

[CHI SIAMO \(/CHI-SIAMO\)](#) [TUTTO STUDENTI \(/TUTTO-STUDENTI\)](#) [SERVIZI \(/SERVIZI\)](#) [RICERCA \(/RICERCA\)](#)
[INTERNAZIONALE \(/INTERNAZIONALE\)](#) [BIBLIOTECA \(/BIBLIOTECA\)](#) [BACHECA \(/BACHECA\)](#)



- **ISCRIVERSI**
- **OFFERTA FORMATIVA**
- **PROGRAMMI DEI CORSI**
- **CALENDARIO DELLE ATTIVITÀ**
- **DIR - DIDATTICA IN RETE**
- **PRENOTAZIONI POSTI**
- **SEGRETERIA STUDENTI**
- **LAUREARSI**
- **SPORTELLO MASTER - SPECIALIST MASTERS STUDENTS' DESK**
- **COMMISSIONE DIDATTICA PARITETICA DOCENTI-STUDENTI**
- **RAPPRESENTANTI DEGLI STUDENTI**
- **MODULISTICA PER GLI STUDENTI**

[Home \(/node\)](#) / [TUTTO STUDENTI \(/tutto-studenti\)](#) / [Offerta formativa \(/tutto-studenti/offerta-formativa\)](#)
/ [Corsi di Alta Formazione \(/tutto-studenti/offerta-formativa/corsi-di-alta-formazione\)](#)
/ [MAPE \(/tutto-studenti/offerta-formativa/corsi-di-alta-formazione/mape\)](#) / [MAPE - I docenti](#)

MAPE - I docenti

[Visualizza \(/tutto-studenti/offerta-formativa/corsi-di-alta-formazione/mape/mape-i-docenti\)](#)

[Modifica \(/node/1248/edit\)](#)

[Revisioni \(/node/1248/revisions\)](#)

Corso di alta formazione in Organizzazione, Gestione e Selezione delle Risorse Umane



FABRIZIA SANTINI

Responsabile Scientifico del Corso

Docente di Diritto del lavoro e relazioni sindacali nell'Università del Piemonte Orientale e nell'Università di Torino, Corso di Laurea in Psicologia del lavoro.



CLAUDIO G. CORTESE

(PhD) è professore ordinario di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino.

Svolge attività di ricerca sui temi del benessere in organizzazione, della soddisfazione e motivazione lavorativa, dei climi organizzativi, dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato, del lavoro di gruppo, della leadership e followership, dell'apprendimento in età adulta e dei metodi di formazione, della selezione e valutazione del personale. È autore di molti contributi scientifici pubblicati su riviste internazionali, cui si aggiungono i volumi *Gioco di squadra* (con G.P. Quaglino, 2003), *Motivare* (2005), *La selezione del personale* (con A. Del Carlo, 2017) e i manuali *Psicologia del lavoro* e *Psicologia delle organizzazioni* (con P. Argentero, 2016, 2017), pubblicati da Raffaello Cortina Editore.

Con me e con la Dott.ssa Molino parlerete di:

Ogni organizzazione desidera assumere i candidati migliori, così come ogni candidato desidera potersi esprimere al meglio delle proprie possibilità. Al centro di questo intreccio di aspettative si trova il selezionatore, la cui competenza decide l'efficacia della selezione.

Il modulo formativo individua i differenti momenti in cui si articola un processo di reclutamento e selezione, con l'obiettivo di presentare tecniche e strumenti, evidenziando condizioni di efficacia e limiti di utilizzo. Insieme agli elementi più tradizionali, quali i test e il colloquio, vengono approfonditi anche l'assessment center e l'utilizzo del web e dei social network, fonti di informazioni ormai imprescindibili sia per il reclutamento che per la selezione.



MARCO NOVARESE

Professore Associato di Economia Cognitiva e Sperimentale presso l'Università del Piemonte Orientale

Con me parlerete di:

A partire dall'economia dell'informazione, le lezioni mostrano come le persone possano cercare di segnalare le proprie capacità, quali siano i segnali credibili e quali comportamenti i selezionatori possano usare per cercare di comprendere quali sono le persone più motivate. Le lezioni si occupano anche del tema della conoscenza consapevole e inconsapevole e degli effetti che può avere sul meccanismo di selezione del personale e del ruolo che possono giocare gli stereotipi.



