



investi sul tuo *successo*
con la formazione

Master in Management delle Risorse Umane: organizzazione e gestione: dalla selezione del personale allo sviluppo

Prima Edizione
Napoli

Dal 4 Giugno 2012



In collaborazione con:



better work, better life



La Formazione continua quale fattore di successo
160 ore di didattica d'aula con sessione di orientamento professionale



investi sul tuo *successo*
con la formazione

Formazione per Esperto in R.U., Esperto in amministrazione e gestione del personale, HR Business Partner

Presentazione e Obiettivi del Master

Il progetto si inserisce nel quadro di un mercato del lavoro sempre più competitivo e caratterizzato da rapidi cambiamenti: globalizzazione, nuove tecnologie, delocalizzazione sono i temi che esigono dalle organizzazioni aziendali un confronto quotidiano e celerità nelle risposte alle esigenze di mercato.

I processi di riorganizzazione aziendale richiedono la ricerca di efficienza ed efficacia, innovazione, coinvolgimento e servizio al business: il capitale umano è la chiave delle organizzazioni di successo, rappresenta il fattore strategico che consente all'azienda di raggiungere traguardi sfidanti e performance premianti, le persone sono la vera fonte di creazione di valore. Con l'espressione "risorse umane" si vuole evidenziare l'aspetto di valore o capitale insito nel personale, nella sua professionalità e nelle sue competenze. L'uso dell'espressione è inteso a sottolineare l'importanza delle risorse umane, il loro essere una fonte di vantaggio competitivo per l'azienda e l'intero sistema economico.

La forte competizione che caratterizza l'attuale scenario economico suggerisce una formazione specifica e specialistica ad ogni livello aziendale che abiliti le diverse figure professionali ad acquisire le competenze inerenti non solo la selezione e lo sviluppo del personale, ma anche organizzazione, comunicazione interna e formazione ed un approccio alle problematiche decisionali ed operative di tipo interfunzionale e/o polifunzionale. Saper coordinare le risorse umane, formarne di nuove, saper rendere fluidi i processi interni garantendo scorrevolezza operativa, saper gestire competenze e motivazioni sono fattori critici di successo di un'impresa.

La proposta tende perciò a superare il concetto di corso professionale statico per quello più ampio di "azione formativa globale, individualizzata e flessibile che determina qualità, specializzazione ed alta professionalità".

Patrocini:

Il Master sarà patrocinato da:

AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale - Gruppo Regione Campania)

A tutti i partecipanti al Master sarà garantita l'iscrizione per la durata annuale (anno 2012), all'AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) del valore di 150,00 euro.

Costituitasi nel 1960, AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) è un'associazione apolitica e senza fine di lucro che riunisce tutti quanti operano nel nostro paese in funzioni direttive, di responsabilità e di consulenza nell'area del Personale di aziende ed istituzioni pubbliche e private, nonché coloro che si occupano delle problematiche del rapporto "Persona e Lavoro" in qualità di studiosi, ricercatori e accademici.

AIDP è articolata in 16 Gruppi regionali ed è componente attiva dell'EAPM (Associazione Europea di Direzione del Personale) e della WFPMA (Federazione Mondiale delle Associazioni di Direzione del Personale). Nel 2001 AIDP ha dato vita alla Federazione Mediterranea per lo studio e la diffusione delle tematiche relative alla gestione delle Risorse Umane insieme a Francia, Spagna, Portogallo, Algeria, Marocco e Tunisia.



investi sul tuo *successo*
con la formazione

AIDP ha lo scopo di contribuire a migliorare tutti gli aspetti della relazione tra persona e lavoro, favorendo attivamente lo sviluppo culturale e professionale di chi nelle varie organizzazioni opera direttamente per questo obiettivo. I principali valori di riferimento degli aderenti all'Associazione sono:

- centralità della persona e della dignità umana;
- eccellenza della professionalità;
- rispetto dell'etica professionale;
- impegno responsabile nella rappresentanza di interessi comuni;
- cultura della partecipazione.

