

CORSO A CATALOGO - 2011 - Corso ID: 8734 - Corso di Specializzazione in Direzione e Gestione del Personale -Livello Avanzato

Dati principali - Corso ID: 8734 - Corso di Specializzazione in Direzione e Gestione del Personale -Livello Avanzato

ID Corso:	8734
Titolo corso:	Corso di Specializzazione in Direzione e Gestione del Personale -Livello Avanzato
Tipologia corso:	Corsi di specializzazione
Link dettaglio Master:	(Non compilato)
Master di 1°livello o 2°livello:	(Non compilato)
Indirizzo del Master:	(Non compilato)
Area Tematica:	Gestione e sviluppo delle risorse umane
Settori:	<ul style="list-style-type: none">- Agricoltura, silvicoltura e pesca- Costruzioni- Istruzione- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli- Attività finanziarie e assicurative- Trasporto e magazzinaggio- Altre attività di servizi- Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria- Estrazione di minerali da cave e miniere- Attività manifatturiere- Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata- Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento- Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione- Servizi di informazione e comunicazione- Attività immobiliari- Attività professionali, scientifiche e tecniche- Noleggio, agenzie di viaggio, servizio di supporto alle imprese- Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento- Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Obiettivi: L'obiettivo del Corso è far acquisire, attraverso moduli tematici di taglio pratico ed interattivo, le competenze avanzate sulle attività principali della Funzione "Risorse Umane" di una moderna organizzazione. Selefor si propone di: FORMARE SPECIALISTI IN RISORSE UMANE che supportino il processo decisionale e strategico dell'azienda negli aspetti: organizzativi, gestionali, amministrativi, di sviluppo delle persone. SVILUPPARE valore con l'innovazione, l'internazionalizzazione, la sostenibilità. ACQUISIRE competenze tecnico specialistiche come saper ricercare e selezionare, analizzare profili e competenze, formare, valutare e sviluppare, preparare

contratti, buste paghe. POTENZIARE l'empowerment per le capacità manageriali

Risultati attesi:

Essere in grado di: APPLICARE LE CONOSCENZE PROFESSIONALI, trovare soluzioni connesse al ruolo, proporre soluzioni innovative, cogliere le opportunità valutando costi e benefici, trovare in autonomia gli stimoli per lavorare in modo efficace, gestire le emozioni in situazioni di difficoltà, individuare potenzialità per raggiungere obiettivi, tener conto delle idee altrui, trasmettere efficacemente contenuti e informazioni, coordinare e guidare gli altri, pianificare e individuare le priorità.

Modalità valutazione:

Il sistema di valutazione si articola su due livelli: 1) prove scritte al termine di ogni modulo formativo con valutazione della partecipazione e condivisione del percorso formativo; 2) redazione e valutazione del project work "sul campo" per delineare il percorso di acquisizione delle competenze. Ai partecipanti che frequenteranno almeno l'80% delle ore complessive del Corso di Specializzazione verrà rilasciato un diploma con relativo bilancio di competenze.

Informazioni titolo di studio - Corso ID: 8734 - Corso di Specializzazione in Direzione e Gestione del Personale -Livello Avanzato

Tipologia destinatari:	Tipologia destinatari
Titolo di studio:	Laurea triennale (nuovo ordinamento)
Gruppo corsi laurea:	Gruppo scientifico; Gruppo ingegneria; Gruppo economico-statistico; Gruppo politico-sociale; Gruppo giuridico; Gruppo letterario; Gruppo linguistico; Gruppo insegnamento; Gruppo psicologico; Gruppo agrario; Gruppo architettura; Gruppo chimico-farmaceutico; Gruppo educazione fisica; Gruppo geo-biologico; Gruppo medico
Altri requisiti di accesso:	Laurea triennale con esperienza almeno annuale nel settore o laurea specialistica.

