

Sezione 3 – La gestione delle Risorse Umane

Durata (in ore)

70

Ore in aula

70

Ore in laboratorio

0

Tipologia laboratorio

Figura di riferimento

376 - Responsabile della gestione delle risorse umane.

Struttura del Percorso e Contenuti Formativi

UNITÀ FORMATIVE

UF ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

- Il perché della Valutazione del personale;
- La Valutazione delle Posizioni;
- La metodologia di Valutazione dei ruoli;
- La Valutazione delle Prestazioni;
- Le fasi del processo di Valutazione delle Prestazioni;
- Gli errori di valutazione;
- Il colloquio nel processo di Valutazione delle Prestazioni;
- La Valutazione del Potenziale;
- Definizione di potenziale;
- L'Assessment Center nel processo di Valutazione del Potenziale;
- Caratteristiche e finalità;
- Strumenti per realizzare l'Assessment Center;
- La Valutazione a 360°: strumento moderno per la valutazione del personale;
- La Valutazione delle Competenze;
- Lo Sviluppo delle Risorse Umane;
- La mappa Potenziale / Prestazioni;
- L'azione di sviluppo.

UF ELEMENTI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

- La Risorsa umana in azienda e il suo ruolo nell'organizzazione;
- Elementi concettuali inerenti la selezione;
- Il processo di Selezione;
- Analisi del contesto organizzativo;
- Analisi della posizione;
- Stesura job profile;
- Recruiting;
- Report e feedback;
- Analisi degli strumenti che si utilizzano nei processi di selezione;
- Il colloquio di selezione: caratteristiche e tipologie;
- L'Assessment Center nel processo di selezione;
- La valutazione del processo di selezione.

Attestazione finale

Dichiarazione degli apprendimenti

Modalità valutazione finale degli apprendimenti

Test di valutazione finale.

Fabbisogno occupazionale

Il giovane in possesso di competenze relative alla gestione del personale opera generalmente nella direzione risorse umane di imprese di grandi o medie dimensioni.

Le prospettive occupazionali e le possibilità di carriera orizzontali e verticali, dipendono dalle condizioni del mercato del lavoro locale relative al settore di riferimento della figura professionale.

Si sottolinea comunque che, proprio per il carattere di trasversalità delle competenze, la figura professionale presenta buone opportunità di trasferibilità da un settore economico ad un altro. Nelle imprese di dimensioni medio-piccole è più facile trovare una figura polivalente che presidia l'intero processo avvalendosi in molti casi di consulenti esterni in base alle necessità del momento (legale, previdenziale, formazione, ricerca del personale, politiche retributive, outplacement).