



Human resources management. Una professione complessa

Sviluppare le principali competenze del ruolo e posizionarsi come business partner credibile

 Presenziale

Durata : 6 giorni (48 Ore)

WebCode : 2.1.63

Packaged : Su richiesta

Customized : Su richiesta

La funzione risorse umane è una funzione strategica e in continua evoluzione. Operare come professionista in questo settore richiede una professionalità specifica. Questo ciclo di formazione è un percorso integrato in cui vengono presentate tutte le competenze tipiche di un HR generalist. Dopo una fase iniziale di tipo strategico i partecipanti verranno portati ad esplorare le tipiche leve gestionali (ricerca, selezione, inserimento, formazione, valutazione), con una integrazione finale dedicata alle conoscenze giuridiche ed amministrative di base.

Al termine del percorso i partecipanti avranno sviluppato la sensibilità, le competenze tecniche e le capacità relazionali essenziali per contribuire efficacemente all'evoluzione della funzione HR e del business. Saranno infatti in grado di predisporre sistemi HR coesi e allineati alla strategia, atti a favorire la competitività dell'azienda.

Obiettivi del corso

- Acquisire una visione globale della funzione HR per supportare sia gli aspetti strategici che operativi
- Sviluppare competenze di business e di relazione necessarie in tutti i processi HR
- Comprendere i fondamentali nelle pratiche di gestione e sviluppo
- Conoscere gli elementi di base del diritto del lavoro e di amministrazione del personale
- Rafforzare la credibilità della funzione HR e diventare vero business partner

A chi è rivolto

- Responsabili HR di nuova nomina e provenienti da altre funzioni aziendali
- HR Specialist desiderosi di evolvere nella funzione
- Aspiranti professionisti del settore HR

Programma

Mission della funzione HR: dall'amministrazione alla creazione della employee experience

L'acquisizione di una visione globale della funzione HR e le sue sfide

- Identificare le tendenze e le sfide per la funzione HR
- Valutare le pratiche HR dell'azienda
- Identificare la missione, il ruolo e le competenze di sviluppo e di gestione delle risorse umane
- Le politiche del personale: come costruire un piano d'azione HR

Dal reclutamento dei dipendenti al talent management

- Valutare il processo di attrazione, scelta ed inserimento dei candidati della propria azienda

- Descrivere il lavoro e il profilo
- Espandere i canali di ricerca e integrare gli strumenti 2.0
- Strutturazione del processo e delle interviste di selezione
- Stabilire le tecniche di intervista e di ascolto

La gestione delle competenze per il successo aziendale

La gestione integrata delle competenze

- La gestione HR basata sulle competenze: modelli ed esperienze
- Sviluppare una mappa delle professioni
- Costruire un repertorio di competenze
- Identificare le competenze sensibili e strategiche
- Identificare le differenze qualitative e quantitative
- Sviluppare un piano d'azione HR per ridurre gap di competenze

La valutazione, la mobilità e la gestione delle persone

La gestione del sistema di valutazione

- La valutazione come perno dei sistemi di gestione
- Le diverse possibili impostazioni: posizione, performance, obiettivi, competenze
- Individuare i problemi di valutazione e il ruolo dei diversi attori
- La progettazione del sistema valutativo: identificare gli attori del processo e gli strumenti necessari
- Garantire l'obiettività della valutazione e prevenire le situazioni di rischio: stress, molestie, discriminazione
- Saper esplorare le motivazioni e il progetto professionale
- Condurre interviste professionali e affrontare le situazioni difficili in termini di mobilità

Identificare e sviluppare potenzialità e talenti

- Dotarsi di criteri di valutazione di potenziali e di talenti
- La gestione dei colloqui di valutazione
- Costruire piani di successione e pianificazione della successione
- Individuare le buone pratiche per sviluppare e fidelizzare i talenti

La formazione professionale: dall'addestramento alla learning experience

Formazione: leva strategica dell'evoluzione organizzativa

- La formazione come strumento di gestione coordinato con le politiche del personale
- La relazione tra modello di competenze, valutazione e formazione
- La progettazione della formazione
- Costruire un piano di formazione delle competence-based
- Le metodologie formative: presenza, distanza, blended
- Attuare il piano: dalla scelta dei fornitori al monitoraggio di processo e degli esiti
- Valutare la formazione: dal processo agli esiti

Diritto del lavoro e negoziazione

- Instaurazione del rapporto di lavoro (Forme giuridiche per instaurare il rapporto di lavoro: lavoro autonomo e subordinato e relativi contratti)
- Gestione del rapporto di lavoro: le responsabilità del datore di lavoro e del management.
- Cessazione del rapporto di lavoro (Le principali cause di cessazione del rapporto di lavoro: licenziamenti e dimissioni)
- Negoziazione sindacale e gestione dei conflitti. I principali diritti e doveri dei lavoratori in materia sindacale e conseguenze gestionali

La remunerazione

Come gestire il sistema complessivo

- Identificare le componenti della retribuzione complessiva
- La retribuzione fissa contrattuale e individuale
- La retribuzione variabile: dall'MBO al premio di risultato per arrivare al welfare aziendale
- Retribuire con i fringe-benefits: mensa, autovettura ad uso promiscuo
- L'incidenza contributiva sulle diverse tipologie retributive

Esercitazioni

E' un ciclo completo di formazione metodologica multidisciplinare ed efficace. Il percorso fornisce ai partecipanti un profilo di competenze utile per iniziare ad interpretare costruttivamente il ruolo di HR generalist, comprendendone appieno le logiche e conoscendo gli strumenti principali.

Metodo di lavoro

- Multidisciplinare: le giornate di formazione utilizzano contributi variegati, sempre orientati alla comprensione del ruolo professionale
- Interattivo e concreto: è prevista una costante attività di riflessione auto-eterocentrata, in cui i partecipanti sono guidati nella riflessione su di sé, la relazione con gli altri ed i processi organizzativi. Le esercitazioni ed i case studies verranno scelti in base al livello dei partecipanti
- Orientato alla concretezza: vengono proposti metodi strumenti per predisporre e supportare i principali processi HR

Alcuni esempi di possibili esercitazioni:

- Mappatura organizzativa
- Valutazione dello stato dei processi HR
- Impostazione di un modello di competenze
- Impostazione di un sistema di valutazione
- Progettazione di un intervento formativo
- Definizione del budget, dai costi correnti alle necessità future, analizzando le diverse ipotesi di rapporto di lavoro e di elementi della retribuzione
- Definizione di un piano di MBO
- Analisi del costo del lavoro e del beneficio percepito dal dipendente in caso di mensa, ticket restaurant, card pasti
- Esame dello stato degli istituti contrattuali dopo i Job Acts
- Stesure di lettere di assunzione, contestazione, licenziamento
- Predisposizione di una trattativa sindacale

Come si svolge

Ogni edizione è composta da una serie di sessioni d'aula