

MASTER IN DIREZIONE DEL PERSONALE

X edizione

a Milano, dal 10 ottobre 2009 al 26 giugno 2010

26 giornate d'aula con frequenza il sabato

Il Master in Direzione del Personale è un percorso formativo operativo ed efficace, progettato con l'intento di far scoprire, attraverso l'esperienza diretta di chi opera nelle Risorse Umane, conoscenze e competenze specialistiche utili per la gestione delle persone nelle fasi di inserimento, permanenza ed uscita dall'azienda.

Punti di forza

- ⇒ **L'esperienza sul campo**, come Direttori del Personale in Azienda e come Consulenti direzionali, e le relazioni consolidate con aziende, società di selezione e società di consulenza che ci permettono di porci come punto di riferimento nell'evoluzione lavorativa degli allievi
- ⇒ La **gestione pratica**, l'attenzione alla **concretezza** ed all'**esperienza**
- ⇒ Le **testimonianze di manager**, con competenze professionali arricchite da anni di esperienza, **provenienti da aziende leader e da società di consulenza operanti nel settore delle Risorse Umane**, che consentono ai partecipanti un confronto diretto con il mondo del lavoro
- ⇒ Lo **stretto contatto con le aziende e con il mondo del lavoro**, che impone un aggiornamento continuo alle esigenze del mercato del lavoro



Il master si rivolge a

- neolaureati e laureandi, offrendo loro l'opportunità di integrare l'istruzione universitaria con competenze mirate alla specializzazione pratica in uno dei settori lavorativi in più forte sviluppo, quello delle Risorse Umane
- chi desidera operare nelle Direzioni del Personale e nelle società di consulenza manageriale dopo aver maturato esperienze in altri settori aziendali
- chi già opera nelle R.U. ed è interessato a completare la preparazione professionale ed sistematizzare le proprie competenze per diventare più competitivo nel mondo del lavoro.

1



Ammissione

Il master è a numero chiuso, riservato ad un massimo di **17 partecipanti**.

L'ammissione è subordinata al superamento di una selezione centrata sulla verifica delle aspettative e degli interessi dei candidati tramite:

- Analisi curriculum vitae
- Colloquio individuale

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

Milano, sala meeting Una Hotel Century
dal 10 ottobre 2009 al 26 giugno 2010

26 giornate, 220 ore d'aula complessive, con frequenza il sabato

orario dalle 9.30 alle 18 (pausa pranzo a metà giornata)

*Il percorso è articolato in **due aree** di contenuti specialistici:*

1. RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

2. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

PROGRAMMA 1° MODULO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

LA COSTITUZIONE DEI GRUPPI DI LAVORO

- Dinamiche di gruppo
- Stili di comportamento
- Immagine di sé
- Percezione e valutazione
- Efficienza ed efficacia del gruppo

IL RECLUTAMENTO ED IL PROCESSO DI SELEZIONE

- Job analysis
- Job profile
- Tipologie di recruiting
- Il processo di selezione dall'analisi della domanda alla scelta del candidato
- Le competenze del selezionatore
- Individuare l'oggetto della ricerca
- Programma di reclutamento : definizione dei tempi e degli strumenti
- Esercitazioni di gruppo

RECRUITMENT ON LINE

- Panoramica sui principali siti di recruitment on line
- Presentazione dei canali/database più diffusi:
- servizi a disposizione
- principali campi di ricerca
- esercitazione

IL PROCESSO DI SELEZIONE NELLE AGENZIE PER IL LAVORO

LA SELEZIONE DEL PERSONALE: I TEST

- Classificazione dei test
- Test di personalità, d'intelligenza e attitudinali
- Test e profili aziendali: esempi pratici



L'APPLICAZIONE DELL'ENNEAGRAMMA ALLA SELEZIONE DEL PERSONALE

- Concetti base
- Applicazioni
- I nove tipi psicologici
- Comunicare con l'enneagramma

LA COMUNICAZIONE

- applicata ai criteri di scelta, con simulazioni

LA SELEZIONE DEL PERSONALE : IL COLLOQUIO INDIVIDUALE ED IL COLLOQUIO DI GRUPPO

- Potenzialità e difficoltà del colloquio individuale e delle prove di gruppo
- Caratteristiche e successione delle domande efficaci
- Le aree di indagine del colloquio: esperienze professionali , personalità e motivazione del candidato
- Gli step di valutazione

