TEST DI PERSONALITÀ**

#### Lezione 1

##### TAM STRATEGY E LA VALUTAZIONE

- I processi Human che afferiscono ai Dipartimenti HR (selezione, formazione, sviluppo) da interno o da consulente
- La versatilità della valutazione: selezione d'ingresso, valutazione in corso di carriera per selezioni interne, crescite, passaggi e riorganizzazioni e ridimensionamenti organizzativi, individuazione del potenziale
- Il valutatore: skill personali, deontologia e impatto sull'organizzazione
- L'analisi della domanda (capire le esigenze del cliente interno e/o esterno)
- Job Analysis e Modello di Competenze

#### Lezione 2

##### LABORATORIO: VALUTARE LE COMPETENZE

- Cosa devo valutare? Scegliere comportamenti osservabili e misurabili e tradurli in competenze
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il profilo ricercato dal nostro cliente interno e/o esterno con la tecnica delle competenze
- Feedback tra pari sulla performance

#### Lezione 3

##### RECRUITING: IL PROCESSO SELETTIVO

- L'inserzione e la scelta dei canali di recruiting
- La convocazione
- Gli step selettivi:
  - ?Testing (questionari, role play, in-tray, esercizi di gruppo)
  - ?Intervista
  - ?Rilevazione competenze tecniche
  - ?Reporting
- La scelta e la proposta economica

#### Lezione 4

##### LABORATORIO: DISEGNARE UN PROCESSO SELETTIVO

- La strada più efficace, breve ed economica per raggiungere l'obiettivo
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il percorso selettivo per il nostro cliente interno e/o esterno
- Feedback tra pari sulla performance

#### Lezione 5

##### STRUMENTI DI MISURAZIONE DELLE COMPETENZE – Parte I

- Analisi degli strumenti di misurazione delle competenze
- La scelta degli strumenti ai fini della selezione del personale
- Come nasce un test psicologico
- Somministrazione scoring dei test
- I tratti di personalità

- Panoramica dei test di personalità

### Lezione 6

#### STRUMENTI DI MISURAZIONE DELLE COMPETENZE – Parte II

- OPPro - test di personalità ad ampio spettro
- MBTI ed i suoi indici
- JUNG TYPE INDICATOR
- Test motivazionali e loro panoramica
- Test attitudinali e loro panoramica
- Strumenti e gestione delle prove individuali e di gruppo

### Lezione 7

#### APPROFONDIMENTI TECNICI: LA CONDUZIONE DELL'INTERVISTA E LA STESURA DEL REPORT

- L'intervista: approfondimenti tecnici e metodologici, gli errori più comuni, le percentuali di successo
- La stesura del report e la restituzione al cliente/candidato/Responsabile di Linea

### Lezione 8

#### LABORATORIO: CONDURRE UN'INTERVISTA DI SELEZIONE

- Interviste di selezione in sottogruppi
- Feedback tra pari sulla performance
- Take Away: cosa ci portiamo a casa di questo modulo. In cosa ci sentiamo più competenti, cosa ci aspettavamo e non abbiamo avuto

### Lezione 9

#### TEST DI PERSONALITA': focus sul 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire – Parte I

- Cosa misura il 15FQ+ e gli ambiti di utilizzo
- 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire Scheda Tecnica e report set
- Aree di indagine del profilo professionale
- Il 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire in consulenza

### Lezione 10

#### TEST DI PERSONALITA': focus sul 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire – Parte II

- Backoffice: Analisi, refertazione e discussione dei profili
- Esercitazione I: Front office: sviluppo di un piano consulenziale e/o formativo.
- Esercitazione II: analisi di un profilo professionale a partire da una job description

## **Modulo: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE [PSI]**

### **ANALISI DI STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER: VALUTARE E SVILUPPARE LE PERSONE IN AZIENDA**

### Lezione 11

#### VALUTARE PER SVILUPPARE

- Esercitazione in sottogruppi: *Assessment Center*
- In Basket
- LGD (Discussione di Gruppo)
- Role Playing
- Feedback tra pari sulla performance
- Take Away: cosa ci portiamo a casa di questo modulo. In cosa ci sentiamo più competenti, cosa ci aspettavamo e non abbiamo avuto

### Lezione 12

#### LABORATORIO (Parte I)

- Esercitazione in sottogruppi: *Assessment Center*
- In Basket
- LGD (Discussione di Gruppo)

- Role Playing
- Feedback tra pari sulla performance
- Take Away: cosa ci portiamo a casa di questo modulo. In cosa ci sentiamo più competenti, cosa ci aspettavamo e non abbiamo avuto

### Lezione 13

#### STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte I

- Assessment Center e Ruolo: come si progetta per una selezione
- Dai tratti di personalità a comportamento osservabile

### Lezione 14

#### STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte II

- Esercitazione: sperimentare un Assessment individuale con simulazione a partire da un profilo
- Esercitazione: sperimentare un processo di selezione di gruppo con simulazione e debriefing

### Lezione 15

#### PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte I

- MBO: definizione, vantaggi e limiti (che vedranno poi nel modulo di Compensation nello specifico)
- Il metodo OKR - Objectives and Key Results
- Che cosa differenzia gli OKR dai KPI

### Lezione 16

#### PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte II

- I punti di forza della metodologia “Objectives and Key Results”
- Gli errori più comuni nell’implementazione del metodo OKR
- Esercitazione in sottogruppi: Come progettare OKR che funzionano?

### Lezione 17

#### LABORATORIO SULLA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte I

- Valutare il potenziale
- Modello per studiare le interazioni sociali
- La Finestra di Johari
- Assessment individuale
- Esercitazione: mappatura delle competenze core da indagare in base al job profile della committenza (interna e/o esterna)

### Lezione 18

#### LABORATORIO SULLA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte II

- Esercitazione: descrivere per ogni competenza i comportamenti osservabili e quali strumenti possono essere utilizzati per la loro valutazione
- In basket: simulazione pratica
- Assessment di gruppo
- Role playing
- Griglie di valutazione

## **Modulo: COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO**

### **COUNSELLING PSICOLOGICO: PECULIARITÀ, SETTING ED AMBITI APPLICATIVI**

### Lezione 19

#### COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte I

- Lo sviluppo del personale tra counselling, coaching e mentoring
- Introduzione al Counselling psicologico: peculiarità, setting ed ambiti applicativi
- Il Counselling nelle organizzazioni, nella formazione e nella consulenza

### Lezione 20

#### COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte II

- Il colloquio ed alleanza: tecniche e strumenti per la definizione degli obiettivi e per la mobilitazione delle risorse interne
- Lavoro sugli ostacoli, piani di azione
- Esercitazione

### Lezione 21

#### COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte III

- Gli strumenti di gestione
- La comunicazione efficace
- Ascolto efficace ed assertività
- Gestione del tempo
- Stress Management

### Lezione 22

#### COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte IV

- Analisi dei comportamenti nel gruppo di lavoro
- Gestione dei conflitti e delle criticità: metodi e tecniche
- AT analisi transazionale in azienda
- Esercitazione

### Lezione 23

#### COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte V

- Esercitazione e simulazioni

Per esigenze di natura organizzativa e didattica, la Scuola si riserva la facoltà di rinviare, di modificare, così come di spostare le date delle lezioni rispetto al calendario inizialmente prestabilito. Inoltre, si riserva il diritto di modificare in ogni momento i contenuti, dei programmi ed il corpo docente al fine di perseguire miglioramenti didattici in linea con i cambiamenti di mercato e le subentrante esigenze organizzative.