

REPERTORIO DEI TITOLI E DELLE QUALIFICAZIONI DELLA REGIONE CAMPANIA

QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	
Denominazione qualificazione	Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane
Livello EQF	5
Settore Economico Professionale	SEP 24 - Area comune
Area di Attività	ADA.24.03.01 - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) ADA.24.03.02 - Organizzazione e sviluppo organizzativo ADA.24.03.04 - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale ADA.24.03.05 - Gestione della selezione del personale ADA.24.03.03 - Gestione delle relazioni sindacali
Processo	Organizzazione, gestione delle risorse umane e sicurezza
Sequenza di processo	Gestione delle risorse umane, sviluppo organizzativo e amministrazione del personale
Descrizione sintetica della qualificazione	L'Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane presidia le attività connesse ai processi di gestione delle risorse umane dalla pianificazione alla ricerca e selezione del personale, dalla formazione alla valutazione e sviluppo. Si occupa di definire e mantenere nel tempo un dimensionamento dell'organico coerente con esigenze strategiche ed economiche; di definire e gestire le strategie di reclutamento e selezione del personale; di sviluppare piani di formazione e di sviluppo professionale ed organizzativo in coerenza con gli obiettivi strategici dell'azienda e le esigenze del mercato; di curare le relazioni con le organizzazioni sindacali. L'ampiezza dei suoi compiti dipende dalle dimensioni dell'organizzazione presso cui opera e dalle modalità di organizzazione del lavoro. Opera prevalentemente in qualità di dipendente in imprese di qualsiasi settore economico, ma può operare anche in forma autonoma come consulente.
Referenziazione ATECO 2007	M.69.20.15 - Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi M.69.20.30 - Attività dei consulenti del lavoro N.78.10.00 - Servizi di ricerca, selezione, collocamento e supporto per il ricollocamento di personale
Referenziazione ISTAT CP2011	2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane 2.5.1.3.2 - Specialisti dell'organizzazione del lavoro
ELENCO DELLE UNITA' DI COMPETENZA	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione delle relazioni sindacali (2378) 2. Gestione delle risorse umane (2379) 3. Pianificazione e gestione attività di reclutamento e selezione del personale (3091) 4. Progettazione e gestione piani e interventi di sviluppo organizzativo (3092) 5. Progettazione e gestione piani di formazione e sviluppo del personale (3093) 	

DETTAGLIO UNITA' DI COMPETENZA n.1

Denominazione unità di competenza	Gestione delle relazioni sindacali
Livello EQF	5
Risultato formativo atteso	Comunicazione e confronto con le parti sindacali adeguatamente gestite.
Oggetto di osservazione	Le operazioni di gestione delle relazioni sindacali.
Indicatori	Corretta applicazione della normativa di riferimento; corretta applicazione delle tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti.
Abilità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutare le eventuali proposte di variazione e/o di miglioramento degli accordi sindacali 2. Attivare le procedure di informazione e comunicazione ai sindacati dei piani strategici di sviluppo definiti dalla direzione e negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento (processi di riorganizzazione, sistemi incentivanti, ecc.) 3. Attivare le procedure di consultazione e confronto con le organizzazioni sindacali nelle ipotesi previste della normativa di riferimento 4. Applicare tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti nelle attività di mediazione tra istanze potenzialmente conflittuali e tra esigenze della direzione ed esigenze sindacali 5. Stipulare con le controparti sindacali accordi e contratti coerenti con le policy aziendali e con le indicazioni della direzione aziendale 6. Presidiare i flussi informativi che intercorrono tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali 7. Comprendere le richieste delle diverse controparti facilitando lo scambio tra esse 8. Applicare tecniche di decision making 9. Applicare tecniche di comunicazione efficace
Conoscenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elementi di organizzazione aziendale 2. Principi e tecniche di comunicazione e relazione interpersonale 3. Strumenti e tecniche di negoziazione e gestione del conflitto 4. Elementi e procedure di gestione delle risorse umane 5. Elementi della procedura amministrativa dell'assunzione, del licenziamento, della trasformazione di un contratto di lavoro 6. Contratti collettivi di lavoro 7. Elementi di diritto del lavoro 8. Elementi di diritto sindacale 9. Normativa, tipologia e funzionamento degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione guadagni, fondi di solidarietà, ecc.) 10. Normativa e strumenti di sostegno per le aziende in crisi e per le aree di crisi industriale
Referenziazione ISTAT CP2011	2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane

