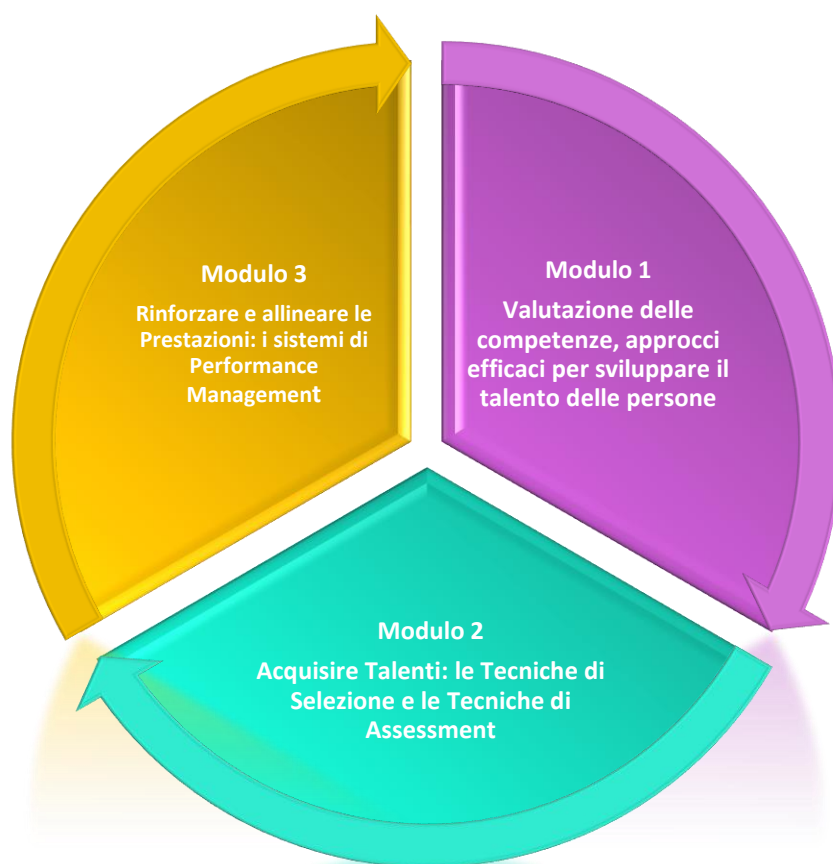


## Percorso Gestire la funzione sviluppo dell'HR



## **Hr Specialist, figura chiave nei processi aziendali**

---

Uno dei bisogni principali delle organizzazioni è di avere le persone giuste al posto giusto, opportunamente selezionate, valutate e formate.

Altro importante bisogno è quello di identificare i talenti, trattenerli e svilupparne il potenziale.

Chi si occupa di tutto ciò è la funzione Risorse Umane: un HR Specialist in possesso delle competenze necessarie a svolgere al meglio queste funzioni è essenziale per il buon funzionamento dell'azienda.

Il Master Galgano ha la finalità di trasferire, strutturare, rafforzare le skill necessarie a svolgere in modo estremamente efficace e rigoroso il ruolo di HR Specialist.

I concetti, gli approcci e gli strumenti presentati in questo percorso di specializzazione sono il frutto di numerosi anni di sviluppo e di applicazione in numerose realtà aziendali di diversi settori e dimensioni.

## **L'approccio Galgano: esperienza ed efficacia**

---

Galgano ha costruito un modello di intervento nelle diverse aree presidiate dalla funzione HR utilizzato in anni di consulenza.

Il Master è centrato su chi svolge un ruolo HR in modo da fornire strumenti concreti per realizzare nella propria azienda processi di:

- *mappatura delle competenze*
- *selezione*
- *performance management*

Grazie ai numerosi progetti sviluppati in aziende di ogni settore, il master prevede la presentazione e l'analisi di numerosi casi di successo.

Oggi la Galgano dispone delle più vaste referenze in termini di sviluppo di progetti di consulenza e formazione sui temi HR.

### **I plus del corso**

---

- Docenti che sono anche consulenti, in grado di portare in aula l'esperienza diretta di numerosi progetti e di fornire suggerimenti e raccomandazioni personalizzati sulle realtà aziendali dei partecipanti
- Un approccio didattico coinvolgente e concreto, basato su casi concreti, role-play ed esercitazioni sugli strumenti Galgano
- Il "portarsi a casa" strumenti Galgano per realizzare i processi analizzati in aula, in modo da poterli adattare alla realtà della propria azienda e applicare operativamente
- La possibilità di conoscere numerosi casi tratti da realtà aziendali diverse, per imparare i "segreti" della metodologia

### **I benefici del corso**

---

I partecipanti avranno l'opportunità di:

- confrontarsi con persone di altre realtà aziendali e condividere esperienze e metodologie
- acquisire metodi consolidati sui processi HR