AIDP prende parte a progetti a livello nazionale ed internazionale ed è promotore di ricerche sulle più importanti tematiche attinenti il mondo del lavoro e il futuro della direzione HR. L'attività dell'Associazione è fortemente rivolta verso i giovani in cerca di occupazione e di orientamento professionale per i quali promuove master, incontri, opportunità di stage.

L'iscrizione all'AIDP prevede: la partecipazione gratuita a convegni, seminari e incontri nazionali e internazionali; l'abbonamento alla rivista Direzione del Personale e Hr On Line e il servizio di informazione su tematiche giuslavoristiche del Centro Studi AIDP e l'accesso ai risultati delle ricerche promosse dall'Associazione sul mondo del lavoro.

ANS (Associazione Nazionale Sociologi)

Per i partecipanti al Master, laureati in Sociologia e iscritti all'ANS (Associazione Nazionale Sociologi) è prevista l'attribuzione di 16 CFP (Crediti Formativi Professionali); ciascun credito formativo corrisponde a 10 ore di lavoro.

L'ANS, Associazione Nazionale Sociologi, è stata fondata a Roma nel 1982 ed è attualmente suddivisa in dipartimenti Regionali; dal 2004, presiede l'ANS il Dottor Pietro Zocconali. Tra i suoi scopi primeggiano la promozione del ruolo del sociologo, il contributo allo sviluppo delle scienze sociali, l'organizzazione di convegni, la realizzazione di ricerche, gli scambi culturali e la collaborazione con altre associazioni ed enti nazionali ed internazionali. L'Associazione non ha fini di lucro e si autofinanzia con donazioni e con le quote annuali versate dai soci.

Tra gli obiettivi dell'ANS emergono: la regolamentazione della professione del sociologo e l'approfondimento di attività di ricerca e formazione, curate dai laboratori ANS nelle varie regioni d'Italia. L'Associazione, in occasione dell'aggiornamento dell'elenco dei soci del 2011, e degli anni successivi, come da istruzioni dal Decreto 28 aprile 2008 del Ministero della Giustizia, Art. 1, punto 1. par.7, ha reso obbligatorio per gli iscritti all'associazione, di procedere all'aggiornamento professionale costante, predisponendo strumenti idonei ad accertare l'effettivo assolvimento di tale obbligo.

Ai soci ANS è riservata l'edizione cartacea del Notiziario, curata da Zocconali, e in distribuzione dal 1987.

Il contributo delle Aziende Partners

CHI SONO:

Gi Group: Gi Group è una realtà aziendale dinamica e innovativa, che cresce e si sviluppa insieme al mondo del lavoro. Gi Group è la prima multinazionale Italiana del lavoro, nonché una delle principali realtà, a livello mondiale, nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro. E' attiva nei seguenti campi:



scintiroger
CONSULTING

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE



investi sul tuo *successo*
con la formazione

somministrazione, ricerca e selezione di personale permanente, formazione, outplacement, executive search, outsourcing, amministrazione di personale, indagini retributive, riconversioni industriali e field marketing.

Quanta: Il Gruppo Quanta, leader internazionale nei servizi alle Risorse Umane, è presente in Italia, Stati Uniti, Svizzera, Romania e Brasile e sviluppa un fatturato annuo di oltre 100 milioni di euro. La sede centrale è a Milano, all'interno del Quanta Sport Village. Il Gruppo si contraddistingue, nei vari Paesi, per un innovativo approccio di specializzazione che consente di interpretare in modo puntuale le esigenze dei lavoratori e delle imprese secondo una filosofia ed una cultura "su misura", tesa a valorizzare le capacità e le peculiarità dei propri Clienti.

Adecco: Adecco è l'agenzia per il lavoro leader in Italia, grazie ad un network di 400 uffici capillarmente distribuiti su tutto il territorio nazionale e alla consulenza di 1.700 professionisti che operano ogni giorno al fianco delle aziende per fornire le soluzioni HR di cui hanno bisogno e dei candidati per offrire loro il lavoro che desiderano.

