



# FOCUS HR 2019

LE COMPETENZE DISTINTIVE PER OPERARE  
COME HR SPECIALIST 4.0

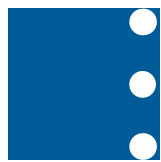
1ª edizione

[dettagli » »](#)



SBS  
Scuola Beni Strumentali  
Via Fossa Buracchione 84  
41126 Baggiovara (MO)  
T. 059 512 108  
[info@s-b-s.it](mailto:info@s-b-s.it)  
[www.s-b-s.it](http://www.s-b-s.it)





La funzione HR, anche grazie alla Digital Transformation, si è evoluta nel tempo: in passato aveva prevalentemente compiti e responsabilità che le assegnavano un ruolo normativo-regolativo, decisamente sbilanciato sull'amministrazione del personale.

Si è poi passati a chiedere alla funzione HR di essere business partner, quindi di svolgere una funzione di supporto. Oggi le si chiede di essere **business enabler**, perciò in grado di **supportare il business attraverso l'osservazione di quello che avviene nel contesto**, capendo non solo in che modo impiegare al meglio le persone, ma anche se ci possono essere **nuovi ambiti in cui sviluppare business**.

SBS, in collaborazione con ACIMAC e UCIMA, propone un percorso formativo strutturato in **5 incontri, che intendono fornire strumenti gestionali utili ad affrontare i cambiamenti introdotti dall'innovazione organizzativa e di mercato**.

I programmi sono indipendenti per cui sarà possibile partecipare anche a *singole giornate*.

Programma completo, approfondimenti e adesioni → [www.s-b-s.it/it/prodotti/corsi/focus/focushr-88/](http://www.s-b-s.it/it/prodotti/corsi/focus/focushr-88/)

## I MODULI (CLICK SUL TITOLO)

### 1. IL WELFARE AZIENDALE

5 MARZO 2019 / 8 ORE

#### People care, wellness e welfare

- Le nuove tendenze: la persona al centro
- La valutazione dell'engagement dei dipendenti
- L'attenzione ai valori: salute, rispetto, benessere, la famiglia e il work-life balance
- L'attenzione agli spazi e al layout degli uffici
- la raccolta delle esigenze delle persone
- Le esigenze in base alle fasce di popolazione

#### La retribuzione in natura

- I benefits
- La total compensation

#### I benefici del welfare

- Incidenza del welfare sulla produttività
- Impatto sul costo lavoro degli strumenti di welfare

#### Best practice, alcuni esempi

**Esercitazione**, individuiamo le azioni di people care

### 2. DAL RECRUITING 2.0 AL DIGITAL RECRUITING:

#### TENDENZE SUL PROCESSO DI SELEZIONE DEL PERSONALE

21 MARZO 2019 / 8 ORE

#### Il processo di ricerca e selezione

- Le fasi principali
- Le criticità principali
- I diversi clienti interni

#### La ricerca:

- Il Digital recruiting
- Lo screening efficace delle candidature
- La prima intervista telefonica

#### La Job interview:

- Le domande da porsi prima del colloquio
- I momenti topici del colloquio
- Le domande da porre al candidato

- La motivazione del candidato

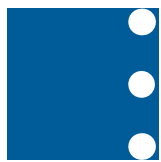
- Gli errori da non commettere

#### La negoziazione del contratto

- La raccolta del pacchetto retributivo globale
- La gestione della proposta economica
- La raccolta delle referenze
- La gestione della raccolta delle referenze
- Le domande da porre

#### Le nuove professioni digitali e i nuovi ruoli:

- Punti di attenzione
- Cultura, lavoro e Millenials



### 3. IL DIRITTO DEL LAVORO E LE NUOVE POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE

13-14 GIUGNO 2019 / 16 ORE

#### Le tipologie di contratto dopo il Jobs act:

- contratto a tutele crescenti; tempo determinato; part time; apprendistato; tirocinio; collaborazioni; lavoro autonomo, telelavoro

