

Corsi di Specializzazione

## **Corso in PSICOLOGIA E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Valutazione della personalità, del potenziale e delle performance con test psicologici, Assessment Center e counselling organizzativo.

**In aula Milano dal 09/05/2026**

### **MILANO - 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 09/05/2026 (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 09/05/2026 (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 23/05/2026 (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

##### **Lezione 4 , Sabato 23/05/2026 (pomeriggio)**

###### **LABORATORIO: DISEGNARE UN PROCESSO SELETTIVO**

- La strada più efficace, breve ed economica per raggiungere l'obiettivo
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il percorso selettivo per il nostro cliente interno e/o esterno
- Feedback tra pari sulla performance

##### **Lezione 5 , Sabato 30/05/2026 (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 30/05/2026 (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 13/06/2026 (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 13/06/2026 (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 31/10/2026 (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 31/10/2026 (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 07/11/2026 (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 07/11/2026 (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 14/11/2026 (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

### Lezione 14 , Sabato 14/11/2026 (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 28/11/2026 (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 28/11/2026 (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 12/12/2026 (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 12/12/2026 (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 09/01/2027 (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 09/01/2027 (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 , Sabato 13/02/2027 (mattina)**

**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 subentranti esigenze organizzative.