

edizione 2019-2020

MASTER in

GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

XV EDIZIONE



Un master per rispondere alle esigenze
di un mondo del lavoro che cambia e
di imprese in continuo miglioramento





MASTER in GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ADSUM presenta il più completo programma di alta formazione per diventare gestori delle Risorse Umane di eccellenza.

Il Capitale umano dell'impresa è considerato oggi la fonte principale del vantaggio competitivo. Nell'attuale scenario economico e di mercato, caratterizzato da forte incertezza e competitività, diventa così indispensabile per tutte le Aziende selezionare, valutare e gestire le risorse in modo sempre più efficace, attraverso professionisti HR sempre più preparati e qualificati.

L'offerta formativa affronta, aspetti concreti della vita aziendale fondamentali per acquisire conoscenze, tecniche e metodiche innovative per gestire le Risorse Umane a 360 gradi.

Il Master, giunto alla XII edizione, in un'ottica di continuo miglioramento, è un percorso integrato di formazione d'aula, stage e ricerca per lo sviluppo di abilità individuali e di pratica sul campo attraverso una formula unica e innovativa, centrata sullo sviluppo della persona e delle sue competenze in materia di Human Resource.

Il master si presenta in un'edizione aggiornata le cui tematiche sono analizzate adottando un approccio che combina rigore scientifico e pragmatico.



FINALITÀ E OBIETTIVI

Il Master si fonda sull'idea di considerare le Risorse Umane come il fulcro strategico ai fini della competitività delle moderne organizzazioni, sia di piccole che di grandi dimensioni. Per questo il progetto formativo persegue la finalità di fornire le competenze specialistiche più avanzate per operare efficacemente in uno o più settori della gestione del capitale umano. A tale scopo gli ambiti disciplinari di organizzazione, gestione, valutazione, formazione e selezione sono affrontati coniugando l'approccio pratico-operativo con l'attenzione privilegiata dello sviluppo della persona.

L'obiettivo del Master è dunque quello di far acquisire, attraverso moduli tematici di taglio pratico ed interattivo, le competenze più evolute sulle attività principali della Funzione "Risorse Umane" di una moderna Organizzazione. Obiettivi specifici:

- Far acquisire strategie di gestione e motivazione delle risorse umane;
- Far acquisire un efficace sistema di valutazione e sviluppo delle prestazioni e del potenziale
- Far conoscere i processi aziendali – organizzativi;
- Sviluppare competenze di formazione: dalla rilevazione dei bisogni formativi alla realizzazione dell'intervento formativo;
- Far acquisire tecniche, strumenti e processi di reclutamento e selezione finalizzati all'inserimento professionale delle Risorse Umane;

- Sviluppare tecniche di comunicazione efficace, leadership e gestioni gruppi
- Far conoscere la gestione del rapporto di lavoro, attraverso l'analisi delle più importanti tipologie contrattuali; la disamina degli adempimenti amministrativi; l'analisi delle dinamiche inerenti le relazioni sindacali.
- Apprendere le tecniche per impostare una efficace politica retributiva ed introdurre i relativi sistemi di incentivazione;
- Saper gestire i casi di fuoriuscita del personale dall'Azienda attraverso atti a favorire la Ricollocazione professionale.
- Sviluppare competenze di orientamento e counseling.

PROFILO PROFESSIONALI IN USCITA

La figura dell'esperto in Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane può operare nei seguenti ambiti: reclutamento e selezione, formazione, gestione e sviluppo del personale, compensation e benefit, relazioni industriali, in imprese, società di consulenza.

Profili in uscita:

- Recruiter
- Responsabile della formazione
- HR manager
- Responsabile sviluppo organizzativo

TITOLO RILASCIATO

Attestato di master in Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

Piano Didattico e Programma

Il percorso del Master prevede le seguenti aree formative così articolate:

AREA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Organizzazione aziendale e funzione delle risorse umane

- Definizione di Organizzazione;
- L'Organizzazione e i meccanismi di coordinamento;
- La cultura organizzativa;
- Le Organizzazioni come sistemi;
- Esempio di organigramma;
- Strutture funzionali, divisionali e per area geografica;
- Struttura a matrice;
- Le Risorse Umane come valore aggiunto in un'azienda;
- Analisi della funzione Risorse Umane in un'organizzazione aziendale;
- Introduzione dei principali processi che caratterizzano la funzione Risorse Umane;

