maximus

Personal branding e processo di selezione

Orientamento per Unimi

Alice Guidotti
Case Manager

- Attivazione dei Bandi regionali all'interno delle politiche attive di Regione Lombardia
- Supporto ed accompagnamento al lavoro per persone che sono in cerca di lavoro
- Orientamento al lavoro nel caso in cui la persona non abbia un obiettivo professionale già definito
- Attività di Personal branding e di promozione del profilo che vuole ricollocarsi

Personal Branding & Web Reputation

Personal Branding

Il P**ersonal Branding** riguarda il modo particolare con cui fai **marketing di te stesso**. Il tuo Brand potrebbe essere definito come quello che collettivamente le persone dicono, provano e pensano su di te e sui tuoi servizi nei vari contesti della tua vita. Fare Personal Branding significa **influenzare quelle persone rispetto alla percezione del tuo Brand** (Centenaro, Personal branding con i social media).

Il tuo personal brand è: la tua **reputazione**, la tua **rete sociale**, gli strumenti che usi per comunicare la tua **identità**, la **fiducia** che sei in grado di generare e, soprattutto, la tua c**ompetenza** (Centenaro).

Perché è indispensabile il Personal Branding

Il tuo brand personale è la tua essenza, ciò che lasci quando non ci sei.
È ciò che dicono di te quando non sei presente. E per assicurarti che se ne parli bene, devi lavorare.

Seth Godin assicura che il personal branding è un insieme di aspettative, ricordi, storie e relazioni che rappresentano la decisione di un consumatore di voler scoprire un prodotto o un servizio.

Tim Ferriss invece pensa che il personal branding sia la gestione della tua persona, indipendentemente dal fatto che tu abbia un'attività o no. "Se vai a un appuntamento, sicuramente chi ti ha contattato avrà verificato cosa risulta, con il tuo nome, su Google. E se vai a un colloquio, succederà la stessa cosa".

I passi da compiere per costruire il tuo personal branding

Io sono

Quali sono i miei **punti di forza** (passioni, abilità, conoscenze, interessi)?

Quali sono i miei **punti di debolezza** (risorse personali, limiti economici?)

Contesto di riferimento

Il mercato del lavoro (opportunità e vincoli).

Il **sistema dell'offerta formativa** post-diploma.

Obiettivo professionale

Cosa voglio diventare?

A cosa punto?

Qual è il ruolo, il settore di attività, il luogo geografico?

Progetto professionale

«Disegnare» un percorso per il raggiungimento del mio obiettivo professionale.

Su cosa rifletto per definire un progetto professionale

Per conoscere meglio chi sei, la cosa migliore in questo caso è fare un'analisi di te stesso.
In questo modo non farai l'errore di cercare di proiettare gli attributi ideali che vorresti avere ma proietterai ciò che hai di buono.
Tra gli attributi personali più richiesti ci sono la creatività, il carisma, l'efficacia, la specializzazione, l'adattabilità, l'etica ed altro ancora.

Web reputation

La Web Reputation è l'immagine che ogni utente online si costruisce attraverso le tracce lasciate tramite post, commenti, ecc.

È un elemento che genera ripercussioni nel mondo reale.

Uso del web per il reclutamento

1

Controlli incrociati sui curricula

2

Verifica delle referenze e dei contatti professionali

3

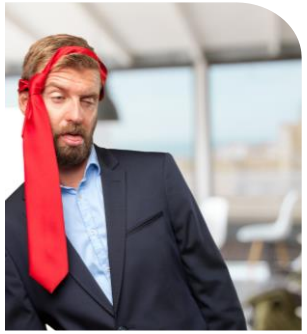
Accertamento delle attitudini professionali

4

Ricerca delle informazioni personali

Il ruolo della Web Reputation

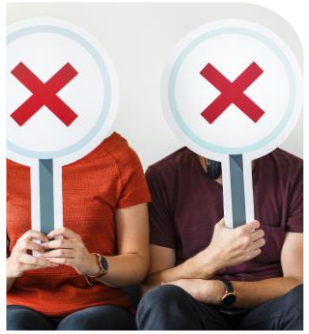
Il 35% dei recruiter esclude potenziali candidati dalla selezione a causa di informazioni contenute sui social



20%
Foto sconvenienti

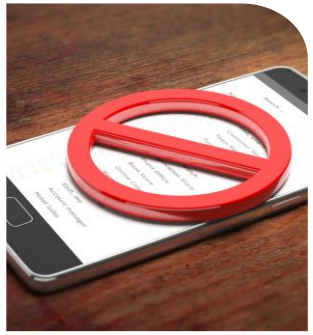
18,2%
Informazioni non coerenti con il CV