Altre informazioni - Corso ID: 8734 - Corso di Specializzazione in Direzione e Gestione del Personale -Livello Avanzato

Durata totale corso (in ore):	424
Costo di iscrizione per partecipante (EURO):	3.500
Ore attività formazione in aula:	284
Ore attività FAD:	(Non compilato)
Ore attività Outdoor:	(Non compilato)
Ore attività stage/project work:	140
Ore attività visite guidate:	(Non compilato)
Ore attività studio individuale:	(Non compilato)
Note su attività:	PROJECT WORK è la sperimentazione attiva degli apprendimenti nel proprio contesto aziendale. È basato su un progetto concreto di fabbisogno aziendale. Il Report finale è oggetto di analisi e discussione in un momento didattico-applicativo.
Partenariato con Università:	No
Dettaglio Partner estremi accordo:	(Non compilato)
Rilascio crediti formativi:	No
Specifiche crediti rilasciati:	(Non compilato)
Attestazione al termine del corso:	Altro (attestazione non regionale)
Note attestazione:	Diploma di Specializzazione con Bilancio di Competenze: si realizza con la rilettura della storia e del percorso professionale, l'identificazione di competenze, capacità e punti di forza, l'individuazione delle aspirazioni, dei valori e degli interessi professionali per la definizione e consolidamento del proprio progetto professionale.
Prove	No

selettive/ammissibilità:

Contenuti FAD:	(Non compilato)
Specifiche tecniche attività FAD:	(Non compilato)
Presenza Tutor per l'attività di FAD:	(Non compilato)
Parte dell'attività svolta altrove:	No
Durata dell'attività svolta altrove:	0
Motivazione:	(Non compilato)
Sede dell'attività svolta altrove:	(Non compilato)

Moduli didattici - Num. moduli: 11**Moduli Didattici - Corso ID: 8734 - Corso di Specializzazione in Direzione e Gestione del Personale -Livello Avanzato**

Descrizione:	Area tecnico/professionale - MODULO 1 AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE (AP)
Contenuto:	Le fonti del Diritto del Lavoro. Legge Biagi. L'Agenzia Per il Lavoro e la somministrazione del lavoro. Aspetti contrattuali (contrattazione collettiva, contratti individuali a tempo indeterminato, tempo determinato, Apprendistato, contratto a progetto ecc.). Stesura lettera di assunzione. Il rapporto di lavoro (mansioni, modalità di inquadramento e retribuzione, sospensione e risoluzione, infortuni e malattia, ferie e permessi, maternità, busta paga). Adempimenti annuali, compilazioni dei vari modelli: CUD, modello 770 e 730, etc. Ammortizzatori sociali (cassa integrazione, indennità di mobilità, contratti di solidarietà). Sistema previdenziale (INPS E INAIL, TFR). Codice privacy: trattamento dati personali. La sicurezza sul lavoro e del lavoro.
Durata:	Ore 32
Modalità formativa:	FORMAZIONE IN AULA
Descrizione:	Area tecnico/professionale MODULO 2 - SISTEMA INTEGRATO DELLE GESTIONE RISORSE UMANE (SI.RU)
Contenuto:	Competenza - Capacità - Atteggiamento. La valutazione delle competenze (il bilancio delle competenze). L'individuazione delle competenze chiave dell'organizzazione. Il sistema integrato GRU. Le forme di supporto all'azienda: outplacement individuale e collettivo, coaching ed orientamento al lavoro.
Durata:	Ore 32
Modalità formativa:	FORMAZIONE IN AULA
Descrizione:	Area tecnico/professionale MODULO 3 - RECLUTAMENTO E SELEZIONE (SEL)
Contenuto:	La pianificazione del personale. Il reclutamento. Il processo di selezione. Gli strumenti della selezione. L'accoglimento e l'inserimento del personale.
Durata:	Ore 32
Modalità formativa:	FORMAZIONE IN AULA
Descrizione:	Area tecnico/professionale MODULO 4 - SISTEMA DI VALUTAZIONE (VAL)
Contenuto:	Il concetto di valutazione. La valutazione delle posizioni. La valutazione delle prestazioni. La valutazione delle competenze. La valutazione del potenziale. Il sistema premiante e i piani di carriera. L'assessment center.
Durata:	Ore 32
Modalità formativa:	FORMAZIONE IN AULA

Descrizione: Area tecnico/professionale MODULO 5 - FORMAZIONE DEL PERSONALE (FORM)
Contenuto: L'apprendimento. Macro e Micro progettazione con erogazione e gestione della formazione. La Formazione (processo, fasi e ruoli). L'identità professionale del Formatore. L'analisi delle esigenze e delle opportunità di formazione. La progettazione formativa. La valutazione dell'efficacia formativa. La gestione dell'Aula. La formazione finanziata. I fondi interprofessionali.
Durata: Ore 32
Modalità formativa: FORMAZIONE IN AULA

