

Organizzatore:
J&B S.R.L.

Indirizzo: VIA PIEMONTE 12 –
Città: 87036 – RENDE (CS)

Telefono: 0984/837852

Fax: 0984/830987

Referente: *Dott. DANIELE PERRELLI*

- WEB -

www.jbprof.com

info@jbprof.com

Rif. Organizzatore 10436 –

Destinatari: Tutte le professioni sanitarie

Titolo dell'evento formativo:

CORSO TEORICO-PRATICO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE

Responsabile scientifico del programma formativo residenziale

Domenico Riga

Relatori e Tutor

Domenico Riga

Antonio Filippo

Programma dell'evento residenziale

Giornata 1

Sessione 1 Plenaria

Titolo LA PROGETTAZIONE ORGANIZZATIVA

Orario 08:30 - 09:00 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo PRESENTAZIONE DEL PROGRAMMA E ANALISI DELLE ASPETTATIVE. CONTRATTO D'AULA.

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 09:00 - 10:00 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo IL MODELLO DI ANALISI E PROGETTAZIONE. L'AMPIEZZA DEL CONTROLLO.

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 10:00 - 11:00 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo I MECCANISMI DI COORDINAMENTO. L'ORGANIGRAMMA

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 11:15 - 13:00 **Tipo:** H - Esecuzione diretta di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche

Titolo ESERCITAZIONE SUI TEMI TRATTATI

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 13:00 - 13:30 **Tipo:** D - Confronto/dibattito tra pubblico ed esperto/i guidato da un conduttore

Titolo PUNTI DI VISTA A CONFRONTO

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Sessione 2 Plenaria

Titolo LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Orario 14:30 - 16:30 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo LA STRUTTRA: FUNZIONALE, DIVISIONALE, MATRICIALE, ORIZZONTALE (PER PROCESSI)

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 16:30 - 18:00 **Tipo:** H - Esecuzione diretta di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche

Titolo ESERCITAZIONE SUI TEMI TRATTATI

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 18:00 - 18:30 **Tipo:** D - Confronto/dibattito tra pubblico ed esperto/i guidato da un conduttore

Titolo PUNTI DI VISTA A CONFRONTO

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Giornata 2

Sessione 1 Plenaria

Titolo RISORSE, CAPACITA' E COMPETENZE. LA PRGETTAZIONE DELLA MANSIONE

Orario 08:30 - 09:30 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo LE CARATTERISTICHE DELLE CAPACITÀ ORGANIZZATIVE. LE CAPACITA' ED IL VANTAGGIO COMPETITIVO.

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 09:30 - 10:00 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo RUOLI COMPITI E MANSIONI

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 10:00 - 10:30 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo CARATTERISTICHE DELLE MANSIONI.

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 10:30 - 11:00 **Tipo:** B - Serie di relazioni su tema preordinato

Titolo TECNICHE DI RIPROGETTAZIONE.

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 11:15 - 13:00 **Tipo:** H - Esecuzione diretta di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche

Titolo ESERCITAZIONE SUI TEMI TRATTATI

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 13:00 - 13:30 **Tipo:** D - Confronto/dibattito tra pubblico ed esperto/i guidato da un conduttore

Titolo PUNTI DI VISTA A CONFRONTO

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Sessione 2 Plenaria

Titolo METODI DI GESTIONE DEL PERSONALE

Orario 14:30 - 15:30 **Tipo:** H - Esecuzione diretta di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche

Titolo LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 15:30 - 16:30 **Tipo:** H - Esecuzione diretta di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche

Titolo LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Orario 16:30 - 17:30 **Tipo:** H - Esecuzione diretta di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche

Titolo LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Titolo CONCLUSIONI

Docente/Sost. D. RIGA/A. FILIPPO

Verifica dell'apprendimento

Scheda di valutazione del corso

Fine dei lavori.

