



HRM CIRCOLARE

Allineare la gestione delle risorse umane con l'economia circolare

Guida del Formatore alla Valutazione

Programma Erasmus+

Azione: KA2 – Partenariato strategico per l'istruzione e la formazione professionale

Numero del progetto: 2019-1-BE01-KA202-050448



CIRCULAR HRM



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. La presente pubblicazione [comunicazione] riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Indice

1.Introduzione	3
1.1.COMPRENDERE I CONCETTI CIRCOLARI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	3
2.Principi e metodologia di valutazione	5
2.1.CONSIDERAZIONI SULLA VALUTAZIONE	5
2.2.PRINCIPI DI VALUTAZIONE	6
2.3.INFORMAZIONI E PROCESSO DI VALUTAZIONE:	7
2.4.FORMA DI VALUTAZIONE:	8
3.Metodi e criteri di valutazione	10
3.1.MODULO 1 – ECO DESIGN	10
3.2.MODULO 2 – RICICLARE	14
3.3.MODULO 3 – RIPARAZIONE	17
3.4.MODULO 4 – RIUTILIZZO	20
3.5.MODULO 5 – ECOLOGIA INDUSTRIALE	23
3.6.MODULO 6 – ECONOMIA FUNZIONALE	26
3.7.MODULO 7 – SECONDA MANO ED ECONOMIA DELLA CONDIVISIONE	28
4.Convalida e riconoscimento	31
5.Attività di apprendimento misto Risposte	35
5.1.PROGETTAZIONE	35
5.2.MODULO 2 – RICICLARE	40
5.3.MODULO 3 – RIPARAZIONE	44
5.4.MODULO 4 – RIUTILIZZO	48
5.5.MODULO 5 – ECOLOGIA INDUSTRIALE	51
5.6.MODULO 6 – ECONOMIA FUNZIONALE	52
5.7.MODULO 7 – SECONDA MANO ED ECONOMIA DELLA CONDIVISIONE	55
6. Risposte all'esame di valutazione online	58
6.1. MODULO 1 – ECO-DESIGN	58
6.2. MODULO 2 – RICICLARE	62
6.3. MODULO 3 – RIPARAZIONE	68
6.4. MODULO 4 – RIUTILIZZO	73
6.5. MODULO 5 – ECOLOGIA INDUSTRIALE	79
6.6. MODULO 6 – ECONOMIA FUNZIONALE	84
6.7. MODULO 7 – SECONDA MANO E SHARING ECONOMY	89

1. Introduzione

Questa guida alla valutazione è stata preparata per assistere il formatore o l'insegnante con i principi di valutazione e la metodologia del corso Circular HRM, Aligning circular economy with human resource management.

Il corso è progettato all'interno del **quadro europeo delle qualifiche (EQF)** livello 5 e ha i risultati dell'apprendimento (**learning outcomes**) come principio guida.

Lo scopo della valutazione è la valutazione della comprensione dello studente alla luce degli obiettivi di **apprendimento del corso**. Il percorso di apprendimento, gli obiettivi di **apprendimento e gli obiettivi** di apprendimento di questo corso sono presentati nel documento *EQF*.

Gli obiettivi di apprendimento sono stati trasferiti nei **risultati di apprendimento degli studenti** che articolano ciò che uno studente dovrebbe sapere o può fare dopo aver completato il corso. Pertanto, la **valutazione dei** risultati di **apprendimento dello studente** è in realtà la valutazione delle conoscenze, abilità e competenze dello studente (unità di risultati di apprendimento) presentate in *The European Standard of Professional Competence (ESPC) per i responsabili delle risorse umane per le piccole imprese e documenti circolari del settore*. Per avere una piena comprensione delle conoscenze, abilità e competenze che lo studente dovrebbe raggiungere, si prega di fare riferimento a questo documento.

Questa guida alla valutazione **è composta da quattro parti**:

- La prima parte (*2. Principi e metodologia di valutazione*) descrive i principi e la **metodologia di valutazione** con gli esempi dell'esame di valutazione.
- Sulla seconda parte (*3. Metodi e criteri di valutazione*) descrive i criteri per la **valutazione** del corso nell'aspetto più ampio, dando suggerimenti per la valutazione anche nel tipo di apprendimento misto del corso.
- Sulla terza parte (*4. Validazione e riconoscimento*) descrive i principi di **convalida e riconoscimento**.
- Sulla quarta parte (*5. Online Assessment exam answers*) presenta l'esame di **valutazione online con le risposte**. Questa parte è inclusa solo per la Guida per gli insegnanti.

