



**C.U.I.**

Centro Universitario Internazionale

Ente Riconosciuto  
D.M. 29/03/1996



# Junior Recruiter&Selection

Corso On Line di 48 ore - Standalone Course.

Prof. Demetrio Macheda

*CENTRO UNIVERSITARIO INTERNAZIONALE*

## Introduzione

- Obiettivo, contenuti e certificazione
- La selezione del personale ai tempi dei social.



# U.D. 1. NEUROSCIENZE E PSICOLOGIA PER LE RISORSE UMANE (3 ORE ONLINE)

- U.d.1.1. Dalla psicologia delle organizzazioni al neuromanagement
- U.d. 1.2. Cervello, emozioni e pensiero
- Ud. 1.3. La misurazione nell'ambito delle risorse umane (i modelli piu' diffusi)

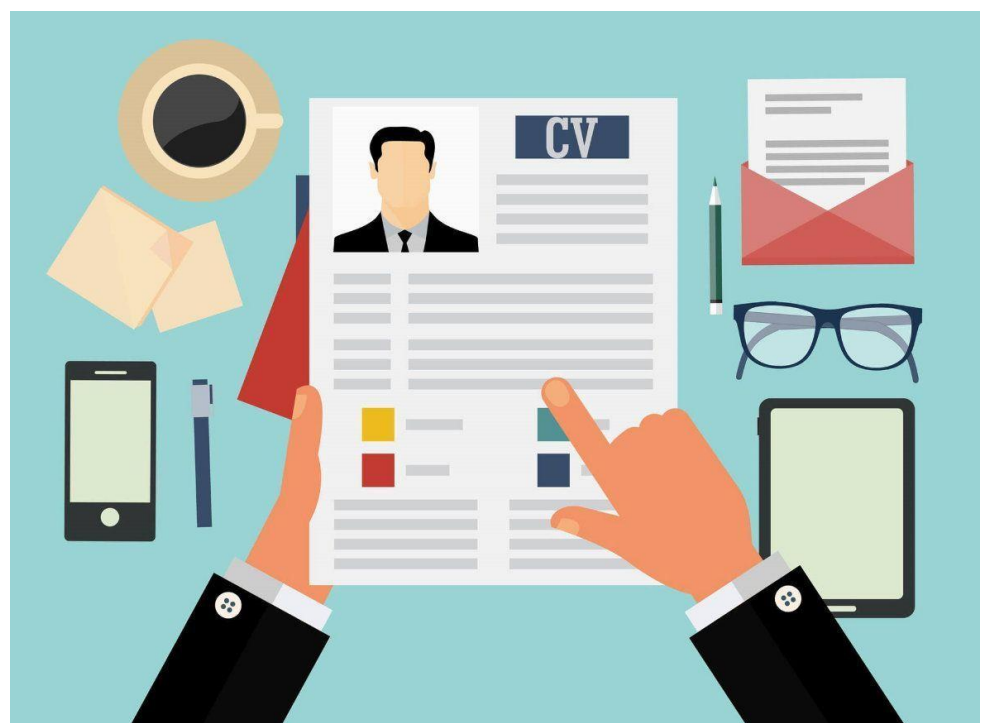


## U.D.2. LA SELEZIONE E LA VALUTAZIONE BASATA SULLE COMPETENZE (3 H. ON LINE + 8 ORE ESERCITAZIONE)

Perché parlare di Competenze

- U.2.1. La selezione basata sulle competenze. Obiettivo.
- U.d. 2.2. Le competenze in ambito lavorativo
- U.d.2.3. Costruire le competenze dei ruoli con l'analisi funzionale
  - Modello 1\_ scheda analisi del lavoro e mappa delle competenze
  - Modello 2\_ scheda di analisi del lavoro con intervista strutturata al titolare del ruolo
  - Caso di rilevazione competenze area logistica e magazzini
- U.d. 2.4. Dalla mission dell'impresa ai modelli di competenze. La realizzazione.
- U.d.2.4.1. Mission e modelli di competenze: il caso dell' azienda di moda
- U.d.2.4.2. Dalle competenze core alla valutazione della prestazione
- Ud 2.5. Struttura della job description efficace
  - Approfondimento. Job specification e retribuzione
- U.d.2.6. Job description: check list
  - Esercitazione finale di Job Analysis

Esercitazione\_Imprese, Mission e Valori





- Introduzione all'Employer Branding
- Che cos'è e come funziona l'Employer branding
- Dalle competenze all'Employer branding. Il caso Nike.
- Big data, analisi predittiva, Machine learning e Intelligenza Artificiale -01
- Marketing predittivo ed Employer branding
- Indicatori dell'Employer branding
- L'Attenzione per tutti i candidati
- Candidate experience\_report personalizzato



## U.D.4. DAL SOCIAL RECRUITING ALL'INTERVISTA DI SELEZIONE (2 ORE ONLINE + 4 ORE ESERCITAZIONE)



- U.d. 4.1. Social recruiting
- U.d. 4.2. La ricerca di candidati con linkedin
  - Dal personal branding all'intervista di selezione
  - Introduzione: dal social recruiting all'intervista
- U.d. 4.3. L'intervista di selezione - 01 -
- U.d. 4.3. L'intervista di selezione -02-
- U.d. 4.3. L'intervista di selezione -03-
  - Comunicazione verbale e non verbale. La tecnica delle domande.
  - Gli errori di valutazione nella selezione
  - Esempio scheda intervista\_01
  - Front end del candidato e i test
  - Esercitazione\_grafici e valori attesi

## U.D.5. SOFT SKILLS, DEFINIZIONE E ANALISI ( 2 ORE ON LINE + 6 ORE ESERCITAZIONE)

- Definizione di Soft Skills
- Soft skills e prestazioni lavorative
- Articolazione delle Soft Skills per macro area
- Esercizione: le soft skills del manager
- Le Soft Skills dello smart working.
- Esercitazione



## U.D.6. STRUMENTI OGGETTIVI DI VALUTAZIONE – 6 ORE ESERCITAZIONE +12 PROGETTO PERSONALE CON USO DELLA PIATTAFORMA ORIGINALSKILL

- Presentazione del sistema Originalskills (Registrazione da lezione)
  - La Job Description di Originalskills
  - Dalle competenze di Ruolo all'area del candidato in originalskills
  - Le competenze e le graduatorie in Originalskills
  - Video fattori e sottofattori
  - La personalità in ambito lavorativo: il modello Skill View (lettura dal libro)
  - Le norme statistiche di skill view fattori e sottofattori
  - Manuale OriginalSkills\_Marzo 2020
  - L'Intelligenza Emotiva
  - Verifica sulle teorie dell'intelligenza-01-
  - I sottofattori di personalità di Skill View
  - Verifiche sui modelli di studio della personalità- 02
    - CASE STUDY 1: Brand, competenze e personalità. Prima visita in un'azienda.
    - CASE STUDY 1: Brand, competenze e personalità. Commento dopo la prima visita
    - CASE STUDY 1. Brand, competenze e personalità: le competenze dello Store Manager.
    - CASE STUDY 2 - SELEZIONE DI AUDITOR
    - CASE STUDY 03\_ lo store manager. Impiego del test skill view per la formazione delle soft skills
    - Case study 04\_ optimization of the selection process and evaluation of “Luxury” ARMANI Hotel in Milan.
- ESERCITAZIONE FINALE: REALIZZAZIONE DI UN PROGETTO DI RECRUITING E SELEZIONE