B.1. BASIC CERTIFICATE - 12 ORE -
Originalskills con i test e le funzionalità della piattaforma

Ente Riconosciuto
D.M. 29/03/1996

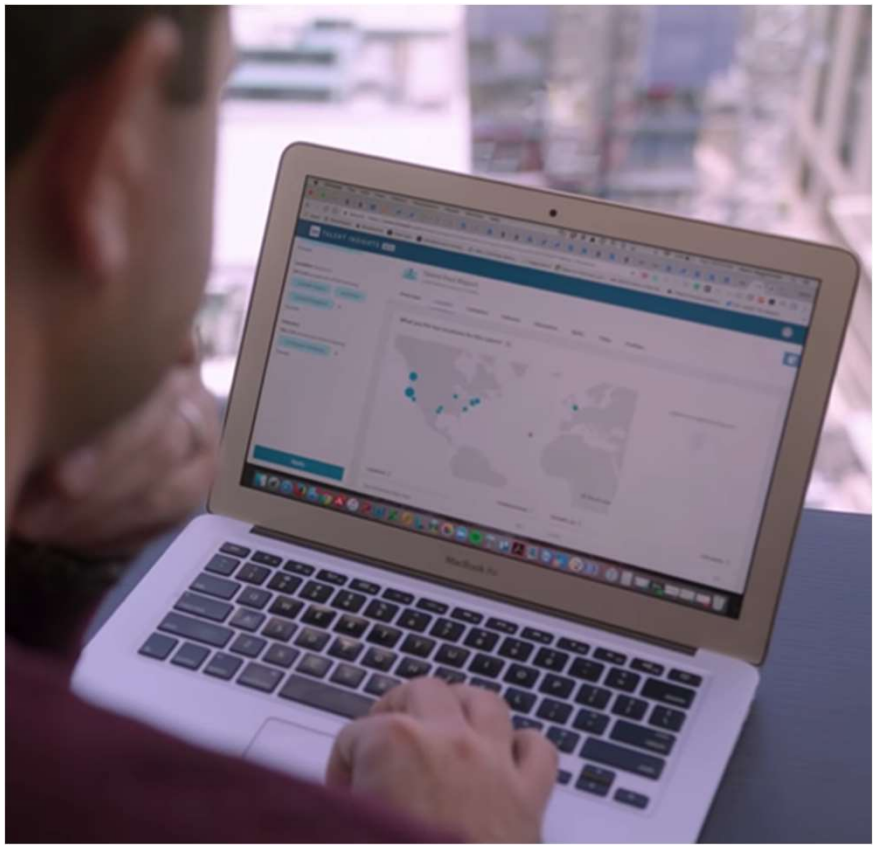
C.U.I.
Centro Universitario Internazionale

Demetrio Macheda Copyright 2023

Originalskills: cosè?

Originalskills

- è una piattaforma cloud in quattro lingue (italiano, tedesco, spagnolo e inglese) di valutazione per i processi di Acquisition, Selection, Assessment, Development e Retention delle imprese.
- ospita i test Skill View® (10 lingue), Cognitive Skills e Business Ethics Index (italiano e inglese);
- integra servizi di analisi CV basati su modelli di **Intelligenza Artificiale** (ScreeningCV®) e altri servizi



Copyright CUI 2023_Macheda_Sartori

Originalskills offre servizi HR focalizzati sulla valutazione tramite strumenti psicometrici scientifici e validati.

Originalskills accompagna i processi HR

TRAINING

DEVELOPMENT

RETENTION

Valutazione del personale.

Gap analysis.