La Guida alla valutazione, Standard europeo di competenza professionale, può essere utile anche per lo studente. I documenti possono contribuire alla comprensione del percorso di apprendimento, ai risultati che devono raggiungere e alla contemplazione del proprio apprendimento, alla formazione professionale continua e alla comprensione dell'approccio all'apprendimento permanente.

1.1. Comprendere i concetti di Circular HRM

Uno degli obiettivi del corso sarà che gli studenti possano comprendere e applicare i 7 concetti alle loro organizzazioni che sono il motivo per cui il tutor o il formatore deve essere in grado di comprendere la portata e il significato dei concetti.

Questi concetti mirano a migliorare l'ambiente di lavoro, oltre a contribuire a migliorare le competenze dei lavoratori, quindi, **questi concetti non sono focalizzati sul riciclaggio o sul riutilizzo** delle persone



come semplici **rifiuti**, cioè il modo in cui funziona un'economia lineare, inoltre, lo scopo di questi concetti è esattamente l'opposto, si tratta di riqualificare le competenze dei lavoratori, in modo che possano ottenere il loro pieno potenziale all'interno della stessa azienda, quindi HRM Circular è focalizzata sulla conservazione del talento e sul benessere dei lavoratori, attraverso l'utilizzo delle risorse disponibili dell'azienda, in modo circolare, integrandosi in tutte le aree di questo, comprendendo che **queste risorse non sono le persone, ma le loro capacità e potenzialità.**

2. Principi e metodologia di valutazione

L'insegnamento richiede una valutazione e la valutazione coinvolge sempre il lavoro degli studenti. Questo capitolo spiegherà i principi di valutazione e la **metodologia utilizzata** per valutare il corso di apprendimento online o misto.

Incoraggiamo gli studenti e gli insegnanti del corso di apprendimento misto a dare un'occhiata al percorso di apprendimento, agli obiettivi di apprendimento e ai risultati di apprendimento degli studenti in *The European Standard of Professional Competence (ESPC)* di questo corso, dove i risultati di apprendimento sono descritti come conoscenze, abilità e competenze che uno studente dovrebbe possedere al termine del corso.

Quando gli studenti diventano consapevoli degli obiettivi di apprendimento, dei risultati di apprendimento e dei criteri di valutazione delle prestazioni, si verifica la **valutazione man mano che l'apprendimento si verifica**. Questo processo incoraggia gli studenti a fissare obiettivi, monitorare i loro progressi e riflettere sui loro risultati, con il risultato che gli studenti si assumono la proprietà e la responsabilità dei loro progressi.

La piattaforma elettronica può fornire qualsiasi **prevalutazione** online di conoscenze, abilità o competenze. Gli studenti possono eseguire un'autovalutazione e un controllo incrociato attraverso la piattaforma con attività e contenuti misti. In base alla percezione, può decidere di seguire direttamente gli esami online. Tuttavia, consigliamo vivamente di passare attraverso lezioni, risorse e libro dello studente. Docenti e formatori del corso di blended learning sono invitati a eseguire la pre-valutazione degli studenti prima dell'unità di apprendimento per determinare il livello di conoscenza in particolari argomenti. Prima dell'inizio del corso, è possibile eseguire la valutazione per determinare lo stile o le preferenze di apprendimento di uno studente. Contenere una pre-valutazione?; saranno inserite domande, da parte del formatore, che determinano l'età, il livello e i tipi di studi, nonché gli obiettivi dello studente, senza entrare in conoscenze specifiche.

2.1. Considerazioni sulla valutazione

Nel corso online vengono utilizzati due tipi di valutazioni:

1. **Autovalutazione**, con quiz durante le unità di apprendimento, per dare agli studenti un feedback e rendere l'esperienza di apprendimento più interattiva. Le domande non usano pesi o punti. Servire come rinforzo della conoscenza e attività interattiva.
2. Un **Assessment** come l'esame finale online con quiz alla fine di ogni modulo, per determinare il livello di comprensione che lo studente ha raggiunto. Queste domande si trovano alla fine di ogni modulo sulla piattaforma.

In un corso di apprendimento misto, incoraggiamo gli insegnanti a determinare le conoscenze e le abilità di uno studente, comprese le lacune di apprendimento man mano che progrediscono attraverso le unità e i moduli di apprendimento. Il feedback regolare sull'argomento del corso e l'uso delle risorse è una guida preziosa per l'apprendimento.