Laboratorio

Organigrammi, sistemi organizzativi e funzioni

Selezione delle risorse umane

- Il processo di Selezione
 - Le fasi che precedono il processo di reclutamento-selezione:
 - Analisi del contesto organizzativo e del fabbisogno aziendale;
 - Job analysis, Job description, Job profile
 - Scelta delle fonti di reclutamento
 - Scelta della tecniche di intervista ed i test di valutazione più adatti
 - Le fonti della ricerca interne ed esterne: il ruolo del web nella selezione
 - Ideazione e stesura di un annuncio di ricerca del personale
 - La fase di pre-screening
- Analisi degli strumenti che si utilizzano nel processo di selezione;
- Analisi delle caratteristiche del Candidato
 - Le caratteristiche dell'Intervistatore
 - Il colloquio di selezione: scopo, caratteristiche e tipologie;
 - La conduzione del colloquio: modalità, tipologia e stile
 - L'Assessment Center nel processo di selezione

- Report e feedback;
- La valutazione del processo di selezione
- L'inserimento del Candidato in Azienda

Amministrazione del personale e gli aspetti contrattuali nella gestione del rapporto di lavoro

- Le tipologie del rapporto di lavoro dopo il Jobs Act: subordinato, autonomo, parasubordinato, etero-organizzato;
- Il rapporto di lavoro subordinato
- I contratti di lavoro atipici come disciplinati dal D. Lgs. N. 81 del 2015:
- Le collaborazioni (con prestazione prevalentemente personale ed auto-organizzate);
- Il Quadro normativo di riferimento;
- La rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda:
 - Le R.S.A. Gli accordi interconfederali e la R.S.U.
 - L'attività sindacale in azienda e diritti dei lavoratori
 - Ruolo del Responsabile Amministrazione del Personale
 - Il contesto operativo, compiti e attribuzioni
 - I rapporti con le altre funzioni aziendali
 - Gli adempimenti del Datore di Lavoro
 - Le comunicazioni ed i libri obbligatori
 - Il Libro Unico del lavoro;
 - Registro degli infortuni
 - I rapporti con gli Enti Previdenziali e Assicurativi
 - Gli aspetti economici del rapporto di lavoro
 - La retribuzione: gli elementi e le voci variabili
 - La Busta paga: struttura e calcolo
 - Il trattamento di fine rapporto
 - La previdenza ordinaria e complementare

Laboratorio

Buste paghe e contratti di lavoro

Valutazione e sviluppo del potenziale umano

- La gestione strategica delle risorse umane e la centralità del processo di valutazione;
- I concetti di Prestazioni, Posizioni, Potenziale e Competenze
- I fattori che definiscono la Prestazione: obiettivi strategici, disegno organizzativo, competenze, motivazione, clima aziendale, cultura organizzativa;
- L'implementazione di un efficace sistema di valutazione: attori, obiettivi, modalità di valutazione, responsabilità;
- Definizione degli obiettivi di prestazione;
- Il colloquio di valutazione:
- I criteri di valutazione;
- Valutazione degli obiettivi;
- Punti essenziali del colloquio;
- Gli errori di valutazione;
- La gestione efficace dei feedback per attivare la motivazione interna;
- I criteri per la valutazione del potenziale e alto potenziale;
- Gli strumenti per rilevare il potenziale (Test, Valutazione, 360, etc.);
- L'Assessment Center nel processo di Valutazione del Potenziale:
 - Caratteristiche e finalità;
 - Strumenti per realizzare l'Assessment Center;

Laboratorio

Strumenti di valutazione

Formazione e processo formativo

- Il ruolo del Responsabile della Formazione;
- La formazione come supporto allo sviluppo delle competenze;

- Mappatura delle competenze e analisi dei bisogni formativi;
- Erogazione dell'intervento formativo:
- Progettazione;
- La selezione delle metodologie formative; diversi interventi formativi (di gruppo, individuale, interaziendale, in azienda, su misura, tecnica, manageriale, per lo sviluppo personale, etc);
- Realizzazione dell'intervento formativo;
- Monitoraggio e valutazione della formazione;
- La Formazione Finanziata

Laboratorio

Micro progettazione e simulate d'aula

Sviluppo delle Soft Skill

- Il processo della comunicazione
- Stili e modelli comunicativi
- La comunicazione efficace
- Il modello dell'assertività
- Stato interno e gestione delle emozioni
- Gestione dello stress
- Autostima, mission e valori
- Gruppi e Leadership
- Gestione dei conflitti
- Modelli linguistici di precisione e di condivisione
- Tecniche di coach
- Definizione degli obiettivi – modello STARTER
- Public speaking

Laboratorio

Simulate ed esercitazione



Stage/Tirocinio

La fase di stage consiste in un periodo di formazione, in azienda o presso un ente, rivolto alla diretta conoscenza del mondo del lavoro. E' uno strumento utile per fare esperienza, sia in termini di lavoro che a livello di crescita personale.

