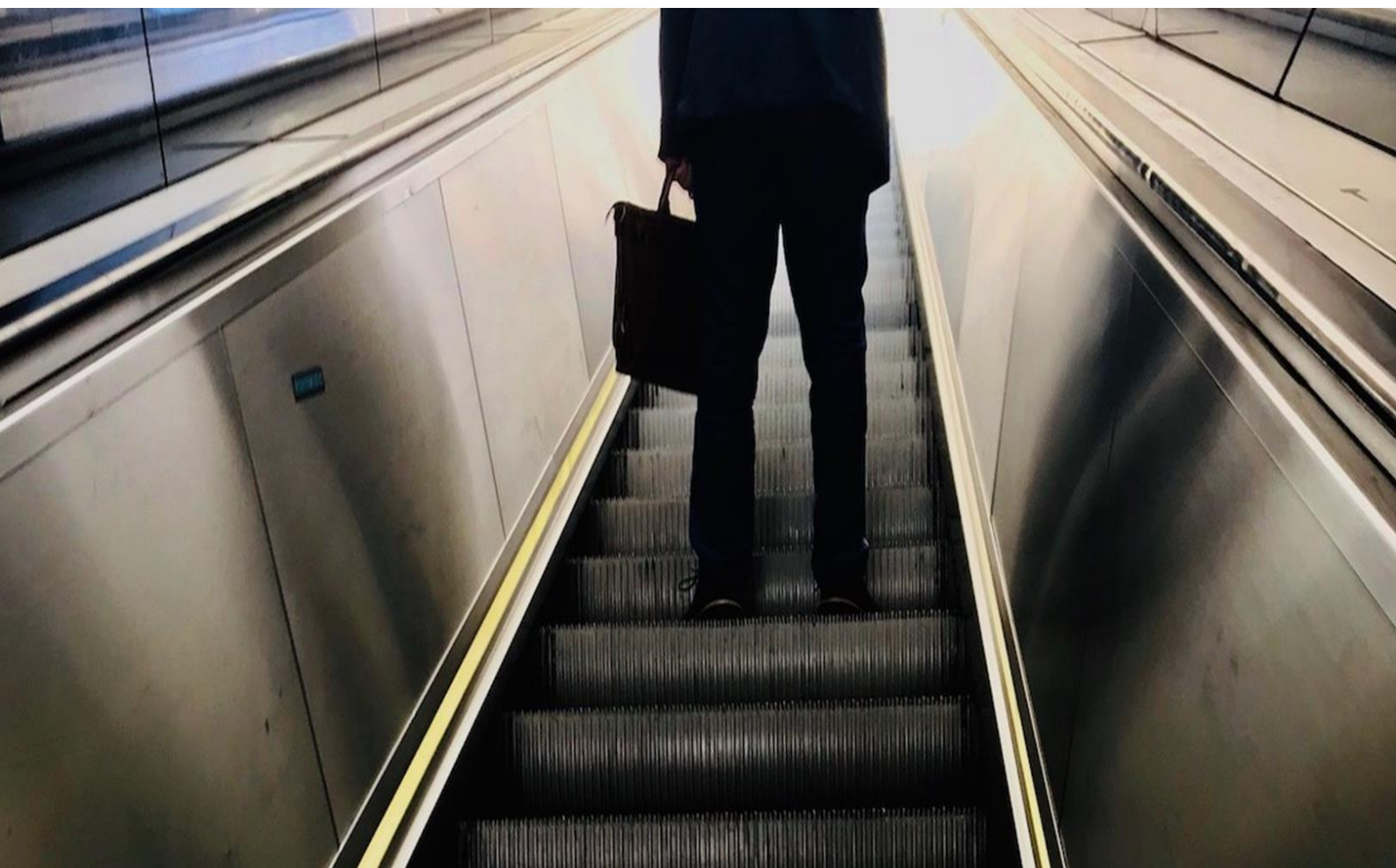




H(R)evolution

Executive Master in
GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

CIS-FORMAZIONE
PARTNER PER LA GESTIONE D'IMPRESA



Il mondo cambia sempre più velocemente e il focus dell' HR si sposta. Le competenze tecniche non sono più sufficienti a garantire il necessario contributo al business: la vera (r)evolution risiede nelle persone