ANNAMARIA CASTELLANO

Ricercatrice di psicologia del lavoro e delle organizzazioni nell'Università di Torino

Con me parlerete di:

Durante il modulo formativo di Sistemi di valutazione e di incentivazione saranno affrontati con un approccio concreto i temi della Valutazione della Performance, del Potenziale e del sistema premiante nella prospettiva identificata dalla psicologia applicata alle organizzazioni.

In particolare, il ragionamento sarà avviato a partire dalla questione fondamentale sul quale si fondano oggi: la competenza. Esplorare i temi, discuterli, progettare e sperimentare saranno le attività attraverso le quale andremo a costruire definizioni, metodi e strumenti che orientino l'azione manageriale futura.



ANDREA DEL CARLO

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni iscritto all'albo degli psicologi della Regione Piemonte. Esperto in selezione e sviluppo delle risorse umane, ha lavorato all'interno di realtà aziendali di medio-grandi dimensioni, ricoprendo ruoli specialistici e manageriali. Collabora con enti pubblici e privati in qualità di formatore su ambiti di intervento che riguardano il reclutamento e la selezione del personale, le politiche retributive e incentivanti, la formazione e l'assessment per lo sviluppo manageriale.

Con me parlerete di:

Analisi e Valutazione del curriculum vitae

Come si valuta un cv, gli effetti delle impressioni pre-colloquio, come posizionare il proprio cv sul mercato

Il Colloquio di selezione

La preparazione del colloquio, la gestione della relazione selezionatore-candidato, l'analisi dei comportamenti, delle attitudini e delle aspettative professionali.

**FEDERICA EMANUEL**

E' una psicologa del lavoro e delle organizzazioni, Phd in Psicologia della salute e della qualità della vita. Svolge attività di ricerca con il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino sui temi legati al benessere lavorativo e allo stress lavoro-correlato, emozioni al lavoro e conciliazione tra lavoro e resto della vita.

Con me parlerete di:

Il tema del benessere e malessere al lavoro appare sempre più attuale, a partire dalle indicazioni legislative che hanno inserito i rischi psicosociali tra quelli da monitorare e valutare all'interno delle organizzazioni. Obiettivo della lezione, attraverso casi ed esercitazioni, sarà quello di comprendere le dinamiche di malessere e benessere al lavoro osservando la relazione tra richieste e risorse lavorative, e di individuare possibili pratiche di welfare che possono sostenere e promuovere il benessere lavorativo.

**LEONARDO FALDUTO**

Professore Associato di Economia Aziendale presso l'Università del Piemonte Orientale

Con me parlerete di:

In termini di business (né sociologici, né filantropici) la valorizzazione delle Risorse Umane aziendali comporta, da parte della Proprietà, la pre/ri-definizione del modello organizzativo che si vuole attivare con i dipendenti (di qualsivoglia categoria e livello essi siano) in una logica sistemica che non può non considerare, anche, da un lato l'impiego delle tecnologie e dall'altro la funzione della Gestione delle medesime Risorse Umane, considerate quale investimento (asset) aziendale.



IGOR GRAZIATO

Vicepresidente dell'Ordine degli Psicologi del Piemonte
Consigliere presso il CIG (Consiglio di Indirizzo Generale) dell'ENPAP (Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Psicologi)
Psicologo del lavoro e delle organizzazioni
Specialista in Psicoterapia

Si occupa in qualità di libero professionista, di psicologia del lavoro (formazione manageriale, coaching e valutazione del potenziale). Ha fornito consulenza a PMI e ad importanti aziende maturando un'esperienza significativa in svariati contesti organizzativi. Nell'attività clinica si occupa nello specifico dei disturbi d'ansia, degli attacchi di panico, delle fobie specifiche con interventi psicologici brevi rivolti agli adulti e orientati a favorire l'emergere di un rinnovato benessere psicologico dell'individuo. E' stato Cultore della materia presso la Facoltà di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino e in ambito clinico ha collaborato con la Struttura Complessa di Psiconcologia e Psicologia Clinica (Direttore: Prof. Riccardo Torta) del Dipartimento di Oncologia dell'Università e dell'Azienda Sanitaria ospedaliera Molinette di Torino. E' stato membro aggregato della I e II Commissione dell'Esame di Stato per l'abilitazione alla professione di Psicologo ed è membro dell'American Psychological Association.

Con me parlerete di:

Come comunicare le "bad news" in ambito organizzativo.

