

Corso - Kurs

1/1958 – Percorso per HR Manager

Ente organizzatore - Organisator

CTM – Centro di Tecnologia e Management Srl, Via Macello 57, 39100 Bolzano
Riservato alle aziende associate a Confindustria Alto Adige

Referente corso: Elisabetta Bartocci (e.bartocci@confindustria.bz.it)

Destinatari - Zielgruppe

Responsabili e Operatori Area HR

Obiettivi - Ziele

Negli ultimi anni la funzione HR si è arricchita di sfide e nuove opportunità e le competenze richieste sono molto più vaste di quelle necessarie fino a pochi anni fa. Il percorso vuole dare una panoramica del contesto attuale e all'evoluzione dei processi, ruoli, mentalità e competenze indispensabili per gestire il personale: dalla pianificazione, alla ricerca e selezione, alla valutazione, alla gestione della crescita dei talenti e della formazione, alla retribuzione e welfare.

Contenuti - Inhalte

Il percorso è strutturato in 13 moduli, ciascuno dei quali affronta una tematica essenziale della funzione HR.

Kickoff

Presentazione del percorso formativo

Modulo 1 - Fotografie e scenari della funzione HR in Italia

Il modulo intende costituire un'occasione di esplorazione, ricerca e confronto sull'evoluzione in corso nelle attività di gestione e sviluppo delle Risorse Umane nell'impresa.

Particolare attenzione verrà posta al contesto socio-politico- economico-istituzionale (con focus sul post Covid-19) e a finalità, processi, ruoli, mentalità e capacità utili per operare in modo efficace all'interno delle Direzioni Risorse Umane.

Una riflessione verrà dedicata alla relazione consulenziale, quale approccio proprio del mestiere di HR Manager e dei vari ruoli che concorrono alla gestione del personale nelle imprese.

Modulo 2 – La gestione del personale

In questo modulo si costruisce una panoramica su tutte le aree che compongono a 360° la funzione HR.

A partire da questo si farà un focus su un metodo applicativo di gestione delle persone da poter introdurre in qualsiasi tipo di azienda/organizzazione.

Modulo 3 – Il sistema di valutazione delle risorse umane

Il modulo si propone di approfondire le caratteristiche e le tipologie delle principali attività di sviluppo.

Verranno affrontati i temi relativi ai processi di valutazione (posizione, prestazione e potenziale), allo sviluppo e autosviluppo del personale.

Modulo 4 – Ricerca e selezione del personale

Il modulo si focalizza sui temi di ricerca e selezione del personale mostrando alcune delle tecniche più evolute in questo campo.

Es. la ricerca del personale, il recruiting, come farlo, come fare matching di profili, come fare screening efficace, come trovare i profili migliori attraverso i sistemi online.

Ancora, la selezione del personale, come affrontare i colloqui individuali, gli assessment, metodi e trucchi per una selezione efficace e, infine, utilizzare i social per il recruiting e la visibilità dell'azienda.

Modulo 5. Pianificazione organico e strategie di budgeting

Questo modulo affronta uno dei principali temi «hard» delle funzioni HR che negli anni si sta dimostrando sempre più cruciale per i meccanismi di funzionamento dell'azienda. Dopo una prima panoramica sui temi di pianificazione organico, verranno approfonditi i temi di budgeting del personale in termini di strategia e operatività. Verranno presentati un paio di software per la realizzazione della pianificazione e proposti una serie di casi studies che permetteranno di approfondire i contenuti teorici.

Modulo 6. I setting formativi nell'era post COVID19

Questo modulo intende potenziare le competenze connesse ai processi di sviluppo professionale e manageriale, approfondire e riflettere sul significato, sulle finalità e sul ruolo della formazione in relazione all'apprendimento, allo sviluppo nelle organizzazioni e alla grande trasformazione avvenuta con il Covid-19.

In particolare, l'obiettivo del modulo è lo sviluppo di conoscenze e capacità relative a:

- processi di sviluppo professionale e manageriale processo di apprendimento degli adulti formazione come sistema e come processo
- gestione delle fasi che costituiscono il processo di formazione (dall'analisi delle esigenze, alla progettazione e coordinamento degli interventi fino alla valutazione, al monitoraggio ed al trasferimento degli apprendimenti)
- diverse metodologie formative in relazione alle diverse finalità ed obiettivi didattici perseguiti
- self-development ed empowerment

Inoltre, verranno prese in considerazione le attuali tendenze ed i possibili sviluppi futuri nella gestione dei processi di formazione e di apprendimento nelle organizzazioni.

Modulo 7. Digital transformation per la funzione hr

Il modulo vuole favorire una riflessione su come il Digital stia cambiando le organizzazioni e come influisca nei processi HR e nella loro gestione.

Il cambiamento organizzativo è il fondamento della trasformazione del business digitale perché cambiare la natura di un'organizzazione significa rivoluzionare il modo in cui le persone lavorano, sfidando il loro modo di pensare, i processi di lavoro quotidiani e le strategie su cui fanno affidamento.