H(R)evolution

Executive Master in gestione e sviluppo delle Risorse Umane

Avvio 18 Novembre 2022

OBIETTIVI

Il percorso Executive ha l'obiettivo di offrire ai professionisti delle risorse umane strumenti e best practice per supportarli nella gestione e sviluppo delle persone e nel governare i principali processi. La funzione HR ha un ruolo chiave nelle decisioni strategiche e organizzative, affiancando il business in ottica di innovazione e cambiamento. Cogliere questa sfida e trasformarla in un fattore di successo per sé stessi e per la propria azienda è l'obiettivo dei nostri partecipanti.

FREQUENZA

Novembre 2022/Aprile 2023

CALENDARIO

18 Novembre 2022
15 Dicembre 2022
13 Gennaio 2023 - *on-line*
6 Febbraio 2023
24 Febbraio 2023 - *on-line*
21 Marzo 2023
4 Aprile 2023 *on-line*
21 Aprile 2023

PERCHE' PARTECIPARE

Per prendere consapevolezza del ruolo strategico dell'HR nello sviluppo del business

Per approfondire le principali evoluzioni e tendenze del mondo HR

Per aumentare la competitività dell'impresa attraverso la crescita delle persone

Per fare networking e collaborare con colleghi di altre aziende e settori

DURATA e MODALITA' di SVOLGIMENTO

L'**EXECUTIVE MASTER** è strutturato in 8 giornate più 3 follow-up on line di 2 ore e si svolge in modalità **blended (40 ore svolte in aula e 24 ore on-line)**

PROFILO DEI PARTECIPANTI

Il percorso si rivolge a Responsabili HR, specialisti delle Risorse Umane, Manager e imprenditori interessati a comprendere e gestire i processi chiave della funzione.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

3.500,00 euro + iva per Aziende non Associate Unindustria
3.200,00 euro + iva per Aziende associate Unindustria

Quote agevolate per le iscrizioni pervenute entro il 5 Ottobre 2022

SEDE

Le sessioni dell'Executive Master programmate in presenza si svolgeranno presso la Sede CIS Via Aristotele 109 (Reggio Emilia)

TEMI E MODULI

Modulo 1
HR Overview

Modulo 2
Talent Management

Modulo 3
Training Management

Modulo 4
Organization

Modulo 5
Performance Management
Compensation and Benefit

Modulo 6
Industrial Relations

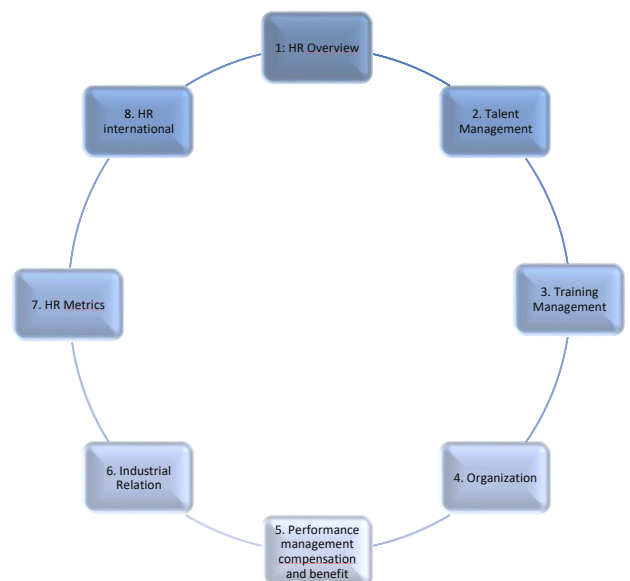
Modulo 7
HR Metrics

Modulo 8
HR International

La qualità del Master HR di CIS è garantita dall' utilizzo di metodologie «activity-based» che puntano al coinvolgimento dei partecipanti attraverso:

- Didattica «smart» in **modalità blended**
- **Approccio esperienziale** vicino al mondo delle Grandi Aziende e delle PMI e con numerosi case studies
- **Docenti e managers qualificati** e testimonial aziendali
- **Studio individuale** con una piattaforma dedicata per favorire l'interazione tra i partecipanti anche fuori dall'aula
- **Tutorship** : quattro appuntamenti di follow-up on-line di monitoraggio e approfondimento con la Direzione didattica del Master, per garantire continuità al percorso e rileggere i diversi moduli in ottica globale.

