

Executive Master

## MASTER in HR per Psicologi

Psicologia del lavoro, assessment center, talent acquisition, people analytics e strumenti digitali per la gestione delle persone

**In Live Streaming dal 18/04/2026**

### LIVE STREAMING - Programma Dettagliato delle Lezioni

#### Modulo: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

#### LUOGHI E PROCESSI DI LAVORO IN AZIENDA ED IL RUOLO DELLE RISORSE UMANE

##### Lezione 1 , Sabato mattina

AZIENDA, IMPRESA, ORGANIZZAZIONE

- I diversi significati di impresa ed azienda
- Gli organi statutari
- Poteri e doveri del datore di lavoro
- Deleghe e procure
- Il Dlg. 231 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

##### Lezione 2 , Sabato pomeriggio

STRUTTURA E COMPITI DELLE RISORSE UMANE IN AZIENDA

- Gestione e formazione del personale
- Amministrazione del personale
- Pianificazione del personale
- Relazioni Industriali
- Normative, procedure e sistemi informatici HR

##### ?Esempi pratici:

- redazione dell'organigramma,
- contenuti di una procura,
- strumenti per pianificare gli organici.

##### Lezione 3 , Sabato mattina

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO: LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

- Industria 4.0: definizione ed elementi fondamentali
- Scenari e caratteristiche dell'industria 4.0 e Piano Nazionale
- L'organizzazione aziendale e la trasformazione digitale: quali le leve del cambiamento?
- Come cambiano le competenze in azienda

##### Lezione 4 , Sabato pomeriggio

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO: LUOGHI E PROCESSI DI LAVORO

- Gli strumenti digitali a servizio dei processi di lavoro
- I luoghi di lavoro: dallo Smart Working al telelavoro
- Dall'orientamento al compito all'orientamento al risultato
- Lavorare per compiti e lavorare per processi

Esercitazione: Organizzazione per compiti e per processi

#### Modulo: SELEZIONE DEL PERSONALE: LA TALENT ACQUISITION MANAGEMENT (TAM) – [PSI]

#### IL PROCESSO SELETTIVO IN AZIENDA A PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ED I TEST DI PERSONALITÀ

## Lezione 5 , Sabato mattina

### TAM STRATEGY E LA VALUTAZIONE

- I processi Human che afferiscono ai Dipartimenti HR (selezione, formazione, sviluppo) da interno o da consulente
- La versatilità della valutazione: selezione d'ingresso, valutazione in corso di carriera per selezioni interne, crescite, passaggi e riorganizzazioni e ridimensionamenti organizzativi, individuazione del potenziale
- Il valutatore: skill personali, deontologia e impatto sull'organizzazione
- L'analisi della domanda (capire le esigenze del cliente interno e/o esterno)
- Job Analysis e Modello di Competenze

## Lezione 6 , Sabato pomeriggio

### LABORATORIO: VALUTARE LE COMPETENZE

- Cosa devo valutare? Scegliere comportamenti osservabili e misurabili e tradurli in competenze
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il profilo ricercato dal nostro cliente interno e/o esterno con la tecnica delle competenze
- Feedback tra pari sulla performance

## Lezione 7 , Sabato mattina

### RECRUITING: IL PROCESSO SELETTIVO

- L'inserzione e la scelta dei canali di recruiting
- La convocazione
- Gli step selettivi:
  - ?Testing (questionari, role play, in-tray, esercizi di gruppo)
  - ?Intervista
  - ?Rilevazione competenze tecniche
  - ?Reporting
- La scelta e la proposta economica

## Lezione 8 , Sabato pomeriggio

### LABORATORIO: DISEGNARE UN PROCESSO SELETTIVO

- La strada più efficace, breve ed economica per raggiungere l'obiettivo
- Business Case da risolvere in sottogruppi: disegnare il percorso selettivo per il nostro cliente interno e/o esterno
- Feedback tra pari sulla performance

## Lezione 9 , Sabato mattina

### STRUMENTI DI MISURAZIONE DELLE COMPETENZE – Parte I

- Analisi degli strumenti di misurazione delle competenze
- La scelta degli strumenti ai fini della selezione del personale
- Come nasce un test psicologico
- Somministrazione scoring dei test
- I tratti di personalità
- Panoramica dei test di personalità

