

Master in
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Formare per cambiare



le risorse umane

FORMAZIONE



È una dimensione costante e fondamentale del lavoro

È uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane

È un processo di costruzione dell'identità

Non si può fare impresa senza contare sulle persone che sono l'anima e
il corpo produttivo dell'azienda

Perché fare formazione?



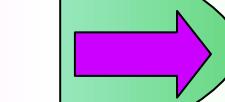
- **Per aumentare le risorse umane e migliorare la qualità dei processi produttivi.**
- **Per armonizzare percorsi di carriera delle risorse umane in relazione ai fabbisogni.**
- **Per migliorare le competenze attraverso un apprendimento organizzato.**



- **Per assistere l'azienda affinchè si realizzi la piena condivisione degli obiettivi strategici per la realizzazione di un organizzazione di successo**
- **Per alimentare la crescita professionale e culturale dell'intera organizzazione.**
- **Per imporre una costante verifica dei processi aziendali e delle nuove opportunità tecniche e tecnologiche per il miglioramento dei sistemi di produzione aziendale**
- **Mantenere accesi i principi ispiratori delle politiche aziendali**

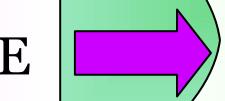
ANALISI E VALUTAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

ANALISI



- Definisce gli obiettivi dell'organizzazione
- Condizione necessaria per la programmazione formativa

VALUTAZIONE



Sta nel mezzo delle analisi delle competenze espresse da una risorsa umana all'interno dell'organizzazione e Piano di formazione e di sviluppo



Elaborazione del fabbisogno formativo



- Quali sono le caratteristiche dell'area o del ruolo?
- Quali sono le conoscenze per l'area?
- Quali sono le professionalità necessarie per l'area?
- Quali sono le competenze del ruolo?
- Quali problemi si sono riscontrati su conoscenze o capacità professionali?
- Il grado di raggiungimento dell'obiettivo.
- Quali problemi di relazione interpersonale interna all'area o con referenti esterni?
- Quali obiettivi, prospettive future per l'organizzazione e i ruoli?



Relazione di analisi del fabbisogno



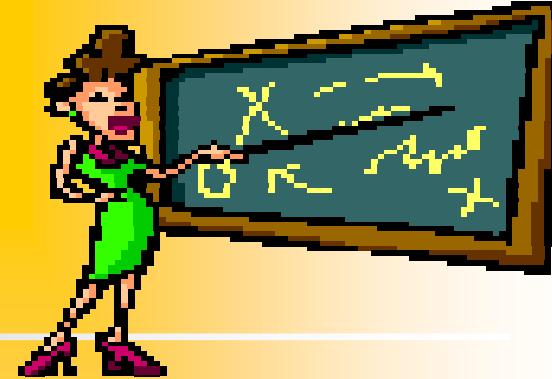
AREA DEL SAPERE

AREA DEL SAPER FARE

**AREA DEL SAPER
ESSERE**



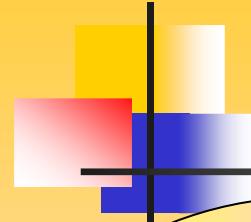
Il percorso formativo



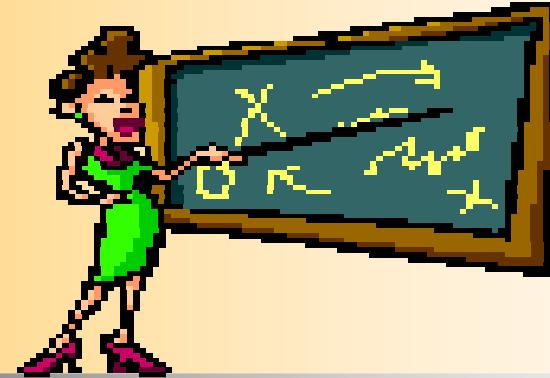
Obiettivi didattici

Progettazione metodologie

Progettazione contenuti



ATTUAZIONE FORMAZIONE



LEZIONE

ROLE
PLAYING

BUSINESS
GAME

LAVORO DI
GRUPPO

STUDIO DEI
CASI

ESERCITAZIONE
AUTOCENTRATA
T-GROUP

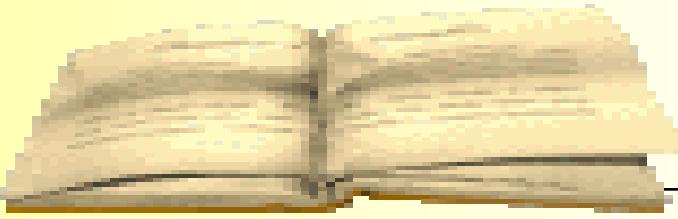
ESERCITAZIONI
ANALOGHE

RICERCA D'AULA
E GLI
AUTOCASI



VALUTAZIONE OBIETTIVI

- Obiettivi distinti secondo le aree di sapere o traguardi di apprendimento (livello didattico)
- Obiettivi espressi in termini di capacità o abilità operative (livelli dei comportamenti sul lavoro)
- Obiettivi espressi in riferimento a variabili descrittive dei risultati globali del sistema organizzativo (livello dei risultati gestionali)



