

Executive Master

MASTER in RISORSE UMANE (HR)

Master Gestione delle Risorse Umane: Organizzazione, Selezione, Formazione, Sviluppo del Personale e il nuovo ruolo del Digital HR Manager

On Demand

ON DEMAND - Programma Dettagliato delle Lezioni

Modulo: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

LUOGHI E PROCESSI DI LAVORO IN AZIENDA ED IL RUOLO DELLE RISORSE UMANE

Lezione 1

AZIENDA, IMPRESA, ORGANIZZAZIONE

- I diversi significati di impresa ed azienda
- Gli organi statutari
- Poteri e doveri del datore di lavoro
- Deleghe e procure
- Il Dlg. 231 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Lezione 2

STRUTTURA E COMPITI DELLE RISORSE UMANE IN AZIENDA

- Gestione e formazione del personale
- Amministrazione del personale
- Pianificazione del personale
- Relazioni Industriali
- Normative, procedure e sistemi informatici HR

?Esempi pratici:

- redazione dell'organigramma,
- contenuti di una procura,
- strumenti per pianificare gli organici.

Lezione 3

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO: LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

- Industria 4.0: definizione ed elementi fondamentali
- Scenari e caratteristiche dell'industria 4.0 e Piano Nazionale
- L'organizzazione aziendale e la trasformazione digitale: quali le leve del cambiamento?
- Come cambiano le competenze in azienda

Lezione 4

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO: LUOGHI E PROCESSI DI LAVORO

- Gli strumenti digitali a servizio dei processi di lavoro
- I luoghi di lavoro: dallo Smart Working al telelavoro
- Dall'orientamento al compito all'orientamento al risultato
- Lavorare per compiti e lavorare per processi

Esercitazione: Organizzazione per compiti e per processi

Modulo: SELEZIONE DEL PERSONALE: LA TALENT ACQUISITION MANAGEMENT (TAM)

IL PROCESSO SELETTIVO IN AZIENDA A PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Lezione 5

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 6

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 7

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 8

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 9

APPROFONDIMENTI TECNICI: LA CONDUZIONE DELL'INTERVISTA E LA STESURA DEL REPORT

- L'intervista: approfondimenti tecnici e metodologici, gli errori più comuni, le percentuali di successo
- La stesura del report e la restituzione al cliente/candidato/Responsabile di Linea

Lezione 10

LABORATORIO: CONDURRE UN'INTERVISTA DI SELEZIONE

- Interviste di selezione in sottogruppi
- 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

LA FORMAZIONE AZIENDALE: RESKILLING E UPSKILLING

PROGETTAZIONE E VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE CON FOCUS SULLE METODOLOGIE DIDATTICHE

Lezione 11

ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI

- Cosa vuol dire "fare Formazione"
- Il ruolo della Formazione in Azienda
- Analisi dei bisogni di Formazione (in cosa consiste, fasi e strumenti)

Lezione 12

PROGETTARE LA FORMAZIONE - Parte I

- Obiettivi didattici
- Rapporto Committente/Formatore
- Come progettare la Formazione (aspetti "pratici" da considerare)
- L'apprendimento negli adulti
- Macroprogettazione (come progettare le unità didattiche)

Lezione 13

PROGETTARE LA FORMAZIONE - Parte II

- Microprogettazione (come preparare il materiale didattico)
- Progettazione come processo circolare

Lezione 14

METODOLOGIE DIDATTICHE ATTIVE E L'UTILIZZO DEI NUOVI STRUMENTI DISTANCE LEARNING

- Lezioni
- Discussioni
- Lavori di gruppo
- Esercitazioni
- Roleplaying
- Simulazioni
- Metodo dei casi
- Business games
- Outdoor training

Lezione 15

RAPPORTO METODOLOGIE/OBIETTIVI E VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

- Come costruire un caso
- Come strutturare un Role playing
- Cosa analizzare e come interpretare
- Dare il feedback all'aula e gestire le domande
- Valutare la Formazione

Lezione 16

VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE (Parte II)

- Strumenti digitali a supporto del processo formativo
- Dall'e-learning al web learning
- Progettare e utilizzare un mini sito per la didattica digitale
- Strumenti per la produzione e presentazione di contenuti digitali

Lezione 17

FORMAZIONE FONDIMPRESA (Parte I)

- Cosa sono i fondi interprofessionali
- Come accedere e cosa poter finanziare
- Conto individuale e conto sistema
- Le differenze tra i più famosi: Fondimpresa, Fonarcom, Formazienda, Fondirigenti .