## Lezione 10 , Sabato pomeriggio

### STRUMENTI DI MISURAZIONE DELLE COMPETENZE – Parte II

- OPPro - test di personalità ad ampio spettro
- MBTI ed i suoi indici
- JUNG TYPE INDICATOR
- Test motivazionali e loro panoramica
- Test attitudinali e loro panoramica
- Strumenti e gestione delle prove individuali e di gruppo

## Lezione 11 , Sabato mattina

### TEST DI PERSONALITA': focus sul 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire – Parte I

- Cosa misura il 15FQ+ e gli ambiti di utilizzo

- 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire Scheda Tecnica e report set
- Aree di indagine del profilo professionale
- Il 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire in consulenza

### Lezione 12 , Sabato pomeriggio

TEST DI PERSONALITA': focus sul 15FQ+ Fifteen Factor Questionnaire – Parte II

- Backoffice: Analisi, refertazione e discussione dei profili
- Esercitazione I: Front office: sviluppo di un piano consulenziale e/o formativo.
- Esercitazione II: analisi di un profilo professionale a partire da una job description

## **Modulo: MULTINATIONAL TALENT ACQUISITION MANAGEMENT: STRATEGIE DI SELEZIONE IN CONTESTI GLOBAL E TECNICHE DI TALENT SOURCING IN CHIAVE DI ATTRACTION**

### **TECNICHE AVANZATE DI TALENT SOURCING, RECRUITING INCLUSIVO E STRATEGIE DATA-DRIVE PER ATTRARRE E SELEZIONARE I MIGLIORI CANDIDATI**

### Lezione 13 , Sabato mattina

EVOLUZIONE STRATEGICA: DAL RECRUITING AL TALENT ACQUISITION GLOBALE E SOURCING AVANZATO

- Talent Acquisition vs Recruitment: differenze ed evoluzione
- Modelli operativi TA: confronto Head Hunting vs APL vs Azienda, funnel di selezione, KPI e utilizzo ATS
- Briefing con l'Hiring Manager e posizionamento del recruiter come Trusted Advisor
- Talent Sourcing avanzato: Talent Mapping, Boolean Search, canali alternativi e tecniche di ingaggio (headhunting, cold call, value proposition)
- Gestione dei partner esterni (agenzie, executive search, sourcer)
- Screening e shortlisting con approcci data-driven: lettura CV, ranking candidati, gestione bias e simulazione operativa di selezione
- Principi di selezione imparziale ed evidence-based
- Valutazione strutturata e uso delle scorecard: un approccio strutturato per registrare i feedback e i suoi vantaggi 8 (McKinsey & Co.)
- Debrief call e mitigazione dei bias: quando prevederla e come effettuarla in maniera efficace nel ruolo di "facilitatore"

### Lezione 14 , Sabato pomeriggio

CANDIDATE JOURNEY: DALLA NEGOZIAZIONE ALL' ONBOARDING IN UN'OTTICA STRATEGICA E INCLUSIVA

- Preparazione dell'offerta: Redigere un'offerta formale che includa salario, benefit, e altre condizioni contrattuali e come presentarla
- Negoziazione: discutere i dettagli dell'offerta con il candidato, adattandosi alle sue aspettative laddove possibile
- Accettazione dell'offerta: ottenere la conferma del candidato e stabilire la data di inizio
- Fornire feedback costruttivo ai candidati non selezionati per garantire una buona candidate experience
- Gestire la relazione con candidati interni e candidati "difficili" (difficult stakeholders)
- Strutturare una comunicazione efficace, anche con Hiring Manager complessi
- Integrare la DEI nella strategia di Talent Acquisition: competenze e strumenti per un recruiting inclusivo
- Sviluppo del Ruolo TA e Trend Emergenti: differenze di ruolo tra Junior TA, TA, Senior TA e TA Manager
- Gestione TA in aziende familiari e multinazionali: differenze e strategie di gestione

### Lezione 15 , Sabato mattina

FROM SEARCH TO STRATEGY: EVOLUZIONE DEL TALENT SOURCING

- Cos'è il Talent Sourcing? Processo, Strategia e Servizi
- Definizione di Talent Sourcing: comprendere cosa significa talent sourcing, la pratica di identificare e acquisire talenti per le aziende
- Processo di Talent Sourcing: descrizione delle fasi del processo di sourcing, dalla ricerca alla selezione dei candidati
- Strategia di Talent Sourcing: come sviluppare e implementare una strategia efficace di sourcing per attrarre i migliori talenti
- Il Talent Sourcing non è Recruiting: le differenze

