

# People Management

**Acquisire, sviluppare e valorizzare il talento**

18° edizione

## Obiettivi

Il corso, realizzato in collaborazione con **Umana** e **Umana Forma**, è finalizzato alla creazione di profili professionali in grado di **coordinare e gestire i processi di People Management nell'ambito aziendale e della consulenza**.

La gestione delle risorse umane è affrontata nella sua globalità: progettazione organizzativa, aspetti giuridici e amministrativi del personale, processi di reclutamento e selezione, formazione e sviluppo, valutazione e compensation, HR analytics, Diversity Management, soft skills per la carriera nell'HR.

## Destinatari

Il corso è rivolto a **laureati non occupati** che desiderino acquisire le conoscenze e le competenze per inserirsi nella Direzione Risorse Umane di aziende ed enti o nella consulenza.

La partecipazione al corso è riservata ad un **massimo di 22 partecipanti**.

# Programma

## Strategia e organizzazione aziendale

### **Azienda, bilancio e budget**

- L'azienda nel sistema socio-economico
- L'analisi dell'ambiente in cui opera l'azienda
- L'economicità aziendale e le condizioni di equilibrio d'azienda
- La lettura della performance aziendale attraverso il modello di bilancio
- La riclassificazione dello stato patrimoniale
- La riclassificazione del conto economico
- Analisi dei costi, della marginalità, del punto di pareggio

### **Organizzazione aziendale**

- L'organizzazione come fonte di vantaggio competitivo
- Microprogettazione organizzativa di base
- Elementi di progettazione organizzativa a livello meso: livelli, accentramento, line e staff, criteri di specializzazione orizzontale
- Meccanismi di coordinamento
- Forme organizzative (semplice, funzionale, divisionale, matrice, a progetto, con organi di integrazione)

### **Progettazione dei processi**

- Analisi e mappatura dei processi: metodi e strumenti

### **Team building**

- Lavoro in team e ruoli nel team
- Dinamiche del team, disfunzionalità e conflitto

### **Mercato del lavoro e legislazione**

- Il contesto delle relazioni industriali, la contrattazione collettiva e i profili giuridici del contratto collettivo
- I contratti di lavoro: costituzione, svolgimento, estinzione.
- La riforma del mercato del lavoro. La legge n. 30/2003, il d.lgs. 276/2003 e le più recenti evoluzioni normative.

## **Amministrazione del personale**

- Le pratiche di assunzione: la costituzione del rapporto di lavoro
- La retribuzione, il prospetto paga e il costo del lavoro
- Lo svolgimento della prestazione e gli adempimenti amministrativi

## **Funzione del personale e processi di People Management**

### **I processi di gestione delle risorse umane per competenze**

- Le competenze come determinanti della performance
- Tipi e livelli di competenze
- Rilevare le competenze necessarie per l'organizzazione e richieste agli individui: strumenti e applicazioni
- Strumenti per la rilevazione delle competenze individuali
- Selezione e sviluppo competency-based

## **Programmazione del personale**

- I set di strumenti operativi per garantire la coerenza tra la strategia dell'impresa e il capitale umano necessario alla sua realizzazione.
- La ricerca di compatibilità con l'ambiente esterno
- Gestire la "flessibilità" (nelle sue diverse articolazioni) e pianificare lo sviluppo (interno o esterno) delle competenze.

## **HR Scorecard e Compensation**

- Le modalità attraverso cui si può misurare il contributo della funzione risorse umane e del personale alla creazione di valore aziendale.
- La Human Resource Scorecard
- Il modo in cui la tecnologia sta modificando il contesto in cui operano le funzioni di organizzazione e gestione delle risorse umane.