Poiché l'apprendimento e la valutazione online presentano sfide e opportunità, abbiamo cercato di **ottimizzare le prestazioni del corso** e la **valutazione** in modo che fossero trasferibili il più possibile alla



luce della diffusione e della sostenibilità dell'UE del progetto Circular HRM e di non perdere l'approccio **di progettazione basato sulle competenze**.

Il corso è orientato verso i risultati dell'apprendimento, quindi **l'apprendimento contestuale / situazione** attraverso l'apprendimento basato su problemi, basato su casi e basato su progetti è auspicabile. Alcuni di questi approcci sono stati trasferiti sulla piattaforma online. Tuttavia, più di questi approcci di apprendimento sono possibili nel tipo di apprendimento misto, ovviamente. Lo svantaggio è che ci si aspetta un sacco di auto-impegno degli studenti. Dal punto di vista della **valutazione**, sono inclusi **principi basati su problemi e** casi. Ci si aspetta che gli studenti sappiano come utilizzare le risorse fornite e mostrino l'uso applicabile attraverso i casi di studio forniti nelle valutazioni online.

Per sfruttare appieno il corso, lo studente ha **accesso al materiale di studio più importante** sulla piattaforma:

- 7 moduli che includeranno i contenuti teorici in diapositive PPT e come documento PDF scaricabile (parte del Libro dello Studente, sotto)
- 10 domande o attività in ogni modulo
- Attività di blended learning
- Libro dello studente (Lo studente può scaricare il pdf in ogni modulo della piattaforma)
- Casi di studio per ogni modulo
- Documento EQF
- Valutazione – Guida alla valutazione (PDF) per i formatori
- Valutazione – Guida alla valutazione (PDF) per gli studenti

2.2. Principi di valutazione

Anche nella preparazione della valutazione online sono stati seguiti i seguenti **principi**:

- La valutazione dovrebbe essere allineata con gli obiettivi di apprendimento e i risultati dell'apprendimento.
- La considerazione relativa al tempo dovrebbe essere fatta (lasso di tempo realistico in cui ci si potrebbe aspettare che gli studenti completino gli esami). Circa 1 ora e 20 minuti per l'autoapprendimento e 2 ore per l'apprendimento misto.
- Le istruzioni di valutazione e la formulazione delle domande dovrebbero essere comprensibili.
- Le limitazioni tecniche della piattaforma dovrebbero essere considerate.
- Ove possibile, dovrebbe essere fornito un feedback significativo.
- La distribuzione delle conoscenze, delle abilità e delle competenze relative alle domande dovrebbe essere equilibrata.
- La valutazione dovrebbe consistere in un approccio basato sulle conoscenze e sulle competenze pratiche.
- La valutazione dovrebbe essere progettata in modo coerente e, al livello, EQF 5 a cui lo studente sta studiando.
- La valutazione dovrebbe includere distrattori ragionevoli e pertinenti per ridurre al minimo il potenziale di congetture.

2.3. Informazioni e processo di valutazione:

Ambito dell'esame:	Sette esami individuali, uno alla fine di ogni modulo.
Il numero di tentativi:	<p>Il partecipante può sostenere gli esami tutte le volte che lo studente vuole, non c'è limite.</p> <p>Ciò include sia la valutazione delle conoscenze che la valutazione delle abilità e delle competenze.</p>
Limiti di tempo:	L'esame non ha limiti di tempo.
Metodo di classificazione:	I punti più alti del tentativo conterranno per la valutazione.
Grado:	Il voto è composto da punti (10 punti) per ogni domanda. Il voto finale è la somma dei voti di ciascun modulo.
Valutazione online:	<p>La valutazione online rappresenta il 100% del voto dello studente.</p> <p>Il corso è completato se lo studente riesce a raggiungere l'80% di punti o più in ogni valutazione del modulo. Per questo lo studente deve ottenere più di 80 punti o aver risposto a 8 domande online in ogni modulo e aver completato un totale di 7 moduli.</p>
Certificato di completamento:	<p>Al termine del corso, lo studente sarà in grado di stampare il diploma e dalla piattaforma.</p> <p>Lo studente sarà in grado di includere il suo diploma di conseguimento nel suo supplemento al certificato Europass</p> <p>https://europa.eu/europass/en/europass-certificate-supplement-examples</p>
Valutazione del corso di apprendimento misto	<p>Nella valutazione BLC si raccomanda che la valutazione online rappresenti il 60% del voto, e la valutazione del lavoro di gruppo (Blended learning activities) rappresenti (se presente) il 40% del voto.</p> <p>Per gli studenti online, le attività pratiche (apprendimento misto) non avranno un punteggio, ma si consiglia di farle per rafforzare le loro conoscenze.</p> <p>Per i gruppi di lavoro guidati da un formatore, questo determinerà il valore o il punteggio delle attività in base alla loro difficoltà.</p>



2.4. Forma di valutazione:

L'**esame** è preparato sotto forma di quiz. Questi quiz testano le conoscenze, le abilità e le competenze. Le capacità e le competenze sono valutate nella misura in cui la valutazione online automatizzata lo consente.