#### Il contratto individuale:

- lettera di intenti
- patto di prova/di non concorrenza/di stabilità
- l'inquadramento

#### Orario di lavoro:

- ritardi
- straordinari
- riposi/ferie/permessi personali o sindacali
- congedi/malattia/comporto

#### Lo Smart working

- La normativa
- Come gestirlo

#### I controlli nel rapporto di lavoro

- La normativa
- Criticità principali

#### Malattia, infortunio e maternità

- La normativa
- Consigli di gestione

#### Procedimenti disciplinari e fase patologica del rapporto:

- contestazione
- giustificazioni
- sanzioni/impugnazioni

#### Cessazione del rapporto:

- gestione delle dimissioni e del preavviso
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo/giusta causa
- tutele in caso di licenziamento illegittimo

### 4. I SISTEMI DI SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

24 SETTEMBRE 2019 / 8 ORE

#### Sistemi di valutazione e misurazione della performance

- Lo strumento
- La definizione degli obiettivi
- La valutazione dei comportamenti
- Il feedback capo-collaboratore
- La calibrazione interna delle valutazioni
- La mappatura delle performance

#### Il 360° feedback

- Lo strumento
- Il target
- La gestione del feedback

- I piani di sviluppo

#### La valutazione del potenziale

- Caratteristiche delle persone di potenziale
- Il processo di assessment

#### I piani di sviluppo

- Definizione del piano
- Comunicazione e condivisione del piano
- Implementazione del piano
- I processi di coaching e mentoring

#### I piani di successione

- La mappatura dei possibili successori e back-up
- La gestione del processo

### 5. DIVERSITY & INCLUSION MANAGEMENT

21 NOVEMBRE 2019 / 8 ORE

#### Cosa è il Diversity & Inclusion Management

- La mission
- Integrazione e inclusione

#### La consapevolezza delle diversità in azienda

- Genere, età, etnia, religione, cultura
- Esperienza, competenze, abilità

#### Age & generation management

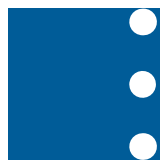
- Come valorizzare e stimolare la collaborazione
- La gestione dei millenials

#### La gestione delle diversità

- La comunicazione inclusiva
- La raccolta delle esigenze
- Le leve gestionali e motivazionali
- La gestione del conflitto

#### Esercitazione

- La mappatura della mia azienda
- Le differenze sostanziali
- Le leve gestionali



# FOCUS HR

LE COMPETENZE DISTINTIVE PER  
OPERARE COME HR SPECIALIST 4.0

**“FOCUS HR, le competenze distintive per operare come HR specialist 4.0”.**  
Programma e adesioni → [www.s-b-s.it/it/prodotti/corsi/focus/focushr-88/](http://www.s-b-s.it/it/prodotti/corsi/focus/focushr-88/)

→ **DESTINATARI:**

HR Specialist che desiderano aggiornare le proprie competenze.

→ **SEDE DI REALIZZAZIONE:**

SBS - Villa Marchetti, Stradello Fossa Buracchione 84, 41126 Baggiovara (MO)

→ **QUOTA DI PARTECIPAZIONE PER L'INTERO PERCORSO:**

1.750 € + IVA associati

2.150 € + IVA non associati

La quota di iscrizione è comprensiva di documentazione, colazione di lavoro e coffee break.

**In caso di iscrizioni multiple realizzate dalla stessa azienda, si prevede un ulteriore sconto aggiuntivo pari al 10% su tutte le quote prenotate.**



**INFO ORGANIZZATIVE E ADESIONE ALLE INIZIATIVE:**

Ufficio Formazione SBS - Tel. 059 512 108

[formazione@s-b-s.it](mailto:formazione@s-b-s.it) - [www.s-b-s.it](http://www.s-b-s.it)