Lezione 18

FORMAZIONE FONDIMPRESA (Parte II)

- Simulazione di un progetto formativo, in gruppo, da dover presentare a Fondimpresa, la sua erogazione e rendicontazione
- Feedback e valutazioni

Modulo: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE

VALUTARE E FAR CRESCERE LE PERSONE IN AZIENDA

Lezione 19

VALUTARE PER SVILUPPARE

- Sviluppare le persone nelle organizzazioni: che impatto ha sul business
- La valutazione delle risorse affinché le si possano supportare nel loro sviluppo:
 - Valutarli per quello che sanno fare ed hanno fatto: Performance Review
 - Valutarli per quello che potrebbero fare: Assessment Center
 - Valutarli per quello che vedono gli altri e per come si vedono loro stessi: Feedback a 360°
 - Valutarli per le competenze digitali: Digital Assessment Center

Lezione 20

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 21

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 22

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?

LA TRASFORMAZIONE DIGITAL NEL MONDO HR

DIGITAL HR: LE LEVE INTERNE DI GESTIONE E LE INFLUENZE SULL'EMPLOYER BRANDING

Lezione 23

LABORATORIO PERSONAL & HR BRANDING

- Dal *personal branding* al tono di voce, come realizzare un proprio progetto professionale On line e off line attraverso l'uso di LinkedIn
- Creazione di un profilo, realizzazione di un piano editoriale, come diventare visibili

Lezione 24

DEMO TECNICA BEACONFORCE

- Demo laboratorio *Beaconforce*
- Tool per la valutazione delle performance e HR analytics con certificazione tecnica

Lezione 25

SOCIAL & DIGITAL RECRUITING

- Dove siamo oggi
- *Social Media recruiting* (Definizione e Evoluzione)
- SMR Strumenti e Tools
- La nuova alleanza tra Marketing, HR e IT
- La visione del Candidato
- Il candidato come un cliente (nuovo marketing)
- Nuovi strumenti (social, Blog, etc)
- La simmetria delle attenzioni (Candidate – HR)

- Recruiting Marketing – Employer Branding nel 2023

Lezione 26

DEMO TECNICA - SKILLVUE (Formerly ALGO AI)

- SKILLVUE (Formerly ALGO AI) (nuova soluzione di test di valutazione e video colloquio in differita)
- Demo tecnica con prova pratica e certificazione

Lezione 27

TECNOLOGIE E DIGITAL NEL MONDO HR

- Come essere umani in una era digital #DIGITAL4HUMAN
- Intelligenza Artificiale – capire e governare la nuova era digitale
- Vantaggi e rischi nel mondo HR - i nuovi paradigmi
- Tecnologie a confronto nel processo di TA
- *Candidate Experience CX*
- *Employer Experience EX*
- *HR and Management Experience MX*
- Processo di *Talent Acquisition* (tools e logica)
- AI e Metaverso

Lezione 28

DEMO TECNICA - IN-RECRUITING E INDA (ATS + AI) ZUCCHETTI

Demo Tecnica - In-recruiting e Inda (ATS + AI) Zucchetti, con prova pratica e certificazioni

HR E LA GESTIONE DELLE OPPORTUNITA' E CRITICITA'

HR E LA GESTIONE DELLE OPPORTUNITA' E CRITICITA'

Lezione 29

WELFARE & FRINGE BENEFIT

- Cosa vuol dire welfare aziendale e il valore dei fringe benefit
- Analisi di un piano di welfare e realizzazione di un modello condiviso
- I fringe benefit - cosa sono, come possono essere utilizzati dall'azienda:
 - Politiche retributive e strategie vincenti
 - Welfare e Wellness
 - Flexible benefits
 - Welfare e partecipazione sindacale
 - Differenza tra regolamento aziendale e contrattazione di secondo livello

Lezione 30

OUTPLACEMENT & ONBOARDING

- Le politiche attive del lavoro e le opportunità dell'outplacement
- Il bilancio delle competenze e il bilancio di carriera
- Il valore della creazione di un piano di onboarding per accogliere
- le nuove risorse. Accoglienza e inserimento
- Gli step della ricollocazione, dalla presa in carico al nuovo lavoro

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 subentrante esigenze organizzative.