La **valutazione** online della conoscenza si concentra sulla conoscenza fattuale e teorica, sulla sua comprensione e applicazione. Pertanto, i quiz contengono le domande vero/falso e a scelta multipla, i gap fill, il drag and drop, gli esercizi di abbinamento e ordinamento. Questi esercizi appaiono come autovalutazione (senza punti) durante le unità di apprendimento e possono forse essere ripetuti nell'esame finale in ordine casuale.

La **valutazione** online delle abilità e delle competenze si concentra sulla comprensione della materia del corso e degli esempi e della risorsa. Lo studente deve mostrare l'applicazione, l'analisi e la valutazione della materia del corso in relazione al caso di studio dei moduli. Il caso di studio apparirà come l'ultima diapositiva di ogni unità. Ciò significa che lo studente deve mostrare la comprensione delle conoscenze, l'uso dei modelli forniti (abilità) e l'utilizzo nel contesto del caso di studio. Inoltre, i questionari sono progettati come dichiarazioni dei contenuti teorici di ciascun modulo.

Esempio:

Lo studente sceglie la risposta corretta in base ai passaggi forniti su "Come implementare la gestione del cambiamento:". Lo studente deve dimostrare di aver compreso cos'è il change management e il significato di quell'ordine, non solo memorizzando ma anche seguendo un ordine logico, in cui ogni passo ha un significato. Deve rivedere le risorse teoriche, così come tutti i contenuti relativi alla gestione del cambiamento, per comprendere la sequenza e selezionare l'ordine corretto che definisce un buon piano di gestione del cambiamento. Deve comprendere il contesto dei casi di studio che fungono da esempi e casi pratici di misure che può attuare nella sua organizzazione. Lo studente deve dimostrare una solida comprensione di quali siano le vere caratteristiche del change management come pratica circolare.

Domanda di sequenza

Specificare l'ordine corretto, (esempio) esempio	
3	Imposta un tempo di consegna...
2	Spiega i cambiamenti dal vecchio al nuovo.
1	Parla con loro. È fondamentale riconoscere le competenze e le passioni del dipendente
6	Tenere una riunione di reparto.
4	Fornire la formazione appropriata.
5	Creare obiettivi per la nuova posizione

**7** Avvia transizione lenta**Avvio e completamento della valutazione online:**

Sulla piattaforma, puoi andare direttamente alla sezione di valutazione e prendere le attività, una lettura e comprensione dei moduli teorici è consigliata per svolgere le attività.

Limitazione della valutazione online e raccomandazioni per il corso di apprendimento misto:

Il principale svantaggio dell'esame online è la limitata capacità di valutare abilità e competenze. Dal punto di vista della moltiplicazione di questo corso e della sua valutazione, l'approccio del caso di studio è stato selezionato per valutare le capacità e le competenze degli studenti. Con questo tipo di valutazione, possiamo valutare gli studenti ricordando, comprendendo, applicando, analizzando e, in alcune parti, la valutazione delle questioni del corso. Non possiamo testare l'applicazione al livello di creazione più alto e applicabile (ad es. preparazione del business plan o presentazione / gioco di ruolo dei colloqui di lavoro). Pertanto, suggeriamo che gli insegnanti o i formatori in un corso di apprendimento misto utilizzino il più alto livello di valutazione sul modello di tassonomia di Bloom - "creare". Il corso è pensato per essere il più pratico possibile per gli studenti nel proseguire l'IFP. In questo caso, gli studenti dovrebbero generare prodotti basati sui modelli forniti individualmente o in gruppo e gli insegnanti dovrebbero valutare i prodotti come parte della valutazione.

3. Metodi e criteri di valutazione

I metodi e i criteri di valutazione sono progettati in modo che sia i formatori che gli studenti abbiano una guida generale e completa ai contenuti, agli obiettivi di apprendimento, sia online che faccia a faccia con le attività proposte nell'apprendimento misto, individualmente e collettivamente.