La Roadmap del Master



Programma

Modulo 1- HR Overview

- **Business → lo scenario economico attuale:** trend e scenari futuri. Obiettivo: fornire ai partecipanti consapevolezza (anche attraverso l'analisi di dati numerici e macroeconomici) del panorama con il quale le aziende devono confrontarsi nel mondo globale e locale, con un focus sul mondo del lavoro in Italia
- **Il mondo del lavoro oggi:** ripercorrendo la storia del Lavoro dal dopoguerra ad oggi ci focalizzeremo sui recenti trend (Industria 4.0, GIG economy, nuove skills, valori, etica e sostenibilità).
- **Essere manager oggi:** cos'è richiesto a un manager oggi? Quali sono le competenze di uno smart leader?
- **Il ruolo delle HR:** da «dirigere il Personale» a fornire loro una «Customer Experience». Alla luce di quanto sopra, comprendere cosa è richiesto alla funzione HR in termini di mission, etica, sostenibilità, creazione di valore. Quali tool sono a disposizione: overview dei principali modelli (Ulrich e ruolo dell'HRBP in particolare) con esercitazioni.

Docente Federico OTT (Risorsa Uomo)

Testimonianza: Roberto ZECCHINO (Bosch SpA)

Modulo 2 - Talent Management

La Selezione del personale: trend e scenari

- **Obiettivo:** offrire ai partecipanti una panoramica delle modalità e degli strumenti a disposizione delle aziende per attrarre, sviluppare, motivare e trattenere i talenti. Il talent management permette la crescita delle aziende e della loro brand identity attraverso la valorizzazione delle proprie persone.
- La metodologia **BEI/STAR:** attraverso la simulazione di mock interviews i partecipanti potranno sperimentare la metodologia STAR di intervista strutturata
- **Il digital recruiting:** dal vecchio CV all' Intelligenza Artificiale e le nuove esperienze social di attraction e customer journey. Saranno approfondite le regole del digital recruiting attraverso esempi pratici, utilizzando i moderni strumenti di talent management.

Docente Caterina TAVANI (Risorsa Uomo)

Testimonianza: Fabio CIARAPICA (Aegis)

Modulo 3 - Training Management

- **Il valore della Formazione in Azienda:** la formazione come apprendimento consapevole. Investire nelle persone come scelta strategica può decretare il successo o il fallimento di un'azienda. Comprendere le esigenze del singolo individuo o del team per elaborare le strategie migliori e individuare i metodi utili a raggiungere gli obiettivi.
- **La gestione del processo:** L'analisi dei bisogni formativi e le fasi della progettazione. La micro-progettazione e la scaletta. La pianificazione e l'organizzazione. Gli strumenti della Formazione e le principali metodologie didattiche. La valutazione dell'efficacia dell'intervento formativo.
- **Progettare la formazione in modalità agile:** smart working e formazione: che cosa è cambiato? Come si progetta la formazione in modalità 'agile'? Quali vantaggi e criticità per chi fruisce della formazione a distanza?

- **Esercitazioni, case studies:** i partecipanti si 'alleneranno' su una reale progettazione di percorsi formativi partendo da esempi concreti

Docente Caterina TAVANI (Risorsa Uomo)

Testimonianza: Ezio FREGNAN (Comau)