LA GRAFOLOGIA AL SERVIZIO DELLA SELEZIONE

- Analisi della scrittura nell'orientamento professionale e nel processo di Valutazione delle Risorse Umane
- Rapporto professionale tra committenza ed analista della scrittura
- Progettazione dell'intervento e discussione dei risultati

ESERCITAZIONI con analisi di casi reali

TESTIMONIANZE AZIENDALI presentate da **manager di aziende leader**

PROGRAMMA 2° MODULO GESTIONE e SVILUPPO delle RISORSE UMANE

LA STRATEGIA AZIENDALE E L'ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

- Elementi costituenti l'organizzazione
- Sistema organizzativo e gestione del fattore umano
- Simulazioni

DIRITTO DEL LAVORO: LE NORMATIVE CONTRATTUALI

- Introduzione al Diritto del Lavoro
- Leggi contratti collettivi di lavoro
- Disciplina dei licenziamenti
- Composizione delle controversie
- Mobilità interna ed esterna

DIRITTO DEL LAVORO: NORMATIVA SULL'AVVIAMENTO AL LAVORO

- Riforma del mercato del lavoro (collocamento pubblico e privato)
- Decreto legislativo 276 10/09/03 (legge Biagi)
- Le agenzie di lavoro

L'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Adempimenti del datore di lavoro
- Documenti obbligatori
- Apertura della posizione contributiva e assicurativa
- Prospetto retributivo
- Determinazione della retribuzione lorda/netta
- Ritenute fiscali e previdenziali
- Redazione di una busta paga
- Risoluzione rapporto di lavoro

I SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE

- Finalità della valutazione
- Sistemi e tecniche di valutazione
- Potenziale - Posizioni - Prestazioni
- Simulazione



LE POLITICHE DI GESTIONE E PIANIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE

- Definizione dei bisogni
- Inventario delle risorse
- Determinazione del budget

L'ACCORDO SUL TFR

- La riforma della previdenza obbligatoria
- La previdenza complementare
- L'utilizzo del TFR

LA FORMAZIONE IN AZIENDA

- Analisi e bisogni formativi
- Progettazione
- Scelta metodologica
- Verifica dei risultati

LA GESTIONE DEL CONFLITTO

- Attori
- Dinamiche
- Teatro d'azione
- Dal conflitto agito al conflitto gestito

LE RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

- Confindustria
- Organizzazioni sindacali
- Attività sindacale in azienda
- Esercitazione: Stesura di un accordo aziendale

LA GESTIONE DELLE ECCEDEXENZE

- Procedura di mobilità
- Cassa integrazione guadagni
- Contratti di solidarietà
- Trasferimento, cessione d'azienda

L'OUTPLACEMENT

- Definizione
- Origini e sviluppo
- Normativa di riferimento
- Modelli e strumenti
- Competenze e compiti del consulente
- Vantaggi dell'OTP

IGIENE E SICUREZZA

- Il recepimento delle normative europee Il D.lgs. 626/94
- Le figure destinatarie delle norme. Le responsabilità. La delega.
- L'analisi dei rischi in azienda
- Il fenomeno infortunistico. Metodologie di analisi
- Gli adempimenti formali
- La prevenzione in azienda

L'EMPOWERMENT

- Motivazione del personale nell'evoluzione delle organizzazioni
- Teorie organizzative e tecniche motivazionali
- Dal bisogno al desiderio : il modello dell'empowerment
- Trasformare i vincoli in risorse : il modello strategico

IL COACHING

- Coaching in ambito aziendale
- Percorso di coaching
- Le competenze del coach



PARLARE IN PUBBLICO

- elementi per una comunicazione efficace
- presenza scenica: voce, postura, respirazione, gestualità,...
- rapporto con l'uditorio
- gestione dello stress

TESTIMONIANZE AZIENDALI presentate da **manager di aziende leader**

ESERCITAZIONI su CASI AZIENDALI con analisi di problemi reali

Metodologia e Didattica

L'approccio metodologico, pur non trascurando il necessario approfondimento teorico, vuole essere essenzialmente **operativo**. La formula che sta alla radice del nostro Master è "*Vogliamo trasmettere l'esperienza attiva*" e, sulla base di questa premessa, noi ci impegniamo a trasmettere esperienze concrete ed aggiornate ed a supportare lo sviluppo ed il potenziamento professionale, per ottimizzare le prestazioni e raggiungere i traguardi desiderati.