È quindi necessario che sia gli studenti che i formatori abbiano la guida alla valutazione aperta durante la realizzazione dei moduli, in modo che possano consultare le attività proposte.

3.1. Modulo 1 – Eco design

Modulo 1

Progettazione ecocompache

La progettazione di pratiche di lavoro e spazi di lavoro, enfatizzando il massimo impatto positivo su un lavoratore durante la sua esperienza lavorativa, è considerata una componente fondamentale delle pratiche circular HRM

Unità di apprendimento 1:

Eco-concezione HR per un'organizzazione circolare

Metodi

Quiz di valutazione online:

- Esercizio di abbinamento
- Trascina la domanda dell'elemento
- Domande vero-falso
- Domanda a risposta multipla

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere l'eco-concezione: qual è il problema che l'eco-concezione delle risorse umane non affronta?
- Vero-falso in flessibilità
- Abbinamento di team remoti
- Vero-falso nelle capacità esecutive
- Trascina la pipeline generale per la progettazione del piano di allenamento
- Conoscere: Esempi dei modi in cui i lavoratori possono dimostrare flessibilità
- Sapere: Esempi di flessibilità del manager includono



- Comprendere i vantaggi della flessibilità di Workplace e la sua relazione con la gestione circolare delle risorse umane o l'eco-concezione delle risorse umane
- L'importanza dei team auto-organizzati in Agile
- Abbinare i fattori identificati di successo o il fallimento dei team auto-organizzati
- Autovalutazione: domanda a scelta multipla Quale funzione non ha bisogno di un team auto-organizzato?

Apprendimento misto (attività pratiche):

- Crea una bozza generale di un programma sostenibile per la tua organizzazione
- Applicare suggerimenti per un piano di flessibilità sul posto di lavoro
- Riconosci i tipi di team remoti e identifica quello giusto per la tua organizzazione
- Una storia di successo del team auto-organizzante: evoluzione del bridge come organizzazione guidata dai dipendenti (pensa al caso proposto)
- impostare la missione e la visione nell'organizzazione sul caso
- definire valori comuni nell'organizzazione sul caso
- proporre soluzioni sulla formazione della cultura organizzativa sul caso
- sviluppare contenuti, testi e immagini sulle diverse strutture organizzative del caso
- proporre soluzioni alternative per quanto riguarda il tipo di struttura organizzativa sul caso
- preparare una specifica del flessibile in base alle esigenze e alla strategia HRM organizzativa e circolare
- preparare la pianificazione del personale in base alle diverse situazioni di un'organizzazione e calcolare la pianificazione del personale a lungo, medio e breve termine e presentarla nel piano del personale
- Suggerimenti per l'applicazione: come creare un team auto-organizzato
- Crea un semplice piano flessibile sul caso: scrivi un piano flessibile per negoziare con il dipendente (pensa alle domande)
- Perché il dipendente vuole un programma flessibile?
- In che modo un programma flessibile andrà a beneficio sia del datore di lavoro che del dipendente?
- Descrizione dell'ufficio di lavoro a domicilio del dipendente e delle attrezzature
- Descrizione del processo di comunicazione con colleghi, manager e clienti
- Descrizione del processo di lavoro legato a specifici obiettivi prestazionali
- Descrizione del processo di valutazione e dei periodi di riferimento
- Tipo di supporto di cui il dipendente ha bisogno per rendere l'accordo flessibile di successo
- Eventuali altre esigenze specifiche che la posizione e le responsabilità lavorative richiedono
- **Circular HRM Casi di studio sulla flessibilità sul posto di lavoro**
 - Analisi e valutazione di casi di studio
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il



tempo

- Analisi e valutazione di casi di studio - Esaminare e definire la struttura gerarchica e l'area di particolare attenzione necessaria.
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

Unità di apprendimento 2:

Come progettare un Ambiente di Lavoro basato sull'eco-concezione HR o HR circolare

Metodi

Quiz online:

- Domanda corrispondente

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Identificare i fattori di miglioramento dell'ambiente di lavoro
- Identificare i fattori a livello europeo
- Conoscere diversi esempi di attività, strategie o idee su come migliorare l'ambiente di lavoro
- Conoscere i tipi di team remoti.
- Come creare un team auto-organizzato (Suggerimenti)
- Preparare la valutazione delle competenze e l'analisi dei bisogni nel team auto-organizzato
- Proporre soluzioni per attrarre talenti sul caso
- Proporre soluzioni per fidelizzare e motivare i team sul caso
- Fornire un esempio di valutazione delle competenze sul team auto-organizzato
- Preparare strategie e metodi per sviluppare il talento e un piano di promozione dei talenti sul caso
- Utilizzare i diversi approcci per la selezione dei candidati e preparare un piano di selezione per costituire un team auto-organizzato
- Preparare ed eseguire un team auto-organizzato in base alle competenze, abilità e abilità che affrontano
- Apprendimento misto:
- Circular HRM Casi di studio nell'ambiente di lavoro
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire la proposta dell'ambiente di lavoro
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire l'ambiente di lavoro
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti nel miglioramento dell'ambiente di lavoro



- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione del caso di studio - Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nell'ambiente di lavoro.
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

Unità di apprendimento 3:

Come integrare un'eco-concezione delle risorse umane o una mentalità circolare dei dipendenti delle risorse umane con principi di gestione positivi

Metodi

In linea:

- Quiz online
- Domande a risposta multipla
- Domanda di sequenza
- Domanda vero-falso

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Selezionare le caratteristiche errate del ciclo di feedback dei dipendenti
- Conoscere i componenti dei cicli di feedback dei dipendenti
- Applica il processo dei cicli di feedback dei dipendenti nel tuo piano strategico delle risorse umane
- Cosa sono le competenze di delega e il tipo di abilità di delega
- saper differenziare i tipi di competenze di delega nella tua organizzazione
- Apprendimento misto:
- Come integrare una eco-concezione delle risorse umane o una mentalità circolare dei dipendenti delle risorse umane utilizzando principi di gestione positivi
- Conoscere le parti chiave dei cicli di feedback
- Suggestioni su come calcolare il tasso di turnover
- Proporre di calcolare il tasso di fatturato della propria azienda
- Analisi e valutazione delle nuove tendenze della valutazione delle prestazioni – Esaminare e definire l'implementazione di una nuova valutazione delle prestazioni nell'organizzazione
- Definire i criteri per la valutazione delle prestazioni in termini di competenze, responsabilità e altre condizioni e progettare la valutazione delle prestazioni sul caso
- Proporre il sistema di valutazione delle prestazioni in corso più appropriato e pacchetti retributivi in base al loro caso

- Sviluppare un piano di formazione per il caso
- Utilizzare i diversi approcci per il processo di gestione della conoscenza sul caso

3.2. Modulo 2 – Riciclare

Modulo 2

Riciclare

Il tutoraggio di un lavoratore che sta considerando di lasciare l'azienda (ad esempio a causa del pensionamento o del completamento di un progetto) per applicare le proprie competenze in un ruolo diverso all'interno dell'azienda (ad esempio l'uso proattivo delle competenze prima del pensionamento o il riorientamento delle competenze in un nuovo progetto) è considerato una componente fondamentale delle pratiche hrM circolari

Unità di apprendimento 1:

Strategie di orientamento professionale e riqualificazione per ottimizzare la redistribuzione in azienda

Metodi

In linea:

- Domanda vero-falso
- Domande a risposta multipla
- Domanda corrispondente
- Domanda di sequenza

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Conoscere e definire un'analisi circolare del lavoro
- Conoscere e definire le caratteristiche dell'analisi circolare del lavoro
- Selezionare le caratteristiche errate dell'analisi circolare del lavoro
- Abbina diverse abilità circolari
- Riconoscere le diverse fasi del processo di analisi circolare del lavoro
- Suggerimenti per l'inclusione di competenze circolari
- Riciclaggio: abbinare il talento giusto con i ruoli giusti
- Autovalutazione: scegli la frase corretta: quale problema può risolvere una buona analisi del lavoro?

Apprendimento misto:

- Elaborare strategie di orientamento professionale e riqualificazione per ottimizzare la redistribuzione in azienda

- Presentare informazioni, elementi e passaggi pertinenti sull'analisi circolare del lavoro
- Applica l'analisi circolare del lavoro nei processi della tua organizzazione
- Suggerimenti: come sviluppare un inventario delle competenze per le competenze circolari
- Crea un inventario delle competenze per la tua organizzazione
- Conoscere i vantaggi dell'inventario delle competenze
- Conoscere sei tipi di abilità circolari
- Preparare un esempio pratico di procedure con un inventario delle competenze: applicazioni pertinenti, strumenti corretti

Unità di apprendimento 2:

Come offrire formazione per sviluppare l'occupabilità all'interno dell'organizzazione

Metodi

In linea:

- Domanda a scelta multipla
- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Selezionare true o false sulla definizione di occupabilità
- Comprendere la definizione di occupabilità
- Conoscere le modalità di formazione per l'occupabilità interna
- Come aumentare il riconoscimento delle soft skill
- Conoscere le 10 azioni dell'agenda per le competenze per l'Europa
- Conoscere gli strumenti per la formazione nelle competenze digitali
- Selezionare ciò che non è una pratica per mantenere i dipendenti?
- Seleziona vero o falso per fornire formazione in competenze generiche
- Come migliorare le competenze digitali dei dipendenti
- Strategie circolari e gestionali per una transizione di carriera interna
- Autovalutazione: selezionare vero o falso sul talento interno

Apprendimento misto:

- Considera e applica i seguenti suggerimenti per l'assunzione interna nella tua organizzazione
- Considerare e richiedere una strategia adeguata nella transizione professionale
- Elabora un piano per la tua organizzazione che incorpori le buone pratiche per trattenere i talenti presentati
- Casi di studio circolari HRM nella formazione professionale interna

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività di formazione professionale interna
- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per la formazione professionale interna
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza e salute per il dipendente

Unità di apprendimento 3:

Job crafting per esplorare le opportunità all'interno dell'azienda

Metodi

In linea:

- Domanda a risposta multipla
- Domanda corrispondente

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Capire cos'è il job crafting
- Conoscere i vantaggi del job crafting
- Seleziona cosa non è un vantaggio del Job Crafting?
- Conoscere il tipo di conoscenza di sé come strumento per la soddisfazione sul lavoro
- Comprendere l'ordine di Come implementare la gestione delle modifiche
- Abbina tre aree nella creazione di posti di lavoro
- Autovalutazione vero-falso nella tecnica di job crafting

Apprendimento misto:

- Elabora diverse strategie per eseguire job crafting per la tua azienda

Unità di apprendimento 4:

Riadattamento: cambiamenti di ruoli all'interno dell'azienda

Metodi

In linea:

- Domanda sulla sequenza: come implementare la gestione delle modifiche

Apprendimento misto:

- project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione



In linea:

- Comprendere cosa cambia la gestione in un contesto circolare
- Conoscere i team e i ruoli di gestione del cambiamento
- Seleziona cosa non è un vantaggio del Job Crafting?
- Know How to implement change management: la visione del manager per una transizione interna dei dipendenti

Apprendimento misto:

- Elabora un piano di gestione del cambiamento: ispirato alla visione del manager per una transizione interna dei dipendenti per la tua organizzazione
- Casi di studio HRM circolari in Cambio di ruoli
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le attività del ruolo di cambiamento
 - Analisi e valutazione dei casi di studio : esaminare e definire l'uso dei ruoli di cambiamento nella propria organizzazione
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire nuove strategie di cambiamento di ruolo

3.3. Modulo 3 – Riparazione

Modulo 3

Riparare

In HRM, il concetto di riparazione supporta il reinserimento di un dipendente, in modo che dopo un periodo di ferie (a breve / lungo termine), possa continuare a lavorare nella sua funzione originale o in un nuovo ruolo all'interno della stessa azienda

Unità di apprendimento 1:

Come sviluppare il reinserimento dei dipendenti dopo un lungo periodo di assenza in un approccio HR circolare?

Metodi

In linea:

- Domanda vero-falso
- Domande a risposta multipla
- Domanda corrispondente
- Domanda di sequenza

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteria selezionati per la valutazione



In linea:

- Conoscere e definire un processo di reinserimento
- Conoscere e applicare un quadro di competenze per i manager per supportare il ritorno al lavoro
- Match Rehabilitation e 5 scenari di reinserimento
- Riconoscere il contesto europeo di reinserimento
- Conoscere e applicare una buona routine di colloquio di ritorno al lavoro
- Suggerimenti Come condurre un colloquio di ritorno al lavoro?
- Conoscere e applicare un ritorno al lavoro in più fasi
- Mappatura dell'esperienza dei dipendenti

Apprendimento misto:

- Caso di studio HRM circolare in Reintegration
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività di reinserimento
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per il reinserimento
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza e salute per il reinserimento dei dipendenti
- Pensa al piano di reinserimento
 - Prepara un esempio pratico di procedure con una Employee Experience Journey Map - applicazioni pertinenti, strumenti corretti

Unità di apprendimento 2:

Come gestire l'assenteismo dei dipendenti?