Modulo 4 – Organization

- **Modelli:** Teorie, logiche, criteri e variabili di progettazione dell'organizzazione aziendale (dalla vecchia fabbrica tayloristica ai modelli di gestione tradizionali) la Lean organization, il Six-Sigma e lo smart/agile working. In chiave interdisciplinare, saranno messi a fuoco i rapporti tra la progettazione organizzativa, span of control, organigrammi/riporti ecc. e alcune dimensioni organizzative più comuni.
- **Digitalizzazione dei processi HR:** reingegnerizzare i processi della funzione grazie alle opportunità offerte dalle nuove tecnologie
- **Case studies, esercitazioni e testimonianze:** l'obiettivo è quello di mettere in pratica le nozioni apprese attraverso lo sviluppo di casi aziendali e un role-play di gruppo.
- **Agile Working:** da remote a smart working. Le dinamiche e le logiche che caratterizzano la recente metamorfosi del lavoro. Dal lavoro per processi al lavoro per obiettivi.

Docente Antonella Iaccino (Risorsa Uomo)

Testimonianza: Alessandro DONADIO (EY)

Modulo 5 - Performance Management, Comp & Ben

Scenario: in un'era digitale in cui molte aziende stanno abbandonando i tradizionali sistemi di performance management e di rating, fare «reward» è un processo agile. Non più una sorta di rituale annuale ma un processo continuo fondato su feedback costanti.

- **Key topics:** la Employee experience, la definizione e la misurazione degli obiettivi, i people analytics, i «new ways of working» (Smart Offices), la personalizzazione delle carriere e i sistemi meritocratici trasparenti e «smart».
- **Benchmarking:** i principali modelli di analisi e benchmarking attraverso le logiche di campionatura, confronto e analisi paymix oltre ai diversi strumenti di compensation quali MBO, perquisites, intangible benefits e LTI. L'importanza del welfare e l'uso dei flexible benefits per lavorare sulla motivazione e l'attraction.
- *Durante il modulo sono previste diverse esercitazione e role-play per applicare in modo guidato le nozioni acquisite.*

Docente Antonella IACCINO

Testimonianza: Alessandro RENNA (Kedrion)

Modulo 6 - Industrial Relations

- **Diritto del Lavoro:** overview su normativa italiana e internazionale, contratti collettivi, GDPR, gestione e amministrazione del personale, il potere disciplinare del datore di lavoro
- **Gestione individuale e collettiva del rapporto di lavoro:** contratti collettivi, contrattazione collettiva, relazione

- tra contratto collettivo e individuale
- **Gestione del contenzioso:** Casistica e macro trend
- **Relazioni industriali:** gli attori e la gestione delle relazioni sindacali (passaggio su gestione OOSS/loro organismi rappresentativi usando casi aziendali e un role-play su gruppi)
- **Ammortizzatori sociali e strumenti gestionali**
- **La trattativa e la negoziazione sindacale** (con role-play di gruppo).
- **Visione al Futuro:** da Industrial a People Relations.

Docente Claudio GALLI (Kohler Lombardini)

Testimonianza: Andrea Girotti (Ferrari)

Modulo 7 - HR Metrics

- Obiettivo principale di questo modulo sarà aiutare i partecipanti a misurare e interpretare la performance economico-finanziaria dell'impresa, l'analisi economico-finanziaria previsiva, il budget, il calcolo e l'analisi dei costi nelle decisioni e per il controllo della gestione per arrivare a uno strategic cost management.
- **Economics:** elementi di contabilità, bilancio e analisi dei costi (dinamiche del CdI, KPI del personale ecc, budget del personale).
-
- **Analisi:** il budget, il rolling e il bilancio di fine anno; dashboards e le principali metriche del personale; gli strumenti digitali a supporto; l'interpretazione dei dati.

Docente Mario FERRARI (Emmedelta Consulting)

Testimonianza: Marco BELTRAMI (Dallara Automobili)

Modulo 8 - HR International

- Key topics

Carriere e ruoli internazionali: passato, presente e futuro. La «*employee experience*» (dalla partenza al rientro)

La gestione dei dipendenti all'estero

- Trasferta e distacco
- La relocation
- Contrattualistica internazionale
- Dinamiche & pay schemes ecc.
- Fiscalità
- **Intercultural e Diversity & Inclusion (D&I)** I principali modelli utilizzati per la mappatura delle diverse dinamiche interculturali che impattano sulle modalità relazionali e sulla gestione di team internazionali, con esempi pratici e uso di role play.
- **Case History:** testimonianza KPMG

Docente Federico OTT (Risorsa Uomo)

Testimonianza: Stefania QUAGLIA (KPMG)

Comitato Tecnico Scientifico e docenti

La Faculty, è composta da docenti del Master e da professionisti con comprovata esperienza del mondo HR, ha il compito di garantire alti standard qualitativi del Master.

