

Denominazione Corso	GESTIONE 4.0 DELLE RISORSE UMANE
Durata (in ore)	200
Prerequisiti d'ingresso	Titolo di istruzione secondaria superiore o almeno tre anni di esperienza lavorativa nell'attività professionale di riferimento
Struttura del Percorso e Contenuti Formativi	<p>1. Analisi organizzativa (UC 1862) 50 ore 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>2. Recruitment (UC 1863, 1864) 72 ore 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>3. Introduzione al Social Media Recruiting (UC 1863) 18 ore 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>4.Procedure avanzate per la selezione e valutazione del personale (UC 1864) 60 ore Prove di selezione Tecniche e strumenti di valutazione Percorsi di inserimento ottimale in azienda Strumenti utilizzati nella fase di selezione</p>
Modalità di Valutazione Finale degli Apprendimenti	<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>
Attestazione Finale	<p>Dichiarazione degli apprendimenti</p>
Fabbisogno Occupazionale (solo se nuovo YG)	<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>