

71

RISORSE UMANE

Durata

14 ore

Formazione in presenza

CESENA, 6 e 12 febbraio

REGGIO EMILIA, 9 e 16 aprile

PARMA, 29 maggio e 4 giugno

PIACENZA, 13 e 20 novembre

Quota di partecipazione

450,00 € + IVA az. associate

540,00 € + IVA az. non associate

iscrizione

Vedi le modalità alle pagine 4 e 5

LA VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE: SI PUÒ MIGLIORARE SOLO CIÒ CHE SI PUÒ MISURARE

Il processo di valutazione delle Risorse Umane deve essere strettamente correlato al business e alla strategia aziendale. Valutare e misurare il patrimonio umano è fondamentale quanto la valutazione degli assets finanziari, tecnici e materiali. Nell'attuale scenario caratterizzato dalla trasformazione accelerata delle dinamiche aziendali, con un mercato del lavoro in rapida evoluzione, la digitalizzazione e i cambi generazionali giocano un ruolo cruciale nella trasformazione dei sistemi di valutazione delle Risorse Umane. Tenendo conto dell'importanza di promuovere un ambiente organizzativo inclusivo e coerente con i valori aziendali, il focus sul miglioramento delle prestazioni individuali e lo sviluppo del capitale umano evolve in modo continuo, nel rispetto delle diverse prospettive e potenzialità dei collaboratori. Il corso fornisce il giusto approccio per organizzare e gestire un sistema di valutazione delle Risorse Umane efficace, in grado di adattarsi alla velocità del business e delle sfide del mercato.

Obiettivi

- Comprendere la logica dei sistemi di valutazione delle risorse umane
- Definire la struttura del sistema di valutazione e misurazione delle prestazioni
- Conoscere le diverse metodologie di valutazione: top down, bottom up, 360° feedback
- Considerare la corretta relazione tra le politiche del personale, il sistema valutativo e il sistema incentivante

Destinatari

Il corso si rivolge a titolari di piccola e media impresa, responsabili di funzione, responsabili HR.

Contenuti

LA VALUTAZIONE

- I fattori che determinano la prestazione: obiettivi strategici, disegno organizzativo, competenze richieste, motivazione, clima aziendale, la cultura organizzativa
- L'implementazione di un efficace sistema di valutazione individuali: attori, obiettivi, modalità di valutazione, responsabilità
- Fattori di efficacia delle schede di valutazione
- Definizione degli obiettivi di prestazione
- Come evitare possibili distorsioni nel processo di valutazione
- La gestione efficace dei feedback per attivare la motivazione interna

CONDURRE UN COLLOQUIO DI VALUTAZIONE

- Definire i criteri di valutazione
- Valutare gli obiettivi
- Punti essenziali del colloquio

EVOLUZIONE NELLA GESTIONE DEI TALENTI E DEL POTENZIALE

- Le principali evoluzioni nel talent management
- I concetti di prestazioni, competenze e potenziale
- Differenziare il concetto di talento, competenze, potenziale e alto potenziale
- I criteri per la valutazione del potenziale e alto potenziale

INDIVIDUARE E SVILUPPARE IL TALENTO E IL POTENZIALE

- Comprendere il significato di potenziale e performance.
- Gli strumenti per rilevare il potenziale (test, valutazione, 360, etc.)
- Identificare i fattori critici per la retention
- Strumenti di sviluppo del potenziale (coaching, formazione, reti, etc.)
- Gestire i talenti

Docente

Mauro Dotta, da più di 25 anni si occupa di gestione e sviluppo delle Persone in aziende operanti nel settore del terziario e manifatturiero in qualità di Human Resources Manager. Laureato in gestione delle Risorse Umane presso l'università di Torino con successiva formazione executive in Human Resources management presso SDA Bocconi di Milano e Master in "dialoghi per la pace" presso l'università di Firenze. Executive coach diplomato presso la Scuola Europea di Coaching.