16%
Tratti emergenti della personalità



11%
Commenti negative su datori di lavoro attuali o precedenti

8,4%
Contenuti discriminatori



2,1%
Network scarso

maximus

Case history time

maximus

I processi di selezione

Silvia Bruno
Employer Engagement Officer

- Creare e sviluppare relazioni con le aziende sul territorio italiano
- Scouting di aziende per ricercare opportunità professionali
- Generare il match tra la domanda e l'offerta nel mondo del lavoro
- Consulenza alle aziende in materia di ricerca e selezione

Ricerca e selezione

Cos'è?

- È un insieme di procedure atte a stabilire l'idoneità di una persona a svolgere una determinata attività produttiva.

- Indica le diverse modalità di selezione in cui un'azienda assume le persone per delle determinate posizioni lavorative.

Il processo di ricerca si compone di quattro momenti

1 La determinazione dell'obiettivo della ricerca (target), cioè la scelta delle persone che si intende contattare e delle loro caratteristiche (titolo di studio, esperienza, età,…)

2 La definizione di una job description con cui diffondere le informazioni sulla ricerca

3 La scelta dei canali attraverso cui trasmettere il messaggio e la raccolta di un pool di nominativi da colloquiare

4 L'analisi dei risultati della ricerca è finalizzata a valutare la coerenza delle persone trovate e gli obiettivi della selezione

