PMGT-47 - HRM LAB: LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE DIFFUSA

Categoria: **Management & Soft Skills**

INFORMAZIONI SUL CORSO

Durata:	Categoria:	Qualifica Istruttore:	Dedicato a:	Produttore:
2 Giorni	Management & Soft Skills	Docente Senior (min. 5 anni)	Manager	PCSNET

OBIETTIVI

In collaborazione con:
Pensi che il tuo business abbia margini di miglioramento ma non riesci a focalizzarli? Vorresti valutare le performance effettive e capire come farle crescere? Non hai un responsabile Risorse Umane e pensi che la tua realtà sia di dimensioni troppo piccole per dedicare una persona? Se la risposta è sì a una o più di queste domande, allora dovresti valutare il percorso HRM-Lab. Le persone sono il fattore vincente dell'impresa, pertanto il livello di coinvolgimento, le loro performance, le loro competenze incidono direttamente sulle performance aziendali. Nelle aziende dove non è formalizzata la figura del Responsabile Risorse Umane, l'Imprenditore, il Direttore Generale, i Responsabili di Area fungono inconsapevolmente da Responsabile Risorse Umane rispetto al gruppo che coordinano. Il Laboratorio delle Competenze Manageriali HRM nasce per dare strumenti di gestione del personale a coloro che rivestono un ruolo apicale. Il percorso è stato progettato da professionisti con esperienza diretta di Direzione Risorse Umane in medie aziende appartenenti a diversi settori, con l'obiettivo di rafforzare le imprese che non hanno in priorità la strutturazione di un ufficio dedicato. Il laboratorio si sviluppa in 3 percorsi distinti pensati per rispondere ai bisogni dei diversi attori coinvolti:
Imprenditore e/o Direttore Generale: un percorso snello per fornire la visione strategica sulla gestione del personale e gli strumenti legati al proprio ruolo.
Responsabili di Area: un percorso per fornire tutti gli strumenti strategico/operativi.
Una figura di supporto che si occupi delle attività di backoffice: un percorso che entra nel dettaglio delle attività operative a supporto dei Responsabili di Area e della Direzione Generale.
Principali take aways:
Fornire gli strumenti idonei al miglioramento dell'organizzazione: valutare la coerenza tra organizzazione e obiettivi strategici, definire gli strumenti di coinvolgimento;
Valutare performance e competenze: fornire gli elementi decisionali per introdurre un sistema di valutazione delle performance che permetta di pianificare la crescita aziendale;
La selezione del personale: fornire strumenti e strategie per attrarre i talenti e competere con le imprese strutturate;
Budget del personale, incentivi, formazione: fornire gli elementi per programmare un budget del personale e pianificare gli investimenti;
Relazioni industriali: la gestione della relazione con i sindacati richiede la conoscenza dei cerimoniali e delle tecniche di negoziazione;
Leadership nella gestione del cambiamento: fornire a chi gestisce i collaboratori alcuni strumenti per facilitare l'adeguamento ai cambiamenti richiesti dalle strategie.
Il corso si rivolge principalmente a: Imprenditori e/o Direttori Generali, Manager e/o Responsabili di Area, Figure di supporto alla direzione.
Il docente è un consulente, formatore e temporary manager in ambito RU e Change Management.

PREREQUISITI

Nessun prerequisito

CONTENUTI

ORGANIZZAZIONE
Valutare la coerenza tra organizzazione e obiettivi strategici
Analisi dei ruoli e delle responsabilità. Processo decisionale e priorità
Comunicare l'organizzazione per fidelizzare. Strumenti di coinvolgimento.

VALUTAZIONE
Come, quando e perché valutare performance e competenze. Le 3 P: prestazione, potenziale, preziosità
Definire i KPI aziendali, di funzione, individuali.
Assegnare gli obiettivi (qualitativi, quantitativi, comportamentali) e monitorarli.
Il sistema incentivante

SELEZIONE
Scegliere i collaboratori: le strategie per il top management e per gli operativi.
Employer branding: come attrarre talenti sul mercato valorizzando i propri punti di forza.
Il processo di selezione: scegliere il fornitore/canale giusto e massimizzarne i risultati.
Gli step della selezione. Strutturare i colloqui, la lettera di assunzione, il piano di supporto all'inserimento.

BUDGET, FORMAZIONE
Predisporre il budget del personale, definire i KPI da monitorare e strutturare il cruscotto costi, definire gli strumenti operativi.
Definire il budget della formazione, mappare il bisogno formativo, attivare i canali di finanziamento, valutare il ritorno di investimento.

RELAZIONI INDUSTRIALI
Il rapporto con il sindacato interno (RSU) o territoriale.
Il cerimoniale della negoziazione sindacale
Cenni sugli strumenti di gestione straordinaria del personale
Gestire la riduzione del personale. L'iter corretto e il servizio di outplacement.

CHANGE MANAGEMENT
Le competenze del leder nella gestione dei processi di cambiamento.
Cenni sulle tecniche per sviluppare le capacità di adattamento (resilienza) mantenendo alta la motivazione personale.

INFO

Materiale didattico: Dispense PCSNET
Costo materiale didattico: 20 € incluso nel prezzo del corso a Calendario
Natura del corso: Teorico Metodologico