

**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?



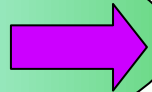
- **Per aumentare le risorse umane e migliorare la qualità dei processi produttivi.**
- **Per armonizzare percorsi di carriera delle risorse umane in relazione ai fabbisogni.**
- **Per migliorare le competenze attraverso un apprendimento organizzato.**



- **Per assistere l'azienda affinché 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**

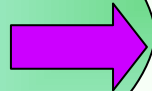
# ANALISI E VALUTAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

## 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



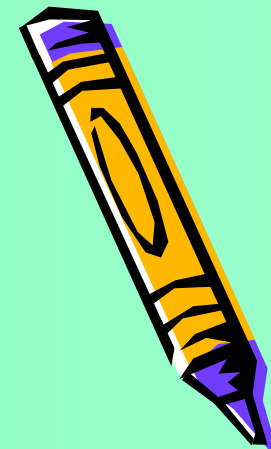
# Elaborazione del fabbisogno formativo



- 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**

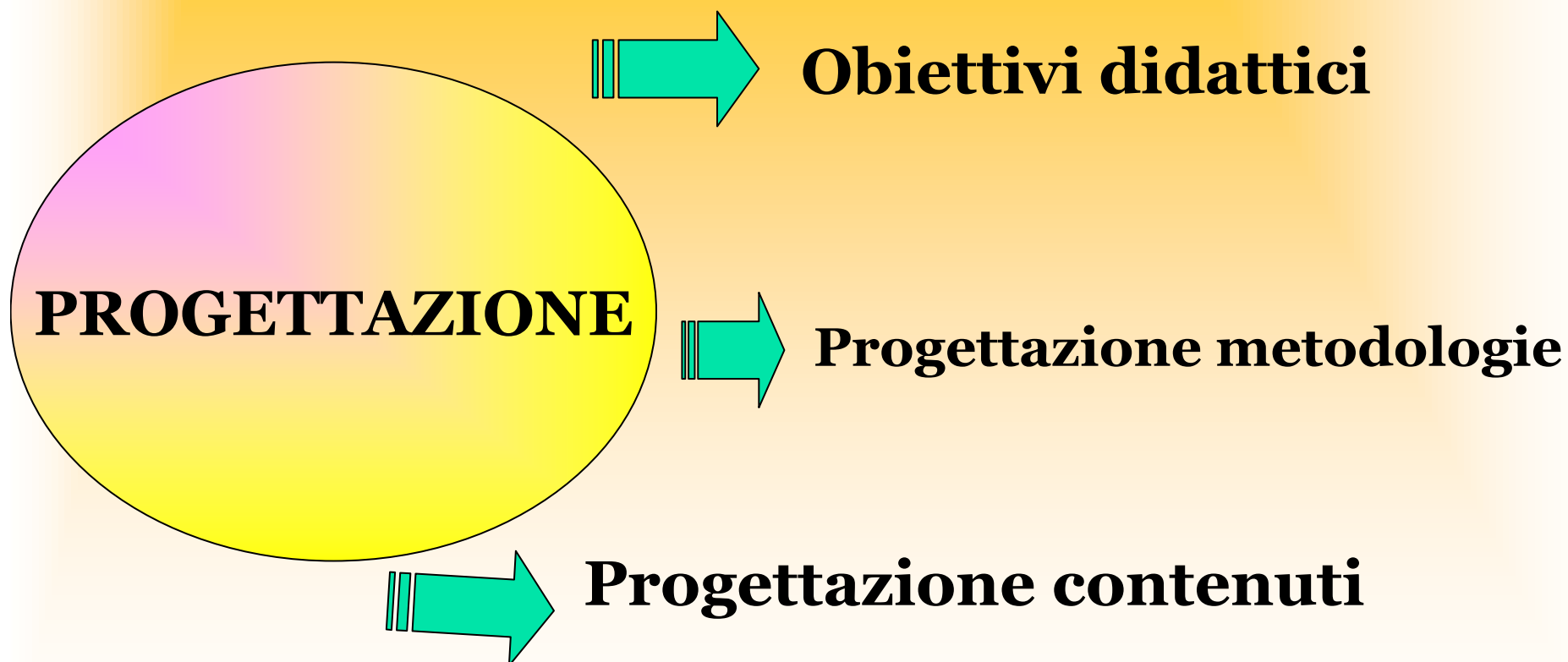
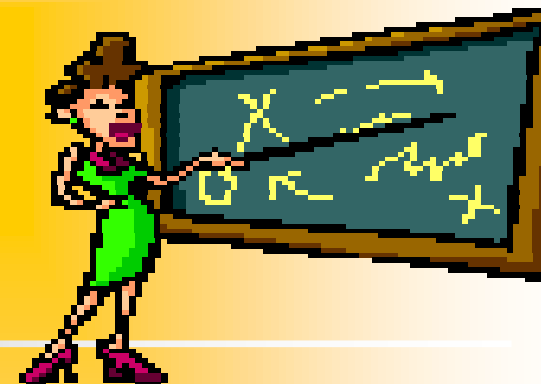


03/09/2010

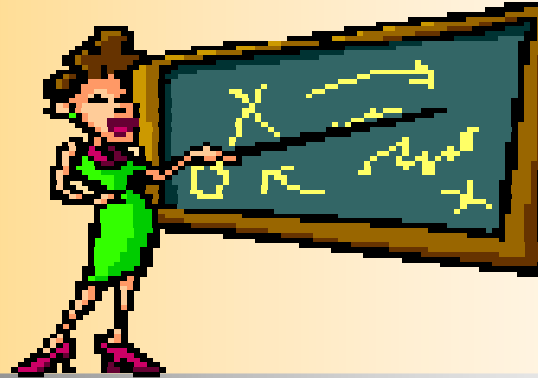
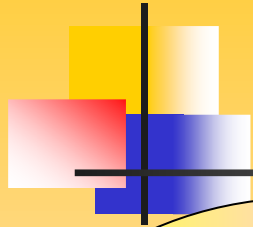
Dott.Rena Reina Pedagogista

7

# *Il percorso formativo*







# **ATTUAZIONE FORMAZIONE**

**LEZIONE**

**ROLE  
PLAYING**

**BUSINESS  
GAME**

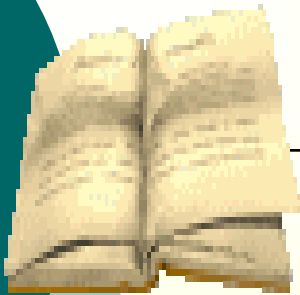
**LAVORO DI  
GRUPPO**

**STUDIO DEI  
CASI**

**ESERCITAZIONE  
AUTOCENTRATA  
T- GROUP**

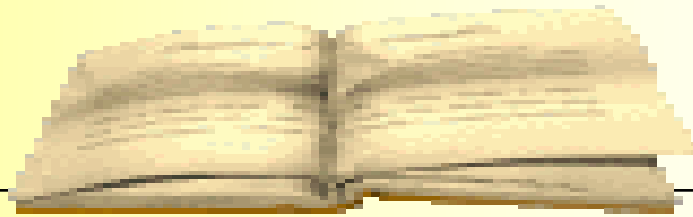
**ESERCITAZIONI  
ANALOGHE**

**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 QUALITÀ

- **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**

03/09/2010

Dott. Rena Reina  
Pedagogista

12

## **STRUMENTI UTILIZZATI**



***BANCHE  
DATI***

***SHORT  
LIST***

***CERTIFICATO  
DI QUALITÀ***

# 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 QUALITÀ**



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



**03/09/2010**

**Dott. Rena Reina  
Pedagogista**

**17**