## **HR Analytics**

- Data mining e Business Analytics per le risorse umane
- Dal reporting ai modelli predittivi a supporto delle decisioni
- Applicazioni ai processi HRM

## **International HRM**

- Ambiti di intervento dell'IHRM e ruoli coinvolti
- Forme di incarico internazionale
- Il ruolo della cultura nazionale

- Scelte di staffing per l'incarico internazionale
- Cause di fallimento dell'incarico
- Formazione e compensation per l'incarico internazionale
- Il processo di rientro

### **Processi di valutazione delle risorse umane**

- La valutazione della posizione (job evaluation)
- La valutazione della persona (skills evaluation)
- La valutazione della prestazione (performance management)

### **Il business model delle risorse umane**

- La gestione delle risorse umane attraverso lo schema del business model
- Il business model canvas
- La value proposition
- La cura del cliente interno

### **Welfare aziendale**

- Welfare aziendale: cos'è e quali vantaggi porta
- I modelli di welfare aziendale: casi concreti

### **Politiche di Diversity Management**

- Cambiamenti demografici, della forza lavoro e nuove modalità di gestione del lavoro
- La valorizzazione delle diversità espresse dalle risorse umane
- La gestione delle diversità: anzianità, genere, cultura

### **Processi di reclutamento e selezione del personale**

#### **Job matching, definizione dei profili, e-recruiting & selection**

- Definizione del profilo (job description e profilo di ruolo)
- Il processo di reclutamento (il mercato interno ed esterno del lavoro, costi e benefici dei diversi canali di reclutamento, la valutazione)
- Il processo di selezione (fasi, strumenti e valutazione)
- L'inserimento del personale

#### **Selezione e test attitudinali e di personalità**

- Selezione e test attitudinali e di personalità
- Colloquio individuale e di gruppo

## **Formazione del personale**

### **Processo formativo e analisi dei fabbisogni**

- L'analisi dei fabbisogni formativi e la progettazione della formazione
- La gestione del processo formativo

### **Metodologie formative**

- Formazione on-line e off-line
- Le metodologie didattiche
- Sviluppo e gestione delle carriere

### **Valutazione della formazione**

- Metodi e strumenti per la valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post dei processi formativi

### **Formazione finanziata**

- I principali strumenti per il finanziamento della formazione aziendale
- I fondi interprofessionali per la formazione continua
- I fondi regionali per la formazione continua

## **Competency Lab**

Il Competency Lab ha la finalità di avvicinare i partecipanti al tema delle competenze emotive e sociali attivando un percorso per il loro sviluppo in linea con le aspirazioni di crescita professionale. Il ciclo di seminari progettato dal Ca' Foscari Competency Centre (CFCC) non solo farà acquisire ai partecipanti una maggiore consapevolezza dell'importanza delle competenze trasversali nel conseguire prestazioni lavorative superiori, ma li coinvolgerà in un processo di apprendimento delle competenze trasversali ritenute essenziali per conseguire gli obiettivi professionali.

Il percorso formativo metterà a disposizione dei partecipanti le più avanzate metodologie e strumenti per lo sviluppo delle competenze emotive e sociali, che il CFCC ha acquisito e sviluppato in collaborazione con i migliori centri di ricerca al mondo. In particolare, verrà adottata la metodologia del processo di cambiamento intenzionale, validata a livello internazionale in numerosi contesti aziendali e di ricerca.

Con riferimento alle modalità di erogazione del percorso formativo, oltre agli incontri in presenza, saranno previste delle attività on-line tramite l'utilizzo della Competency Platform, piattaforma digitale progettata dal CFCC a supporto dell'attività in presenza.

Il Competency Lab si articola in più incontri.

### **Incontro 1 – Competenze emotive e sociali: La nuova misura dell'eccellenza**

Questo primo modulo è finalizzato a creare la consapevolezza sull'importanza delle competenze emotive e sociali per la propria prestazione professionale. I partecipanti verranno accompagnati nella comprensione del **ruolo delle competenze emotive e sociali** per la performance individuale. Inoltre, il seminario consentirà ai partecipanti di comprendere la metodologia sottostante al processo del cambiamento intenzionale con cui possono essere valutate e sviluppate le competenze. Verrà introdotta la prima “scoperta” o “fase” del processo di cambiamento intenzionale (Sé Ideale), che si pone come fine quello di **stimolare la motivazione** dei partecipanti verso l'apprendimento delle competenze e di supportarli nella **identificazione delle proprie aspirazioni personali**. Contenuti:

- Competenze emotive e sociali: La nuova misura di eccellenza
- L'apprendimento delle competenze: Il modello del cambiamento intenzionale
- Motivare verso il cambiamento sostenibile: La definizione del proprio Sé Ideale e della Personal Vision

