



destinatari

Corso rivolto a Junior HR e figure aziendali aventi un impatto sui processi di organizzazione aziendale e gestione Risorse Umane.

durata
8 ore

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

descrizione

Il corso di organizzazione aziendale affronta i principali temi di analisi organizzativa, progettazione organizzativa e gestione delle Risorse Umane. Le attività d'aula fanno riferimento alle tre principali aree strategiche di intervento: l'assetto organizzativo e l'organigramma, il clima aziendale e il commitment organizzativo, il sistema di valutazione, formazione e sviluppo delle Risorse Umane.

obiettivi

- Fornire una panoramica per un'analisi sistemica dei principali fattori organizzativi che influenzano il conseguimento degli obiettivi d'impresa
- Acquisire il know-how per la definizione di un assetto organizzativo coerente con il modello di business, gli obiettivi aziendali e il mercato di riferimento
Acquisire best practice e strumenti HR in ottica di riduzione del turnover, ritenzione dei talenti, efficientamento dei processi e ottimizzazione delle performance.

programma

- Introduzione alla struttura organizzativa aziendale: livelli della struttura organizzativa (macrostruttura, mesostruttura e microstruttura), modelli organizzativi aziendali (struttura funzionale, struttura divisionale, struttura a matrice, struttura ibrida, struttura a rete e outsourcing) e modelli per la struttura gerarchica
- Analisi organizzativa e progettazione organizzativa: mappatura della struttura organizzativa e definizione/ridefinizione dell'organigramma aziendale, mappatura della popolazione aziendale (funzioni, ruoli e competenze) e predisposizione del mansionario (job description e manuali di posizioni), mappatura dei processi operativi e ottimizzazione di incarichi, responsabilità e carichi di lavoro
- Commitment organizzativo e analisi del clima aziendale: cos'è il clima aziendale: approcci teorici, obiettivi, fattori e indicatori chiave
- Strumenti per l'analisi del clima (intervista e/o survey) e macro-fasi per un'indagine sul clima organizzativo: definizione degli obiettivi specifici, predisposizione degli strumenti di rilevazione, raccolta dati, analisi dati e reporting
- Architettura di un sistema di valutazione, formazione e sviluppo delle Risorse Umane.