I metodi di formazione prevedono sia interventi di dirigenti d'impresa e di consulenti inseriti nel mondo delle Risorse Umane sia giornate di partecipazione attiva degli allievi, mediante la discussione dei casi, le esercitazioni, le simulazioni, il role playing.

Il numero limitato di partecipanti è una delle condizioni per assicurare un rapporto di scambio tra partecipanti e professionisti coinvolti nella formazione che permetta ad ognuno di partecipare e, soprattutto, di fare ("*sapere, senza saper fare, non serve a nulla*" – Max Planck).

Il materiale didattico comprende dispense realizzate ad hoc, testi legislativi, articoli tratti dalla stampa specializzata ed approfondimenti bibliografici.

In coerenza con l'impegno a porci come punto di riferimento per la pianificazione della crescita professionale mettiamo a disposizione dei partecipanti **il test DNLA (The Development Of Natural Latent Abilities)**, uno strumento che diagnostica la **congruenza tra attitudini personali e caratteristiche psico-attitudinali richieste da un ruolo**, al fine di supportare in modo individualizzato e mirato lo sviluppo ed il potenziamento professionale.

Attestato di partecipazione

Al termine del master, previa frequenza non inferiore all'80% delle lezioni, saranno rilasciati:

- **Attestato di Partecipazione con la descrizione del Percorso Formativo**
- **Profilo DNLA di Valutazione del Potenziale**



Costo

La quota di partecipazione è di **€ 4.200,00 + IVA**, e comprende materiale editoriale realizzato per il master, materiale didattico, Test DNLA di Valutazione del Potenziale, coaching personale, promozione stage, spese di iscrizione e spese di segreteria.

Riduzioni e borse di studio:

- 1. Riduzione del 10%** per iscrizioni formalizzate **entro il 31 agosto: € 3.780,00 + IVA**
- 2. Contributo di € 500,00** per i partecipanti al Master **residenti in località in cui non è possibile il ritorno in giornata**, purché l'iscrizione sia formalizzata almeno 30 gg. prima dell'inizio del master
- 3. HS&T si riserva di assegnare due borse di studio** del valore di **Euro 1.000,00 ciascuna**. Le candidature saranno valutate in base all'esito delle selezioni, al curriculum studiorum, alla condizione di inoccupazione/disoccupazione ed al numero dei partecipanti complessivamente ammessi al Master
- 4. Le modalità di pagamento** prevedono la possibilità di rateizzare il pagamento senza interessi, o risolvere in un'unica soluzione con una riduzione di euro 250,00 sulla quota

Le agevolazioni di cui ai punti 1. 2. 3. non sono cumulabili

Docenti

La docenza è affidata a manager, professionisti e consulenti esperti nelle Risorse Umane, con significativa esperienza d'azienda e d'aula.

Un ruolo importante rivestono le **testimonianze di autorevoli professionisti provenienti da aziende leader e da società di consulenza operanti nel settore delle Risorse Umane** che, attraverso il racconto delle loro esperienze maturate in aziende nazionali e multinazionali, aiutano i partecipanti ad avvicinarsi alla concretezza del mondo del lavoro.

Docenti e testimoni delle precedenti edizioni:

Giorgio Aschieri - Human Resources Manager FARID
Luca Barbato - Manager DBM Italia - OUTPLACEMENT
Oscar Barbieri - perito Igiene e Sicurezza del lavoro , consulente tecnico del Tribunale
Emil Bertocchi - Avvocato - Dottore di ricerca in diritto del lavoro e delle relazioni industriali.
Associate - Studio Legale MARCO ROSSI E ASSOCIATI
Gianpiero Bessone - consulente di direzione EVOLVERE
Silvana Bevilacqua - responsabile ISFES-SCG Istituto Superiore Esperti Scrittura
Gianfranco Cannalire - Direttore del Personale
Barbara Castiglione - psicologa, psicoterapeuta, antropologa
Michele Cela - Direttore del Personale
Fabrizio Cerutti - Direttore del Personale SANDRETTO CANNON COMPANY
Marco Del Pero - Human Resources Manager SCARPE & SCARPE



