

# Laboratori di preparazione alle selezioni di lavoro

---



Via La Cupa 23/25 , 03037 Pontecorvo (FR)

consulenze: 3206959233 – segreteria: 3206959223

rea18010@ordinepsicologilazio.postecert.it

[www.studioattivamente.it](http://www.studioattivamente.it)

# Affrontare una selezione di lavoro

## *presupposti teorici*

---

Ti proponiamo un gioco, per iniziare ad affrontare il discorso selezione da un punto di vista diverso dal solito.

Quale foto ritieni rispecchiare meglio le modalità adottate da un'impresa per selezionare personale? Perché?



Ovviamente avrai risposto esattamente, ma questa è una provocazione!!!  
Tutti sanno che l'azienda sceglie il personale  
in piena corrispondenza alle specifiche esigenze di ruolo,  
ma in pochi arrivano preparati al faticoso incontro

# Affrontare una selezione di lavoro

## *presupposti teorici*

---

Per qualsiasi impresa, in qualsiasi settore di attività, non si può prescindere dall'effettuare un processo di selezione del personale realmente efficace. Il vecchio motto dell' "uomo giusto al posto" giusto non è affatto superato, anzi, all'interno di una tendenza all'omologazione che sembra imporsi su processi strutture e prodotti, acquista ancora più valore. Saper individuare le risorse giuste, il loro reale valore e il contributo operativo potenziale per la specifica mansione di lavoro è opera assai ardua, ma di eccezionale vantaggio competitivo qualora venga condotta nel modo più congeniale.

L'attenzione al processo di selezione è quindi estrema da parte delle aziende e per i candidati ciò si traduce in prove di A.C. e colloqui sempre più difficili da superare.

Soprattutto per i giovani alla prima esperienza di selezione sarà determinante affrontare i colloqui e le prove dell'A.C. con una sufficiente consapevolezza di ciò che sta accadendo intorno a loro e con una modalità di self marketing (promozione di se stessi) quantomeno strutturata.

**La selezione è vitale per l'impresa, il colloquio e gli assessment vanno affrontati rimanendo se stessi ma senza improvvisare**

# Affrontare una selezione di lavoro

## *finalità del laboratorio*

---

Il laboratorio si propone una **duplice finalità**:

- ✓ Sviluppare nei partecipanti una *visione d'insieme del processo di selezione, sia individuale che di gruppo*, ripercorrendo attraverso un approccio didattico esperenziale le tecniche e i modelli di riferimento.
- ✓ Generare nei *partecipanti nuove modalità comportamentali di fronteggiamento della situazione critica* (sia essa rappresentata da un colloquio individuale o da un' A.C. di gruppo), che permettano di *aumentare le possibilità di buona riuscita nelle selezioni di lavoro*

# Affrontare una selezione di lavoro

## obiettivi specifici

- ✓ Implementare verso i partecipanti la capacità di stesura del proprio curriculum vitae e della lettera di presentazione

*Focus on:* La lettera di presentazione: su cosa puntare, cosa omettere, quale stile linguistico utilizzare, il c.v.: i contenuti, l'articolazione del testo e delle sezioni, i format

- ✓ Trasferire un bagaglio di competenze e conoscenze sulle tecniche e le modalità di selezione (individuale e di gruppo) adottate dalle aziende:

### Il colloquio individuale

### Gli A.C. di gruppo

#### *Focus on :*

- ✓ Gli organigrammi, le funzioni e il sistema dei ruoli aziendali
- ✓ Il job profile
- ✓ Le competenze trasversali e le competenze specialistiche (Modello di Spencer e Spencer)
- ✓ Le motivazioni (modello di Mc Lelland)
- ✓ La personalità lavorativa (Big Five)

- ✓ Le fasi del colloquio

- ✓ Le prove dell'A.C., le dimensioni oggetto d'indagine e le schede di osservazione

# Affrontare una selezione di lavoro

## obiettivi specifici

---

- ✓ Sviluppare competenze e capacità di self marketing (promozione del sé)

**Focus on:** L'auto presentazione e l'espressione verbale (capacità oratorie, linguaggio di precisione, resoconti)

- ✓ Potenziare modalità di relazione con il selezionatore (colloquio individuale ) e con il gruppo (A.C. )

### Il colloquio individuale

### Gli A.C. di gruppo

il c.n.v.(postura, mimica, comportamenti auto ed etero adattatori, timbro di voce etc...)