Valutazione delle Hard Skills collegate al Ruolo

Valutazione delle competenze e conoscenze

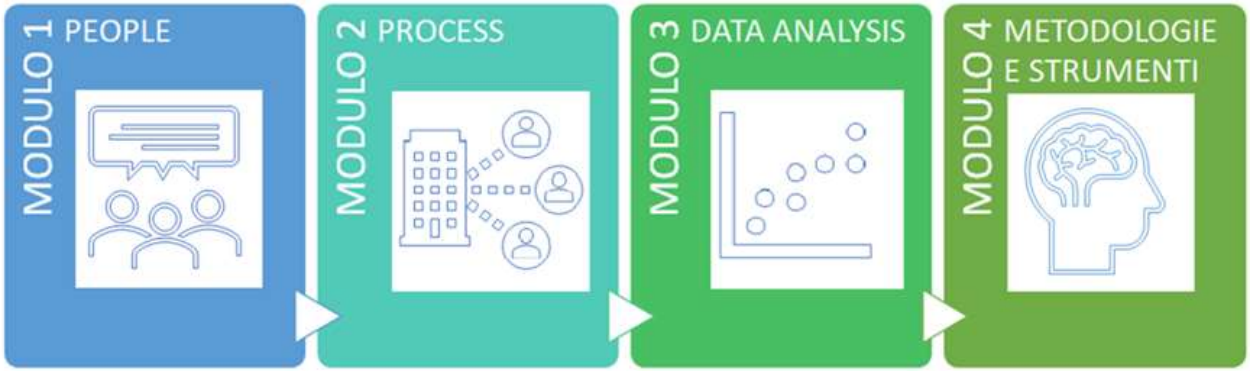
La valutazione è il cuore di Originalskills

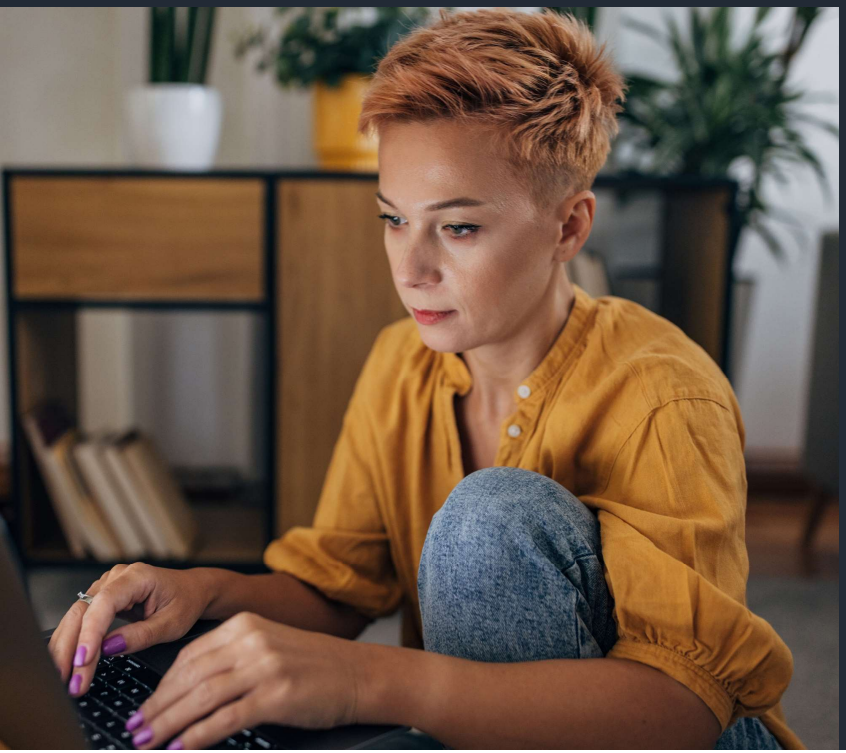
Copyright CUI 2023_Macheda_Sartori

IL PERCORSO DI CERTIFICAZIONE

Demetrio Macheda Copyright 2023

- DURATA : 12 ORE
- TRE MODULI DIDATTICI
- 50 TEST (ACCESSI OMAGGIO)
- ASSISTENZA PER L'AVVIO DI PROGETTI





METODOLOGIA DIDATTICA

- DISTANCE LEARNING: Docente collegato a distanza
- ESERCITAZIONI: Assegnazione esercitazioni al termine di ogni lezione.
- REVISIONE DELLE ESERCITAZIONI: A cura del docente collegato a distanza
- PIATTAFORMA IMPIEGATA PER LE ESERCITAZIONI: ORIGINALSKILL