### **Gli obiettivi**

---

Il percorso webinar di specializzazione sarà finalizzato a:

- creare consapevolezza del ruolo che un HR Specialist deve giocare all'interno dell'organizzazione
- fornire competenze chiave per impostare i principali processi HR (mappatura competenze, selezione, performance management,)
- fornire strumenti consolidati ed efficaci per rendere operativi i diversi processi HR
- allenare le abilità comunicative che consentano di effettuare interviste e colloqui, oltre che di interfacciarsi al meglio con le altre funzioni aziendali

### **Chi non può mancare**

---

HR Assistant, HR Specialist, Specialisti Formazione, Specialisti Selezione, Specialisti Sviluppo

## Il percorso

Gli step sono:

<u>Percorso di base</u>		
1° step	Valutazione delle competenze, approcci efficaci per sviluppare il talento delle persone	20 e 21 febbraio 2025
2° step	Acquisire Talenti: le Tecniche di Selezione e le Tecniche di Assessment	12 marzo 2025
3° step	Rinforzare e allineare le Prestazioni: i sistemi di Performance Management	21 marzo 2025

## Le metodologie didattiche: la formula webinar

Il percorso verrà realizzato in modalità webinar: i partecipanti riceveranno un link per collegarsi sulla piattaforma che permetterà lo svolgimento di un'aula virtuale, con la possibilità di interagire sia con il docente che con gli altri partecipanti.

Fra una giornata e l'altra ci saranno delle attività concordate con la docenza, in modo da lavorare sui casi reali dei partecipanti.

## Quota di iscrizione

La quota di iscrizione prevista è di Euro 2.500,00 + IVA e comprende la partecipazione a tutte le quattro giornate e il materiale didattico e documentale.

L'iscrizione al percorso non è nominativa: una volta versata la quota d'iscrizione, il partecipante può essere sostituito in uno o più moduli da un altro dipendente della stessa azienda.

Sono previste **quote scontate** per le aziende che iscrivano più di un partecipante.

Il costo dei singoli moduli di una giornata è di Euro 700,00 (+ IVA), di due giornate è di Euro 1.300,00 (+ IVA).

### **Assistenza Galgano nell'accesso ai finanziamenti**

---

La Galgano Consulting dispone di una struttura dedicata alla ricerca di opportunità di finanziamento dei progetti sviluppati all'interno delle aziende in cui opera. Per questo motivo è disponibile a fornire tutto il supporto necessario per l'ottenimento di fondi per il finanziamento del percorso.

### **Test di apprendimento e Rilascio attestati**

---

Al termine del percorso formativo verrà svolto un test di apprendimento e verrà rilasciato un attestato di partecipazione.

### **Il Gruppo Galgano leader nella consulenza di direzione**

---

Da 60 anni il Gruppo è attivamente impegnato nella Consulenza di Direzione, al servizio di aziende private e pubbliche. Una presenza significativa e continuativa di attività di consulenza all'estero, presso importanti aziende multinazionali in Europa, Stati Uniti e Sud America, attesta il riconoscimento internazionale al **know-how** e alla capacità dei nostri consulenti. La nostra missione è quella di far crescere il management e le persone trasferendo conoscenze e fornendo loro assistenza e coaching con l'applicazione di approcci innovativi ed efficaci per aumentare la competitività aziendale. La nostra leadership si basa sulla capacità di produrre risultati. Il nostro know-how è consolidato e costantemente aggiornato attraverso l'attenzione continua all'innovazione tramite una fitta rete di interscambi con società ed enti in Europa, Stati Uniti e Giappone. Il nostro approccio si basa sullo studio approfondito della "realtà cliente" per identificare soluzioni personalizzate alla cultura, agli uomini, all'organizzazione.

**Alcuni nostri Clienti**



### **Dalla gestione della prestazione allo sviluppo delle competenze**

- Strategia aziendale, processi organizzativi e competenze
- La necessità di conoscere il proprio valore
- Definire la competenza
- Perché le competenze
- Tipologie di competenze e cultura aziendale

### **Costruire la mappa delle competenze**

- Interpretare la strategia e la visione aziendale
- Approccio top-down e approccio bottom-up per impostare il progetto di mappatura
  - Strumenti di analisi dei ruoli
- Il board aziendale per la costruzione delle competenze
- Parole chiave: priorità e sintesi

### **Il modello Galgano delle competenze**

- Il percorso delle competenze
- Regole e metodologie per individuare e costruire le competenze aziendali
- L'analisi delle competenze
- Il metodo OSFE nel riconoscimento delle competenze
- Costruire il Sistema

### **Metodologie di analisi delle competenze**

- Osservazione
- Diari
- Interviste
- Tecnica dell'incidente critico
- Griglia di repertorio
- Liste di controllo e repertori

