

<b>Denominazione Corso</b>	<b>GESTIONE 4.0 DELLE RISORSE UMANE</b>
<b>Durata (in ore)</b>	200
<b>Prerequisiti d'ingresso</b>	Titolo di istruzione secondaria superiore o almeno tre anni di esperienza lavorativa nell'attività professionale di riferimento
<b>Struttura del Percorso e Contenuti Formativi</b>	<p><b>1. Analisi organizzativa (UC 1862) 50 ore</b>  Principale normativa di settore  Caratteristiche dei Contratti Collettivi Nazionali e applicazione nell'era 4.0  Tipologie di Organigramma (funzionale, per progetto, a matrice)  Mansionario aziendale sinonimo di trasparenza  Rilevazione fabbisogno attuale e di medio/lungo termine  Interviste strutturate con responsabili di area o di ufficio  Definizione profilo ideale da ricercare  Prospetto personale da ricercare, collocazione e livelli di priorità dell'assunzione  Scouting interno all'azienda  Mercato del lavoro esterno</p> <p><b>2. Recruitment (UC 1863, 1864) 72 ore</b>  Il reclutamento come processo nell'organizzazione di un'azienda pubblica o privata  Canali di reclutamento tradizionali (inserzioni, banche dati)  Centri per l'impiego e agenzie per il lavoro  Open day e borsa del lavoro  Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di reclutamento del personale  Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi al processo di selezione del personale  Preselezioni e filtri alle fasi di selezione  Screening dei curricula e delle candidature</p> <p><b>3. Introduzione al Social Media Recruiting (UC 1863) 18 ore</b>  Principali vantaggi del social recruiting  Digital skills:  LinkedIn per l'azienda (company page aziendale)  LinkedIn per il disoccupato in cerca di lavoro  Funzione "sto cercando lavoro"  Facebook per trovare lavoro: cosa pubblicare e cosa non pubblicare  L'importanza dei dettagli relativi a percorso formativo e esperienze professionali sul profilo Facebook  "mi piace" per le aziende di interesse  Annunci di lavoro su Facebook (scheda Jobs, Marketplace)  Twitter  Primo pass: diventare "follower" delle aziende di interesse  Offerte di lavoro su Twitter  Advanced Search (#lavoro, #assunzioni)  "Twesume" in 140 caratteri per candidature  Attività e dinamicità dei profili e coordinamento tra tutti i social</p>

	<p>Instagram: l'importanza delle storie dell'azienda</p> <p><b>4.Procedure avanzate per la selezione e valutazione del personale (UC 1864) 60 ore</b>          Prove di selezione          Tecniche e strumenti di valutazione          Percorsi di inserimento ottimale in azienda          Strumenti utilizzati nella fase di selezione</p>
<b>Modalità di Valutazione Finale degli Apprendimenti</b>	<p>Si prevedono verifiche a seguito del completamento di ciascuna unità formativa. Gli strumenti previsti sono a discrezione del docente: l'osservazione, questionari di verifica a risposta multipla e/o aperta. La valutazione degli apprendimenti prevede il collegamento tra i singoli percorsi e le competenze standardizzate nel Repertorio delle Figure Professionali della Regione Puglia, pertanto l'attestazione finale sarà una DICHIARAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI. La dichiarazione degli apprendimenti viene rilasciata dall'Organismo di Formazione e riporta le abilità e conoscenze acquisite attraverso la realizzazione del percorso formativo e il superamento delle prove di verifica erogate dall'Organismo stesso.</p>
<b>Attestazione Finale</b>	<p>Dichiarazione degli apprendimenti</p>
<b>Fabbisogno Occupazionale (solo se nuovo YG)</b>	<p>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.</p> <p>Nel periodo 2015-2019 per la classe professionale "Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie" si è realizzata una variazione degli occupati pari ad un 6,8%, un valore al di sopra della crescita media nel periodo (2,5%). La base occupazionale è aumentata di circa 35.412 unità. La domanda totale di lavoro ammonta a 131.638 assunzioni, di cui 96.226 per sostituzione dei lavoratori in uscita e 35.412 per aumento dello stock occupazionale. (ISFOL)</p>