



<p>QI Ancora oggi il fattore che predice con più affidabilità il livello della performance del candidato è il Coefficiente Intellettuale.</p>	<p>Social Media Informazioni sulla personalità dei candidati le puoi ricavare dalle tracce che lasciano on line. Scopri come fare con il software Yawyl</p>	<p>Gamification I giovani più brillanti sono attirati più dai videogiochi che dai soliti metodi di selezione. Per la ricerca del tuo personale usa i giochi on line.</p>	<p>Interviste impossibili “Di quanti barbieri ha bisogno una città con un milione di abitanti?” Al colloquio porta il candidato a pensare fuori dagli schemi</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

IL RECRUITING DI DOMANI

Corso di introduzione alle tecniche più innovative e creative di selezione del personale, utilizzate da aziende all'avanguardia del business moderno, come Google, AT&T, Bank of America, Reckitt Benckiser, ...

Ci si occupa spesso e male di selezione.

Per quanto un'organizzazione si sforzi di rendere il proprio sistema di recruitment il più predittivo possibile, troppe sono le influenze psicologiche che impediscono a chi fa selezione di valutare i candidati, gli eventi e le circostanze in modo oggettivo ed efficace. Chiunque gestisca processi di selezione del personale si sentirà ostaggio della propria soggettività, del proprio modo di vedere le cose, dei pre-giudizi sedimentati nella sua mente e quindi gli sarà difficile avere la certezza che la scelta finale sia quella giusta. Tale dubbio

permarrà e solo la valutazione successiva del livello della performance del candidato potrà dirimerlo. Quantunque una via scientifica alla “selezione perfetta” non sia stata ancora trovata, sussistono però oggi *nuove tecniche di recruiting* in grado di garantire un più elevato

livello di affidabilità. Le recenti scoperte tecnologiche, l'uso diffuso dei social network, i servizi offerti da software on line possono aiutarci a superare le trappole psicologiche dei sistemi tradizionali e a indagare meglio la mente e la personalità dei candidati.



“The great enemy of clear language is insincerity. When there is a gap between one's real and one's declared aims, one turns, as it were, instinctively to long words and exhausted idioms, like a cuttlefish squirting out ink.”

George Orwell

TESTING
PLEASE DO NOT DISTURB



Il corso

L'obiettivo di chi fa selezione è scegliere un candidato con la *mente* e la *personalità* adatta a ricoprire una specifica posizione all'interno dell'azienda. Non si tratta di un compito agevole, per i già detti pregiudizi mentali e comportamentali dei selezionatori. Per quanto esperti e competenti questi possano essere, difficilmente potranno esimersi dall'incorrere nei classici "Orrori di Giudizio" (effetto alone, effetto ancoraggio, ecc.), che inevitabilmente determineranno scelte più conformi alla loro esperienza che ai valori ed alla cultura dell'organizzazione.

Mind Selector è un corso teorico/pratico di selezione del personale basato sui nuovi modelli che stanno emergendo oggi nel

campo del recruiting. Fornirà un metodo per individuare ed analizzare i candidati attraverso strumenti in grado di superare i limiti dei metodi tradizionali, distanziando il più possibile la scelta finale dagli stati soggettivi dei selezionatori.

Contenuti:

L'approccio neuro-scientifico alla selezione.

Il social recruiting e la ricerca sul web.

Dal Big Five ai test sulla personalità on line.

Il QI come indice della capacità d'imparare.

La gamification e le interviste strutturate.

La promozionalità ed il sistema delle referenze.

Il metodo e gli strumenti

Il corso prevede un excursus attraverso gli studi e le recenti scoperte delle scienze psicologiche e/o neuro-scientifiche, a seguito del quale verranno apprese tecniche di

selezione originali ed innovative: dai "mi piace" cliccati su Facebook, predittivi (secondo gli studi effettuati dall'Università di Cambridge) del profilo psicometrico degli utenti, ai software disponibili on line per individuare il QI dei candidati, fino all'uso di videogiochi (Insanelly Driven, Reveal, ecc.) per analizzare i profili della personalità.



UNIVERSITY OF
CAMBRIDGE

The Psychometrics Centre

Il Curriculum Vitae dice ma non pre-dice. Mettilo da parte e incomincia il viaggio! ... e soprattutto non esordire con "Mi parli di lei"!

1° principio del metodo MS

La selezione non è un confronto tra candidati. È il luogo dove le aspettative incontrano i "desideri", dove le attitudini colmano le necessità ..."

2° principio del metodo MS

La selezione non guarda al passato ma è la scoperta di capacità future. Non è leggendo un Curriculum che si predicano i comportamenti di domani.

3° principio del metodo MS

Il fiuto per il talento non esiste. Se pensi di essere un "mago" della selezione, ti sbagli. Utilizza i dati a tua disposizione e tanta tecnologia.