Descrizione: Area tecnico/professionale MODULO 6 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (ORG.A)
Contenuto: Modelli di organizzazione. Fattori strutturali e fattori soggettivi che influenzano il funzionamento dell'impresa. Le variabili organizzative. Meccanismi di gestione delle Organizzazioni. Nuove basi Organizzative per l'Impresa di eccellenza: l'innovazione, l'internazionalizzazione, la sostenibilità. Analisi competitiva e strategica. Analisi e sviluppo organizzativo. Gestione strategica dell'impresa. Partnership e alleanze strategiche. Soluzioni organizzative. Crisis Management (le HR nelle fasi di crisi economica, analisi degli interventi, leve strategiche).
Durata: Ore 32
Modalità formativa: FORMAZIONE IN AULA

Descrizione: Area Gestionale MODULO 7 COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO /COMUNICAZIONE AZIENDALE (COMP.A)
Contenuto: Basi della PNL. Comunicazione efficace in azienda. Comunicazione interna e strumenti della comunicazione aziendale. Public speaking. Motivazione e apprendimento. La capacità di guida e relazioni nelle organizzazioni. Negoziazione e gestione dei conflitti.
Durata: Ore 32
Modalità formativa: FORMAZIONE IN AULA

Descrizione: Area tecnico/professionale MODULO 8 - RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI (REL.I.S)
Contenuto: Definizione e sistema delle relazioni industriali. Attori e modelli delle relazioni industriali. Elementi di Diritto Sindacale e Nozione di Sindacato. Rappresentanze Sindacali aziendali. Sciopero. Negoziazione sindacale
Durata: Ore 32
Modalità formativa: FORMAZIONE IN AULA

Descrizione: Area tecnico/professionale MODULO 9 - Laboratorio di Competenze
Contenuto: Bilancio di Competenze.
Durata: Ore 24
Modalità formativa: FORMAZIONE IN AULA

Descrizione: Area Professionalizzante - Project Work
Contenuto: Il PW consente il consolidamento degli apprendimenti e lo sviluppo delle competenze. Nell'ambito di un'organizzazione di riferimento il PW diventa strumento di consulenza aziendale finalizzato alla realizzazione di progetti e /o risoluzione di casi aziendali attraverso il supporto dei consulenti Selefor afferenti ad una specifica area di competenza. Diversamente il PW diventa progetto personal/professionale, altamente operativo, realizzabile in tempi e modalità dettate dal candidato e studiato sempre avvalendosi del supporto dei counsellor Selefor.
Durata: Ore 140
Modalità formativa: STAGE/PROJECT WORK

Descrizione: VALUTAZIONE FINALE

Contenuto:	Discussione e valutazione Project Work e Bilancio di Competenze.
Durata:	Ore 4
Modalità formativa:	FORMAZIONE IN AULA

Aree di lavoro, gruppi di competenze e competenze

Area tematica	Area di lavoro		Gruppo di competenze			
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Strategia e organizzazione		Ricerca e selezione del personale			
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.	
Saper valutare le possibilità di miglioramento e razionalizzazione del personale presente nei differenti contesti organizzativi, in funzione dell'esigenza rilevata.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper valutare i profili.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper redigere i report di selezione.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper presidiare il processo di ricerca e selezione del personale.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper prefigurare modalità e procedure di inserimento e accoglienza del personale selezionato all'interno del contesto organizzativo.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper individuare le principali fonti di reclutamento per la ricerca e la selezione del personale.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper gestire un colloquio individuale in tutte le sue fasi: apertura, conduzione, chiusura.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper gestire lo screening dei curricula ricevuti.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper definire il fabbisogno di personale tracciando i requisiti che dovrebbero possedere i soggetti da reclutare e tenendo presenti gli obiettivi complessivi dell'organizzazione.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper costruire un annuncio di selezione.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	
Saper condurre l'analisi della posizione e del profilo ricercato.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7	

