Corsi di Specializzazione

Corso in PSICOLOGIA DEL LAVORO, ASSESSMENT E GESTIONE HR

Percorso specialistico in psicologia del lavoro applicate ai processi HR: selezione del personale, test di personalità, Assessment Center, valutazione del potenziale, performance management e counselling organizzativo

In Live Streaming dal 21/11/2026

LIVE STREAMING - Programma Dettagliato delle Lezioni

Modulo: SELEZIONE DEL PERSONALE: LA TALENT ACQUISITION MANAGEMENT (TAM) – [PSI]

IL PROCESSO SELETTIVO IN AZIENDA A PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ED I TEST DI PERSONALITÀ

Lezione 1 , Sabato 21/11/2026 (mattina)

TAM STRATEGY E LA VALUTAZIONE

- I processi Human che afferiscono ai Dipartimenti HR (selezione, formazione, sviluppo) da interno o da consulente
- La versatilità della valutazione: selezione d'ingresso, valutazione in corso di carriera per selezioni interne, crescite, passaggi e riorganizzazioni e ridimensionamenti organizzativi, individuazione del potenziale
- Il valutatore: skill personali, deontologia e impatto sull'organizzazione
- L'analisi della domanda (capire le esigenze del cliente interno e/o esterno)
- Job Analysis e Modello di Competenze

Lezione 2 , Sabato 21/11/2026 (pomeriggio)

LABORATORIO: VALUTARE LE COMPETENZE

- Cosa devo valutare? Scegliere comportamenti osservabili e misurabili e tradurli in competenze
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il profilo ricercato dal nostro cliente interno e/o esterno con la tecnica delle competenze
- Feedback tra pari sulla performance

Lezione 3 , Sabato 05/12/2026 (mattina)

RECRUITING: IL PROCESSO SELETTIVO

- L'inserzione e la scelta dei canali di recruiting
- La convocazione
- Gli step selettivi:
  - ?Testing (questionari, role play, in-tray, esercizi di gruppo)
  - ?Intervista
  - ?Rilevazione competenze tecniche
  - ?Reporting
- La scelta e la proposta economica
- **Pay Transparency** (D.Lgs. 96/2026) **nel recruiting**: job posting, salary range, proposta economica e divieto di prassi discriminatorie. Come la nuova normativa impatta sulla fase preassuntiva e sulla comunicazione delle condizioni economiche.

Lezione 4 , Sabato 05/12/2026 (pomeriggio)

LABORATORIO: DISEGNARE UN PROCESSO SELETTIVO

- La strada più efficace, breve ed economica per raggiungere l'obiettivo
- Business Case: costruzione di un processo selettivo conforme alla Pay Transparency, con job posting, criteri di valutazione, salary range e proposta economica
- Feedback tra pari sulla performance

Lezione 5 , Sabato 12/12/2026 (mattina)

STRUMENTI DI MISURAZIONE DELLE COMPETENZE – Parte I

- Analisi degli strumenti di misurazione delle competenze
- La scelta degli strumenti ai fini della selezione del personale
- Come nasce un test psicologico
- Somministrazione scoring dei test
- I tratti di personalità
- Panoramica dei test di personalità

Lezione 6 , Sabato 12/12/2026 (pomeriggio)

STRUMENTI DI MISURAZIONE DELLE COMPETENZE – Parte II

- OPPro - test di personalità ad ampio spettro
- MBTI ed i suoi indici
- JUNG TYPE INDICATOR
- Test motivazionali e loro panoramica
- Test attitudinali e loro panoramica
- Strumenti e gestione delle prove individuali e di gruppo

Lezione 7 , Sabato 09/01/2027 (mattina)

TEST DI PERSONALITA': focus sul 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire – Parte I

- Cosa misura il 15FQ+ e gli ambiti di utilizzo
- 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire Scheda Tecnica e report set
- Aree di indagine del profilo professionale
- Il 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire in consulenza

Lezione 8 , Sabato 09/01/2027 (pomeriggio)

TEST DI PERSONALITA': focus sul 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire – Parte II

- Backoffice: Analisi, refertazione e discussione dei profili
- Esercitazione I: Front office: sviluppo di un piano consulenziale e/o formativo.
- Esercitazione II: analisi di un profilo professionale a partire da una job description

Modulo: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE [PSI]

ANALISI DI STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER: VALUTARE E SVILUPPARE LE PERSONE IN AZIENDA

Lezione 9 , Sabato 13/03/2027 (mattina)