L'evento formativo è progettato partendo dall'assunto che affinché le politiche di direzione del personale trovino un terreno adeguato è necessario sviluppare competenze diffuse nella gestione delle risorse umane. In particolare, da un lato, occorre rafforzare le competenze di chi occupa posizioni di responsabilità nelle strutture di direzione del personale, dall'altro, occorre far evolvere quelle di chi ha il compito di gestire quotidianamente i dipendenti (i dirigenti e i responsabili apicali dei servizi). Le carenze si evidenziano soprattutto nella gestione dei sistemi di valutazione del personale: ci sono casi di dirigenti che rifiutano di utilizzarli (o li utilizzano in modo non coerente), di responsabili del personale che delegano la responsabilità di introdurre tali strumenti a società di consulenza, oppure, nel campo delle relazioni sindacali, di organizzazioni che non coinvolgono i colleghi nella progettazione della piattaforma negoziale, o addirittura non la predispongono affatto. È evidente che senza una cultura specifica e senza competenze metodologiche è molto difficile ottenere buoni risultati nella gestione del personale. I sistemi di valutazione del lavoro, infatti, normalmente non sono finalizzati solamente a gestire le quote discrezionali di retribuzione previste dai contratti di lavoro, ma sono rivolti anche, ad esempio, a migliorare le prestazioni e aumentare l'integrazione del personale, a individuare le potenzialità individuali per far fronte ai bisogni di crescita dell'organizzazione e di sviluppo personale e, più in generale a valorizzare i soggetti migliori, orientare i comportamenti, modificare il sistema dei valori, favorire la legittimazione e l'esercizio dell'autorità di direzione.

ABSTRACT

L'evento formativo è progettato partendo dall'assunto che l'apprendimento nelle fasce di età più avanzate è essenzialmente basato sul "fare" inteso quale sistema didattico che agisce per casi pratici ed esercitazioni, sulle quali costruire momenti di approfondimento scientifico e di metodo che ne rappresentano il giusto corollario.

In particolare, la sessione iniziale tratta della progettazione organizzativa partendo dall'analisi del modello di progettazione basato obiettivi, macrostruttura e microstruttura. Da tale livello di analisi derivano tutte le decisioni generali relative al sistema e all'ampiezza del controllo organizzativo, ai meccanismi di coordinamento e, infine, all'organigramma, tutti elementi di approfondimento del modulo con particolare riguardo alla determinazione della dimensione organizzativa, intesa in senso verticale o orizzontale a seconda del numero di livelli gerarchici previsti.

Si passa poi ad un'analisi approfondita delle strutture organizzative classiche con l'obiettivo di descriverne vantaggi e svantaggi e condizioni di contesto

ideale per una loro corretta definizione. L'approfondimento riguarderà le strutture funzionali, divisionali, matriciali e per processi. Il modulo coinvolgerà i partecipanti in esercitazioni pratiche di individuazione di possibili soluzioni organizzative rispetto ai loro specifici contesti lavorativi.

Il modulo "Risorse, capacità e competenze" riguarderà una analisi dettagliata dei processi e delle attività mediante i quali le conoscenze di base del capitale umano di una organizzazione diventano competenza tecnica, direzionale, ecc. in grado di assicurare una corretta allocazione e sfruttamento delle risorse disponibili. Il modello analizzato, in particolare, spiega come generare vantaggio competitivo attraverso la sedimentazione del know-how organizzativo e la sua corretta gestione.

Gli ultimi due moduli del corso forniscono gli elementi fondanti di un corretto sistema di progettazione e valutazione delle risorse umane all'interno di una organizzazione, con particolare riferimento a strutture che erogano servizi sanitari.

Il modulo di "Progettazione della mansione", in particolare, è finalizzato a distinguere con chiarezza le differenze tra ruoli, compiti e mansioni, e come questi possono essere descritti e valutati, fornendo un primo approccio critico ai più complessi metodi di gestione del personale che sono trattati nel modulo successivo. Dettaglio specifico è dato alla progettazione della mansione che costituisce l'oggetto principale sul quale si focalizzano gli strumenti di gestione e controllo fondamentali per la definizione di percorsi di carriera e sistemi di incentivazione del personale.

Il modulo "Metodi di gestione del personale", infine, riguarda la descrizione dei sistemi di valutazione più comunemente usati per la gestione del personale. Si tratta della valutazione della posizione organizzativa, della prestazione lavorativa e delle competenze. Per ognuno di tali metodi è fornita la metodologia generale di intervento, un esempio di modulistica da utilizzare, casi pratici e ipotesi di utilizzo nei contesti organizzativi di riferimento dei discenti. Per agevolare la comprensione saranno descritti, ove possibile, indicatori specifici di uso comune in grado di determinare l'efficacia e l'efficienza del personale di una organizzazione presa ad esempio.