## Lezione 16 , Sabato pomeriggio

### TECH, TRENDS & TALENT PIPELINE: IL SOURCING CHE FA LA DIFFERENZA

- Metodi di Talent Sourcing: tecniche utilizzate per identificare e attrarre candidati, come il sourcing passivo e attivo
- Strumenti di Talent Sourcing: tecnologie e software al servizio del sourcing
- Come costruire un Talent Pipeline: i benefici di avere una riserva continua di talenti qualificati
- Sfide del Talent Sourcing: la concorrenza nel mercato del lavoro e la difficoltà di attrarre talenti altamente qualificati
- Trends del Talent Sourcing: tecnologie avanzate, come AI e strategie di sourcing più personalizzate per attrarre i migliori talenti
- Marketing Mapping e Executive Search: come cambia il Talent Sourcing, strumenti e tecniche

## **Modulo: LA FORMAZIONE AZIENDALE: RIPENSARE LA FORMAZIONE COME LEVA DI CULTURA, PERFORMANCE E RETENTION**

### **COSTRUIRE UN MINDSET HR CAPACE DI PROGETTARE ESPERIENZE DI APPRENDIMENTO STRATEGICHE, DIGITALI, PERSONALIZZATE, CONTINUE, COINVOLGENTI E MISURABILI**

## Lezione 17 , Sabato mattina

### RIPENSARE LA FORMAZIONE

- Learning mindset & learning culture: oltre il catalogo corsi
- Employee learning journey
- La formazione come leva di cambiamento organizzativo
- Touchpoint formativi nell'employee lifecycle
- Laboratorio
  - Mappa esperienza formativa: che cos'è una learning experience memorabile?

## Lezione 18 , Sabato pomeriggio

### DESIGNING LEARNING EXPERIENCE: PROGETTAZIONE INNOVATIVA

- Analisi dei fabbisogni: metodi agili e conversazionali
- Design esperienziale:
- Blended learning: come combinare sincrono, asincrono, social learning
- E-Learning evoluto, oltre LMS: pillole video, podcast, gamification
- Laboratorio:
  - Learning Experience: progettazione a gruppi di un percorso formativo reale
  - Demo guidata: visione e analisi critica di una piattaforma (Docebo)

## Lezione 19 , Sabato mattina

### DAL PERCORSO FORMATIVO AL PIANO DI SVILUPPO

- Dallo skill gap al career path: strumenti e metodi
- Piani di sviluppo individuali:
- Piani di sviluppo organizzativi:
- Continuous learning e 70:20:10
- Laboratorio:
  - Persona challenge: progettare un piano di sviluppo per 3 profili HR diversi
  - HR Design Jam: creare una micro-learning academy aziendale

## Lezione 20 , Sabato pomeriggio

### LEARNING IMPACT: VALUTARE, MISURARE, MIGLIORARE

- Modelli di valutazione: Kirkpatrick, Phillips, ROI
- Learning analytics & dashboard HR
- Coinvolgere il management con storytelling dei dati
- Intelligenza Artificiale e Adaptive Learning
- Laboratorio:
  - Costruzione di un dashboard per la formazione
  - Lab: simulazione di un colloquio con MD per difendere un investimento formativo (role play)

### Lezione 21 , Sabato mattina

#### FORMAZIONE FONDIMPRESA (Parte I)

- Cosa sono i fondi interprofessionali
- Come accedere e cosa poter finanziare
- Conto individuale e conto sistema
- Le differenze tra i più famosi: Fondimpresa, Fonarcom, Formazienda, Fondirigenti .

