

29. PEOPLE STRATEGY FOR INNOVATION

Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (FORLILPSI)

Direttore del corso	Carlo Odoardi
Persona di riferimento cui rivolgersi per informazioni relative all'organizzazione della didattica, calendario delle lezioni, contenuti del corso.	carlo.odoardi@unifi.it
Obiettivi formativi	<p>Il corso si propone di favorire le nuove strategie e relative competenze necessarie per cogliere la nuova sfida nella trasformazione della figura <i>HRM (Human Resource Manager)</i> in <i>People Manager</i> come evoluzione naturale della funzione HRM (Human Resource Management) in PM (People Management) e di tutti coloro che devono guidare <i>team</i> ad alta <i>performance</i> per l'innovazione. Il <i>People Manager</i> dovrà sempre più sviluppare una mentalità di ricerca e sviluppo nei contesti di lavoro e favorire il continuo supporto a tutta la "Filiera della responsabilità" (Management aziendale). Il <i>People Manager</i> deve saper disegnare le strategie organizzative a supporto dell'imprenditore o dei CEO e sostenere le politiche manageriali con evidenze empiriche sulla centralità e sul fattore strategico delle persone nelle organizzazioni (People Analytics). Il <i>People Manager</i> deve implementare con determinazione nuovi modelli organizzativi, manageriali e di <i>leadership</i> per alimentare i nuovi processi innovativi in un contesto sempre più <i>digital transformation</i> e deve essere pronto a cogliere i <i>driver</i> e i principali <i>trend</i> della relazione tra <i>People</i> e <i>Industry 5.0</i>. Il <i>People Manager</i> valorizza e porta a fattor comune il potenziale di competenze di ciascuna individualità all'interno di una organizzazione in una continua interazione con i processi di innovazione organizzativa e tecnologica integrata. La nuova missione di coloro che si occupano di <i>people management</i> è di sviluppare un approccio metodologico basato proprio su <i>People Analytics</i> nel misurare, analizzare, comprendere i meccanismi che regolano la relazione tra il comportamento professionale e la <i>performance</i> di innovazione nei contesti organizzativi. Deve saper porre in essere le azioni strategiche e i programmi di sviluppo per l'innovazione integrata a supporto delle strategie aziendali e del <i>business</i> in un contesto aziendale esposto a processi di innovazione sempre più rapidi e <i>disruptive</i>. La funzione del <i>People Manager</i> si inserisce in una cornice teorica e applicativa del <i>Manager of strategies people growth and development for innovation</i> assumendo così il ruolo <i>core</i> delle organizzazioni e <i>partner del business</i> in quanto il risultato aziendale è determinato dal valore espresso proprio dal fattore umano.</p> <p><i>Il corso è rivolto ai Direttori delle Risorse Umane, ai Responsabili delle Funzioni HR-Organizzazione e ai Dirigenti e Manager di aziende pubbliche e private. Altresì, è rivolto ai giovani laureati che vogliono intraprendere una carriera professionale nell'ambito dei Servizi di gestione, sviluppo e valorizzazione del "patrimonio umano" nei contesti organizzativi.</i></p> <p>In particolare nel corso saranno affrontate le seguenti tematiche: MODULO 1 - ETICA E DEONTOLOGIA NEL RUOLO DEL PEOPLE MANAGER</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Gli aspetti etici e deontologici di riferimento al ruolo People Manager</i>- <i>Quadro storico sull'evoluzione della funzione del servizio "Gestione delle Risorse Umane nelle Organizzazioni"</i>- <i>Dall'aspetto strumentale delle Risorse Umane all'aspetto Umano e Strategico per lo sviluppo delle organizzazioni e dei processi di innovazione</i>- <i>Il modello Strategic Management of People Development and Growth for</i>

Innovation

- *La metamorfosi del ruolo da Manager HR (Human Resource Manager) a Manager SPGDxI (Manager of Strategies for People Growth and Development for Innovation)*

MODULO 2 - GLI ASPETTI PSICOSOCIALI DELL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E TECNOLOGICA INTEGRATA

- Dall'Industria 4.0 all'Industria 5.0 e relativi impatti sulle persone
- Intelligenza artificiale e intelligenze umane
- I modelli organizzativi agili per l'innovazione: nuovi modelli manageriali e di leadership per l'innovazione integrata
- *Il framework dell'organizzazione agile per l'innovazione organizzativa*
- *La digital transformation: dallo Smart Working allo Smart Organization System*
- *Le tecnologie digitali e nuove modalità di lavoro: cooperative working, team collaboration, team sharing, networking*
- Delineare la strategia per creare una comunità professionale nelle organizzazioni a forte orientamento all'innovazione digitale
- Nuovi modelli di competenze per l'innovazione: nuovi contesti e nuove professioni
- L'influenza delle tecnologie nella funzione *People Management*

MODULO 3 - MISURARE IL PROCESSO DI INNOVAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI

- I principi dell'innovazione organizzativa e tecnologica integrata
- I modelli di ricerca sui processi d'innovazione
- La misurazione degli antecedenti e degli inibitori dell'innovazione a livello individuale, team e organizzativo
- La metodologia COPPI (Analisi del Clima Organizzativo e del Potenziale e della Performance d'Innovazione) integrata al Feedback 360° per la misurazione dei comportamenti professionali innovativi e dei processi manageriali e di *leadership*
- La metodologia *Organizational Network Analysis* per misurare il sistema delle relazioni per l'innovazione nei contesti di lavoro
- Dalla misurazione all'implementazione di programmi e progetti d'innovazione

