

# Ikos Ageform

## Istituto di Comunicazione Olistica Sociale

### Corso: Esperto in Sviluppo e Gestione delle Risorse Umane con tecniche di PNL, Coaching e Vendita - Bari

Bari: V. Dante, 3 - 080.5212483

[www.ikosageform.it](http://www.ikosageform.it)

4° Edizione - 190 ore + Stage

#### **L'esperto in Sviluppo e Gestione Risorse Umane - Coach**

Il suo ruolo è di contribuire a programmare il **fabbisogno di risorse umane** di cui necessita l'organizzazione, considerando i flussi del personale (in ingresso, in mobilità interna e in uscita) esaminando dati/informazioni provenienti da diverse fonti.

Collabora alla definizione della **quantità e qualità** delle risorse umane da acquisire dal mercato del lavoro esterno, elaborando i profili del personale da assumere.

Si occupa della **ricerca e selezione del personale**, svolgendo attività di preselezione, interviste preliminari e colloqui, anche affiancando i responsabili delle diverse unità organizzative.

Inoltre potenzia, motiva e guida verso l'eccellenza il personale già occupato, applicando le dinamiche che consentono di motivare l'individuo e/o il team.

#### **Ore e Frequenza delle lezioni**

190 ore di aula articolate in weekend alternati (venerdì dalle 15:00 alle 19:00 e sabato e domenica dalle 10:00 alle 18:00) - **STAGE**: min. 3 mesi

#### **Aree Didattiche**

##### **AREA 1**

#### **LA COMUNICAZIONE COME RISORSA - Modello di Riferimento PNL**

##### **Obiettivi e competenze dell'area 1:**

Comprendere l'altro; Comprendere i sistemi di relazionamento efficaci ai fini di una buona gestione delle risorse umane; Instaurare un clima di fiducia; Comprendere e gestire i due livelli della comunicazione, verbale e non verbale; Sapere effettuare l'anamnesi della situazione; Gestire e rielaborare le convinzioni limitanti; Definire e riformulare obiettivi concreti.

##### **Contenuti dell'area 1:**

- **Oltre le parole... il linguaggio del corpo**: i principi della psicologia della Comunicazione; i sistemi di relazionamento; Sviluppo dell'attenzione, dell'osservazione e dell'ascolto attivo verso l'interlocutore; Come instaurare un Rapporto Empatico efficace; Analisi della comunicazione verbale e della Comunicazione non verbale (CNV) e verifica della congruenza/incongruenza fra di essi; Esercitazioni.

- **Oltrepassare il muro delle nostre convinzioni per il potenziamento personale**: Principi e strategie di un linguaggio di precisione per acquisire informazioni e gestire le incomprensioni; Dall'ambiente all'identità personale; Identificazione dei propri limiti per trasformarli in risorse (CREDENZE E CONVINZIONI).

##### **AREA 2**

#### **SOFT SKILLS E TEAM BUILDING: gestire se stessi, i gruppi e il cliente**

##### **Obiettivi e competenze dell'area 2:**

Analisi degli stili situazionali; Sviluppo delle capacità di problem setting e problem solving; Sviluppo

delle abilità di gestione delle dinamiche di gruppo; Gestione ottimale della leadership; Potenziamiento dei gruppi in un'ottica di empowerment delle risorse umane; Potenziamiento delle capacità di public speaking.

#### **Contenuti dell'area 2:**

- **Come raggiungere gli obiettivi:** Atteggiamento, energia e risultati; La definizione ottimale degli obiettivi (personali e professionali): Goal setting e goal reaching (come si costruiscono e come si raggiungono gli obiettivi).

- **Gestione del gruppo:** Processi di comunicazione e negoziazione nei gruppi; Modello win-win; Team Building e Team Working; La LEADERSHIP e gli stili; Simulazioni di dinamiche aziendali; Vision Mission e Valori.

- **Creatività e problem solving:** Meeting efficaci e problem solving; preparare una riunione - gestione del dissenso; Modello SCORE; Modello SWOT; Gli stadi del processo decisionale; Individuazione del problema; Sviluppo della creatività'... il problem solving.

- **Parlare in pubblico:** Come gestire gli stati d'animo: L'ansia da palcoscenico; Il public speaking; La gestione delle emozioni e la trasformazione dell'ansia in risorsa.

### **AREA 3**

#### **Tecniche di Base in COACHING MOTIVAZIONALE e VENDITA EMOTIVA**

##### **Obiettivi e competenze dell'area 3:**

Il Coaching motivazionale si propone obiettivi concreti in linea con l'ambito in cui viene attuato. E' mirato alla **gestione del cliente** e alla guida dello stesso alla **fidelizzazione**.

Instaurare un rapporto di fiducia tra cliente e coach; Sviluppare il potenziale del cliente; Garantire un alto livello di performance al momento giusto; Motivare, potenziare le risorse umane e il TEAM; Generare obiettivi concreti, competitivi e raggiungibili in linea con la mission; Incrementare risultati.

##### **Contenuti dell'area 3:**

Strategie interne che spingono all'acquisto;  
Utilizzo delle strategie per la vendita emotiva;  
Agire al meglio delle proprie possibilità;  
Creare immagini positive;  
Dialogo interno per Motivarsi;  
Ribaltare gli schemi improduttivi.

### **AREA 4**

#### **La figura dell'ESPERTO IN HUMAN RESOURCES nell'azienda**

##### **Obiettivi e competenze dell'area 4:**

Interagire in modo ottimale con il contesto aziendale; Comprendere e saper leggere i differenti livelli organizzativi; Sviluppare le potenzialità delle risorse umane; Comprendere il contesto legislativo di riferimento la contrattualistica; Sapere analizzare il fabbisogno aziendale in rapporto alle risorse umane; Saper gestire e reclutare le risorse umane anche attraverso processi multimediali.

##### **Contenuti dell'area 4:**

- **Organizzazione aziendale:** organizzazione aziendale; la struttura dell'azienda e l'organigramma; l'atipicità della risorsa umana rispetto alle altre risorse; i contratti di lavoro; introduzione alla gestione amministrativa del personale.

- **Nuovi linguaggi di Internet e Multimedialita'**: multimedialita' e ricerca del personale; il canale internet nel processo di recruiting.

## **AREA 5**

### **SELEZIONE - ASSESSMENT - GESTIONE**

#### **Obiettivi e competenze dell'area 5:**

Gestione della Selezione delle risorse umane; Definizione dei profili professionali richiesti dal contesto organizzativo; Analisi delle competenze e abilita'; Elaborazione dei test e questionari per la selezione; Valutazione del potenziale delle risorse umane gia' allocate; Gestione del feedback in un'ottica di empowerment delle risorse umane.

#### **Contenuti dell'area 5:**

- **Criteri di scelta e criteri di selezione:** Definizione dei profili e modalita' di recruitment; Individuazione dei criteri che muovono le scelte (I METAPROGRAMMI); Elaborazione di test e sviluppo della intervista; Tecniche di colloqui e intervista per la collocazione virtuale di figure professionali; Esercitazioni: valutare ed essere valutati.

- **Selezione del personale e valutazione del personale:** Le fasi del processo di selezione; Il colloquio nella selezione del personale; Gli elementi di valutazione del potenziale delle Risorse Umane.

- **I centri di assessment:** Analisi delle esigenze aziendali, Individuazione delle capacita' critiche - Setting e attuazione dei piani di assessment - Il feedback come strumento di motivazione - La gestione del feedback - Sviluppo delle Risorse Umane e il modello delle competenze nella learning organization.