Direzione Didattica

Federico OTT – RISORSA UOMO

HR consultant, coach ACSTH e formatore. Laureato in Giurisprudenza, ha maturato una importante esperienza come direttore HR in grandi organizzazioni in prevalenza industriali. Si è occupato di Change Management e Innovazione, sviluppo del personale e formazione e della gestione delle relazioni industriali a livello internazionale, M&A e piani di ristrutturazione. Ha curato progetti di internazionalizzazione, revisione organizzative e re-engineering dei processi in US, Spagna Francia, Romania, India e Cina. È Managing Partner di Risorsa Uomo, società di consulenza per lo sviluppo delle competenze e per l'accelerazione dei processi di cambiamento.

Comitato Tecnico Scientifico

Claudio GALLI -KOHLER-LOMBARDINI

Emiliano DOC, passione per Tigelle e Motori, Laurea in Economia Aziendale, trentacinque anni nel settore Automotive in gruppi multinazionali che hanno scommesso sull'Italia Bella, Competente e Creativa, con grandi investimenti e tanto lavoro. Promotore e animatore di Master in Ingegneria del Veicolo e Calibrazione Motore, Lecturer e Visiting Professor in corsi di Laurea e MBA. Consigliere Nazionale e Presidente Regionale di AIDP Emilia-Romagna Vicepresidente di Unindustria Reggio Emilia, con delega a Education, Organizzazione e Relazioni Sindacali

Filippo DI GREGORIO – UNINDUSTRIA REGGIO EMILIA

Nato a Parma 44 anni fa, coniugato, padre di due figli, si è laureato in Filosofia presso l'Università di Parma ed ha conseguito il diploma di Master Executive in Business Administration presso la Business School dell'Università di Bologna. Dopo un triennio nell'ambito della selezione del personale, con incarichi di crescente responsabilità nel 2007 è entrato in Dallara Automobili in qualità di Responsabile Risorse Umane, dove ha curato lo sviluppo di nuove politiche del personale focalizzandosi sullo sviluppo organizzativo in un'ottica sistemica di sostegno all'innovazione e ai processi di cambiamento. Nel 2014 è stato nominato Direttore Risorse Umane del Gruppo occupandosi di tutti i plant a livello nazionale e internazionale fino ad occuparsi della società statunitense Dallara LLC situata ad Indianapolis. Dal 2019 è Direttore Generale di Unindustria Reggio Emilia ed Amministratore Delegato di Sifir, la subholding dell'Associazione degli Industriali.

Caterina TAVANI- RISORSA UOMO

Career Coach, Trainer e HR Consultant con oltre 20 anni di esperienza in società multinazionali, ha maturato importante expertise su processi di formazione e piani di riorganizzazione in aziende italiane ed internazionali. Certificata in Conversational Intelligence® for Coaches (neuroscienze delle conversazioni) in US, esperta in U Theory di O. Scharmer, con certificazione in Organizational Leadership del MIT di Boston. Co-Founder di Transition Space, è membro del Board della Franco Albini Academy. Managing Partner di Risorsa Uomo e docente accreditata del Politecnico di Milano su progetti di coaching e empowerment.

Antonella IACCINO – DENSO Thermal System Europe

Torinese di nascita, laureata in giurisprudenza. Inizia il suo percorso professionale in ambito Risorse Umane alla Magneti Marelli, a Milano, come Responsabile Sviluppo e Formazione. Nel corso della sua carriera in azienda alterna responsabilità di gestione delle Risorse Umane sia in Italia sia all'estero, a funzioni di sviluppo, formazione, organizzazione. Da aprile 2017 è Consulente Human Resources, con oltre 20 anni di esperienza in Multinazionali del settore Industriale. Executive e Team Coach dal 2010. Il suo interesse nei confronti delle persone, viste come individui portatori di competenze e attitudini, oltre che esseri emotivi, la portano ad interpretare il ruolo di Responsabile HR in modo "umano". Sempre per interesse e passione personale decide di prendere la certificazione come Executive Coach prima e Team Coach successivamente. Oggi è una Coach certificata ICF, con credenziali ACC.