- ✓ la gestione dello stress (tecniche di rilassamento e di autocontrollo)

- ✓ Dall'interrogatorio alla costruzione della relazione (le domande da fare al selezionatore, cosa sapere dell'azienda, quali interessi manifestare, come coinvolgere il selezionatore ...)

- ✓ Dinamiche di gruppo e resistenze al lavoro di squadra

# Affrontare una selezione di lavoro

## modalità didattiche

Una formazione realmente valida ed incidente, se l'obiettivo è quello di creare nuove consapevolezze e nuovi modelli di comportamento, deve far riferimento a due processi di formazione-apprendimento, distinti ma perfettamente integrabili: l'apprendimento della lezione d'aula ( apprendimento deduttivo ) e quello esperienziale ( apprendimento induttivo ).

✓ Modalità di formazione classica  
(lezione, audiovisivi, casi e auto casi,  
discussioni)



✓ Modalità di formazione esperienziale (attività  
ludico-formative indoor/out door, simulazioni,  
role play etc...)



✓ Apprendimento deduttivo, dal  
generale al particolare



✓ Apprendimento induttivo, dal particolare  
dell'esperienza al generale.



*Un approccio integrato di questo tipo garantisce il sorgere di nuove e più proficue modalità comportamentali nell'affrontare una selezione di lavoro, sia essa attraverso un colloquio individuale o un A. C. di gruppo.*

# Affrontare una selezione di lavoro

## *modalità didattiche*

---

A fronte di quanto detto il LABORATORIO alternerà modalità di lezione e **formazione classica** a tecniche attive e momenti di sperimentazione diretta sotto la supervisione del formatore. In particolare i partecipanti effettueranno **simulazioni e role play dei colloqui individuali e delle prove dell' a.c. di gruppo**, agendo i ruoli di entrambe le figure critiche di un processo di selezione: quella del candidato e quella del/i selezionatori.

Le attività di sperimentazione, **video registrate**, saranno seguite da un **debriefing finale** da parte del formatore e da commenti da parte degli altri partecipanti, in qualità di osservatori, e ristrutturate a seguito di quanto emerso.



# Affrontare una selezione di lavoro

## *le simulazioni*

---

Il colloquio individuale



simulazione per coppie

### I Ruoli:

#### Selezionatore

Cosa fa:

- ✓ Redige un job profile
- ✓ Conduce un colloquio di selezione
- ✓ Redigono una valutazione del candidato

#### Candidato

Cosa fa:

- ✓ Effettua un colloquio di selezione

# Affrontare una selezione di lavoro

## le simulazioni

---

Le prove degli A.C.



simulazione per piccoli gruppi

### I Ruoli:

#### **Assessors**

Cosa fanno:

- ✓ Redigono un job profile
- ✓ Progettano delle prove di A.C .
- ✓ Progettano delle schede di osservazione
- ✓ Osservano i partecipanti
- ✓ Redigono una valutazione del candidato

#### **Candidati**

Cosa fanno:

- ✓ Effettuano delle prove di A.C.

# Affrontare una selezione di lavoro

## *a chi è rivolto*

---

All'interno di un mercato del lavoro dominato da un'offerta sempre più limitata e da processi di selezione sempre più "raffinati", il laboratorio è rivolto a chiunque voglia aumentare le probabilità di successo nelle selezioni di lavoro; per assunzioni, master o stage aziendali.

