Corsi di Specializzazione

Corso in SVILUPPO DEL POTENZIALE UMANO, PERFORMANCE MANAGEMENT e AI per HR

Assessment Center, OKR, Performance Management, HR Analytics e AI per valutare il potenziale, sviluppare persone e migliorare le performance aziendali

In Live Streaming dal 07/11/2026

LIVE STREAMING - Programma Dettagliato delle Lezioni

Modulo: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE

VALUTARE E FAR CRESCERE LE PERSONE IN AZIENDA

Lezione 1 , Sabato 07/11/2026 (mattina)

VALUTARE PER SVILUPPARE

- Sviluppare le persone nelle organizzazioni: che impatto ha sul business
- La valutazione delle risorse affinchè le si possano supportare nel loro sviluppo:
  - Valutarli per quello che sanno fare ed hanno fatto: Performance Review
  - Valutarli per quello che potrebbero fare: Assessment Center
  - Valutarli per quello che vedono gli altri e per come si vedono loro stessi: Feedback a 360°
  - Valutarli per le competenze digitali: Digital Assessment Center

Lezione 2 , Sabato 07/11/2026 (pomeriggio)

LABORATORIO (Parte I)

- Esercitazione in sottogruppi: *Assessment Center*
- In Basket
- LGD (Discussione di Gruppo)
- Role Playing
- Feedback tra pari sulla performance
- Take Away: cosa ci portiamo a casa di questo modulo. In cosa ci sentiamo più competenti, cosa ci aspettavamo e non abbiamo avuto

Lezione 3 , Sabato 21/11/2026 (mattina)

PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte I

- MBO: definizione, vantaggi e limiti (che vedranno poi nel modulo di Compensation nello specifico)
- Il metodo OKR - Objectives and Key Results
- Che cosa differenzia gli OKR dai KPI
- Collegamento tra performance management, MBO, criteri premianti e trasparenza retributiva

Lezione 4 , Sabato 21/11/2026 (pomeriggio)

PERFORMANCE MANAGEMENT: OKR (Objectives and Key Results) - Parte II

- I punti di forza della metodologia “Objectives and Key Results”
- Gli errori più comuni nell’implementazione del metodo OKR
- Esercitazione in sottogruppi: Come progettare OKR che funzionano?

Modulo: L'AI PER LE RISORSE UMANE

IL RUOLO DEGLI HR ANALYTICS E DELL’INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEI PROCESSI PER SELEZIONE, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE: APPLICAZIONI PRATICHE.

Lezione 5 , Sabato 28/11/2026 (mattina)

HR ANALYTICS: COMPRENDERE IL DATO E LA SUA IMPORTANZA STRATEGICA

- Data visualization e Data storytelling
- Tipologie di visualizzazione dei dati: come ottimizzare il design
- Dalla data visualization al Data storytelling: trasformare i dati in storie
- Panoramica dei tool disponibili sul mercato
- Fondamenti dell'Intelligenza Artificiale
- Cosa è e cosa non è l'intelligenza artificiale: breve storia dell'intelligenza artificiale
- AI vs Automation (RPA)
- Comprendere potenzialità e rischi dell'intelligenza artificiale
- People Analytics per la Pay Transparency: analisi dei dati retributivi, gender pay gap, pay equity e KPI di equità (Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva, in recepimento negli ordinamenti nazionali nel corso del 2026)
- Data visualization e data storytelling applicati a salary gap, salary band e reporting HR

Lezione 6 , Sabato 28/11/2026 (pomeriggio)

MACHINE LEARNING E AI GENERATIVA AL SERVIZIO DELL'EVOLUZIONE HR

- Tipologie di Machine Learning: quali differenze e bias ricorrenti
- Workflow di un progetto di Machine Learning: come misurare il successo di un modello
- AI Generativa e possibili applicazioni: potenzialità e limiti
- Introduzione agli LLM come partner di pensiero
- Fondamentali dei principali LLM (ChatGPT, Claude, Gemini, Microsoft Copilot): criteri di scelta dello strumento e differenze operative in ambito HR
- Implicazioni legali, normative ed etiche nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale: perché è necessario regolamentare i sistemi di AI?
- L'AI Act (Reg. UE 2024/1689) e la classificazione del rischio: perché i sistemi di AI impiegati per selezione, valutazione delle performance e gestione del personale rientrano tra gli usi ad ALTO RISCHIO (Allegato III). Obbligo di alfabetizzazione AI (art. 4, già in vigore), misure di controllo e calendario di applicazione degli obblighi
- Riflessioni sulle considerazioni etiche nel bilanciare innovazione e protezione dei diritti
- People Analytics: migliorare la strategia HR utilizzando i Key Performance Indicators
- Processi HR & Analytics: principali use case di machine learning
- Use case People Analytics: dashboard per gender pay gap, pay equity e trasparenza retributiva
- Laboratorio: Presentazione del case study

Lezione 7 , Sabato 12/12/2026 (mattina)

PROMPT DESIGN E APPLICAZIONI AI AVANZATE PER LA FUNZIONE HR

- **Prompt design professionale per HR:** Framework role based, chain of thought e template verticali per job posting, profili di ruolo e FAQ aziendali.
- **Assistenti HR custom:** Impostare GPT addestrati su policy interne per analisi job profile, sintesi di CV e lettere motivazionali.
- **Screening e shortlist con IA generativa:** Redazione annunci, ranking di CV e supporto al colloquio con metriche di qualità e mitigazione dei bias.
- **Supervisione umana e tracciabilità degli output:** presidiare screening e ranking generati dall'AI con criteri di revisione, log e mitigazione documentata dei bias, in coerenza con gli obblighi previsti per gli usi HR ad alto rischio.
- **Laboratorio hands on:** Creazione di un mini workflow "annuncio screening FAQ" con prompt library riutilizzabile.

Lezione 8 , Sabato 12/12/2026 (pomeriggio)

ONBOARDING, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA CON MEDIA GENERATI DALL'AI

- **AI powered onboarding & micro learning:** Generare welcome pack, mappe concettuali, quiz personalizzati e micro contenuti interattivi, garantendo accessibilità e linguaggio inclusivo.
- **Progettare contenuti formativi con l'AI:** Strutturare corsi e presentazioni: obiettivi, sequenze didattiche, valutazioni automatiche, con workflow di approvazione e versioning per mantenere coerenza e aggiornamento.
- **Video avatar & voice over:** Script, registrazione e localizzazione multilingua di video didattici, con verifica DEI su rappresentazioni e tono di voce e obbligo di trasparenza sui contenuti sintetici (art. 50 AI Act): etichettatura di avatar, voci e immagini generati dall'AI.

- **Visual design con i principali strumenti AI:** Immagini coerenti col brand per slide, intranet ed employer branding, con controlli sui bias visivi e rispetto della diversity

Per esigenze di natura organizzativa e didattica, la Scuola si riserva la facoltà di rinviare, di modificare, così come di spostare le date delle lezioni rispetto al calendario inizialmente prestabilito. Inoltre, si riserva il diritto di modificare in ogni momento i contenuti, dei programmi ed il corpo docente al fine di perseguire miglioramenti didattici in linea con i cambiamenti di mercato e le subentrate esigenze organizzative.