Superò: La catena di supermercati Superò nasce nel 1991 con il primo store a Napoli, grazie ad una consolidata esperienza nel settore alimentare, da tre generazioni sin dal 1940. Ad oggi, la catena di supermercati raggiunge oltre le trenta unità distributive concentrate nella città di Napoli e provincia. L'attività di sviluppo commerciale prevede l'espansione nelle altre province della Campania nei prossimi anni.

Risparmio Casa: Risparmio Casa nasce nel 1987 con l'obiettivo di rappresentare una realtà di riferimento sul territorio nazionale nel Retail specializzato non food. Fortemente orientata allo sviluppo della propria rete di negozi, è presente in dodici delle venti regioni Italiane, nel Centro-Nord del Paese, con oltre 60 punti vendita. La profonda conoscenza del settore, rende l'azienda in costante crescita e rinnovamento. Nel tempo, il Gruppo ha colto le esigenze del cliente allargandosi dal proprio settore di elezione, profumeria e detergenza, ad altri settori merceologici del mondo non food, ampliando con esso le superfici di vendita. Ad oggi, la nuova frontiera è rappresentata dagli Iper Risparmio Casa, non mutando la filosofia di vendita improntata alla convenienza e alla selezione qualitativa dei prodotti.

Alba Service Coop.: Cooperative, produzione, lavoro, servizi

Dp Broker : Società di brokeraggio assicurativo con sede in Roma, nasce da un team di professionisti che da anni operano nel settore assicurativo con lo scopo di fornire ai propri clienti una maggior assistenza ed uno studio personalizzato dei pacchetti assicurativi.

Gruppo Tufano: Il Gruppo Tufano è leader in Campania e tra i primi quindici in Italia nel settore della commercializzazione di elettrodomestici ed elettronica di consumo. Con il trascorrere degli anni il Gruppo Tufano è cresciuto sempre più, fino ad assumere il ruolo di leader nella realtà Campana e non solo, diventando punto di riferimento per quanto riguarda la vendita di materiale elettrico ed elettrodomestici. Con i suoi 18 punti vendita, distribuiti in diverse regioni del Centro-Sud, e i suoi 440 dipendenti soddisfa più di un 1.500.000 clienti.

Fratelli la Bufala: Il marchio "Fratelli la Bufala-Pizzaioli Emigranti", nato nel 2003 si ritaglia subito un'immagine di catena di ristoranti e pizzerie in espansione, legata alla genuinità dei prodotti campani e alla cucina semplice, dai costi contenuti. Ad oggi "Fratelli la Bufala" conta 95 location in Italia e nel mondo, offre lavoro a circa 1.500 persone e serve circa 12.000 coperti al giorno.

MAV: A pochi passi dagli scavi archeologici dell'antica Herculaneum, sorge il MAV, un centro di cultura e di tecnologia applicata ai beni culturali e alla comunicazione, tra i più all'avanguardia in Italia. Nel 2005, la Provincia di Napoli e il Comune di Ercolano, hanno costituito la Fondazione C.I.V.E.S., per la gestione del Museo Archeologico Virtuale e dei servizi culturali connessi.

investi sul tuo *successo*
con la formazione

Blunet: Blunet nasce nel 2001 da un gruppo di professionisti appassionati, con solide competenze nello sviluppo di soluzioni integrate nell'ambito dell'Information Technology. Nel tempo, si è trasformata per soddisfare le esigenze della propria clientela, acquisendo know-how con nuovo personale e creando così le attuali divisioni "Software", "Cellulari e mobilità", "Business Intelligence", "Consulenza e formazione" e "Web design".

Aree professionali di interesse

Le aree professionali di interesse che il Master sviluppa sono:

- Esperto in R.U.
- Esperto in amministrazione e gestione del personale
- HR Business Partner

▪ Esperto in R.U.:

Considerando l'importanza del capitale umano all'interno delle organizzazioni, l'esperto in R.U. è una figura professionale che si occupa di:

1. Formulare previsioni in merito al fabbisogno di risorse necessarie in azienda e pianifica il numero di risorse da inserire nell'organizzazione per ricoprire determinati ruoli;
2. Si occupa della ricerca e selezione del personale;
3. Definisce le esigenze di formazione e predispone piani formativi per le nuove risorse e per quelle già inserite in azienda;
4. Pianifica interventi di valutazione delle prestazioni e del potenziale.

