

EXECUTIVE MASTER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT



LEARNING
PROGRAM



SCUOLA PER LA GESTIONE D'IMPRESA

CIS - SCUOLA PER LA GESTIONE D'IMPRESA
Via Aristotele 109 - 42122 Reggio Emilia
Tel. +39.0522.232926
info@cis-formazione.it - www.cis-formazione.it



INNOVATORI



EFFICIENTI



CONNESSI



PRESENTI



SCUOLA PER
LA GESTIONE D'IMPRESA

OBIETTIVI

La gestione delle Risorse Umane è diventata un fattore chiave nelle decisioni strategiche e organizzative. Agli HR è chiesto di condurre il popolo aziendale verso una strada in continuo cambiamento. Il Master vuole formare Manager e Professionisti in grado di cogliere questa sfida e trasformarla in un fattore di successo per sé stessi e per la propria azienda. La gestione del personale ed il suo sviluppo hanno un ruolo chiave nel mantenere ed implementare la competitività e il successo aziendale.

DESTINATARI

- Esperti già inseriti nell'area HR
- Professionisti che operano in Società di selezione e consulenza aziendale
- Addetti alla selezione del personale in agenzie di lavoro interinale
- Consulenti e formatori aziendali
- Professional che operano in aziende fortemente interessati ad un inserimento nella funzione delle Risorse Umane
- Risorse neo-inserite nell'area HR
- Laureati ad alto potenziale
- Logistica e Import/Export

DURATA - 8 giornate da 8 ore

15 settembre 2016	6 ottobre 2016	27 ottobre 2016	24 novembre 2016	15 dicembre 2016
12 gennaio 2017	02 febbraio 2017	23 febbraio 2017		

SEDE - Agriturismo IL BOVE - Via Salimbene da Parma 115 - 42122 Reggio Emilia

EXECUTIVE MASTER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Il percorso ha l'obiettivo di formare professionisti esperti nella gestione e sviluppo delle Risorse Umane in grado di governare i principali processi che riguardano la mansione

1° giornata

Introduzione al Master e organizzazione aziendale

- La direzione risorse umane: evoluzione e funzioni
- Le teorie e i modelli organizzativi
- Le culture organizzative
- Le strutture organizzative
- Vision - Mission - Valori

2° giornata

Il ruolo: responsabilità, compiti e caratteristiche

- Responsabilità di ruolo;
- Comportamenti organizzativi:
- limiti e confini;
- deleghe ed autonomie;
- poteri decisionali;
- Visione strategica.

3° giornata

La ricerca e la selezione del personale

- L'analisi della posizione
- Il reclutamento
- La pre-selezione e la selezione
- L'individuazione della risorsa
- La scelta dei test e delle prove di selezione
- Il colloquio di selezione
- La scelta del candidato
- Il report di selezione
- Le fasi del colloquio
- Cosa osservare
- Stile di conduzione
- Attitudini necessarie per il selezionatore
- Alcuni errori da evitare

4° giornata

Valutazione del potenziale

- La valutazione delle competenze
- Quali competenze valutare
- Posizione e Potenziale: il confronto dei desiderata
- Gli attori coinvolti nel processo di valutazione
- Gli strumenti per valutare
- Lo sviluppo delle Risorse Umane
- Lo sviluppo professionale e i percorsi di carriera
- Il Talent Management
- Gli strumenti di valutazione

5 - 6 giornata

Gestire il benessere del personale attraverso la comunicazione interpersonale e la gestione dei conflitti all'interno dell'organizzazione.

- Analisi transazionale:
- Origini storiche;
- Le Abilità sociali: competenza relazionale ed intelligenza emotiva;
- Approccio metodologico;
- Posizioni esistenziali;
- Spinte per la motivazione al lavoro.
- Giochi e copioni psicologici nelle interazioni con gli altri;
- Il triangolo drammatico di S. Karpman
- Strategie per gestire i conflitti e le relazioni difficili e porsi in modo efficace con gli altri.
- La negoziazione efficace è negoziazione emotiva: comprendere i bisogni emotivi propri e altrui per spegnere il motore di liti ed incomprensioni.

7° giornata

Development Center

- L' Assessment Center;
- Metodologia e gestione del processo
- Comunicazione del progetto
- Condivisione dei risultati
- Le azioni per il futuro
- Test - Esercitazioni e modalità

8° giornata

Il sistema incentivante.

- Retribuzione variabile e sistema incentivante
- Effetto incentivante e autofinanziamento
- Modelli di incentivazione
- Incentivi individuali e/o di gruppo
- I sistemi misti: obiettivi e comportamenti
- Le tre S del sistema incentivante:
- I colloqui di valutazione collegati al sistema
- Il ritorno dell'investimento.

DOCENTE:

Stefania Sala: Titolare della società Artioli & Sala, operante nella formazione manageriale indoor e outdoor, Stefania Sala ha organizzato e gestito - dal 2000 al 2014 - n. 26 edizioni di Master in Human Resources Management. Più di 300 professionisti formati in questi percorsi. Oltre ad occuparsi di formazione, Stefania Sala è anche Counselor, cresciuta alla scuola di Analisi Transazionale, e Business Coach, ha infatti seguito per 7 anni le figure chiave dell'Università degli Studi di Padova. Si occupa inoltre di consulenza aziendale con un focus particolare in tema di: riorganizzazione aziendale, passaggi generazionali e impostazione del reparto Human Resources.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Euro 2.500 + iva

PER INFORMAZIONI

Francesca Sorbi - francesca.sorbi@cis-formazione.it

Cristina Comastri - cristina.comastri@cis-formazione.it

Benedetta Graffagnino - benedetta.graffagnino@cis-formazione.it

Dante Landini - dante.landini@cis-formazione.it



LEARNING
PROGRAM



SCUOLA PER LA GESTIONE D'IMPRESA