

<b>28. PEOPLE STRATEGY FOR INNOVATION</b>	
<b>Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (FORLILPSI)</b>	
<b>Direttore del corso</b>	Carlo Odoardi
<b>Persona di riferimento cui rivolgersi per informazioni relative all'organizzazione della didattica, calendario delle lezioni, contenuti del corso.</b>	carlo.odoardi@unifi.it
<b>Obiettivi formativi</b>	<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 factor 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. Altresi, 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:  <b>MODULO 1 - ETICA E DEONTOLOGIA NEL RUOLO DEL PEOPLE MANAGER</b>  - <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></p>

*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 transformation 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 align="center"><i>per l'innovazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <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></li> <li>✓ <i>Sviluppare le digital skills</i></li> <li>✓ <i>Analizzare e formare team d'innovazione nelle organizzazioni</i></li> <li>✓ <i>Sviluppare un project work innovation</i></li> </ul>
<b>Titoli di accesso</b>	Laurea o laurea magistrale conseguita secondo l'ordinamento ex D.M. n. 270/2004 oppure ex D.M. n. 509/1999 (o ordinamenti antecedenti)
<b>Modalità di selezione qualora il numero delle domande sia superiore al numero dei posti</b>	Ordine cronologico di arrivo delle domande fino ad esaurimento dei posti disponibili
<b>Modalità didattiche</b>	Mista: una percentuale (40%) sarà destinata in modalità a distanza (sincrono) con piattaforma dell'Università di Firenze.
<b>Lingua</b>	Italiano
<b>Obblighi di frequenza</b>	75%
<b>Sede di svolgimento</b>	Via San Salvi, 12 - Firenze
<b>Durata</b>	3 mesi
<b>Crediti Formativi (CFU) e ore totali del corso</b>	9 CFU; 80 ore
<b>Modalità di verifica dell'apprendimento/tipologia della prova finale</b>	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
<b>Posti disponibili e quote di iscrizione</b>	
<b>Ordinari</b>	
<b>Numero minimo</b>	7
<b>Numero massimo</b>	20
<b>Quota di iscrizione</b>	1500 euro
<b>Quota di iscrizione per giovani laureati entro il ventottesimo anno di età</b>	
<b>Quota di iscrizione (70%)</b>	1050 euro
<b>Posti in sovrannumero gratuiti</b>	
<b>Dipendenti UNIFI</b>	2