DETTAGLIO UNITA' DI COMPETENZA n.2

Denominazione unità di competenza	Gestione delle risorse umane
Livello EQF	5
Risultato formativo atteso	Organico adeguatamente dimensionato; politiche di gestione delle risorse umane coerenti con gli obiettivi e le strategie aziendali.
Oggetto di osservazione	Le operazioni di gestione delle risorse umane.
Indicatori	Coordinamento delle comunicazioni interne; esame e verifica dei rapporti di lavoro; verifica dell'impiego e della destinazione del personale.
Abilità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Effettuare analisi organizzative per l'individuazione di criticità ed esuberi in seguito a ristrutturazioni aziendali 2. Applicare tecniche quali/quantitative per la determinazione del fabbisogno di personale 3. Gestire le procedure organizzative per il job posting 4. Definire pratiche e strumenti di socializzazione del personale (meeting aziendali, interventi di imprinting aziendale, mentoring, ecc.) 5. Definire le policies e le regole di condotta da seguire all'interno dell'organizzazione (es. standard di condotta, spese di viaggio, dress code, e-mail e internet policies, ecc.) e redigere la relativa documentazione (ad es. codice disciplinare) 6. Definire le politiche aziendali di retribuzione (retribuzione fissa, retribuzione variabile, retribuzione discrezionale, eventuali benefit) e redigere i documenti delle politiche retributive e dei sistemi d'incentivazione 7. Applicare le politiche di gestione delle relazioni sindacali interne all'azienda 8. Gestire i piani di sviluppo organizzativo 9. Gestire il piano strategico di reclutamento personale 10. Utilizzare applicazioni software per l'analisi, la gestione e la pianificazione della struttura organizzativa del personale
Conoscenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elementi di organizzazione aziendale 2. Elementi di psicologia del lavoro 3. Principi e tecniche di comunicazione e relazione interpersonale 4. Tecniche di negoziazione 5. Tecniche di pianificazione 6. Elementi e procedure di gestione delle risorse umane 7. Elementi di diritto del lavoro e di contrattualistica 8. Tecniche di analisi delle competenze e del potenziale 9. Tecniche di valutazione delle prestazioni per definire gli sviluppi di carriera e la progettazione della formazione 10. Elementi di diritto sindacale 11. Applicazioni software per l'analisi, la gestione e la pianificazione della struttura organizzativa del personale 12. Caratteristiche e funzionamento dei sistemi retributivi e incentivanti
Referenziazione ISTAT CP2011	<p>2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane</p> <p>2.5.1.3.2 - Specialisti dell'organizzazione del lavoro</p> <p>2.5.3.3.3 - Psicologi del lavoro e delle organizzazioni</p>

