

[<< Torna all'elenco](#)

Sezione 3 - Gestione Risorse Umane

Dati generali	Caratteristiche	Unità di Competenza (UC)
Durata (in ore) 200	Ore in aula 200	Ore in laboratorio 0
Tipologia laboratorio		
Figura di Riferimento 376 - responsabile della gestione delle risorse umane		
<p>Struttura del Percorso e Contenuti Formativi</p> <p>Il percorso formativo è finalizzato ad acquisire conoscenze, abilità e capacità rispetto ad alcune Aree di Attività della Figura Professionale di Responsabile della Gestione di Risorse Umane. Nello specifico, il programma didattico si comporrà di due Unità di Competenza (UC) 'primarie', ovvero della durata di 70 ore ciascuna, e di due UC secondarie di riferimento, della durata di 30 ore ciascuna, articolate come segue:</p> <p>1) UC 1633 - 882: Acquisizione di risorse umane (70 ore) Contenuti: ' elementi della procedura amministrativa dell'assunzione, del licenziamento, della trasformazione di un contratto di lavoro ' gestione delle risorse umane: modelli, metodologie, evoluzione della funzione ' organizzazione aziendale: sistema impresa, processo strategico, visione, missione, obiettivi, analisi strategica, fattori chiave di successo, pianificazione strategica ' principi fondamentali del diritto del lavoro ' tecniche di negoziazione per mediare tra le richieste di personale e di competenze dell'impresa e i profili presenti sul mercato del lavoro ' tecniche di selezione del personale per realizzare l'inserimento del profilo necessario all'impresa con metodi e tecniche che assicurano una valutazione oggettiva dei candidati</p> <p>2) UC 1634 - 883: Formazione del personale (70 ore) Contenuti: ' contratti collettivi di lavoro per la definizione di aspetti contrattuali quali orari, permessi, ecc. ' elementi della procedura amministrativa dell'assunzione, del licenziamento, della trasformazione di un contratto di lavoro ' gestione delle risorse umane: modelli, metodologie, evoluzione della funzione ' organizzazione aziendale: sistema impresa, processo strategico, visione, missione, obiettivi, analisi strategica, fattori chiave di successo, pianificazione strategica ' principi fondamentali del diritto del lavoro ' tecniche di analisi delle competenze e del potenziale ' tecniche di compensation per la definizione della retribuzione ' tecniche di negoziazione per mediare tra esigenze dell'impresa ed esigenze e caratteristiche del personale impiegato ' tecniche di valutazione delle prestazioni per definire gli sviluppi di carriera e la progettazione della formazione</p> <p>3) UC 1636 - 885: Gestione delle relazioni sindacali (30 ore) Contenuti: ' contratti collettivi di lavoro ' elementi della procedura amministrativa dell'assunzione, del licenziamento, della trasformazione di un contratto di lavoro ' organizzazione aziendale: sistema impresa, processo strategico, visione, missione, obiettivi, analisi strategica, fattori chiave di successo, pianificazione strategica ' principi fondamentali del diritto del lavoro ' tecniche di gestione delle risorse umane: modelli, metodologie, evoluzione della funzione ' tecniche di negoziazione per relazionarsi con diversi interlocutori (impresa, sindacati, lavoratori) e mediare rispetto alle loro esigenze</p> <p>4) UC 1641 - 890: Gestione degli esuberanti (30 ore) Contenuti: elementi della procedura amministrativa dell'assunzione, del licenziamento, della trasformazione di un contratto di lavoro ' organizzazione aziendale: sistema impresa, processo strategico, visione, missione, obiettivi, analisi strategica, fattori chiave di successo, pianificazione strategica ' principi fondamentali del diritto del lavoro per gestire gli esuberanti nel rispetto della normativa ' tecniche di gestione delle risorse umane: modelli, metodologie, evoluzione della funzione</p>		
Attestazione finale Dichiarazione degli apprendimenti		
