



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



GIOVANI@PRO
scuola, università, lavoro

ORIENTA IL TUO FUTURO: STRUMENTI E METODOLOGIE DELLE SELEZIONI DI GRUPPO IN AZIENDA

***Stefania Pratissoli, Valentina Dallari
Ifoa Management***

Verona, 28 - 29 novembre 2019



29ª mostra convegno nazionale
orientamento, scuola, formazione, lavoro
Fiera di Verona
28-30 novembre 2019



UNIONCAMERE



La competenza professionale ... cosa si intende?



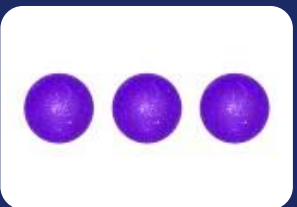
CONOSCENZE

- generali
- specifiche di un contenuto professionale di contesto (prodotto, processo produttivo, organizzazione)



ABILITA'

- Professionali specifiche (tecniche, operative)
- Trasversali (diagnosi, "affrontamento", relazionali)



MA ANCHE

Caratteristiche personali e risorse psico-sociali: motivazioni, atteggiamenti, valori, rappresentazioni sociali, autostima, fiducia in se stessi, qualità personali, predisposizioni, attitudini, interessi



Prove di selezione

Finalità



E' quella di scegliere i candidati più adeguati alle necessità dell'impresa

Le procedure si distinguono solitamente in:

- Reclutamento
 - Screening
 - Test
 - Colloquio di gruppo
 - Colloquio individuale



Test di selezione

Test di personalità
che permettono di
far emergere le
caratteristiche del
nostro carattere

Test di
efficienza
permettono di
valutare le
nostre
conoscenze e
capacità

Test attitudinali
(comprensione verbale,
numerica, astratta ecc.)

Test di intelligenza
(forniscono la misura
globale delle nostre
capacità intellettive)

Test di rendimento
(valutano la nostra
preparazione in merito
a discipline specifiche)



Test di efficienza



- Il fattore tempo è determinante
- Esercitandosi è possibile migliorare le proprie prestazioni
- Lasciare indietro i quesiti che non si riesce a risolvere e, se rimane del tempo, riprenderli alla fine



Test attitudinali



RAGIONAMENTO VERBALE



RAGIONAMENTO NUMERICO



RAGIONAMENTO SPAZIALE



RAGIONAMENTO ASTRATTO



RAGIONAMENTO MECCANICO

Offrono indicazioni per prevedere un livello futuro di prestazione in qualche campo specifico, in genere vengono utilizzati per selezionare individui nel mondo del lavoro o per l'ammissione a corsi di formazione.



Test di personalità



A COSA SERVONO

- permettono di far emergere caratteristiche del carattere della persona, preferenze, comportamenti abituali, valori, interessi.
- Non hanno la finalità di dare indicazioni su ciò che la persona è in grado di fare.



PERCHE' SI UTILIZZANO

- far emergere come è veramente un soggetto, come reagisce a certi stimoli, come si sente abitualmente



CHE CARATTERISTICHE HANNO

- Non ci sono risposte giuste
- E' necessario rispondere nel modo più onesto possibile
- Non si deve utilizzare troppo tempo nella compilazione
- Non si deve cercare di fare una "bella figura"



Prove di gruppo

Le discussioni di gruppo consentono al selezionatore di valutare il nostro comportamento “sociale” in maniera molto approfondita rispetto al colloquio individuale.



Generalmente viene fornito un problema che funziona da traccia per iniziare una discussione con gli altri membri del gruppo.



Prove di gruppo: come affrontarle



- Non ci sono soluzioni giuste
- Trovare una soluzione
- Esprimere una propria opinione in modo logico e organizzato
- Fare una scelta e motivarla
- Parlare in modo chiaro
- Rimanere focalizzati sul tema
- Mostrare un atteggiamento positivo
- Non essere invadenti, eccessivi e polemici
- Assumere un atteggiamento collaborativo
- Fare interventi mirati non eccessivi e strategici
- Non essere leader a tutti i costi



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Grazie per l'attenzione



UNIONCAMERE



GIOVANI@PRO
scuola, università, lavoro