La Digital Transformation è quindi il profondo cambiamento delle attività e dei processi organizzativi, delle competenze e dei modelli di business che si effettua per utilizzare appieno, in modo strategico e prioritario, i cambiamenti e le opportunità che il mix di tecnologie digitali e il loro impatto accelerato hanno apportato alla società, avendo chiaro il percorso di innovazione da implementare nell'organizzazione nel breve e nel lungo periodo.

Modulo 8. Mercato e politiche del lavoro

Questo modulo affronta e spiega la struttura del mercato del lavoro e i meccanismi di funzionamento dello stesso, nonché come si analizza il mercato del lavoro e l'uso delle fonti primarie.

Inoltre, si realizzerà la costruzione di un report di contesto territoriale anche a partire dai vissuti e dalle esperienze dei partecipanti.

Focus sull'interpretazione dei dati «ufficiali» disponibili e loro analisi (focus sul Trentino).

Storia sintetica con particolare riferimento al sostegno al reddito, agli incentivi alle imprese e ai modelli organizzativi/istituzionali (focus Trentino).

Modulo 9. Politiche retributive, contrattualistica e sistema premiante

Il tema delle politiche retributive si incrocerà direttamente con la contrattualistica attraverso un esame dei principali contratti presenti oggi in Italia, con relativi vantaggi/svantaggi per impresa e lavoratore. Inoltre, si vedrà come cambiano i contratti, utilizzando un approccio giuslavoristico in una logica di flexsecurity. Infine, alcuni cenni ai sistemi premianti e ai loro meccanismi di funzionamento.

Modulo 10. La gestione degli aspetti disciplinari

Questo modulo vuole fornire ai partecipanti una comprensione approfondita delle politiche disciplinari aziendali e delle normative legali pertinenti.

In particolare, capacitare i partecipanti a gestire in modo efficace situazioni disciplinari complesse in ambiente aziendale e offrire strumenti pratici e strategie per affrontare le sfide disciplinari con fiducia e coerenza.

Modulo 11. Relazioni industriali e contrattazione

Con questo modulo si vuole sviluppare conoscenze sul sistema, gli attori e gli approcci delle Relazioni Industriali e sulle politiche, dinamiche e principali modalità di contrattazione collettiva aziendale.

I principali obiettivi sono quelli di far acquisire conoscenze in temi di contrattazione e sviluppare sensibilità in termini di negoziazione sindacale e partecipazione di impresa.

Modulo 12. Disegno organizzativo e change management

Questo modulo ha l'obiettivo di fornire i principali modelli di studio e la lettura dei modelli organizzativi, introducendo elementi per il Change Management.

In particolare, si analizzeranno disegni di organizzazione dai più semplici ai più complessi, loro costruzione e modalità applicativa. Verrà inoltre dedicato un momento per la spiegazione dei metodi per il Change Management in azienda, i processi da accompagnare, le azioni da intraprendere ed il coinvolgimento delle persone.

Modulo 13. Politiche di retention e attraction dei talenti

Questo ultimo modulo approfondisce il tema di estrema attualità sulle politiche che le aziende possono attuare per trattenere e attrarre talenti. Il focus principale sarà sulle principali tendenze che riguardano i talenti e le nuove generazioni, i punti «sensibili» di attenzione e le politiche di employer branding.

Verranno proposte alcune delle principali best practice di retention, welfare e attraction di alcune delle principali realtà italiane e trentine.

Docenti - Kursleiter

Il corso è progettato e realizzato in collaborazione con ISMO

[Mauro Montante](#) - Coordinatore

Filippo Cannavò

Marco Carcano

Roberto Ferrari

[Giovanna Garuti](#)

[Davide Giancristoforo](#)

Matteo Masciale

[Andrea Pallante](#)

[Ludovica Ravizza](#)

[Antonella Romani](#)

Lingua di insegnamento - Unterrichtssprache

Italiano

Durata/calendario/orario - Dauer/Kalender/Stundenplan

14 giornate (76 ore, di cui 20 online e 56 in presenza)

2, 8, 22, 29 ottobre 2024
6, 12, 15, 20, 27 novembre 2024
4, 10, 12, 17, 20 dicembre 2024

Dalle ore 9.00 alle 13.00 il Kickoff e la giornata conclusiva
Dalle ore 9.00 alle 16.00 gli altri moduli

Luogo di svolgimento - Abhaltungsort

Assoservizi Trento, Palazzo Stella, Via A. Degasperi 77, 38123 Trento [Mappa](#)
Confindustria Alto Adige, Via Macello 57, 39100 Bolzano - [Mappa](#)
Piattaforma ZOOM

Termine di iscrizione - Anmeldeschluss

31 agosto 2024

Quota di partecipazione - Teilnahmegebühr

€ 2.600,00 + IVA

Materiale didattico compreso.

Per le aziende aderenti a Fondimpresa la quota può essere finanziata attraverso il "Conto formazione aziendale". Le aziende associate a Confindustria Alto Adige possono richiedere assistenza a CTM per la presentazione della domanda.

Attestato di frequenza - Teilnahmebestätigung

Al termine dell'attività formativa ogni partecipante che ha frequentato almeno l'85% delle ore totali, riceve un attestato di frequenza.