



ESPERTO IN GESTIONE RISORSE UMANE

Descrizione profilo

La tendenza ad una politica di gestione del personale per motivare, sviluppare, incentivare il lavoratore ma anche per fidelizzarlo all'azienda stessa inizia ad essere attuata non solo dalle grandi aziende, ma anche dalle piccole e medie imprese: la competitività di un'impresa è determinata dall'efficacia nell'approccio alla gestione del personale.

Nasce, pertanto, il profilo professionale di Esperto in Gestione delle Risorse Umane.

Contesti operativi

L'area Risorse Umane è in progressiva espansione in tutte le grandi aziende e si sta consolidando a livello manageriale anche nelle P.M.I. e nelle organizzazioni del terzo settore.

Un interessante bacino d'impiego è inoltre costituito dalle società di lavoro interinale e di collocamento privato che necessitano di giovani con una specializzazione nei settori selezione, gestione e amministrazione; come anche dalle società di consulenza in area selezione e valutazione del personale.

Durata

400 ore

Competenze di base

L'Esperto in Gestione Risorse Umane sarà in grado di:

- Operare con professionalità manageriale all'interno di organizzazioni complesse;
- Sapranno interagire con colleghi e collaboratori applicando strategie e tecniche appropriate di organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane;
- Sapranno sviluppare le necessarie competenze metodologiche di problem solving, leadership e decision making.

Requisiti di ingresso

- Minilaurea
- Laurea

Programma Didattico

Moduli di base

Inglese tecnico/commerciale di base

L'inglese indispensabile; Elementi di grammatica e strutture; Come si legge e si scrive una lettera commerciale, una nota tecnica, un manuale; Linguaggio telefonico e messaggi sulla segreteria telefonica; Richieste di informazioni e risposte a richieste di informazioni; Fare offerte e descrivere "terms of trade"; Come fare ordini e conferme d'ordine; Risposte a reclami; Solleciti di pagamento; Conversazione in lingua inglese.

Organizzazione e cultura nelle imprese europee

Comprendere l'evoluzione delle teorie organizzative e l'applicazione dei nuovi modelli organizzativi e di management nelle imprese in Italia, in Europa e in altre aree-chiave del mondo; Globalizzazione, "glocalizzazione" e nuove tecnologie; Organizzazione e gestione del cambiamento: l'impresa sistemica e le nuove strategie organizzative imposte dalla new economy; L'innovazione organizzativa con il sistema di qualità UNI EN ISO 9001:2000; La comunicazione interna come strumento organizzativo; La comunicazione in ambito interculturale.

Skills of human resources manager

Responsabilità, autorevolezza, visione: lo sviluppo di skill di comunicazione interpersonale e di lavoro di gruppo; Dal gruppo alla squadra: il team building e il team working per il conseguimento degli obiettivi; La funzione dei diversi stili di leadership; La negoziazione: tecniche e applicazioni; Ambiti e potenzialità delle metodologie di problem solving; i vantaggi ricavabili dall'utilizzo di tecniche corrette di decision making.

L'amministrazione del personale

Analisi dei mercati del lavoro in Europa; Indicatori, fonti, flussi; Strategia di convergenza europea; Evoluzione della normativa e orientamenti giurisprudenziali nel settore dell'amministrazione del personale in Italia e nei paesi OCSE; L'inquadramento dei lavoratori e le tipologie contrattuali alla luce delle più recenti disposizioni di legge e delle forme innovative di regolamentazione del lavoro; Analisi e stesura del contratto di lavoro subordinato e delle altre forme di contratti detti "atipici"; La retribuzione, i rapporti con gli enti previdenziali, con quelli assicurativi e con il sistema fiscale.

La gestione delle risorse umane

Il processo di recruiting: la ricerca, la selezione e l'inserimento delle risorse umane nelle organizzazioni complesse; Analisi delle peculiarità relative a diverse metodologie di selezione; I modelli di valutazione delle risorse umane e il loro impatto sul sistema di gestione del personale; Il diritto e le relazioni sindacali, la trattativa e la negoziazione.

Lo sviluppo delle risorse umane

La "fidelizzazione" delle risorse interne; I sistemi motivazionali, i meccanismi di carriera e il sistema premiante; La formazione in azienda: dall'analisi del fabbisogno alla valutazione dei risultati; Il legame tra motivazione e sviluppo e le forme di empowerment individuale e aziendale.

Project work

In questa fase gli allievi realizzano un lavoro su un progetto aziendale specifico, suddivisi in piccole squadre che operano in autonomia, sotto la supervisione di un docente-facilitatore. La finalità è di rendere applicative e concrete le competenze apprese.