Ornella De Rosa – Responsabile selezione PROPOSTE - Management Search
Laura Farabegoli - Responsabile Ente Personale/HR Dept. F.lli SACLÀ S.p.A.
Guido Faraggiana - docente Politica Aziendale Politecnico di Torino e consulente CB & A
Franco Favaro - direttore Risorse Umane ACQUA S. BENEDETTO
Paolo Ferrero - Human Resources Manager HEXAGON METROLOGY S.p.A.
Rita Filosi - consulente del lavoro
Guido Franza - Responsabile Risorse Umane AMIAT
Adriano Gallea - Responsabile Risorse Umane PRIMA INDUSTRIE SpA
Lodovico Gancia - Capo del Personale EUPHON
Cinzia Garetto - psicologa del lavoro, consulente tecnico per selezione, valutazione, formazione
Silvia Iannazzo - attrice, attività didattiche in ambito teatrale
Ciro Imparato - attore e doppiatore
Demetrio Labate - Human Resources Manager URMET
Silvia Manto - Responsabile R.U. AHLSTROM
Roberto Micco - Direttore Personale SCARPE & SCARPE
Silvia Migliassi - Direzione Personale MIROGLIO VESTEBENE
Gianni Milani - consulente GF & M
Luca Operto – H.R. FERRERO
Massimo Pace – Sindacalista
Francesca Pagano - Responsabile Personale ABIT
Roberto Paschetta - Responsabile Risorse Umane ERGOM
Ada Pasero - grafoanalista, consulente nell'area Risorse Umane
Emilio Plano - amministratore GEDI - docente facoltà Economia e Commercio - Università degli Studi di Torino
Alberto Robiati – formatore, consulente, direttore di LABORATORIO CREATIVO
Giovanni Luca Serino – Avvocato - Partner dello studio legale MARCO ROSSI E ASSOCIATI
Alberto Sessa - Human Resources Manager AGC FLAT GLASS ITALIA
Enrico Tacconi – consulente HR
Luigi Viacelli - consulente EVOLUZIONE PROFESSIONALE

Le società di appartenenza si riferiscono al periodo in cui è stata effettuata la docenza o la testimonianza

Stage

Al termine del percorso formativo, su richiesta dei partecipanti, HS&T promuove *stage di tre /sei mesi presso aziende, società di selezione, società di consulenza, associazioni, subordinatamente al superamento del processo di selezione presso le strutture stesse.

La sede di svolgimento dello stage può essere dislocata sull'intero territorio nazionale.

Lo stage non costituisce attività compresa nel processo didattico, pertanto non viene calcolato nelle ore complessive del programma formativo e non comporta alcun incremento della quota di partecipazione al Master.

Tra le aziende che nelle precedenti edizioni del Master ci hanno richiesto stagisti:

Adecco	Gedi
Ahlstrom	I.C.S.
Ambire Per Vodafone Italia	Jhonson & Jhonson's
Cooperativa O.R.So.	Kelly Services
Diageo	Key Safety Systems
Eu.For.	Metzeler
Euphon	Microtecnica
Fastweb	Poesis
Franco Trading S.P.A.	



Polimoda
Primaindustrie
Quanta
Randstad
Sitindustrie

Skf (Airasca)
Ulix Consulting
Urmet
Valeo

**Lo stage o tirocinio formativo e di orientamento nella terminologia di legge è un periodo di formazione presso una Azienda, un'Impresa o un Ente che costituisce un'occasione di conoscenza diretta del mondo del lavoro oltre che acquisizione di una specifica professionalità.
Lo stage è regolamentato in Italia dal [Decreto Ministeriale n.142 del 25 marzo 1998](#), che chiarisce gli ambiti e le modalità di applicazione della [Legge 196 del 24 giugno 1997, art.18](#)*

*Per informazioni
e
per fissare un appuntamento per un colloquio:*

HS&T
HumanResources Search & Training
Via San Francesco d'Assisi n. 22
10121 Torino

Tel. **011.19507846** Cell.**335.6248726**
Fax **011.19793612**

e-mail **master@hstconsult.com**

website **www.hstconsult.com**