### **Applicare il sistema di competenze**

- Selezione e competenze
- Valutare la prestazione e valutare le competenze: modelli a confronto
- Riconoscimento delle competenze e gestione dei ruoli
- Il processo di formazione e sviluppo
- Dallo sviluppo all'autosviluppo

### **Introduzione**

- Finalità e significato della selezione nella realtà organizzativa odierna
- Caratteristiche ed aspetti della selezione gestita dal Personale interno all'azienda
- L'utilizzo della collaborazione di specialisti esterni, specificità e punti di attenzione
- Fasi e modalità del processo di selezione

### **Identificazione del bisogno organizzativo e definizione del profilo da ricercare**

- Analisi del profilo del ruolo nei suoi vari aspetti
- Esplorazione delle capacità e competenze richieste
- Elaborazione del profilo professionale

### **Reclutamento e screening**

- Fonti, canali e modalità di ricerca
- Criteri di valutazione del curriculum vitae

### **Preparazione dell'intervista-colloquio**

- Intervista e colloquio: definizione, caratteristiche simili e differenze
- I vari tipi di intervista: indicazioni ed esemplificazioni

### **La gestione dell'intervista**

- Aspetti organizzativi: luogo, spazio, tempo, modalità di convocazione
- Tappe fondamentali dell'intervista
- Dinamica della comunicazione intervistato – intervistatore
- Comunicazione verbale e non verbale
- Meccanismi di sicurezza e contromisure
- Accorgimenti da utilizzare ed errori da evitare

### **Elaborazione e valutazione dell'intervista**

- Il curriculum formativo, i contenuti professionali, le competenze possedute, gli atteggiamenti, i comportamenti, le prospettive di sviluppo

### **Il processo decisionale e l'avvio del rapporto di lavoro**

- Valutazione e processi decisionali
- Il processo di inserimento ed orientamento, i concetti chiave

### **L'Assessment Center come strumento avanzato di selezione**

- Finalità, significato e contenuti
- La necessità di diverse tecniche e di strumenti di indagine: l'Assessment Center (AC)
- AC, definizione e concetti fondamentali, contesto e processo



- Tipologia di prove nell'AC, rilevazione qualitativa e quantitativa
- L'elaborazione del profilo di competenze cruciali per l'esercizio del ruolo
- La scelta di tecniche e strumenti ad hoc per la rilevazione delle competenze

### **Strumenti per l'AC: test ed esercitazioni**

- I test: natura e finalità
- I test di intelligenza
- I test attitudinali
- I test di personalità
- Condizioni d'impiego ed elementi importanti per l'applicazione
- Le esercitazioni di gruppo: significato e finalità
- Due diverse tipologie: a ruoli assegnati e liberi
- Tipologie di esercitazioni ed esplorazione delle specifiche competenze
- Accorgimenti da utilizzare ed aspetti da presidiare
- Le esercitazioni individuali: significato e finalità
- Tipologia di esercitazioni e rilevazione di specifiche competenze
- Modalità di impiego e di applicazione

### **L'analisi dei dati rilevati e la stesura del profilo**

- Il processo di osservazione e di analisi dei dati rilevati, caratteristiche ed aspetti da presidiare
- L'influenza osservato-osservatore ed osservatore-osservato
- I mediatori del processo di osservazione
- La stesura del profilo

III Modulo

**Rinforzare e allineare le Prestazioni:  
i sistemi di Performance Management**

---

#### **La valutazione delle persone**

- Lo scenario organizzativo
- Nuovi modelli possibili di valutazione delle persone
- Verso l'autovalutazione
- Sistemi premianti

#### **Mappatura dei ruoli**

- Identificare i ruoli aziendali
- Strumenti di analisi dei ruoli
- Creare un job system
- Identificare le competenze necessarie per ciascun ruolo

#### **Riconoscere i gap di sviluppo**

- Progettare il bilancio delle competenze

- Metodologie di valutazione delle competenze 360°
- Assessment delle competenze

### **Modelli di valutazione**

- Dalla valutazione delle prestazioni alla valutazione delle competenze
- Scale di valutazione
- La valutazione del potenziale

### **Progettare gli strumenti di valutazione**

- Le schede di valutazione delle competenze: modelli
- La struttura e i tempi del processo
- La gaussiana
- Esempi e casi aziendali

### **Il coinvolgimento dei valutatori**

- Comunicare il processo di valutazione
- Identificare e formare i valutatori
- Il momento della valutazione come strumento manageriale
- Struttura del colloquio di valutazione
- La restituzione dei risultati

### **Analisi delle valutazioni**

- Creare una banca dati
- Analisi statistica dei dati
- Restituzione al management



Per informazioni:

**333.103.49.69**  
[assunta.ditommaso@galganogroup.com](mailto:assunta.ditommaso@galganogroup.com)

**331.477.04.67**  
[nives.boncristiano@galganogroup.com](mailto:nives.boncristiano@galganogroup.com)