### **Incontro 2 – Per una “Personal Vision” motivante**

Questo modulo è finalizzato ad accompagnare i partecipanti verso la definizione della propria Personal Vision. Nel corso dell'incontro verrà trattato il tema delle competenze necessarie per conseguire la Vision e si introdurrà la seconda fase del processo di apprendimento. Inoltre, sarà illustrata la metodologia che verrà adottata per la valutazione del portfolio di competenze emotive e sociali. Contenuti:

- Verso la costruzione della propria Personal Vision
- Dalla Personal Vision alle competenze trasversali necessarie per conseguire le proprie aspirazioni professionali
- Verso la definizione del proprio Sé Reale: la valutazione a 360-gradi delle competenze trasversali

### **Incontro 3 – Check-up delle competenze emotive e sociali**

Questo modulo è finalizzato a introdurre i partecipanti nella seconda fase del processo di cambiamento intenzionale, ossia la definizione del proprio Sé Reale ponendolo in relazione con il proprio Sé Ideale.

Il modulo si propone di far riflettere i partecipanti sul grado di possesso individuale delle competenze trasversali. Durante l'incontro verrà restituito ai partecipanti il documento di feedback individuale sulla valutazione delle competenze e verrà fornito un supporto all'interpretazione del feedback che consentirà a ciascun partecipante di determinare i propri punti di forza e di debolezza. Contenuti:

- Feedback della propria Personal Vision
- Come accogliere e interpretare il feedback sulle proprie competenze trasversali
- L'identificazione dei propri punti di forza e di debolezza

### **Incontro 4 – Il mio piano di apprendimento**

Il modulo ha l'obiettivo di guidare i partecipanti verso la stesura di un piano di apprendimento individuale nel quale definire obiettivi e azioni per la messa in pratica delle competenze che si intendono apprendere. Contenuti:

- Il mio stile di apprendimento
- L'apprendimento delle competenze secondo una prospettiva neurologica
- Le fasi per la sperimentazione delle nuove competenze
- Il mio piano personale di apprendimento

### **Incontri 5 e 6 - Focus sullo sviluppo di alcune soft skills legate a ruoli HR**

Attraverso due sessioni intensive, i partecipanti potranno acquisire e mettere in pratica le tecniche per lo sviluppo di due soft skills critiche per svolgere efficacemente ruoli professionali in ambito HR. Comprendranno i contenuti di queste soft skills, le implicazioni neurologiche della loro messa in pratica, e un set di tecniche per allenarle

### **Career Evolution Coach**

Nell'ambito del Competency Lab è prevista la presenza del **Career Evolution Coach**, un professionista che affiancherà i partecipanti e li accompagnerà in un percorso di valorizzazione delle soft skill ai fini della stesura di un efficace curriculum vitae, attraverso incontri individuali e di gruppo. Si ritiene fondamentale nel processo di consapevolezza e comunicazione delle proprie competenze che i partecipanti acquisiscano la capacità di raccontarsi attraverso lo strumento dello storytelling, quale elemento strategico per l'ingresso nel mondo del lavoro.

È previsto un **modulo obbligatorio di una giornata** sulle norme di sicurezza sul luogo di lavoro che si terrà **a inizio corso**.

Sono previste **visite aziendali**.

Sono previsti inoltre dei **project work** finali di gruppo.

# Metodologia

Il corso si svolge in modalità frontale. Sono previste numerose testimonianze, simulazioni, case studies, presentazioni di case histories e visite aziendali.

Durante la fase d'aula sono previste delle prove di verifica delle conoscenze e nella seconda parte del corso, parallelamente all'esperienza d'aula, i partecipanti sono chiamati allo sviluppo di lavori di progetto tesi a favorire l'applicazione concreta di strumenti e tecniche analizzati durante la fase teorica del corso.

# Coordinamento didattico e docenza

Il coordinatore è **Fabrizio Gerli**, Professore Associato di Gestione delle Risorse Umane e Organizzazione Aziendale all'Università Ca' Foscari Venezia e direttore del *Ca' Foscari Competency Centre*.

La docenza è affidata a una Faculty composta da docenti universitari e da qualificati professionisti del settore.

## Durata e periodo di svolgimento

La durata del corso è di circa 335 ore.