DETTAGLIO UNITA' DI COMPETENZA n.3

Denominazione unità di competenza	Pianificazione e gestione attività di reclutamento e selezione del personale
Livello EQF	5
Risultato formativo atteso	Personale selezionato adeguato al raggiungimento degli obiettivi strategici
Oggetto di osservazione	Le operazioni di pianificazione e gestione delle attività di reclutamento e selezione del personale.
Indicatori	Applicazione corretta delle tecniche di conduzione dei colloqui; definizione della strategia e del piano di reclutamento in funzione degli input di direzione.
Abilità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestire una trattativa per la definizione del contratto di assunzione, trovando il migliore equilibrio tra i vincoli di budget e le richieste del candidato 2. Definire la strategia e il piano di reclutamento del personale (target, criteri, canali, tempi e risorse) sulla base degli input di direzione 3. Utilizzare metodi e strumenti di analisi e definizione dei fabbisogni professionali dell'impresa (interviste o questionari, osservazione diretta del lavoro, esame di mansionari, contratti di lavoro, etc.) 4. Individuare i canali di reclutamento interni e/o esterni in funzione della tipologia di ruoli da coprire e delle professionalità da selezionare 5. Redigere la job specification&description, anche al fine di predisporre gli annunci di lavoro da pubblicare 6. Utilizzare canali digitali (siti web o social network) o tradizionali (riviste specializzate, centri per l'impiego, agenzie per il lavoro private, headhunter) per pubblicare e divulgare annunci di lavoro 7. Effettuare la preselezione e lo screening dei curricula 8. Progettare, somministrare e analizzare test psicometrici cognitivi (es. test d'intelligenza, test attitudinali, test di profitto o di conoscenza) e non cognitivi (test di personalità, tecniche proiettive) 9. Applicare tecniche per la progettazione e la gestione di assessment center con prove individuali e/o di gruppo 10. Applicare tecniche per la progettazione e conduzione di colloqui individuali e di gruppo e di interviste strutturate o semistrutturate 11. Progettare e gestire prove pratiche on the job, in collaborazione con esperti di settore 12. Analizzare gli esiti delle procedure di selezione ed elaborare le schede di valutazione dei candidati 13. Supervisionare le procedure di assunzione e il processo di inserimento dei neoassunti
Conoscenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elementi di organizzazione aziendale 2. Elementi di psicologia del lavoro 3. Principi e tecniche di comunicazione e relazione interpersonale 4. Tecniche di negoziazione 5. Tecniche di pianificazione 6. Caratteristiche e tendenze del mercato del lavoro locale 7. Elementi di diritto del lavoro e di contrattualistica 8. Tecniche di ricerca quali- quantitativa applicabile all'analisi dei fabbisogni professionali e formativi 9. Gestione delle risorse umane 10. Metodologie di assessment 11. Metodi e strumenti di selezione del personale 12. Procedure di assunzione 13. Tecniche di colloquio individuale e di gruppo 14. Tipologie, caratteristiche e funzionamento dei servizi per il lavoro
Referenziazione ISTAT CP2011	<p>2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane</p> <p>2.5.1.3.2 - Specialisti dell'organizzazione del lavoro</p> <p>2.5.3.3.3 - Psicologi del lavoro e delle organizzazioni</p>

DETTAGLIO UNITA' DI COMPETENZA n.4

Denominazione unità di competenza	Progettazione e gestione piani e interventi di sviluppo organizzativo
Livello EQF	5
Risultato formativo atteso	Organizzazione operante in condizioni di efficacia ed efficienza.
Oggetto di osservazione	Le operazioni di progettazione e gestione dei piani e degli interventi di sviluppo organizzativo.
Indicatori	Individuazione di azioni di sviluppo e ristrutturazione organizzativa coerenti con i bisogni espressi dall'organizzazione; applicazione corretta delle tecniche di programmazione, analisi e valutazione delle posizioni organizzative.
Abilità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizzare applicazioni software per l'analisi, la gestione e la pianificazione della struttura organizzativa del personale 2. Utilizzare metodologie e strumenti per la raccolta, interpretazione e valutazione dei dati derivanti dall'analisi organizzativa 3. Utilizzare metodologie e strumenti di diagnosi organizzativa (focus group, survey interne/esterne, interviste semi-strutturate, questionari per l'analisi del clima organizzativo, ecc.), per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale 4. Applicare tecniche per la mappatura e l'analisi delle posizioni organizzative (job evaluation) 5. Utilizzare metodi e strumenti (questionari, analisi dati prestazionali, etc.) per valutare i risultati quali-quantitativi delle prestazioni lavorative dei dipendenti ed elaborare specifici indicatori di performance 6. Predisporre piani di comunicazione interni 7. Progettare e predisporre piani di "change management", per lo sviluppo operativo e l'adattamento dell'organizzazione agli interventi di ristrutturazione/riorganizzazione 8. Progettare e pianificare interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore 9. Progettare e predisporre piani ed interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione
Conoscenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elementi di organizzazione aziendale 2. Sistemi di reporting e comunicazione interni all'azienda 3. Tecniche di pianificazione 4. Elementi di gestione delle risorse umane 5. Strumenti e processi di change management 6. Metodologie e strumenti di sviluppo organizzativo 7. Applicazioni software per l'analisi, la gestione e la pianificazione della struttura organizzativa del personale 8. Metodologie e strumenti di diagnosi organizzativa 9. Tecniche di analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)
Referenziazione ISTAT CP2011	<p>2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane</p> <p>2.5.1.3.2 - Specialisti dell'organizzazione del lavoro</p> <p>2.5.3.3.3 - Psicologi del lavoro e delle organizzazioni</p>

