MASTER RISORSE UMANE

Il Master si propone di trasformare ogni studente in un nuovo professionista nel mondo delle Risorse Umane, in grado di operare nelle più moderne organizzazioni ed imprese di servizio e di produzione, in possesso di una consolidata familiarità con le più moderne tecniche organizzative, gestionali ed informatiche.

La Mission del Master è quella di promuovere la comprensione di tutti gli aspetti legati allo "Human Resources Management" (selezione, organizzazione, formazione, orientamento, motivazione, valutazione, performance).

75 Ore di aula

3 mesi di formazione

3 mesi di stage

Direzione Lavoro

L'orientamento giusto per la tua Formazione

MASTER RISORSE UMANE

Calendario

I modulo ***"Marketing dei talenti e gestione strategica delle Risorse Umane"***

- **20 Aprile** 2013 dalle 14.00 alle 19.00
- **21 Aprile** 2013 dalle 9.00 alle 14.00
- **27 Aprile** 2013 dalle 14.00 alle 19.00

II modulo ***"Politiche Retribuitive"***

- **4 Maggio** 2013 dalle 14.00 alle 19.00
- **5 Maggio** 2013 dalle 9.00 alle 14.00
- **18 Maggio** 2013 dalle 14.00 alle 19.00

III modulo ***"Recruiting e Tecniche di selezione"***

- **19 Maggio** 2013 dalle 9.00 alle 14.00
- **25 Maggio** 2013 dalle 14.00 alle 19.00
- **26 Maggio** 2013 dalle 9.00 alle 14.00

IV modulo ***"Formazione e fasi del processo formativo"***

- **8 Giugno** 2013 dalle 14.00 alle 19.00
- **9 Giugno** 2013 dalle 9.00 alle 14.00
- **22 Giugno** 2013 dalle 14.00 alle 19.00

V modulo ***"Sviluppo e la crescita delle competenze"***

- **23 Giugno** 2013 dalle 9.00 alle 14.00
- **6 Luglio** 2013 dalle 14.00 alle 19.00
- **7 Luglio** 2013 dalle 9.00 alle 14.00

DIREZIONE LAVORO

MASTER RISORSE UMANE

Gestione, Sviluppo ed Organizzazione delle Risorse Umane

Data Inizio: 20/04/2013
Data Fine: 7/07/2013

Week-end alternati
Sabato dalle 14.00 alle 19.00
Domenica dalle 9.00 alle 14.00

Sede del corso
Via P. Matteucci, 10/20 00154 Roma
presso Hotel Abitart Roma
Contatti Direzione Lavoro Tel: 06 9100088
E-mail: direzionelavoro@direzionelavoro.it

PROGRAMMA

MODULO I

RECRUITING MARKETING DEI TALENTI ED EMPLOYER BRANDING

- Nuovi valori su cui fondare la politica del personale
- L'employer branding per attrarre e fidelizzare gli high profile Il ruolo giocato dall'immagine aziendale

LA GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

- Mission, vision e valori organizzativi Il management delle competenze: modello di riferimento e prassi operative
- Dalla job description al profilo di ruolo

MODULO II

LE POLITICHE RETRIBUTIVE

Parte I

- Lo stile di management e il clima aziendale
- Le compatibilità economiche: principali variabili di cui tenere conto (andamento di mercato, aumenti contrattuali)
- Il fine delle politiche retributive aziendali
- L'indagine retributiva

Parte II

- Analisi e valutazione dei principali strumenti per l'attuazione delle politiche retributive aziendali
- Incrementi economici tradizionali (premi U.T., aumenti di merito), Incrementi economici legati agli obiettivi, Sistemi M.B.O. per dirigenti e quadri amministrativi e tecnici
- I fringe benefits:
- Partecipazioni azionarie, Stock options,

MODULO III

IL RECRUITING

- Canali di reclutamento e criteri guida
- Orientarsi tra i siti di e-recruiting
- Individuare il target di "job seeker"

ANNUNCI E INSERZIONI

- Il messaggio come specchio dell'immagine aziendale
- Completezza dell'informazione e accuratezza del testo
- Lo screening dei curricula

I METODI DI DIAGNOSI

- Il colloquio: tecniche di conduzione
- L'assessment center: strumenti e fattori di valutazione
- I test psicoattitudinali

VALUTARE E COMUNICARE

- Skill del selezionatore, Compilare la scheda di valutazione e comunicare l'esito della selezione

MODULO IV

RUOLO DELLA FORMAZIONE E FASI DEL PROCESSO FORMATIVO

- La formazione nelle organizzazioni
- Le fasi del processo formativo: dall'analisi dei bisogni alla valutazione
- I diversi attori coinvolti

L'ANALISI DEI BISOGNI E LA PROGETTAZIONE

- Caratteristiche dell'apprendimento negli adulti
- Gli strumenti per l'analisi dei bisogni
- La progettazione di massima e di dettaglio

L'EROGAZIONE

- Skill del formatore
- Le metodologie didattiche attive
- Rapporto tra metodologie e obiettivi formativi

LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

- Tecniche e strumenti per la valutazione
- Monitoraggio dell'apprendimento
- Criticità e limiti della La valutazione delle prestazioni
- La valutazione delle competenze

MODULO IV

LO SVILUPPO E LA CRESCITA DELLE COMPETENZE

PRINCIPALI CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE

- La valutazione del potenziale
- La valutazione delle prestazioni
- La valutazione delle competenze

IL COACHING DELLE COMPETENZE

- Il coaching come processo di consulenza alla persona
- I diversi ruoli coinvolti
- Responsabilità ed empowering

LE KNOWLEDGE COMMUNITY

- Il processo di autosviluppo delle competenze
- Le knowledge community luogo di condivisione e di reciprocità
- L'attività di mentoring a distanza