

2024



Master **Gestione e Sviluppo delle Persone in azienda**

Seconda edizione



ISFOR
FORMAZIONE CONTINUA
SCEGLI DI DIVENTARE

Contesto e obiettivi

**Coordinamento
del master:
Cinzia Pollio**

Cristina Alessi
Ivana Azzolini
Daniela Bandera
Mariasole Bannò
Chiara Bartolomini
Michela Bertocchi
Laura Bianchetti
Silvia Cusmai
Emma de Carolis
Alberto Fascetto
Dorika Franchini
Umberto Frigelli
Fabio Giommi
Laura Iacci
Valentina Marcangeli
Giorgio Mariani
Luisa Masciocchi
Irene Morrione
Stella Occhialini
Silvia Preti
Lucilla Rizzini
Giovanni Roncucci
Stefano Serra
Luca Valdameri
Salvatore Valenti

Negli ultimi anni, in coerenza con le **nuove sfide del contesto globale**, la funzione HR ha acquisito in azienda una centralità, mai avuta prima, nei processi di trasformazione e supporto alla strategia aziendale, riportando al centro le persone come valore da proteggere e come asset competitivo strategico.

Diventa dunque necessario sviluppare le competenze di una funzione per la quale non vi è ancora un'offerta formativa che coniughi una visione sistemica e sia al contempo specializzata, non solo sulle (classiche) tematiche giuslavoristiche e amministrative, ma anche sulle tematiche strategiche, gestionali, di sviluppo delle risorse umane e dei comportamenti organizzativi, di innovazione digitale.

Il presente percorso intende fornire una visione d'insieme aggiornata e gli strumenti manageriali e gestionali necessari alla funzione HR per affrontare con successo le nuove sfide professionali e aziendali.

Considerata la modularità della proposta, sono interessate tutte le figure coinvolte nella funzione HR: HR Manager, HR/Human Capital Manager, HR Generalist, HR Business Partner, HR Specialist, HR/Human Capital Specialist.

In ogni modulo si solleciterà la **riflessione e condivisione di esperienze dei partecipanti**.

Sono previste **testimonianze aziendali** per la presentazione di best practices nei moduli 4, 5, 6, 7, 8.

MODULO INTRODUTTIVO: LO SCENARIO EVOLUTIVO

1 LE NUOVE SFIDE DELLA FUNZIONE HR

10 ore

- Scenari e prospettive nella gestione delle persone in azienda (HRM)
- Dalla business strategy all'HR strategy: strategia e vantaggio competitivo /HR e people strategy
- Cambiamenti nel mercato del lavoro: disaffezione al lavoro e engagement
- Employer Branding
- Retention
- Diversity, equity, inclusion (DEI) e sostenibilità
- Attualità del problema della sicurezza sul lavoro

AREA COMPETENZE DI BASE

2 LE BASI DELL'ORGANIZZAZIONE

12 ore

- Analisi, diagnosi e progettazione organizzativa
- Il mondo VUCA (variabile, incerto, complesso e ambiguo) e l'impatto sulle organizzazioni
- Principali direttrici di innovazione organizzativa
- Company rebels: impariamo dagli innovatori
- Analisi diagnosi e progettazione organizzativa in un mondo VUCA
- La gestione della conoscenza e le nuove competenze

3 LE BASI DELLA GESTIONE DELLE PERSONE IN AZIENDA

24 ore

- Le tematiche emergenti nel diritto del lavoro: smart working, digitalizzazione e controllo del lavoratore, discriminazioni
- Competenze giuslavoristiche: contratti di lavoro; evoluzioni in corso
- Competenze sindacali: gli attori delle relazioni industriali; le basi della contrattazione di secondo livello; il tema del welfare aziendale
- Competenze negoziali: teorie e tecniche di negoziazione; la trattativa sindacale
- Imparare a costruire il budget del personale
- Come la digitalizzazione può supportare la funzione HR

AREA CULTURA

4 LEADERSHIP, ENGAGEMENT E TALENT MANAGEMENT

18 ore

- Ruolo e funzione del HR Manager nell'impresa capace di generare significato e valore
- L'HR Manager come facilitatore e guida della dinamica organizzativa sistemica: dalla burocrazia all'umanocrazia
- Costruire e rafforzare identità e purpose come forza attrattiva per le persone fuori e dentro l'azienda
- Individuare motivare e trattenere gli alti potenziali: il ruolo dell'HR
- Progetti integrati tra HR, comunicazione, employee branding e welfare
- Il leader coach: sviluppare nuove competenze per guidare le organizzazioni liquide e abitare la complessità contemporanea

5 BENESSERE ORGANIZZATIVO TRA VECCHIE E NUOVE ISTANZE - DIVERSITY E INCLUSION - SALUTE MENTALE

26 ore

- Come leggere la multidimensionalità delle organizzazioni
- Conoscere e gestire i fattori che generano benessere nelle organizzazioni
- Come progettare il benessere organizzativo: esempi ed esercitazioni
- Costruire e gestire comunità eque ed inclusive valorizzando le diversità: genere, generazioni, culture, abilità e personalità in azienda
- Attrarre e trattenere i giovani
- Presentazione dei risultati della ricerca: "Motivazione, valori e linguaggi dei Giovani Lavoratori" - Università Cattolica – ISFOR
- Obblighi assuntivi di categorie protette e convenzioni con cooperative