<p>Modalità Valutazione Finale degli Apprendimenti</p> <p>L'attività di monitoraggio consisterà nel verificare, durante la prassi formativa, l'incidenza di 'indicatori' relativi a parametri quanto-qualitativi della qualità formativa erogata rispetto a quella recepita, misurando la soddisfazione delle aspettative, la soluzione di problemi organizzativi, socio-economici o di lavoro e i risultati attesi (per allievi/utenti, docenti, esperti, azienda, tutor, coordinatori).</p> <p>La fase del monitoraggio pone come obiettivo il controllo costante dell'andamento del percorso formativo sul piano didattico e su quello organizzativo-gestionale e la rilevazione in itinere del livello di partecipazione e di soddisfazione degli allievi attraverso l'osservazione delle dinamiche d'aula da parte di docenti e tutor.</p> <p>La valutazione degli input comporterà l'analisi delle risorse, economiche e umane, coinvolte nell'espletamento dell'attività formativa; dei metodi, cioè il livello delle performance didattiche dei formatori e del tutor rispetto a standard didattico-professionali; della didattica, cioè l'efficacia-efficienza dei supporti didattici.</p> <p>Nella fase valutativa, invece, si verifica il grado di apprendimento che ciascun allievo raggiunge al termine dei moduli formativi al fine di valutare il livello di acquisizione delle competenze in termini di conoscenze e capacità. Il punteggio finale dato dalla somma di tutte le verifiche (valutazione intermedia), se uguale o superiore a 70, potrà influenzare il risultato della verifica finale. La valutazione intermedia consentirà allo staff di coordinamento di calibrare ed eventualmente intervenire in caso di mancato raggiungimento del punteggio minimo attraverso interventi di recupero individuale.</p> <p>La valutazione finale verrà effettuata al termine del percorso formativo mediante la somministrazione agli allievi di questionari a risposta multipla che consentirà di rilevare il grado di padronanza dei saperi e delle competenze trasferite in aula.</p>		
<p>Fabbisogno Occupazionale</p> <p>Gli obiettivi e le finalità della proposta progettuale condividono e sono coerenti con quanto stabilito nella documentazione programmatica del Quadro Strategico Nazionale (QSN), secondo cui, le attività di formazione devono garantire lo sviluppo di competenze effettivamente utilizzabili e spendibili, nonché favorire lo sviluppo occupazionale. Allo stesso modo, la qualità progettuale andrà ad incidere non solo sullo sviluppo delle capacità individuali ma anche organizzative. Gli allievi infatti, saranno portatori di Know How innovativi che andranno ad incidere positivamente sullo sviluppo delle strategie aziendali.</p> <p>Il progetto infatti, non si sofferma solo sui contenuti richiesti dal ruolo, ma soprattutto sugli obiettivi che vuole perseguire.</p> <p>Il Responsabile della Gestione delle Risorse Umane è una professionalità che opera generalmente nella direzione risorse umane di imprese di grandi o medie dimensioni. Questa figura si relaziona ed interagisce con la funzione produzione e con le funzioni amministrazione, finanza e direzione generale oltre alle funzioni legali e relazioni esterne. Presso imprese di grandi dimensioni è possibile che questa figura sia adibita soltanto ad una delle attività tipiche del processo di gestione risorse umane: la ricerca e selezione oppure la formazione o la gestione delle politiche retributive, la valutazione delle prestazioni, le relazioni sindacali, la gestione degli esuberanti. In questo contesto la direzione del personale è presidiata da un dirigente (generalmente il direttore risorse umane) che coordina il lavoro del proprio team.</p> <p>Le prospettive occupazionali e le possibilità di carriera orizzontali e verticali, dipendono dalle condizioni del mercato del lavoro locale relative al settore di riferimento della figura professionale. Si sottolinea comunque che, proprio per il carattere di trasversalità che la caratterizza, la figura professionale presenta buone opportunità di trasferibilità da un settore economico ad un altro. Nelle imprese di dimensioni medio-piccole è più facile trovare una figura polivalente che presidia l'intero processo avvalendosi in molti casi di consulenti esterni in base alle necessità del momento (legale, previdenziale, formazione, ricerca del personale, politiche retributive, outplacement). Ciò spiega il notevole sviluppo dell'offerta di servizi da parte di società di consulenza, di consulenti del lavoro, di liberi professionisti e associazioni di categoria (queste ultime in particolare supportano i loro associati nelle fasi più critiche della gestione delle risorse umane specie per ciò che riguarda i rapporti con le controparti sindacali).</p>		
Note		

