

Un progetto di:



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Organizzato da:



Finanziato da:



In collaborazione con:



www.unimi.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

SoftSkillLab @UniMI

2° Laboratorio

Talent acquisition
& Employer Branding

4 luglio 2019 | dalle 9.30 alle 13.30

Aula M 101 - Via Santa Sofia 9/1, Milano | www.unimi.it

PROGRAMMA

Introduzione lavori e saluti dei dirigenti/
master

Stesura della **job description** e **modello di competenze**

Prescreening CV ed individuazione
della rosa per assessment center.

Pausa

Individuazione dei candidati per **colloquio**
sulla base assessment center.

Creazione **domande originali** per il
colloquio individuale

Chiusura lavori e
feedback finali

QUANDO

4 luglio 2019 - dalle 9.30 alle 13.30

DOVE

Aula M 101 - Via Santa Sofia 9/1
Milano

NUMERO ISCRIZIONI

Massimo **70** partecipanti.

ISCRIZIONI

Iscriviti con la tua mail di Ateneo a questo link:
work.unimi.it/eventir/registrazione?code=3925

JOB DESCRIPTION E MODELLO DI COMPETENZE

La prima attività nella quale saranno coinvolti i vari gruppi sarà quella di redigere una **job description**, della posizione vacante a loro assegnata, riempiendo un form precompilato. Per riempirlo i gruppi potranno scegliere tra un set di informazioni che saranno messe loro a disposizione cercando di individuare le informazioni più corrette e coerenti per quella determinata posizione. Inoltre dovranno individuare un **modello di competenze** (sia per quanto riguarda le competenze hard che per quelle soft): anche in questo caso dovranno scegliere tra un set finito di competenze ed individuare quelle che secondo loro sono maggiormente corrette e coerenti con la posizione lavorativa.

PRESCREENING CV ED INDIVIDUAZIONE ROSA PER ASSESSMENT CENTER

Come seconda attività i vari gruppi saranno chiamati ad individuare tra 15 CV di ipotetici candidati per quella posizione, quelli maggiormente in linea con la job description e **selezionare così una rosa di soli 10 candidati** che saranno chiamati a superare il processo di valutazione che si andrà a definire nell'attività successiva. I CV saranno consultabili attraverso dei tablet presenti sui tavoli di lavoro e saranno preparati preventivamente in modo tale da presentare, in alcuni casi, degli errori grossolani, in altri delle piccole incongruenze rispetto alla posizione lavorativa che si sta ricercando.

INDIVIDUAZIONE CANDIDATI PER COLLOQUIO TRAMITE L'ASSESSMENT CENTER

In questa attività dopo aver svelato quale fosse la lista dei 10 candidati effettivamente più in linea con la job description, verrà richiesto ai partecipanti di individuare i 5 Candidati da portare in fase di Colloquio. Per fare questo verranno consegnati al gruppo di lavoro dei brevi report narrativi circa le prestazioni che i candidati hanno avuto nell'assessment di valutazione con un **focus** maggiormente centrato sulle **competenze trasversali** mostrate dai candidati in fase di assessment.

CREAZIONE DOMANDE ORIGINALI PER IL COLLOQUIO INDIVIDUALE

Come ultima attività, dopo aver svelato quali fossero stati i 5 candidati da scegliere per i colloqui, i vari gruppi saranno chiamati a creare **10 domande** da porre ai candidati nel **colloquio di selezione**. Per fare questo si fornirà un breve documento contenente delle linee guida e delle indicazioni da seguire nella costruzione e nella scelta di domande per colloqui di selezione.