***Questa valutazione agisce a più
livelli:***

REAZIONE

COMPORTAMENTO

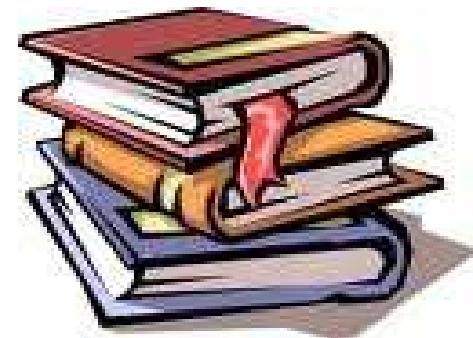
APPRENDIMENTO

RISULTATI DI BUSINESS



VALUTAZIONE QUALITÁ

- Livello della politica che a seconda dei contesti nazionali può coincidere con il livello di formazione
- Livello dell'organismo che eroga il servizio formativo
- Livello del processo e del prodotto formativo
- Livello dei partecipanti

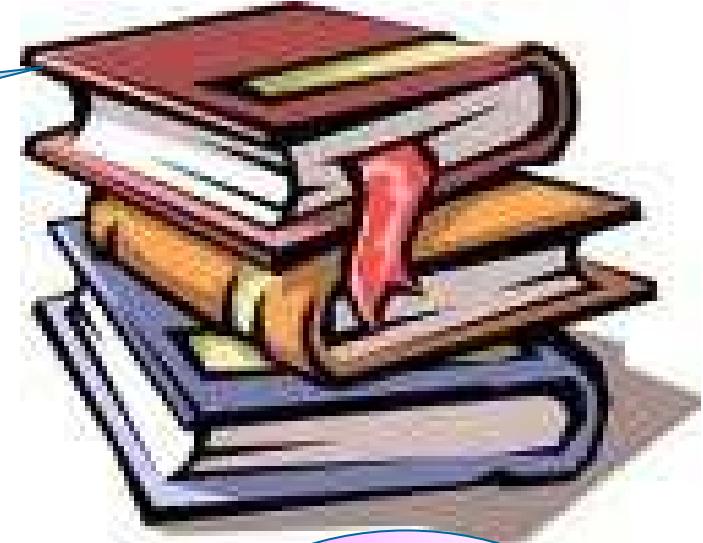


STRUMENTI UTILIZZATI

***BANCHE
DATI***

***SHORT
LIST***

***CERTIFICATO
DI QUALITÁ***



Formazione Comune di Cammarata

**Si attua periodicamente alla luce di
nuove normative
o innovazioni tecnologiche ,
partecipando a seminari
e corsi fuori sede**

Formazione Comune San Giovanni Gemini

- *Manca di una progettazione formativa*
- *Annualmente si partecipa a qualche seminario*

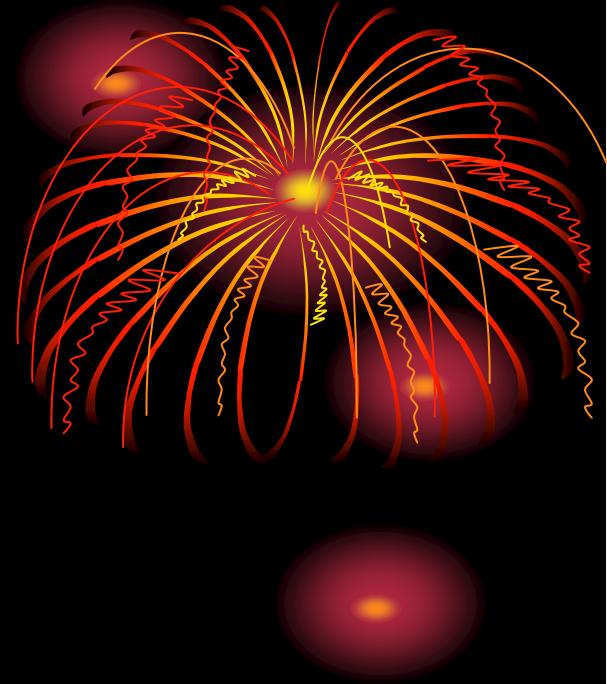
FORMAZIONE AUCHAN

FORMAZIONE SPECIFICA E TRASVERSALE

AUTOFORMAZIONE ACCOMPAGNATA

VALUTAZIONE OBIETTIVI E QUALITÁ

**GRADIE
PER
L'ATTENZIONE**



03/09/2010

**Dott.Rena Reina
Pedagogista**

17