- sociali
- Integrare e supportare i lavoratori svantaggiati
- Cosa la cooperazione sociale ha da insegnarci riguardo a diversità, equità e inclusione (DEI)
- La salute mentale in azienda: un tema antico divenuto emergenziale in seguito alla pandemia
- Dalla salute mentale come assenza di patologia, al benessere spirituale e mentale delle persone in azienda: approcci psicocorporei, esperienze di ascolto, supporto, benessere

AREA COMPETENZE AVANZATE

6 LA GESTIONE DELLE PERSONE IN AZIENDE INTERNAZIONALIZZATE

28 ore

- La funzione di gestione internazionale delle risorse umane (IHRM)
- Creare, organizzare e gestire un team HR globale
- La gestione internazionale delle risorse umane: tra obiettivi strategici comuni ai paesi di presenza dell'azienda e integrazione di strategie e pratiche gestionali differenziate
- Conoscere i mercati del lavoro (profili, competenze, culture) dei diversi paesi: esperienze
- Conoscere e valorizzare i differenziali contrattuali e di costo di mercati del lavoro differenti, in un quadro di competitività
- Integrare e coordinare le attività che avvengono in ambienti diversi con persone con un diverso retaggio culturale
- Valorizzare le interdipendenze e le differenze tra persone appartenenti a culture differenti
- La gestione internazionale dei dipendenti; la fiscalità internazionale nella gestione del personale

7 ATTRACTION, RECRUITING, SELEZIONE, STRATEGIE DI REWARD

16 ore

- Attraction: dall'employer branding al marketing delle posizioni
- Costruire relazioni con il territorio e le scuole
- Il funnel della ricerca: dall'awareness alla firma del contratto
- Approcci, strumenti e tecniche di selezione del personale: i test selettivi, il colloquio individuale, il colloquio di gruppo. Casistiche e esercitazioni
- Il colloquio di lavoro: approcci e tecniche di gestione. Casistiche ed esercitazioni
- Job position e total reward: compensare e incentivare le risorse umane, politiche retributive e sistemi di compensation, benefit, welfare aziendale
- La candidate experience: disegnare una relazione (empathy map, candidate journey, canali e strumenti)

8 VALUTAZIONE E PERFORMANCE MANAGEMENT - CARRIERE E OPERAZIONI STRAORDINARIE

18 ore

- Il senso e i diversi aspetti della valutazione: coerenza dei valori, soft skills, potenziale, prestazioni. Strumenti di assessment e valutazione
- Employee experience e HR metrics
- Il senso e i diversi aspetti della valutazione: coerenza dei valori, soft skills, potenziale, prestazioni. Strumenti di assessment e valutazione
- Employee experience e HR metrics
- Sistemi di performance management: definizione di obiettivi e valutazione delle performance
- Il sistema di carriere e lo sviluppo di carriera
- Funzione e competenze HR nei processi di acquisizione, fusione e ristrutturazione aziendale.

9 SVILUPPO DELLE COMPETENZE IN AZIENDA

8 ore

- Evoluzione del mercato del lavoro: tra demografia e mismatching, "professioni introvabili"
- Le modalità per contrastare la great resignation, YOLO e il quiet quitting
- Analisi e gestione delle competenze
- Pianificare e gestire la formazione in azienda
- Esperienze e casi di successo

Il corso si tiene **in presenza** presso la sede di ISFOR, su richiesta sarà possibile fruire di lezioni a distanza. Singole lezioni potranno essere previste per tutti a distanza.

Il percorso ha una durata di 160 ore, **inizia il 12 febbraio e si conclude a fine novembre**. Il calendario sarà fornito al momento dell'iscrizione.

Le aziende aderenti a **Confindustria Brescia** potranno ottenere un **rimborso fino al 30% del costo di iscrizione** all'intero Master e ai moduli, per un importo individuale cumulato non superiore ai contributi associativi versati l'anno precedente.

L'iscrizione al Master e ai moduli formativi può essere effettuata anche attraverso **voucher Fondimpresa e Fondirigenti** e la struttura di ISFOR è a disposizione per supportare **gratuitamente** le aziende in tal senso.

Nel caso di iscrizione al percorso completo e di finanziamenti a copertura del costo di singoli moduli, il costo di iscrizione residuo sarà pari alla quota completa (€ 5.500 + IVA) al netto dei finanziamenti.

Le **quote di iscrizioni oltre alla prima** sono **scontate del 10%** sia per il corso completo che per i moduli.

Le **iscrizioni pervenute entro il 05 febbraio 2024** all'Area Cultura, Modello di Leadership - Benessere e Inclusione e all'Area Competenze Avanzate permetteranno di accedere gratuitamente al modulo introduttivo.

La struttura di ISFOR è a disposizione per valutare ulteriori strumenti di finanziamento attivi per l'anno 2024 (Bando Formazione CCIAA di Brescia).

Costi

Percorso completo: € 5.500 + IVA

Modulo introduttivo + Area Competenze di Base (moduli 1-2-3):
2.000€ + IVA

Area Cultura, modello di Leadership, Benessere e Inclusione
(moduli 4-5): 1.800€ + IVA

Area Competenze Avanzate (moduli 6-7-8-9): 3.000€ + IVA

Per informazioni e iscrizioni

Anna Maffina

030.2284511 | a.maffina@isforbrescia.it

www.isforbrescia.it