### Lezione 22 , Sabato pomeriggio

#### FORMAZIONE FONDIMPRESA (Parte II)

- Simulazione di un progetto formativo, in gruppo, da dover presentare a Fondimpresa, la sua erogazione e rendicontazione
- Feedback e valutazioni

## Modulo: VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE [PSI]

### ANALISI DI STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER: VALUTARE E SVILUPPARE LE PERSONE IN AZIENDA

### Lezione 23 , Sabato mattina

#### VALUTARE PER SVILUPPARE

- 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 24 , Sabato 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 25 , Sabato mattina

#### STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte I

- Assessment Center e Ruolo: come si progetta per una selezione
- Dai tratti di personalità a comportamento osservabile

### Lezione 26 , Sabato pomeriggio

#### STRUMENTI E TECNICHE PER LA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte II

- Esercitazione: sperimentare un Assessment individuale con simulazione a partire da un profilo
- Esercitazione: sperimentare un processo di selezione di gruppo con simulazione e debriefing

### Lezione 27 , Sabato 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

### Lezione 28 , Sabato 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?

### Lezione 29 , Sabato mattina

#### LABORATORIO SULLA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte I

- Valutare il potenziale
- Modello per studiare le interazioni sociali
- La Finestra di Johari
- Assessment individuale
- Esercitazione: mappatura delle competenze core da indagare in base al job profile della committenza (interna e/o esterna)

### Lezione 30 , Sabato pomeriggio

#### LABORATORIO SULLA CONDUZIONE DI UN ASSESSMENT CENTER – Parte II

- Esercitazione: descrivere per ogni competenza i comportamenti osservabili e quali strumenti possono essere utilizzati per la loro valutazione
- In basket: simulazione pratica
- Assessment di gruppo
- Role playing
- Griglie di valutazione

## 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 31 , Sabato 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

### Lezione 32 , Sabato 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 di Chat GPT
- Implicazioni legali, normative ed etiche nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale: perché è necessario regolamentare i sistemi di AI?
- Introduzione all'AI Act: il concetto di rischio nell'AI e le relative misure di controllo
- 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
- Laboratorio:
  - Presentazione del case study
  - Esercitazione in sottogruppi: sviluppo di una dashboard con Power BI per una gestione ottimale dei dati

### Lezione 33 , Sabato 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.
- **Laboratorio hands on:** Creazione di un mini workflow “annuncio screening FAQ” con prompt library riutilizzabile.

### Lezione 34 , Sabato 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.
- **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

## Modulo: LA TRASFORMAZIONE DIGITAL NEL MONDO HR

### DIGITAL HR: LE LEVE INTERNE DI GESTIONE E LE INFLUENZE SULL'EMPLOYER BRANDING

#### Lezione 35 , Sabato mattina

##### SOCIAL & DIGITAL RECRUITING

- Dove siamo oggi
- Social Media recruiting (Definizione e Evoluzione)
- SMR Strumenti e Tools
- La nuova alleanza tra Marketing, HR e IT
- La visione del Candidato
- La simmetria delle attenzioni (Candidate – HR)
- Recruiting Marketing – Employer Branding con la tecnologia
- Funnel del processo di recruiting

#### Lezione 36 , Sabato pomeriggio

##### DEMO TECNICHE: SKILLVUE + TALENTWARE

##### DEMO TECNICA - SKILLVUE (Formerly ALGO AI)

- SKILLVUE (Formerly ALGO AI) (nuova soluzione di test di valutazione e video colloquio in differita)
- Demo tecnica con prova pratica e certificazione

##### DEMO TECNICA TALENTWARE

- Demo laboratorio Talentware
- AI per la mappatura delle competenze in Azienda

#### Lezione 37 , Sabato mattina

##### TECNOLOGIE E DIGITAL NEL MONDO HR

- Come essere umani in una era digital #DIGITAL4HUMAN
- Intelligenza Artificiale – capire e governare la nuova era digitale
- Vantaggi e rischi nel mondo HR - i nuovi paradigmi
- Tecnologie a confronto nel processo di TA
- Candidate Experience CX
- Employer Experience EX
- HR and Management Experience MX
- Processo di Talent Acquisition (tools e logica)
- AI e nuove tecnologie (come funzionano e quando usarle)

### Lezione 38 , Sabato pomeriggio

DEMO TECNICA di un ATS evoluto con AI /ARCA 24 + Demo di un tool HR Tech innovativo

- Demo Tecnica di un ATS sul mercato
- Demo tecnica Tool Innovativo HRTech

## **Modulo: COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO**

### **COUNSELLING PSICOLOGICO: PECULIARITÀ, SETTING ED AMBITI APPLICATIVI**

#### Lezione 39 , Sabato mattina

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte I

- Lo sviluppo del personale tra counselling, coaching e mentoring
- Introduzione al Counselling psicologico: peculiarità, setting ed ambiti applicativi
- Il Counselling nelle organizzazioni, nella formazione e nella consulenza