VALUTARE PER SVILUPPARE

- Esercitazione in sottogruppi: *Assessment Center*
- In Basket
- LGD (Discussione di Gruppo)
- Role Playing
- Feedback tra pari sulla performance
- Take Away: cosa ci portiamo a casa di questo modulo. In cosa ci sentiamo più competenti, cosa ci aspettavamo e non abbiamo avuto

Lezione 10 , Sabato 13/03/2027 (pomeriggio)

LABORATORIO (Parte I)

- Esercitazione in sottogruppi: *Assessment Center*
- In Basket
- LGD (Discussione di Gruppo)
- Role Playing
- Feedback tra pari sulla performance
- Take Away: cosa ci portiamo a casa di questo modulo. In cosa ci sentiamo più competenti, cosa ci aspettavamo e non abbiamo avuto

Lezione 11 , Sabato 20/03/2027 (mattina)

STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte I

- Assessment Center e Ruolo: come si progetta per una selezione
- Dai tratti di personalità a comportamento osservabile

Lezione 12 , Sabato 20/03/2027 (pomeriggio)

STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte II

- Esercitazione: sperimentare un Assessment individuale con simulazione a partire da un profilo
- Esercitazione: sperimentare un processo di selezione di gruppo con simulazione e debriefing

Lezione 13 , Sabato 03/04/2027 (mattina)

PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte I

- MBO: definizione, vantaggi e limiti (che vedranno poi nel modulo di Compensation nello specifico)
- Il metodo OKR - Objectives and Key Results
- Che cosa differenzia gli OKR dai KPI
- Collegamento tra performance management, MBO, criteri premianti e trasparenza retributiva

Lezione 14 , Sabato 03/04/2027 (pomeriggio)

PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte II

- I punti di forza della metodologia “Objectives and Key Results”
- Gli errori più comuni nell’implementazione del metodo OKR
- Esercitazione in sottogruppi: Come progettare OKR che funzionano?

Lezione 15 , Sabato 10/04/2027 (mattina)

LABORATORIO SULLA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte I

- Valutare il potenziale
- Modello per studiare le interazioni sociali
- La Finestra di Johari
- Assessment individuale
- Esercitazione: mappatura delle competenze core da indagare in base al job profile della committenza (interna e/o esterna)

Lezione 16 , Sabato 10/04/2027 (pomeriggio)

LABORATORIO SULLA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte II

- Esercitazione: descrivere per ogni competenza i comportamenti osservabili e quali strumenti possono essere utilizzati per la loro valutazione
- In basket: simulazione pratica
- Assessment di gruppo
- Role playing
- Griglie di valutazione

Modulo: COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO

COUNSELLING PSICOLOGICO: PECULIARITÀ, SETTING ED AMBITI APPLICATIVI

Lezione 17 , Sabato 22/05/2027 (mattina)

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte I

- Lo sviluppo del personale tra counselling, coaching e mentoring
- Introduzione al Counselling psicologico: peculiarità, setting ed ambiti applicativi
- Il Counselling nelle organizzazioni, nella formazione e nella consulenza

Lezione 18 , Sabato 22/05/2027 (pomeriggio)

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte II

- Il colloquio ed alleanza: tecniche e strumenti per la definizione degli obiettivi e per la mobilitazione delle risorse interne
- Lavoro sugli ostacoli, piani di azione
- Esercitazione

Lezione 19 , Sabato 05/06/2027 (mattina)

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte III

- Gli strumenti di gestione
- La comunicazione efficace
- Ascolto efficace ed assertività
- Gestione del tempo
- Stress Management

Lezione 20 , Sabato 05/06/2027 (pomeriggio)

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte IV

- Analisi dei comportamenti nel gruppo di lavoro
- Gestione dei conflitti e delle criticità: metodi e tecniche
- AT analisi transazionale in azienda
- Esercitazione

Lezione 21 , Venerdì 11/06/2027 (pomeriggio)

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte V

- Esercitazione e simulazioni

Per esigenze di natura organizzativa e didattica, la Scuola si riserva la facoltà di rinviare, di modificare, così come di spostare le date delle lezioni rispetto al calendario inizialmente prestabilito. Inoltre, si riserva il diritto di modificare in ogni momento i contenuti, dei programmi ed il corpo docente al fine di perseguire miglioramenti didattici in linea con i cambiamenti di mercato e le subentrate esigenze organizzative.