Definizione del contenuto

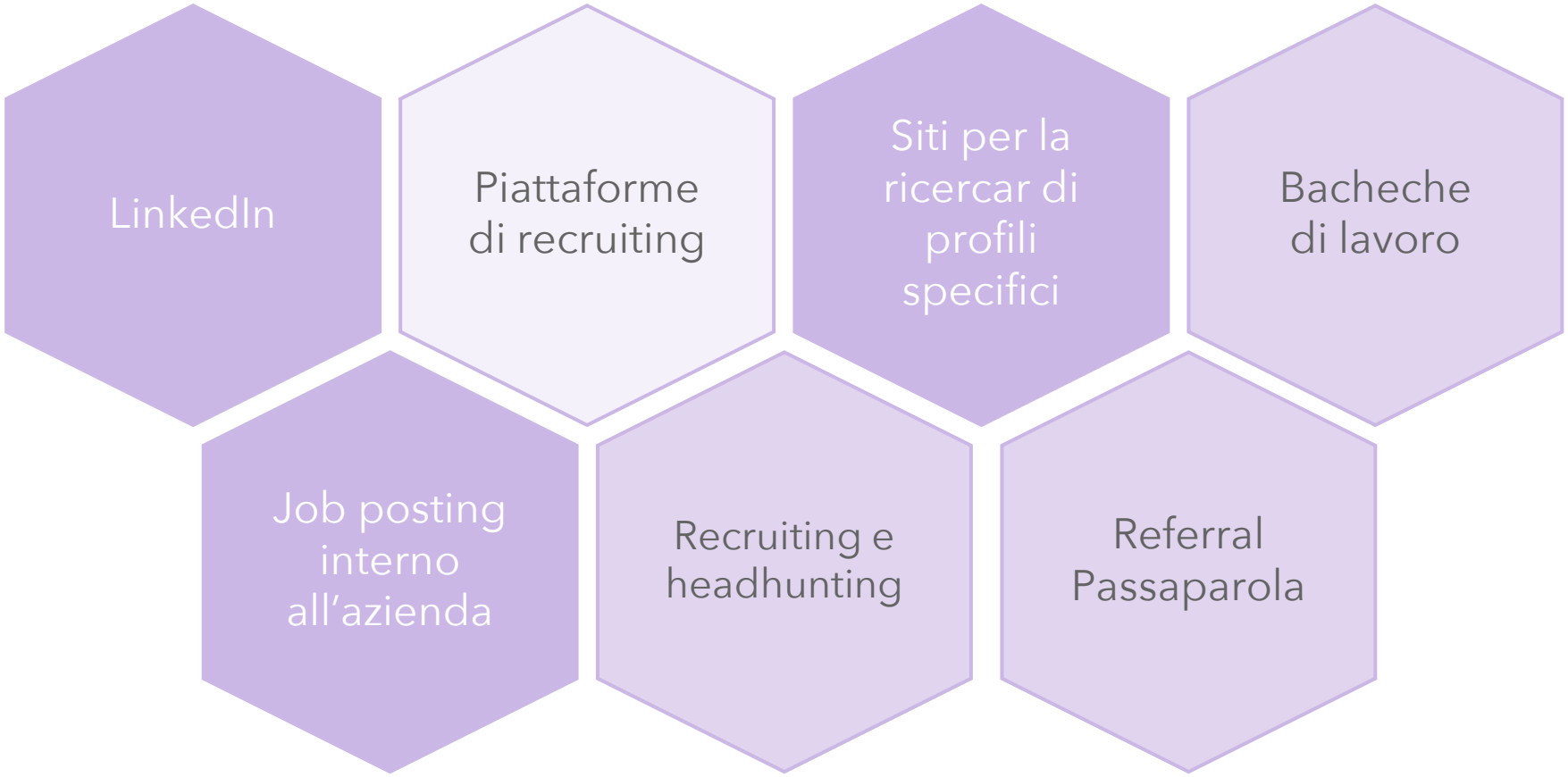
Presentazione Dell'azienda

Descrizione vacancy

Profilo professionale

Controprestazioni offerte

Scelta dei canali per le offerte di lavoro



maximus

maximus

Strumenti di analisi dei candidati

Test di personalità

1

Interpretazione non univoca del concetto di personalità

2

I test di personalità descrivono i tratti innati e le caratteristiche delle persone

3

Tratto: dimensione continua che definisce le differenze individuali in termini di quantità di caratteristiche dimostrate

L’assessment centre – Attività di gruppo

- L’assessment centre prevede l'uso sia di strumenti tradizionali sia di simulazioni (test di performance- o roleplay)
- Viene utilizzato nel momento in cui l’azienda ha tanti candidati da colloquiare e selezionare
- Possono essere gestiti sia dai recruiter che dagli psicologi

Gli approcci per le interviste strutturate

1 Intervista situazionale

2 Behavior Description Interview (BDI)

3 Comprehensive Structured Interview (SI)

Intervista situazionale

Si basa sulla premessa che le intenzioni comportamentali di una persona siano collegate al suo futuro comportamento lavorativo, ovvero che, inserita in una situazione lavorativa analoga, essa si comporterà in linea con quanto dichiarato.

ES: «come ti comporteresti in questa situazione X»

maximus

Behavior Description Interview (BDI)

Si basa sull'assunto che il miglior predittore del comportamento futuro è il comportamento passato e che il modo in cui una persona ha risposto a una certa situazione in passato è indicativo di come risponderà in futuro.
Questo significa che, mentre l'intervista situazionale prende in considerazione le intenzioni comportamentali future, la BDI analizza i comportamenti passati

ES. «raccontami una situazione che hai vissuto e come hai reagito»

L’ intervista non strutturata

Il vantaggio di questa intervista è che il candidato si sente più a suo agio e può discutere di ciò che ritiene più opportuno; l’intervistatore si deve concentrare di più sull’ascolto, nella registrazione e nella valutazione della risposta rispetto alla formulazione delle domande, per cui tale modalità di intervista non richiede uno schema predefinito nella preparazione, ma un’esperienza consolidata da parte del recruiter.

Concludendo

- Screening dei curricula vitae
- Valutazione dei candidati (test, assesment centre, intervista)
- Scelta del candidato, verifica delle referenze e offerta

Case history time

maximus

Vuoi saperne di più sui nostri servizi?

candidati@maximusitalia.it

Indica nel testo che sei uno studente dell'Università di Milano – **Facoltà Scienze Umanistiche**

Get in touch!

Grazie per l’attenzione!

maximus

Maximus in Lombardia

Maximus Milano
Corso di Porta Romana 122
20122 Milano (MI)
02 5002 0902

Sede accreditata per i Servizi al Lavoro e alla Formazione

Maximus Academy Milano
Via A. Da Recanate 2
20124 Milano (MI)

Sede accreditata per i Servizi alla Formazione

Maximus Varese
Via Walter Marcobi 4
21100 Varese (VA)
0332 1880 313

Sede accreditata per i Servizi al Lavoro e alla Formazione

candidati@maximusitalia.it aziende@maximusitalia.it maximusacademy@maximusitalia.it www.maximusitalia.it

@MAXIMUSLAVORO @MAXIMUSLAVORO @MAXIMUS ITALY @MAXIMUSLAVORO

maximus