Conoscere tutte le figure coinvolte in un processo di selezione interno o esterno.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Conoscere la normativa relativa alla selezione del personale.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Conoscere e applicare le diverse metodologie di selezione: colloqui individuali, di gruppo, test attitudinali, test psicologici.	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Strategia e organizzazione		Capacità trasversali		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper promuovere e favorire l'apprendimento e l'aggiornamento continuo delle conoscenze per se stessi, per il proprio gruppo di lavoro e per la propria impresa	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Saper programmare le proprie attività e quelle altrui in modo finalizzato al rispetto delle priorità e delle scadenze	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Conoscere le tecniche di problem solving e le metodologie per la gestione dei processi decisionali	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Saper gestire un team di lavoro attraverso l'esercizio di una leadership che promuova lo spirito di gruppo, l'affidabilità, la responsabilità e la capacità di valutare i risultati in rapporto agli obiettivi	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Strategia e organizzazione		Soluzioni organizzative		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper valutare e sviluppare innovazioni nei processi aziendali mediante i sistemi di Business Process Reengineering (BPR)	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Saper valutare l'impatto sull'organizzazione e sul personale di un progetto di delocalizzazione di processi o attività aziendali	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper valutare l'impatto sull'organizzazione e sul personale delle diverse forme di delocalizzazione commerciale e produttiva	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper valutare le modalità di realizzazione e l'impatto sull'organizzazione e sul personale di soluzioni di esternalizzazione di processi o attività aziendali (outsourcing)	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Strategia e organizzazione		Analisi e sviluppo organizzativo		

Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper progettare un piano di formazione e sviluppo del personale coerente con le strategie complessive dell'azienda e con le politiche generali di gestione delle risorse umane	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Conoscere e saper analizzare gli elementi caratterizzanti una forma organizzativa (struttura, sistemi operativi e informativi, cultura, potere e leadership)	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Saper diagnosticare i principali problemi organizzativi (es. conflitti fra aree organizzative, introduzione di nuovi ruoli, ecc.) e conoscere le dinamiche e le resistenze al cambiamento organizzativo	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Saper identificare i rapporti tra la strategia aziendale, la struttura organizzativa e le politiche di gestione delle risorse umane	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Gestione e sviluppo delle risorse umane		Strategia e organizzazione		Partnership e alleanze strategiche	
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper diagnosticare il posizionamento di un'impresa all'interno della sua supply chain	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper analizzare le implicazioni organizzative e valutare le opportunità e i rischi delle diverse tipologie di alleanza strategica e di partnership	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Saper identificare e sviluppare interventi per migliorare il network di relazioni esterne di varia natura	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Saper interpretare la valenza strategica degli assetti relazionali inter-organizzativi	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Gestione e sviluppo delle risorse umane		Strategia e organizzazione		Analisi competitiva e strategica	
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper interpretare un'analisi di settore e una mappatura dei raggruppamenti competitivi	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper interpretare un'analisi della concorrenza in un'ottica di posizionamento strategico dell'impresa e dell'offerta aziendale rispetto a quella dei concorrenti	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper identificare le caratteristiche del capitale umano necessario per il mantenimento del vantaggio competitivo dell'azienda	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6

Saper individuare i segnali di innovazione tecnologica in termini strategici e saperne valutare l'impatto con riferimento al business aziendale, ai processi organizzativi e alle politiche di gestione delle risorse umane	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Strategia e organizzazione		Gestione strategica dell'impresa		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Conoscere gli indicatori di valutazione del capitale umano e intellettuale	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper implementare processi di gestione delle competenze individuali in coerenza con la strategia aziendale di sviluppo	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere i diversi modelli di strategia competitiva e l'impatto degli stessi sulle strategie di gestione del capitale umano	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	5
Saper contribuire all'impostazione di un business plan per sviluppare un processo di pianificazione strategica finalizzato a creare/sostenere nel tempo il vantaggio competitivo dell'azienda	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	5
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Gestione contrattuale del rapporto di lavoro		Aspetti giuridici del rapporto di lavoro		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Conoscere le diverse funzioni degli strumenti normativi e delle strutture preposte alla risoluzione del contenzioso individuale e collettivo	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	5
Conoscere le peculiarità giuridiche relative a categorie particolari di dipendenti	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	5
Conoscere e saper applicare le norme previdenziali e assicurative	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	5
Conoscere i principi del diritto sindacale applicabili alle specifiche problematiche della contrattualistica	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	5
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Gestione contrattuale del rapporto di lavoro		Sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper scegliere e applicare le procedure di riduzione del personale in eccedenza nel rispetto della normativa	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6