DETTAGLIO UNITA' DI COMPETENZA n.5

Denominazione unità di competenza	Progettazione e gestione piani di formazione e sviluppo del personale
Livello EQF	5
Risultato formativo atteso	Interventi formativi rispondenti ai fabbisogni rilevati; piani di sviluppo professionale coerenti ed efficaci.
Oggetto di osservazione	Le operazioni di progettazione e gestione dei piani di formazione e sviluppo del personale.
Indicatori	Individuazione di interventi formativi rispondenti ai fabbisogni individuati; individuazione di azioni di sviluppo professionale coerenti con i piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale; applicazione corretta delle tecniche di bilancio di competenze e valutazione del potenziale.
Abilità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Progettare e gestire strumenti di monitoraggio e valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale (questionari, schede, report di valutazione, ecc.) 2. Coordinare l'attuazione delle attività formative (gestione logistica, docenti, materiali didattici, ecc.) e non formative (colloqui, analisi, ecc.) previste dal piano di sviluppo e formazione del personale 3. Progettare piani e interventi di formazione e sviluppo del personale (sviluppo, riqualificazione, riconversione, ecc.) in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale 4. Utilizzare metodologie e strumenti per l'analisi dei fabbisogni formativi (interviste, focus group, questionari, analisi della documentazione aziendale, ecc.) 5. Utilizzare tecniche di valutazione delle prestazioni del personale (scale di valutazione, metodo del confronto, lavoro di gruppo, valutazione per obiettivi, etc.) sulla base degli indicatori di prestazione formulati nel piano della valutazione aziendale 6. Utilizzare strumenti di valutazione del potenziale indiretti (assessment center, questionari 360°, report di sviluppo, ecc.) o diretti (behavioral event interview, questionario biografico, test e questionari, ecc.), per individuare i punti di forza, le aree di miglioramento e le possibilità di sviluppo delle risorse umane 7. Applicare metodologie e strumenti di mappatura/misurazione delle competenze possedute dal personale interno all'azienda (es. questionari di personalità, questionari motivazionali, role playing, in basket, interviste, etc.) 8. Predisporre il piano di valutazione delle risorse umane (competenze, performance e potenziale) 9. Applicare tecniche di progettazione formativa (contenuti didattici, metodologie formative, modalità di valutazione, ecc.)
Conoscenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elementi di organizzazione aziendale 2. Elementi di psicologia del lavoro 3. Principi e tecniche di comunicazione e relazione interpersonale 4. Tecniche di pianificazione 5. Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione 6. Elementi e procedure di gestione delle risorse umane 7. Metodologie e tecniche di progettazione formativa 8. Tecniche di ricerca quali- quantitativa applicabile all'analisi dei fabbisogni professionali e formativi 9. Metodologie di assessment 10. Tecniche di analisi delle competenze e del potenziale 11. Tecniche di colloquio individuale e di gruppo 12. Coordinamento e gestione di progetti formativi
Referenziazione ISTAT CP2011	<p>2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane</p> <p>2.5.1.3.2 - Specialisti dell'organizzazione del lavoro</p> <p>2.6.5.3.2 - Esperti della progettazione formativa e curricolare</p>