Obiettivi formativi

- Fornire le conoscenze di base relative ai processi di comunicazione interpersonale
- Favorire lo sviluppo delle competenze relazionali utili nella gestione di un "colloquio di feedback"

Durante il modulo formativo sarà affrontato il tema della comunicazione da una prospettiva psicologica, fornendo una panoramica degli aspetti cognitivi ed emozionali che influenzano i processi di interazione nei contesti organizzativi. Una particolare attenzione sarà dedicata alle modalità di gestione delle "cattive notizie" con l'obiettivo di ridurre l'impatto emozionale, di valorizzare le risorse della persona e le potenziali strategie di coping. La comunicazione di una "bad news" in ambito organizzativo è influenzata da elementi multifattoriali che si inseriscono nel contesto psicologico, sociale ed organizzativo in cui la risorsa si trova a operare. In particolare è importante che il consulente del lavoro possa sviluppare una consapevolezza del proprio stile comunicativo, delle specifiche abilità di ascolto e di gestione della componente emozionale all'interno di una cornice etica.



MONICA MOLINO

PhD, è una psicologa del lavoro, docente a contratto del laboratorio sui Metodi di selezione presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino e di Psicologia delle organizzazioni presso la Scuola di Amministrazione Aziendale dell'Università degli Studi di Torino.

Svolge attività di ricerca sui temi del benessere dei lavoratori, tra cui conciliazione tra lavoro e resto della vita, lavoro emotivo, workaholism e recovery. Presso la Fondazione Human+ coordina e realizza progetti di ricerca applicata su imprenditorialità e potenziale imprenditoriale. Lavora con le aziende come consulente realizzando interventi sulla valutazione delle competenze e sullo sviluppo delle persone.

Con me e con il Prof. Cortese parlerete di:

Ogni organizzazione desidera assumere i candidati migliori, così come ogni candidato desidera potersi esprimere al meglio delle proprie possibilità. Al centro di questo intreccio di aspettative si trova il selezionatore, la cui competenza decide l'efficacia della selezione.

Il modulo formativo individua i differenti momenti in cui si articola un processo di reclutamento e selezione, con l'obiettivo di presentare tecniche e strumenti, evidenziando condizioni di efficacia e limiti di utilizzo. Insieme agli elementi più tradizionali, quali i test e il colloquio, vengono approfonditi anche l'assessment center e l'utilizzo del web e dei social network, fonti di informazioni ormai imprescindibili sia per il reclutamento che per la selezione.



ELENA PASSALACQUA

Si occupa da oltre 10 anni di Risorse Umane, in particolare Selezione, Formazione e Career Coaching (ovvero supporto all'orientamento e sviluppo della carriera delle Persone). Ha maturato significative esperienze all'interno di contesti industriali, bancari, società di servizi anche di tipo multinazionale, collaborando con il mondo universitario. Oggi in veste di consulente offre servizi in area Risorse Umane a privati, aziende e Università.

Con me parlerete di:

Il ruolo del capo e la gestione del team - Rendere sinergica la relazione professionale capo-collaboratore.

I collaboratori ed i capi hanno aspettative più o meno esplicite rispetto ai risultati della loro reciproca collaborazione.

Il dialogo è una premessa fondamentale per costruire un patto di fiducia.

Gli obiettivi che si raggiungeranno con questo modulo:

- Cosa è e come si realizza un colloquio gestionale e motivazionale
- Come si può migliorare la comunicazione all'interno del team di lavoro
- Come utilizzare il feedback. risorsa preziosa e potente.

Lo sviluppo del capitale umano in azienda - Talent management e talent acquisition.

La persona è al centro e fa sempre la differenza. E' dimostrato che esiste una correlazione tra investimento in capitale umano e crescita economica dell'azienda. La crescita e lo sviluppo di capitale umano non possono prescindere da un forte engagement.

Gli obiettivi che si raggiungeranno con questo modulo:

- Come si riconosce il talento e con quali strumenti si misura
- Come si attraggono e trattengono Risorse di talento
- Come utilizzare il coaching e il training in quanto leve di sviluppo individuale e di gruppo.



SALVATORE RIZZELLO

Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali dell'Università del Piemonte Orientale; Professore ordinario di Economia Politica

Con me parlerete di:

Nel corso verranno presentati in chiave critica i modelli di razionalità assoluta e informazione perfetta della teoria economica dominante. Successivamente saranno illustrati i concetti di conoscenza imperfetta, razionalità limitata e procedurale e le loro applicazioni nell'ambito della teoria delle scelte. Infine ci si soffermerà sull'analisi di un modello decisionale in sintonia con i processi neurobiologici e cognitivi, in grado di collegare in modo coerente mente, emozioni, immaginazione, strutture organizzative e natura delle istituzioni.