MODULO 4 - STRATEGIC PEOPLE MANAGEMENT FOR INNOVATION (SPMxI) E I PROCESSI DELLA LEADERSHIP

- Quadro teorico sulla strategia per la valorizzazione e sviluppo delle persone nei contesti organizzativi innovativi
- La dimensione internazionale di SPMxI
- *People* e il processo strategico per il vantaggio competitivo
- Misurazione delle politiche e dell'efficacia nella valorizzazione e sviluppo delle persone in relazione ai processi d'innovazione
- La strategia alla base della competitività organizzativa integrata alle pratiche per la valorizzazione e sviluppo delle persone: analisi e progettazione del lavoro (pianificazione delle professionalità), attrazione e scelta di potenziali collaboratori (recruiting, assessment e selezione), potenziare le competenze e la professionalità in un'ottica futura (formazione e sviluppo), riconoscimenti ai collaboratori in relazione alle performance (compensation), creazione di un ambiente di lavoro positivo (sistema delle relazioni professionali)
- Modelli e processi della leadership per l'innovazione
- *Innovation leadership vs Innovation management*
- Misurare la *leadership* per l'innovazione

- Le strategie e i processi per valorizzare i micro-team d'innovazione nelle organizzazioni
- Misurare e monitorare il processo integrato della leadership con la trasferibilità dei comportamenti innovativi appresi dai team per l'innovazione
- Progettare e sviluppare un *project work innovation* a livello di team

MODULO 5 - PEOPLE AND ORGANIZATION ANALYTICS (POA) PER LA VALORIZZAZIONE E LO SVILUPPO

- *Le metriche dei modelli organizzativi e la relazione con i modelli di competenza*
- *Il modello di competenza 4.0 come guida per lo sviluppo dei servizi di people management: selezione, formazione, valutazione della performance e piani di carriera orizzontale e verticale sui livelli della responsabilità*
- *Analisi della competenza per l'innovazione e il processo della mappatura: il metodo ISC (Innovation Skills Cluster)*
- *Il modello di formazione per l'innovazione nella logica della continuous learning e sistemi di valutazione della trasferibilità degli apprendimenti nei contesti di lavoro*
- *Processi formativi e misurazione per la digital re-skilling (riposizionare le competenze per effetto delle tecnologie), up-skilling (apprendere nuove competenze per ampliare nuove conoscenze e abilità) e human skill (meta competenze come creatività, problem solving, flessibilità, iniziativa, affidabilità)*
- *I sistemi integrati di valutazione delle persone e delle organizzazioni in relazione alle performance*
- *Valutazione della posizione, valutazione delle competenze, valutazione delle prestazioni e valutazione del potenziale*

Al termine del corso i discenti avranno acquisito le seguenti conoscenze/competenze/abilità:

- ✓ *Conoscere i principi etici e deontologici legati al ruolo People Manager*
- ✓ *Conoscere i modelli organizzativi agili per sostenere i processi di innovazione nelle organizzazioni*
- ✓ *Conoscere i processi della digital trasformazione e le nuove modalità di lavoro*
- ✓ *Conoscere i modelli organizzativi e gestionali per l'innovazione*
- ✓ *Conoscere i modelli manageriali e di leadership per l'innovazione*
- ✓ *Conoscere le metodologie di analisi e misurazione dei processi di innovazione nelle organizzazioni*
- ✓ *Conoscere i processi della leadership per l'innovazione*
- ✓ *Applicare metodi e strumenti di misurazione e analisi delle competenze di innovazione*
- ✓ *Applicare metodi e strumenti per la misurazione dei comportamenti innovativi a livello individuale, team e a livello organizzativo*
- ✓ *Analizzare il sistema delle relazioni per l'innovazione nei contesti di lavoro*
- ✓ *Applicare disegni di ricerca per la progettazione e implementazione dei programmi di innovazione*
- ✓ *Analisi del potenziale e della performance d'innovazione organizzativa*
- ✓ *Applicare metodi e strumenti di valutazione della performance d'innovazione*
- ✓ *Applicare la metodologia per la progettazione di un sistema formativo*

	<p><i>per l'innovazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Progettare un sistema integrato: dalla formazione all'organizzazione attraverso i tre passaggi strategici e innovativi (formazione in rete, Smart working e Smart Organization System)</i> ✓ <i>Sviluppare le digital skills</i> ✓ <i>Analizzare e formare team d'innovazione nelle organizzazioni</i> ✓ <i>Sviluppare un project work innovation</i>
Titoli di accesso	Laurea o laurea magistrale conseguita secondo l'ordinamento ex D.M. n. 270/2004 oppure ex D.M. n. 509/1999 (o ordinamenti antecedenti)
Modalità di selezione qualora il numero delle domande sia superiore al numero dei posti	Ordine cronologico di arrivo delle domande fino ad esaurimento dei posti disponibili
Modalità didattiche	Mista: una percentuale (40%) sarà destinata in modalità a distanza (sincrono) con piattaforma dell'Università di Firenze.
Lingua	Italiano
Obblighi di frequenza	75%
Sede di svolgimento	Via San Salvi, 12 - Firenze
Durata	3 mesi
Crediti Formativi (CFU) e ore totali del corso	9 CFU; 80 ore
Modalità di verifica dell'apprendimento/tipologia della prova finale	La verifica finale consiste nell'assegnare a ciascun frequentatore la realizzazione di un <i>Project Work Innovation</i> e/o sui temi inerenti il corso. Il superamento della prova consentirà il riconoscimento dei CFU
Posti disponibili e quote di iscrizione	
Ordinari	
Numero minimo	7
Numero massimo	20
Quota di iscrizione	1500 euro
Quota di iscrizione per giovani laureati entro il ventottesimo anno di età	
Quota di iscrizione	900 euro
Posti in sovrannumero gratuiti	
Dipendenti UNIFI	2