▪ Esperto in amministrazione e gestione del personale:

Si occupa di:

1. Disporre la documentazione inerente il rapporto di lavoro e di comunicare con gli Enti esterni così come previsto dalla normativa vigente;
2. Effettuare un controllo su tutto ciò che riguarda il rapporto di lavoro: ferie, permessi, straordinari, orario di lavoro;
3. Svolge attività connesse all'amministrazione contabile.

▪ HR Business Partner:

È una figura professionale che lavora a contatto con la Direzione Generale e si occupa di:

1. Proporre e implementare le politiche relative alle R.U.: dalla selezione del personale alla formazione, dalla valutazione delle prestazioni e del potenziale, all'implementazione di Sistemi di Compensation, più in generale la predisposizione ad una Total Rewards Strategy;
2. Supervisionare le attività relative all'Amministrazione del Personale;
3. Adeguare le metodologie, gli strumenti e i processi di gestione delle R.U. affinché siano funzionali alla mission e strategia aziendale.



investi sul tuo *successo*
 con la formazione

Tempi di attuazione, durata e frequenza

ATTIVITÀ DIDATTICA IN AULA	Dal 4 Giugno 2012 al 29 Giugno 2012
SESSIONE DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	Dal 25 Giugno 2012
COLLOQUIO PRESSO LE AZIENDE PARTNER	da Giugno 2012

Il percorso formativo sarà articolato in più fasi, per un totale di **160 ore** così suddivise:

ATTIVITÀ DIDATTICA IN AULA	160 ore
ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	In itinere alla formazione d'aula

Il Master, per la parte didattica d'aula, prevede la frequenza obbligatoria, dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00.

Durante le settimane d'aula i partecipanti avranno modo di esercitarsi attivamente attraverso simulazioni, role playing, case history.

Durante la parte didattica d'aula, è prevista una sessione di orientamento professionale, effettuata da esperti dell'Area Risorse Umane della Scinti Roger consulting S.r.l., con l'eventuale partecipazione delle Aziende/Società partners; l'attività di orientamento prevede momenti dedicati all'individuazione e valorizzazione delle proprie capacità e aspirazioni professionali.

Le sessioni didattiche d'aula e la sessione di orientamento professionale della durata complessiva di 160 ore, si terranno a Napoli presso sede convenzionata con la Scinti Roger consulting S.r.l.

Conclusa la parte didattica d'aula e la sessione di orientamento professionale, i partecipanti avranno la possibilità di essere introdotti a colloquio individuale presso le sedi delle Aziende/Società partners.

La Scinti Roger consulting e le Aziende/Società partners si riservano la possibilità di procrastinare l'inizio dei colloqui individuali presso le Aziende fino a 12 mesi dalla conclusione della formazione d'aula.

Nel periodo intercorrente tra il reclutamento per il Master e lo svolgimento del corso d'aula, potranno aggiungersi nuovi Partner che andranno ad incrementare il pool di Aziende presso le quali i partecipanti potranno sostenere colloqui conoscitivi.

L'avvio ad incontri con l'Azienda sarà a cura ed insindacabile giudizio della Scinti Roger consulting S.r.l. che potrà, eventualmente, essere a sua volta delegata dal Partner a svolgere il colloquio.

Metodologia di intervento

Gli interventi formativi si baseranno sulla seguente metodologia didattica:

- **Formazione in aula che prevede:**
 - lezioni frontali con il docente;
 - discussioni di gruppo;
 - esercitazioni e test di valutazione individuali e di gruppo;
 - proiezione di diapositive e slides;

investi sul tuo *successo* con la formazione

- momenti dedicati ad eventuali chiarimenti;
- redazione di project work.

