


Denominazione Corso	La Gestione Delle Risorse Umane
Sezione	Sezione 3 - Offerta Formativa su Competenze Tecnico Professionali correlate al RRFP
Figura di Riferimento	426 - tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale 
Durata (in ore)	200
N.ro Ore Aula	200
N.ro Ore Laboratorio	0
Tipologia Laboratorio	
Struttura del Percorso e Contenuti Formativi	<p>Modulo 1 - Valutazione delle prestazioni e del potenziale - 70 ore</p> <ul style="list-style-type: none"> •elementi di coaching e di bilancio di competenze •metodi e tecniche di analisi organizzativa (ricostruzione fabbisogni professionali e processi) •teorie, metodi tecniche e strumenti connessi alla valutazione delle prestazioni e del potenziale. <p>Modulo 2 - Definizione delle caratteristiche delle posizioni lavorative e del risultato delle attività ai fini organizzativi (job description) - 70 ore</p> <ul style="list-style-type: none"> •elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, contrattualistica, CCNL, buste paga, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro) •fasi di un processo di ricerca e selezione del personale e dei principali strumenti e tecniche utilizzate •mercato del lavoro interno/esterno •modalità e normativa di assunzione e collocamento di categorie protette <p>Modulo 3 - Selezione e valutazione del personale - 60 ore</p> <ul style="list-style-type: none"> •creazione e valutazione dell'efficacia di nuovi strumenti creati ad hoc per il processo di selezione (prove attitudinali e di gruppo, in basket, etc.) •modalità e normativa di riferimento per la selezione del personale con disabilità ed esigenze speciali (necessità di tempi aggiuntivi, modalità alternative di svolgimento delle prove, etc.) •strumenti utilizzati nella fase di selezione: interviste, colloqui, questionari motivazionali, prove attitudinali e/o di gruppo.
Modalità di Valutazione Finale degli Apprendimenti	<p>In esito alla formazione della Sezione 3 del Catalogo, che prevede il collegamento tra i singoli percorsi e le competenze standardizzate nel Repertorio delle Figure Professionali della Regione Puglia, l'attestazione finale sarà una DICHIARAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI. Essa viene rilasciata dall'Organismo di Formazione e riporta le abilità e conoscenze acquisite attraverso la realizzazione del percorso formativo ed il superamento delle prove di verifica erogate dall'Organismo stesso. La dichiarazione degli apprendimenti</p> <p>Il processo di dichiarazione degli apprendimenti, richiede che i percorsi formativi prevedano i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definizione di un dispositivo operativo di valutazione, ovvero le metodologie e modalità di valutazione per ciascuna Unità Formativa prevista nel percorso formativo; - coerenza e la correttezza metodologica dello svolgimento delle prove intermedie previste; - rilascio di eventuale "dichiarazione degli apprendimenti" con l'indicazione delle Unità Formative frequentate con successo per l'acquisizione di specifiche singole conoscenze e capacità relative alle competenze tecnico professionali previste nella Figura Professionale di riferimento (individuate nelle singole Unità di Competenza/Area di Attività). <p>La progettazione di tale prove sarà articolata per le singole Unità formative identificate nel percorso.</p> <p>Ciascuna Unità Formativa prevedrà quindi una prova di valutazione degli apprendimenti in termini di conoscenze e capacità (relative a competenze tecnico professionali).</p> <p>La dichiarazione degli apprendimenti è un'attestazione rilasciata nel caso in cui avvenga il superamento delle prove di valutazione degli apprendimenti relative ad almeno una singola Unità Formativa prevista nel percorso.</p>
Attestazione Finale	Dichiarazione degli apprendimenti

**Fabbisogno
Occupazionale
(solo se nuovo
YG)**

Le professioni comprese in questa unità si occupano della selezione e del reclutamento del personale necessario, definiscono i criteri e i programmi di sviluppo delle carriere, dei compensi e degli investimenti in formazione.

La figura assume oggi un'importanza crescente anche presso imprese di medie e piccole dimensioni, o anche nel settore pubblico. È dunque una professione caratterizzata da buone prospettive di occupabilità. Le attività di ricerca e selezione delle risorse umane sono infatti tuttora considerate strategiche dalle imprese, ai fini del mantenimento o del miglioramento della propria posizione competitiva.

Nel periodo 2015-2019 per la classe professionale "Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie" si prevede una variazione degli occupati pari ad un 6,8%, un valore al di sopra della crescita media nel periodo (2,5%). La base occupazionale dovrebbe quindi aumentare di 35.412 unità. La domanda totale di lavoro dovrebbe ammontare a 131.638 assunzioni, di cui 96.226 per sostituzione dei lavoratori in uscita e 35.412 per aumento dello stock occupazionale. (ISFOL 2017)
