

## Sezione 3 – La gestione delle risorse umane

### Durata (in ore)

200

### Ore in aula

200

### Ore in laboratorio

0

### Tipologia laboratorio

### Figura di riferimento

426 - Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale.

### Struttura del percorso e contenuti formativi

#### MODULO 1 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEL POTENZIALE (70 ORE)

- 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

#### MODULO 2 - DEFINIZIONE DELLE CARATTERISTICHE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE E DEL RISULTATO DELLE ATTIVITÀ AI FINI ORGANIZZATIVI (JOB DESCRIPTION) (70 ORE)

- 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

#### MODULO 3 - SELEZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE (60 ORE)

- 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.

### Attestazione finale

Dichiarazione degli apprendimenti

### Modalità valutazione finale degli apprendimenti

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

Il processo di dichiarazione degli apprendimenti, richiede che i percorsi formativi prevedano i seguenti elementi:

- 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).

La progettazione di tale prove sarà articolata per le singole Unità formative identificate nel percorso. Ciascuna Unità Formativa prevedrà quindi una prova di valutazione degli apprendimenti in termini di conoscenze e capacità (relative a competenze tecnico professionali).

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.

### **Fabbisogno occupazionale**

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).