CONTENUTI DEI MODULI

Demetrio Macheda Copyright 2023

1.PEOPLE

Con il termine di People intendiamo una vasta platea di soggetti, ad es.:

- Lavoratori che entrano in contatto con l'organizzazione per la prima volta e per la ricerca di occupazione e si trovano su piattaforme dedicate al recruiting.
- Persone che stanno svolgendo iter selettivi.
- Occupati con forme diverse che vanno dall'apprendistato allo stage/tirocinio, dal contratto a termine fino al contratto di lavoro a tempo indeterminato. Talvolta, questi occupati vedono tra le proprie fila anche lavoratori autonomi (le famose partite IVA e free lance) e occasionali.
- Personale in carriera. Si tratta di persone con potenziale e talenti.
- Personale a fine carriera o che sta per uscire dall'organizzazione per motivi volontari (ricerca di nuova occupazione) o involontari (inadeguatezza rispetto al ruolo).

TEMATICHE TRATTATE

- Dalla psicologia del lavoro al Neuromanagement
- Cervello, emozioni e pensiero.
- Le applicazioni nel mondo HR delle ricerche di neuroscienze.
- Euristiche e bias ricorrenti in ambito organizzativo
- *L'uso di neurotecnologie nel contesto dei processi HR*

2.PROCESS

Tutte le organizzazioni hanno dei processi che devono essere governati e misurati rispetto a degli obiettivi preventivamente dichiarati. La particolarità dei processi delle Risorse umane è che hanno a che fare con persone, quelle cioè da selezionare e assumere perché sembrano essere le adatte alle strategie e al business delle imprese.

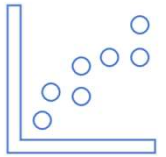
E pertanto non può esserci un modello unico di **H**uman **R**esource **M**anagment (**HRM**) che possa andare bene per tutte le imprese. Ogni impresa ha una strategia e le modalità di implementazione della stessa determinano anche come le persone si dovranno comportare, interagire e lavorare.

Il nuovo paradigma del Talent Management che tende a rileggere i processi HR Tradizionali permette in effetti di collegare il settore tradizionale delle Risorse umane agli altri processi dell'organizzazione.

TEMATICHE

- Talent management e i processi di gestione del personale
- Politiche di on boarding. Social recruiting e piattaforme.
- Engagement e retain.
- Talent management e Welfare delle imprese. Employee wellness, health e safety.: modelli, casistica e applicazioni.
- Performance management, percorsi di carriera e modelli agili di valutazione
- I contenuti del lavoro del recruiter e del selezionatore.
- Esercitazione: la cassetta degli attrezzi per affrontare i cambiamenti.

3. DATA ANALYSIS



Le persone e i processi creano dati.

La digitalizzazione nei processi HR tuttavia non è un evento unitario che c'è o non c'è. In molte organizzazioni si digitalizza un processo, con la finalità iniziale di diventare più efficienti, e magari si trascura un altro processo. Allineare tutti i processi di Talent Management digitalmente significa, in generale, favorire e migliorare l'immagine dell'organizzazione in termine di attrazione.

D'altra parte per prendere decisioni accurate e per migliorare i processi HR sono necessari dati affidabili. Il corso illustra come iniziare a censire la disponibilità di dati sul fronte HR e a valutare la loro qualità. In seconda battuta sarà utile capire come l'Intelligenza Artificiale può supportare i processi HR e automatizzare alcune attività ripetitive che comportano spesso errori e costi, come il recruiting.