Saper determinare gli effetti economici e contributivi correlati alla risoluzione del rapporto di lavoro	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere gli aspetti normativi, gli strumenti giuridici e le procedure amministrative relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere gli aspetti normativi e le procedure amministrative relativi alla sospensione del rapporto di lavoro (assenze, malattia, infortunio, congedi parentali e straordinari, ecc.)	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Gestione contrattuale del rapporto di lavoro		Flessibilità dell'orario di lavoro		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper scegliere la tipologia di contratto di lavoro flessibile che risponde alle esigenze aziendali valutandone l'impatto economico e sull'organizzazione del lavoro	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Gestione contrattuale del rapporto di lavoro		Tipologie contrattuali		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Conoscere le tipologie di rapporto di lavoro a contenuto formativo (apprendistato, contratto di formazione lavoro, tirocinio formativo, contratto di inserimento)	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere le differenti tipologie di contratti flessibili del rapporto di lavoro (di somministrazione, intermittente, ripartito, a progetto, a chiamata, ecc.) e le modalità di gestione delle stesse	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere le tradizionali tipologie contrattuali del rapporto di lavoro e le modalità di gestione delle stesse	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Conoscere i principi ispiratori e gli aspetti chiave della riforma del mercato del lavoro nel D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 in attuazione della Legge 14 febbraio 2003 n. 30 (legge Biagi)	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Gestione contrattuale del rapporto di lavoro		Costituzione del rapporto di lavoro		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper applicare le diverse clausole speciali di un contratto di lavoro e gestire i patti aggiuntivi (patto di prova, patto di stabilità, patto di non concorrenza, ecc.)	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper redigere un contratto di lavoro in tutti i suoi elementi: forma, oggetto, retribuzione	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6

Conoscere la nuova disciplina del collocamento e le modalità di funzionamento delle istituzioni a supporto del mercato del lavoro (es. centri per l'impiego)	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Conoscere le procedure di avvio e gestione del rapporto di lavoro in termini di obblighi normativi, libri obbligatori e rapporti con enti e istituti	4	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	7
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Valutazione del personale		Valutazione delle competenze		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di valutazione delle competenze, anche ricorrendo a specifici indicatori di misurazione, in un'ottica di revisione e miglioramento del processo in essere e degli strumenti adottati	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper integrare la metodologia per competenze e i risultati da essa prodotti con le politiche e i processi di gestione delle risorse umane adottati in azienda, con particolare riferimento alle politiche formative	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere e saper utilizzare i diversi approcci e strumenti per l'identificazione e la valutazione delle competenze individuali	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper progettare e implementare un sistema di valutazione delle competenze individuali sviluppando le dimensioni tecniche e manageriali dei ruoli organizzativi	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Valutazione del personale		Valutazione del potenziale		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper progettare e implementare un sistema di valutazione del potenziale per facilitare la pianificazione dei cambiamenti organizzativi, migliorare la visibilità delle risorse disponibili e supportare le attività di sviluppo e di formazione del personale	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Valutazione del personale		Valutazione delle prestazioni		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di valutazione delle prestazioni anche ricorrendo a specifici indicatori di misurazione, in un'ottica di revisione e miglioramento del processo in essere e degli strumenti adottati	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper associare al sistema di valutazione delle prestazioni interventi di sviluppo del personale e/o meccanismi di incentivazione retributiva	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6

Conoscere e saper utilizzare sistemi di valutazione delle prestazioni centrati sulla misurazione di obiettivi (MBO) e comportamenti valutandone vantaggi e svantaggi con riferimento allo specifico contesto aziendale	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper progettare e implementare un sistema di valutazione delle prestazioni coerente con i valori, la cultura e la strategia aziendale, definendo fasi, attori e strumenti	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Valutazione del personale		Valutazione delle posizioni		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di valutazione delle posizioni, anche ricorrendo a specifici indicatori di misurazione, in un'ottica di revisione e miglioramento del processo in essere e degli strumenti adottati	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper utilizzare la valutazione delle posizioni per la definizione del livello e della struttura retributiva secondo criteri di efficacia, efficienza ed equità	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere e saper utilizzare i principali sistemi e strumenti per la valutazione delle posizioni organizzative	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Saper progettare e implementare un sistema di valutazione delle posizioni organizzative nelle diverse fasi in cui risulta articolato (job analysis, job description, job specification e job evaluation)	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Valutazione del personale		Sistemi di valutazione		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper progettare un sistema integrato di valutazione del personale individuando le diverse dimensioni (posizioni, prestazioni, potenziale, competenze) coerentemente con le politiche di gestione delle risorse umane e con la strategia aziendale	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Conoscere le diverse finalità dei sistemi di valutazione del personale (organizzativa, di carriera, formativa, retributiva) e come questi impattino sulle scelte metodologiche e tecniche	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Gestione contrattuale del rapporto di lavoro		Flessibilità dell'orario di lavoro		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Conoscere le fattispecie contrattuali relative al lavoro autonomo professionale e occasionale e saperne valutare le condizioni di legittimità e di compatibilità con le esigenze organizzative	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Valutazione del personale		Valutazione del potenziale		

Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Conoscere e saper utilizzare i diversi approcci e strumenti per la valutazione del potenziale	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane		Valutazione del personale	Sistemi di valutazione		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper sviluppare interventi di comunicazione interna per diffondere e rafforzare la conoscenza e la condivisione dei sistemi di valutazione del personale adottati, dei relativi obiettivi e strumenti e dei valori aziendali sottostanti	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane		Valutazione del personale	Valutazione del potenziale		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper pianificare e orientare, sulla base dei risultati della valutazione del potenziale, lo sviluppo individuale dei singoli soggetti coinvolti coerentemente con i sistemi di carriera prefigurati dall'organizzazione	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane		Gestione contrattuale del rapporto di lavoro	Flessibilità dell'orario di lavoro		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Conoscere vantaggi e svantaggi del contratto di fornitura di lavoro temporaneo con società di lavoro interinale	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane		Valutazione del personale	Sistemi di valutazione		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper valutare l'equità percepita dei sistemi di valutazione del personale e la loro capacità di influenzare le prestazioni individuali e organizzative e la crescita professionale delle risorse umane	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6
Gestione e sviluppo delle risorse umane		Valutazione del personale	Valutazione del potenziale		
Competenza	Liv. min.	Modalità verifica	Tipo	Classe	Val. somm.
Saper valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di valutazione del potenziale, anche ricorrendo a specifici indicatori di misurazione, in un'ottica di revisione e miglioramento del processo in essere e degli strumenti adottati	3	Questionario di valutazione ex ante basato sulle seguenti aree: contenuti, strumenti, metodi, trasferibilità.	Mappata	con richiesta di specifico livello in ingresso	6

Edizioni - Num. edizioni: 1

Edizioni - ID corso: 8734 - Corso di Specializzazione in Direzione e Gestione del Personale -Livello Avanzato

Dati principali edizione - ID edizione: 9809

ID sede: 6028
Sede di svolgimento: Selefor srl
Provincia: SALERNO
Comune: VALLO DELLA LUCANIA
Indirizzo: Via N. Battagliese 3/5
Località: Vallo della Lucania
CAP: 84078
Telefono: 0974 712190
Fax: 0974 1930104
Email: sandra.maragno@selefor.it

Data scadenza iscrizione: 07/10/2011

Data avvio: 21/10/2011

Data fine prevista: 31/05/2012

Num. minimo Voucher: 4

Num. partecipanti max.: 25

Modalità svolgimento corso: La richiesta proveniente dal mercato del lavoro è centrata su due dimensioni che Selefor usa come assi portanti della formazione: le competenze manageriali e le capacità operative di risolvere i problemi. Il cliente Selefor così formato è in grado di essere produttivo in chiave innovativa sin dal primo giorno d'inserimento in azienda. Selefor propone un servizio di orientamento qualora il candidato ne faccia richiesta, per tutta la durata del percorso con l'obiettivo di creare una "mappa delle opportunità" volta ad evidenziare aree di business e nicchie occupazionali per orientare il proprio profilo, nell'ottica di una ricollocazione e/o riqualificazione professionale.

Specifiche su prove: (Non compilato)

Docenti - ID edizione: 9809

Docenti: I docenti dei Master provengono dal mondo della consulenza e dirigenza aziendale oltre che dal mondo accademico. I curricula dei nostri docenti sono consultabili nell'area dedicata del sito Selefor.it

Partenariato - ID edizione: 9809

Partenariato: No

Dettaglio: (Non compilato)

Accessibilità - ID edizione: 9809

Accessibilità persone disabili: No

Specifiche accessibilità: Sede accessibile, non sono disponibili specifici supporti per l'apprendimento dei diversamente abili.

Referente - ID edizione: 9809

Nome: Sandra

Cognome: Maragno