Per la realizzazione degli interventi si farà ricorso a docenti universitari, consulenti, esperti e testimonial aziendali con comprovata esperienza nell'area specifica d'intervento ed in grado di garantire il miglior trasferimento degli strumenti, delle tecniche e delle metodologie utili ai partecipanti per l'acquisizione e il consolidamento delle capacità tecnico-specialistiche. L'obiettivo è quello di sviluppare conoscenze e metodologie coerenti con le esigenze del lavoro e della prassi professionale attraverso un apprendimento prevalentemente basato sull'action learning.

Per quanto riguarda il materiale didattico, tutti i docenti interessati dall'attività formativa avranno cura di preparare e mettere a disposizione dei partecipanti dispense e materiale informativo concernente gli argomenti trattati.

Durante le settimane d'aula i partecipanti avranno modo di:

- esercitarsi attivamente attraverso **simulazioni, role playing, case history**.

Struttura del programma

La didattica d'aula è suddivisa in moduli didattici organizzati su 4 settimane consecutive:

- I moduli didattici:
 - **L'organizzazione aziendale e i processi organizzativi:** vengono fornite le basi per la comprensione dell'organizzazione aziendale e dei processi organizzativi, mediante l'analisi degli assetti, delle strutture, delle funzioni e della cultura organizzativi.
 - **La funzione delle R.U. nelle organizzazioni:** si analizzano le funzioni delle R.U., la definizione dei ruoli e delle mansioni, la loro collocazione nell'organigramma aziendale, partendo dall'analisi del fabbisogno aziendale.
 - **La selezione delle R.U.:** si sviluppa una panoramica completa sul processo di selezione del personale, analizzandone le fasi, gli strumenti, i metodi e le tecniche.
 - **La formazione delle R.U.:** vengono fornite le basi per la comprensione del processo formativo e dei vari tipi di formazione; si parte dall'analisi del fabbisogno aziendale e del fabbisogno formativo, così da poter implementare un piano formativo ad hoc per l'organizzazione.
 - **Il diritto del lavoro e l'amministrazione del personale:** vengono evidenziate le fonti normative del Diritto del Lavoro, dalla costituzione del rapporto di lavoro fino alla sua sospensione; vengono spiegate le logiche alla base dell'amministrazione del personale.
 - **Economics:** si analizzano gli strumenti del controllo di gestione: il conto economico e lo stato patrimoniale, gli indici di produttività e di redditività, l'amministrazione contabile, la gestione amministrativa e fiscale.
 - **La valutazione e lo sviluppo delle prestazioni e del potenziale:** si analizzano le fasi e gli strumenti del processo di valutazione delle prestazioni e del processo di valutazione del potenziale.
 - **Lo sviluppo delle competenze organizzative:** mira allo sviluppo delle competenze organizzative, dalla comunicazione efficace alla gestione del gruppo, alle capacità di problem-solving e di decision-making.



investi sul tuo *successo*
con la formazione

- **Le Politiche retributive:** si affrontano le tematiche relative, partendo dai basics, passando per le logiche alla base del sistema delle ricompense e dell'M.B.O, nell'ottica del Total Rewards e del processo di Empowerment.
- **La comunicazione:** viene analizzato il processo di comunicazione e le varie forme comunicative.
- **Le forme di supporto:** outplacement, coaching e orientamento al lavoro: vengono fornite le basi per la comprensione di forme di supporto quali l'Outplacement individuale e collettivo, il Coaching e l'Orientamento nel mercato del lavoro.
- **Sessioni speciali di approfondimento:** Sicurezza aziendale (D.Lgs. 81/2008); Legislazione Privacy (D.Lgs. 196/2003): si analizza la normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla privacy.

Orientamento professionale

Con il termine *orientamento* si fa riferimento ad una vasta gamma di attività: counselling, assessment, mentoring, che agevolano l'individuo nella scelta consapevole del proprio percorso di vita professionale, coerente con le proprie attitudini e aspirazioni, che tenga conto degli skills maturati durante le esperienze scolastiche e formative precedenti. Tali attività consentono all'individuo di gestire lungo l'arco di vita le proprie risorse personali nelle situazioni di apprendimento e di lavoro.