#### Lezione 40 , Sabato pomeriggio

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte II

- Il colloquio ed alleanza: tecniche e strumenti per la definizione degli obiettivi e per la mobilitazione delle risorse interne
- Lavoro sugli ostacoli, piani di azione
- Esercitazione

#### Lezione 41 , Sabato mattina

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte III

- Gli strumenti di gestione
- La comunicazione efficace
- Ascolto efficace ed assertività
- Gestione del tempo
- Stress Management

#### Lezione 42 , Sabato pomeriggio

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte IV

- Analisi dei comportamenti nel gruppo di lavoro
- Gestione dei conflitti e delle criticità: metodi e tecniche
- AT analisi transazionale in azienda
- Esercitazione

#### Lezione 43 , Sabato mattina

COUNSELLING PSICOLOGICO INDIVIDUALE E DI GRUPPO – Parte V

- Esercitazione e simulazioni

## **Modulo: DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION PER PROFESSIONISTI HR**

### **DALLA COMPrensIONE DEI FONDAMENTI ALLA GESTIONE OPERATIVA E NORMATIVA DELLA DEI IN AZIENDA**

#### Lezione 44 , Sabato mattina

FONDAMENTI, GESTIONE DELLA DIVERSITÀ ED EQUITY

**Fondamenti di Diversity, Equity & Inclusion (DEI)**

- Definizioni chiave: diversità, equità, inclusione
- Importanza strategica della DEI nelle organizzazioni
- Impatti su clima aziendale, performance e reputazione
- Trend e sfide attuali nel contesto lavorativo

#### **Gestione della Diversità in Azienda**

- Tipologie di diversità: genere, età, cultura, orientamento sessuale, disabilità, ecc.
- Stereotipi e bias inconsci: riconoscimento e mitigazione
- Strumenti e metodi per la mappatura e valorizzazione della diversità interna

#### **Equity e Pari Opportunità**

- Differenza tra equità e uguaglianza
- Politiche aziendali per garantire pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo
- Supporto e empowerment dei gruppi sottorappresentati

### **Lezione 45 , Sabato pomeriggio**

#### **INCLUSIONE, NORMATIVA E LABORATORIO PRATICO**

##### **Inclusione e Cultura Organizzativa**

- Strategie per creare un ambiente di lavoro inclusivo
- Comunicazione inclusiva e gestione efficace dei conflitti
- Ruolo della leadership inclusiva e coinvolgimento del management
- Indicatori e strumenti per misurare il livello di inclusione

##### **Gestione delle Categorie Protette e Legge 68/99**

- Definizione e inquadramento normativo delle categorie protette
- Obblighi e vantaggi per le aziende
- Collocamento mirato: processi, strumenti e procedure operative
- Incentivi fiscali e best practice per l'inserimento lavorativo

##### **Laboratorio Pratico Guidato in Aula Virtuale**

Obiettivo: Applicare in modo concreto e strutturato le competenze acquisite attraverso un'attività pratica di gruppo su un caso reale integrato.

- Apprendimento esperienziale e concreto
- Applicazione diretta di normative e strumenti DEI
- Stimolo alla collaborazione e al confronto tra professionisti
- Sviluppo di competenze operative immediatamente spendibili nel contesto HR

### **Modulo: LABORATORIO PERSONAL & HR BRANDING**

#### **LABORATORIO PERSONAL & HR BRANDING**

##### **Lezione 46 , Sabato mattina**

#### **LABORATORIO PERSONAL & HR BRANDING**

- Dal *personal branding* al tono di voce, come realizzare un proprio progetto professionale On line e off line attraverso l'uso di LinkedIn
- Creazione di un profilo, realizzazione di un piano editoriale, come diventare visibili

### **Modulo: PRESENTAZIONE PROJECT WORK HR**

#### **PRESENTAZIONE PROJECT WORK HR**

##### **Lezione 47 , Sabato pomeriggio**

#### **PRESENTAZIONE PROJECT WORK**

Presentazione dei Project Work ad HR Director di primo livello per giudizio sul lavoro svolto

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.