TEMATICHE

- People analytics: una panoramica aggiornata
- La cassetta degli attrezzi per diventare operativi.
- Affrontare l'I.E. con la normativa GDPR e quella di prossima introduzione a livello europeo
- *Esercitazione: I.A. e recruiting. CV e hiring e assessment Analytics*

4. METODOLOGIE E STRUMENTI

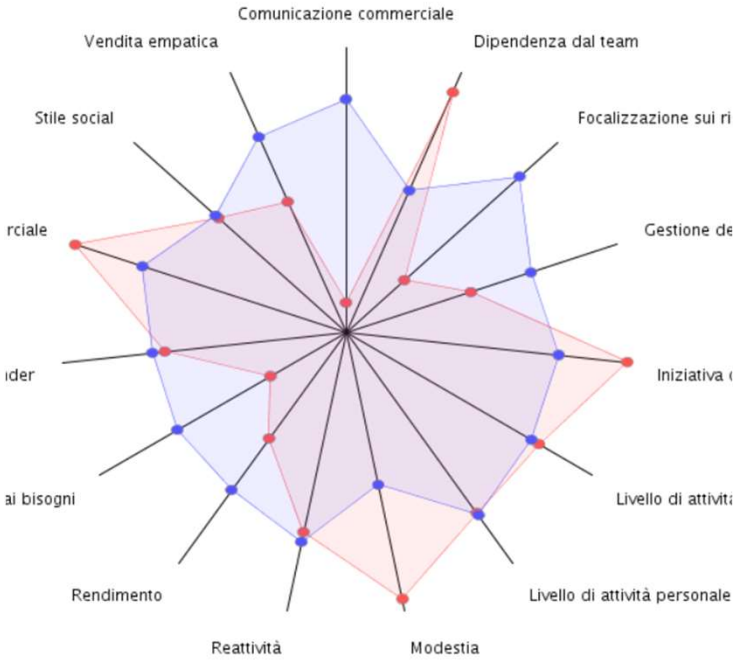
Le metodologie e gli strumenti a disposizione delle risorse umane sono innumerevoli.

La distinzione che sarà presenta nel programma di studio è tra metodologie che fanno riferimento a set di conoscenze scientifiche condivise tra gli studiosi di psicologia del lavoro, management, scienze comportamentali, mercato del lavoro, ecc. e metodologie dell'organizzazione, che valgono cioè nel contesto specifico dove l'impresa opera.

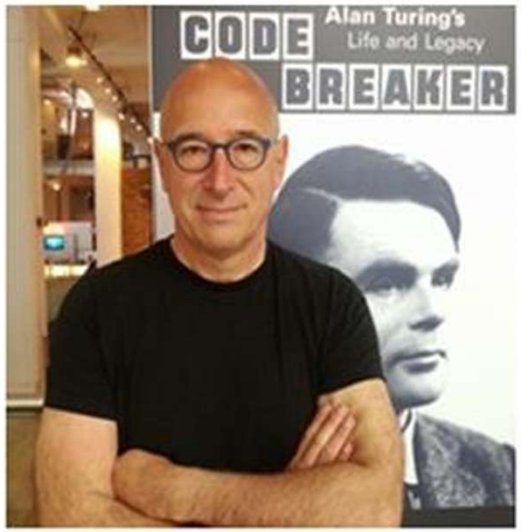
Nel primo caso ci troveremo di fronte a strumenti validati (tipicamente test psicometrici e altri modelli di ultima generazione collegati all'analisi automatica delle emozioni, ad esempio). Nel secondo caso si focalizzerà l'attenzione su strumenti che pur non essendo validati mostrano un uso consolidato in ambito organizzativo come, ad esempio, questionari per l'analisi del lavoro, delle posizioni, delle competenze, ecc.

TEMATICHE

- La misurazione nell'ambito delle risorse umane (i modelli più diffusi)
- I test di selezione e valutazione di Originalskills: Skill View; Business Ethics Index; Cognitive Skills.
- I modelli per l'analisi della personalità in ambito lavorativo: casi
- Le soft skills. Definizione e repertori.
- I Questionari aziendali (Job Q. Skills)
- L'analisi delle competenze aziendali: eterovalutazione
- *Esercitazioni su piattaforma*



La certificazione è rilasciata dal Centro Universitario Internazionale autorizzato dagli autori dei test e proprietari della piattaforma originalskills: Demetrio Macheda e Giuseppe Sartori

D. MACHEDA

G. SARTORI