La sessione di orientamento professionale prevede momenti dedicati a:

- **Bilancio delle competenze:** strumento di elezione nell'ambito dell'orientamento professionale, consente a studenti e lavoratori di analizzare le proprie competenze professionali e personali, così come le proprie attitudini e motivazioni, allo scopo di definire un progetto professionale e, ove necessario, un progetto di formazione. L'obiettivo dell'intervento è rispondere a quattro interrogativi: chi sono, cosa so fare, dove mi colloco, come mi colloco.
- **Elaborazione del curriculum vitae e della lettera di presentazione:** come essere efficaci e incisivi nell'elaborazione del cv e della lettera di presentazione;
- **Tecniche per affrontare efficacemente un colloquio di selezione:** simulazioni di colloqui di gruppo e individuali con la presentazione delle principali tipologie di selezione (assessment individuale e collettivo, intervista, somministrazione test).

Requisiti per l'ammissione

Il Master è a numero chiuso (**massimo 25 iscritti**) ed è rivolto a giovani neo-laureati di I e II livello o del V.O., di tutte le regioni Italiane, particolarmente motivati, dinamici, flessibili, predisposti al lavoro in team e al problem solving, di età compresa tra i 22 e i 32 anni.

La selezione è rivolta a candidati/partecipanti ambosessi ai sensi della normativa vigente (L. 903/77).

La Società promotrice del Master si riserva il diritto insindacabile di derogare al requisito dell'età, laddove ritenesse di trovarsi a valutare l'iscrizione di un/una candidato/a particolarmente motivato/a, o in possesso di requisiti e condizioni particolarmente adatti al Master.



scintiroger
CONSULTING

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE



investi sul tuo *successo*
con la formazione

Modalità di iscrizione

Le domande di ammissione al *Master* dovranno pervenire alla **Scinti Roger consulting S.r.l** entro il **30 Maggio 2012**, utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito www.scintiroger.it. Tale domanda dovrà essere inoltrata a mezzo raccomandata - indirizzata a: **Scinti Roger consulting S.r.l- Segreteria Organizzativa del Master in Management delle Risorse Umane: organizzazione e gestione: dalla Selezione del Personale allo Sviluppo.- Piazza G. Marconi n° 9, 80054 Gragnano, (NA)**. Alla domanda di ammissione occorre allegare copia del documento di identità, curriculum vitae, lettera motivazionale e due foto formato tessera.

Le domande di ammissione pervenute oltre il termine fissato, saranno prese in considerazione solo in caso di posti disponibili e a discrezione della Direzione del Master.

Le domande di iscrizione saranno valutate da un Comitato di Selezione, sulla base del curriculum vitae e della lettera motivazionale pervenuti.

A parità di criteri, avranno precedenza le domande di ammissione pervenute prima.

A discrezione della Direzione del Master, i candidati potranno essere contattati per lo svolgimento di un colloquio conoscitivo e motivazionale con il Comitato di Selezione.

Costi di iscrizione e frequenza

La quota di iscrizione e frequenza a carico dei partecipanti è di **€ 2.500,00 (IVA inclusa)** e comprende le docenze e il materiale didattico.

L'importo è da frazionare in due soluzioni: **€ 800,00** al momento dell'iscrizione e **€ 1.700,00** da versare entro 10 giorni dalla data d'iscrizione.

Gli interessati potranno raccogliere direttamente ogni altra informazione di dettaglio rivolgendosi alla Segreteria Organizzativa del Master tramite mail o telefono formazione@scintiroger.it, tel 081/7877506 (lun - ven dalle ore 9:00 alle ore 13:30).

Segreteria organizzativa del Master in Management delle Risorse Umane: organizzazione e gestione: dalla selezione del personale allo sviluppo.

**Tel 081. 7877506, Fax 081. 7502820, sito web: www.scintiroger.it e-mail: formazione@scintiroger.it
Scinti Roger consulting S.r.l. - Piazza G. Marconi n° 9, 80054 Gragnano, (NA)**

Le informazioni inserite dai candidati nel curriculum vitae e nella domanda di ammissione saranno utilizzate esclusivamente per le finalità istituzionali, nel rispetto del D. LGS. 196/2003