In particolare:

- ✓ **personale in cerca di una nuova occupazione**
- ✓ **persone in ingresso nel mondo del lavoro**
- ✓ **disoccupati che faticano a rientrare nel sistema produttivo**

# Affrontare una selezione di lavoro

## *tempi, partecipanti, docenze*

---

### **I tempi:**

Il laboratorio ha durata di 5 giornate d'aula, di 4 – 6 ore ciascuna

### **Partecipanti:**

Il numero di partecipanti al laboratorio non può superare le 8 presenze ad edizione. Lo Studio preferisce lavorare con un numero limitato di partecipanti per dare modo a tutti di sperimentarsi nelle prove pratiche e nelle simulazioni.

### **La docenza:**

Docenti esperti in ambito di selezione e recruiting e testimonial aziendali.

# Il glossario del laboratorio

---

# Il profilo del candidato

---

## *Il job profile*

Il job profile è una descrizione del candidato ideale in relazione alla posizione lavorativa considerata.

Un job profile completo include per la posizione in esame caratteristiche di personalità, motivazioni, competenze trasversali e specialistiche, attitudini e quant'altro.

# Gli strumenti di selezione

## *il colloquio individuale*

---

### *Il colloquio*

Il metodo del colloquio si basa **sull'interazione diretta fra intervistatore e valutato**. L'intervistatore cercherà di scoprire il più possibile creando una relazione "qui ed ora" in cui le parti sono direttamente coinvolte a costruire il risultato della selezione

# Gli strumenti di selezione

## *L' a.c. di gruppo*

---

### Assessment center

L' **assessment center (a.c.)** è uno strumento di selezione di gruppo che si caratterizza dalla possibilità di poter osservare comportamenti ed atteggiamenti dei valutati in situazioni e prove appositamente progettate



# L' a.c. di gruppo

## le prove

---

Le prove dell' A.C. vengono progettate ed attuate fra i partecipanti per favorire l'emersione e l'osservazione delle dimensioni critiche di successo per la posizione in esame. Alcune dimensioni si prestano meglio ad essere osservate tramite delle prove, altre dimensioni si osservano meglio tramite altre prove.

In generale le prove che si usano più di frequente negli AC sono:

- ✓ **Leaderless group discussion**
  - ✓ **In Basket**
  - ✓ **Business game**
- ✓ **Interview simulation**
  - ✓ **Presentazione**
  - ✓ **Fact finding**
- ✓ **Test attitudinali**
- ✓ **Test di personalità**
- ✓ **Test motivazionali**

# Gli strumenti di selezione

## *il colloquio individuale e gli a.c. di gruppo*

---

**Assessment center**

Le due modalità, sebbene ognuna  
possegga delle peculiarità distintive,  
possono essere usate in  
maniera integrata

***Colloquio***

E' proprio l'utilizzo sinergico che  
garantisce la massima qualità del  
processo di selezione, intesa come  
piena corrispondenza fra  
requisiti della posizione  
e profilo del candidato.

# L' a.c. di gruppo

## *le schede di osservazione*

---

**Le schede di osservazione** sono progettate per permettere l'osservazione delle dimensioni critiche e la siglatura dei punteggi durante le prove dell'AC.

Per eseguire un'osservazione e una siglatura efficace occorre che le dimensioni critiche siano definite nella maniera più dettagliata e meno ambigua possibile.

Operando in questo modo si eviteranno fraintendimenti nell'osservazione e nell'attribuzione del punteggio.

### **ESEMPIO**

Dimensione: Delega

**Definizione operativa:** Capacità di utilizzare a pieno le risorse dei collaboratori spostando i livelli decisionali e/o le responsabilità e/o i compiti a chi è in grado di gestirli.

**Es. di punteggio:** 0 (dimensione assente nell'osservazione della prova)

10 (dimensione assolutamente caratterizzante il valutato)