

# 70

## RISORSE UMANE

### Durata

14 ore

### Formazione in presenza

PARMA, 4 e 11 marzo

### Formazione a distanza

8, 15, 22 e 29 ottobre – mattino

### Quota di partecipazione

450,00 € + IVA az. associate

540,00 € + IVA az. non associate

### iscrizione

Vedi le modalità alle pagine 4 e 5

## IL PROCESSO DI RECRUITING NELL'ERA DELLA CARENZA DI CANDIDATI

Trovare il candidato giusto per la propria azienda e per una specifica posizione non è più l'unico obiettivo di un recruiter. La carenza di profili fa emergere la necessità di migliorare la modalità di ricerca ma soprattutto, una volta “conquistato” il colloquio, di non lasciarsi scappare i candidati migliori. Il recruiter dei nostri tempi è anche abile nel presentare la proposta di valore dell'azienda e nel guidare la fase delicatissima dell'inserimento.

### Obiettivi

Il corso vuole fornire:

- Una panoramica sulla ricerca e su come contattare possibili candidati
- Una metodologia e delle strategie di colloquio, che permettano di ridurre i rischi di analisi e scelta
- La capacità, durante i colloqui, di “vendere” la propria azienda ai candidati di difficile reperibilità
- L'apprendimento di modalità di profiling che siano da supporto per una scelta oggettiva
- Un metodo di inserimento del nuovo assunto che incrementi velocità di apprendimento, di acquisizione del ruolo e le possibilità di trattenerlo in azienda

### Destinatari

Imprenditori e responsabili che si occupano dei colloqui di selezione, responsabili RU, HR specialist e recruiter.

### Contenuti

- Ricerca dei candidati attiva e passiva
- Il Focus sulla Proposta di Valore della mia azienda
- Attrarre nuovi collaboratori: presentare la Proposta di Valore nell'inserzione e durante il colloquio
- La job description: una scelta vincente parte da una accurata descrizione del profilo ricercato e da una riflessione sulle possibili motivazioni del candidato-tipo
- Struttura e domande di un colloquio di selezione: cosa serve cercare e come cercarlo
- Metodi e test di assessment
- Costruire un report di profilazione del candidato che aiuti i decisori a scegliere su basi non soltanto emotive, superando i pregiudizi
- Il coinvolgimento del responsabile e del team per un colloquio e un inserimento vincente
- L'onboarding: una attività collegata al processo di selezione che incrementa la retention
- L'importanza del patto: il Goal Setting per velocizzare l'inserimento, incrementarne il successo, trattenerne i talenti
- I Colloqui di uscita: l'importanza delle informazioni raccolte per migliorare la proposta di valore e la capacità di attrarre
- Esercitazioni con candidati di colloquio e profiling

### Docente

Roberta Rozzi, coach e Counselor. Senior trainer su soft skills. Consulente nell'area HR, organizzazione, team building e problem solving organizzativo, sviluppo delle performance, armonizzazione culturale. Modelli di riferimento: PNL, Gestalt, Analisi Transazionale, modelli organizzativi dei sistemi complessi. Può utilizzare tecniche di formazione esperienziali, teatro, canto.