Permetterà di arricchire il curriculum vitae, ma soprattutto sarà "un campo di prova" per imparare a gestire i rapporti con i colleghi, con il datore di lavoro e con gli interlocutori professionali.

Placement

Partnership con Aziende, Organismi Formativi, Enti Pubblici

Metodologie e struttura

Sono utilizzate metodologie attive che puntano al coinvolgimento diretto di ogni partecipante. Caratterizzato da un approccio olistico interdisciplinare e da una formula didattica professionalizzante ed esperienziale si propone di fornire conoscenze e sviluppare competenze trasversali.

L'approccio metodologico caratterizzante la nostra formazione è il metodo KHR®, che mette la persona al centro del processo formativo, partendo dalla sua esperienza attraverso un'azione di coaching di gruppo.

Il nostro Metodo Kairòs è il Primo Metodo riconosciuto in Italia che consente di generare Benessere attraverso la Comunicazione. E' stato testato per 30 anni su decine di migliaia di persone, riscuotendo apprezzamento sia

da corsisti che da esperti di settore. E' stato quindi presentato al Convegno Internazionale delle Neuroscienze del Mediterraneo e dal 2009 al 2015 è stato monitorato dall'Università degli Studi del Salento ai fini della ricerca.

L'unicità e l'efficacia di questa metodologia all'avanguardia nell'apprendimento-miglioramento si realizza coinvolgendo la mente conscia e la mente inconscia in armonia, tramite un linguaggio capace di attivare contemporaneamente i due emisferi cerebrali.

L'unicità e l'efficacia di questa metodologia all'avanguardia nell'apprendimento-miglioramento si realizza coinvolgendo la mente conscia e la mente inconscia in armonia, tramite un linguaggio capace di attivare contemporaneamente i due emisferi cerebrali.

La didattica è caratterizzata da un forte approccio pragmatico con molte esercitazioni pratiche, simulazioni individuali e di gruppo.

Il percorso del master della durata complessiva di **1000 ore**, è articolato in:

MODULI FORMATIVI	400 ore
Aree tematiche	300 ore
Laboratori	100 ore
STUDIO INDIVIDUALE	300 ore
STAGE/TIROCINIO	300 ore

** Adsum si riserva di far partire il Master in una delle sue sedi della stessa provincia*



Punti di forza

- **Acquisizione di un patrimonio di Competenze professionali** - Specificità e Focus sui Temi del Capitale Umano con un piano degli studi ampio e completo. Attenzione per ogni tematica alla parte pratica.
- **Acquisizione di Competenze personali** - Il percorso fornisce ai partecipanti il know how di nuovi comportamenti per affinare le soft skill e di nuovi strumenti per sviluppare il potenziale umano
- **Acquisizione delle più efficaci e innovative metodologie nell'ambito della formazione e sviluppo personale** - Le più efficaci metodologie didattiche attive, danno ai partecipanti occasione di misurarsi con le stesse attraverso esercitazioni e simulazioni.

Il corso è accreditato al MIUR, per cui il titolo rilasciato è valutabile ai fini dell'aggiornamento delle graduatorie scolastiche.

Per i dipendenti pubblici è possibile ottenere il riconoscimento dell'esonero dal servizio, con permessi per diritto allo studio di 150 ore annuali;

Sbocchi professionali

Esperto nei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane in organizzazioni e istituzioni utilizzando strumenti di gestione innovativa e supporti innovativi, opera nell'ambito delle aree del personale e della formazione di aziende, istituzioni, agenzie di consulenza direzionale e di sviluppo organizzativo, come Responsabile di progetto e/o di funzione, Responsabile di area.

Destinatari

Laureati in ogni disciplina che intendono sviluppare o potenziare competenze specialistiche nell'area delle risorse umane.

Requisiti: Diploma di laurea triennale, Diploma di Laurea vecchio ordinamento in qualunque disciplina.

Date di inizio e fine

Data inizio: 26 ottobre 2019

Data fine: 22 novembre 2020

Sedi del Master

Lecce, Via Papadia 9

Nardò, Via Due Aie 104

Manfredonia, Viale Mediterraneo, 4

Edizione del Master

XV edizione.

Costi del Master

€ 7.500,00 euro finanziabile tramite voucher della Regione Puglia "Pass Laureati" o altre forme di finanziamento previste da ADSUM al momento dell'attivazione del master, a copertura totale del costo.





ADSUM - Associazione Culturale di Formazione e Promozione

Via Brenta, 148 - Surbo (LE)

Tel. 0832 362 903

www.adsum.it - info@adsum.it