Le lezioni comportano un impegno medio di **3-4 giorni alla settimana** compresi tra il lunedì e il venerdì, **dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.30** da **novembre 2021 a aprile 2022**.

Al termine del corso saranno proposte opportunità di stage da parte di Ca' Foscari Challenge School e Umana / UmanaForma. Lo stage non è obbligatorio né garantito.

## People Management Community

Un ulteriore elemento distintivo del corso è l'accesso alla "People Management Community", un gruppo di professionisti delle risorse umane che annovera anche studenti formati nelle precedenti edizioni del corso e che oggi ricoprono posizioni di responsabilità all'interno di aziende, società di consulenza e agenzie per il lavoro. La Community è un'ulteriore opportunità di crescita professionale che accompagna i nostri partecipanti durante il loro percorso di carriera.

## Attestato di partecipazione

Al termine del corso, a fronte della **frequenza di almeno il 70%** delle ore totali del corso e il superamento delle **prove di verifica intermedie** e dei **lavori di progetto**, che verranno valutati da un'apposita commissione, viene erogato un **attestato di frequenza** rispondente alle regole Forma.Temp. A fronte della **frequenza di almeno il 90%** delle ore totali del corso viene erogato anche un **attestato di frequenza** di Ca' Foscari Challenge School.



## Requisiti

Il corso è rivolto a **laureati inoccupati** anche con esperienze professionali, in possesso di laurea almeno triennale in qualsiasi disciplina. Sono ammessi alle selezioni i candidati che riusciranno a conseguire la laurea entro il mese di dicembre 2021.

Sono richiesti inoltre una forte predisposizione al lavoro in team e alla relazione nonché una buona padronanza della lingua inglese e la dimestichezza con le principali applicazioni informatiche.

## Sede

Ca' Foscari Challenge School

Via della Libertà, 12 - 30175 Venezia (Parco Vega)

## Quota di partecipazione

Il corso è gratuito in quanto finanziato dal fondo Forma.Temp. grazie alla collaborazione di Umana e Umana forma.

## Modalità di partecipazione

Per partecipare alle selezioni è necessario seguire le seguenti indicazioni **entro il 4 novembre 2021**:

- Compilare la domanda di partecipazione online disponibile alla pagina <https://www.cafoscarichallengeschool.it/formazione/people-management>
- Inviare il proprio CV completo di foto e autorizzazione al trattamento dei dati personali, all'indirizzo mail [tutor.people@unive.it](mailto:tutor.people@unive.it)

Ciascun candidato verrà poi contattato per la selezione.

Il processo di selezione prevede dei colloqui individuali e/o di gruppo che verteranno su motivazione al corso, disponibilità, affinità con interessi o fini lavorativi, obiettivi e caratteristiche personali.

Orari e sedi delle selezioni verranno comunicati direttamente ai candidati.

L'inizio del corso è previsto indicativamente per il **22 novembre 2020**.

## Ca' Foscari Challenge School

**Ca' Foscari Challenge School** è la scuola per la **formazione continua** dell'Università Ca' Foscari Venezia.

Un centro di competenze che incrocia ricerca ed esperienza, per dare vita ad un'ampia gamma di corsi in grado di interpretare le esigenze di aggiornamento di **organizzazioni** e **persone** nei diversi momenti della loro carriera.

Master universitari, programmi executive, workshops di approfondimento e progetti su misura, sviluppano temi innovativi garantendo il link tra **aziende**, **territorio** e **mondo accademico**.

Una solida programmazione che trova i suoi principali punti di forza in una **Faculty caratterizzata da docenti e consulenti di profilo internazionale**; in un **network di partners** importanti; nella **multidisciplinarietà** dei percorsi che consentono di acquisire una preparazione completa; nell'utilizzo di **metodologie "attive"**.

## Informazioni

Per maggiori informazioni relative a questa iniziativa (contenuti, docenti, sede, agevolazioni) è possibile contattare la segreteria organizzativa di Challenge School.



Università  
Ca' Foscari  
Venezia



Ca' Foscari  
Challenge  
School



# Ca' Foscari Challenge School

## Segreteria Organizzativa

tel. 041 234 6868  
[tutor.people@unive.it](mailto:tutor.people@unive.it)



Fondazione  
Università  
Ca' Foscari