Alessandro DONADIO – EY

Alessandro Donadio è Associate Partner/HR Innovation Leader EY e #socialorg® founder. Ha iniziato a lavorare in azienda nell'ambito dello sviluppo e formazione per poi passare alla consulenza HR. Appassionato di approccio etnologico, esplora le organizzazioni con un occhio attento alle sue "tribù": le community. Il suo blog Metaloghi organizzativi 2.0 è punto di riferimento sul tema della Social Enterprise.

E' autore di HRevolution (Franco Angeli, 2017), caposaldo della letteratura manageriale sul ruolo delle risorse umane nella digital transformation e di Smarting Up (Franco Angeli, 2018). È docente per le più importanti Business school italiane, e columnist di riviste di settore

Fabio COMBA – KPMG

Laureato in Scienze Politiche e in Psicologia, Fabio Comba ha più di 25 anni di esperienza professionale in Multinazionali italiane e straniere operanti nei settori Food, Automotive, It, Management Consulting, Luxury, Hospitality. Ha lavorato principalmente in Europa e attualmente opera a Milano come Direttore Risorse Umane Italia per KPMG. Fa parte del Consiglio Direttivo dell'Associazione Italiana Direzione del Personale, siede nell'Advisory Board italiano di Enactus ed è socio fondatore di Hr Women. Svolge regolarmente interventi presso Università, Enti e Associazioni sui temi legati ai comportamenti organizzativi.

Modalità di svolgimento e orari

L'EXECUTIVE MASTER è strutturato in 11 incontri in modalità **blended (40 ore svolte in aula e 24 ore on-line)** e copre **8 Aree Tematiche** e prevede:

- **5 sessioni didattiche in presenza** della durata di 8 ore
- **3 Sessioni didattiche on line** della durata di 6 ore a cui faranno seguito **3 Follow up on line** di 2 ore
- **3 incontri di *tutorship on line***, con la Direzione Didattica di monitoraggio e approfondimento per garantire continuità al percorso e rileggere i diversi moduli in ottica globale.

Sessioni in aula (9.00/13.00 -14.00/18.00)

Sessioni on-line formazione a distanza (9.30/12.30 -14.30/17.30)

Sessioni follow-up on line (16.00 /18.00)

- Patrocinio AIDP

Il Master H(R)evolution si avvale del Patrocinio di AIDP Associazione Italiana per la Direzione del Personale, Network con oltre 3000 soci, che promuove lo sviluppo della cultura Manageriale in ambito Risorse Umane.

La partecipazione al Master include la possibilità, come parte integrante del percorso, di iscriversi gratuitamente al Portale e diventare Soci AIDP per 12 mesi. Come Socio AIDP si potrà partecipare a eventi per crescere nella professione e fare network, aggiornarsi con la rivista Direzione del Personale e il web-magazine Hr On Line.

- Informazioni

Anna Balboni – anna.balboni@cis-formazione.it

Cristina Comastri -cristina.comastri@cis-formazione.it

Dante Landini - dante.landini@cis-formazione.it

Sara Braghiroli – sara.braghiroli@cis-formazione.it

Marco Manfredi – marco.manfredi@cis-formazione.it

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA

Cis Reggio Emilia – 0522-232911 – Alessandra Galliani

Tutti i percorsi Executive della Business Academy CIS possono essere finanziati tramite utilizzo di Fondi interprofessionali per la Formazione (tra i quali Fondimpresa – Fondirigenti)

EXECUTIVE MASTER in collaborazione con:



CIS Scuola per la Gestione d'Impresa
Via Aristotele 109, 42122 Reggio Emilia
info@cis-formazione.it
0522.232911

Seguici su