Metodi

In linea:

- Domanda a scelta multipla
- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Conoscere e definire il concetto e le cause dell'assenteismo
- Riconoscere la storia recente dell'assenteismo nell'Unione europea
- Applicare idee creative per il piano di miglioramento della presenza dei dipendenti
- Comprendere gli approcci circolari per ridurre l'assenteismo sul posto di lavoro
- Conoscere i modi per ridurre l'assenteismo

Apprendimento misto:

- Elaborare un piano e calcolare lo strumento di quantificazione per l'assenteismo dei dipendenti:



tasso di assenteismo o KPI per l'assenteismo

- Caso di studio HRM circolare nell'assenteismo
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività in assenteismo
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per l'assenteismo
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza e salute per ridurre l'assenteismo dei dipendenti

Unità di apprendimento 3:

Come prevenire e gestire lo stress e il burnout?

Metodi

In linea:

- Domanda a risposta multipla
- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere le cause dello stress da lavoro e l'importanza della gestione dello stress all'interno dell'azienda
- Applicare approcci circolari alla gestione dello stress sul posto di lavoro
- Conoscere gli approcci circolari alla gestione dei carichi di lavoro
- Applica strategie che ti aiuteranno a gestire efficacemente il carico di lavoro dei tuoi talenti
- Suggerimenti: come porre fine alla sindrome da burnout

Apprendimento misto:

- Elaborare un piano sulle strategie di prevenzione del burnout
- Creare un'indagine sul clima lavorativo

Unità di apprendimento 4:

Come gestire le dipendenze per mantenere la relazione professionale?

Metodi

In linea:

- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Capire l'idoneità al lavoro
- Conoscere e applicare il modello di supporto per i dipendenti
- Sapere quando un dipendente non è idoneo al lavoro

Apprendimento misto:

- Elaborare e definire linee guida per i non idonei al lavoro
- Caso di studio circolare HRM sulla gestione delle dipendenze
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire la gestione delle dipendenze
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso della prevenzione della dipendenza nella propria organizzazione
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire nuove prevenzioni sulla dipendenza da dipendenti

3.4. Modulo 4 – Riutilizzo

Modulo 4

Riuso

In HRM, il concetto di " riutilizzo" è inteso come la capacità di entrambe, aziende e dipendenti, di sapersi reinventare e migliorare le proprie competenze senza perdere produttività a livello organizzativo e individuale.

Unità di apprendimento 1:

Mentoring e mobilità dei dipendenti

Metodi

In linea:

- Domanda vero-falso
- Domande a risposta multipla

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere il programma di mentoring e la mobilità dei dipendenti
- Conoscere i meccanismi di mentoring per la mobilità dei dipendenti
- Riconoscere un programma di mentoring efficace per la mobilità dei dipendenti
- Ordina i seguenti elementi da costruire: Pipeline generale per la progettazione del programma di mentoring
- Seleziona vero o falso "Per promuovere il programma di mentoring è male sviluppare una



campagna di comunicazione interna".

Apprendimento misto:

- Applica ed elabora un programma di mentoring di successo
 - Definire la strategia del programma di mentoring e il modello operativo
 - Sviluppare il supporto a livello aziendale e il buy-in della leadership per il programma di mentoring.
 - Promuovere il programma di mentoring
 - Amministrazione del programma di mentoring
 - Misurare i risultati del programma di mentoring
- Casi di studio HRM circolari nel mentoring per la mobilità dei dipendenti
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire il mentoring per la mobilità dei dipendenti
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire l'uso del mentoring per la mobilità dei dipendenti nella tua organizzazione
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire nuovi modi di mentoring per la mobilità dei dipendenti

Unità di apprendimento 2:

Coaching e/o formazione dei dipendenti per favorire l'occupabilità interna

Metodi

In linea:

- Domanda di sequenza
- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere il coaching e la formazione per l'occupabilità interna
- Conoscere i vantaggi e gli svantaggi del programma di coaching organizzativo interno
- Come affrontare un programma di Coaching Interno?
- Conoscere il coaching esterno rispetto a quello interno
- Suggerimento per il programma di formazione interno
- Conoscere le nuove tendenze nell'erogazione della formazione
- Conoscere e applicare la strategia di in-placement in Edenred
- Seleziona vero-falso È necessario avviare un programma di Coaching Interno in ascolto attivo?
- Ordinare la pipeline generale per la progettazione del piano di formazione

Apprendimento misto:

- Considerare e applicare Come affrontare un programma di coaching interno?
- Considerare e applicare i passaggi su Come sviluppare un buon piano di allenamento?
 - Sviluppare una pipeline generale per la progettazione del piano di formazione
- Come possiamo migliorare il trasferimento sul posto di lavoro delle azioni di formazione
- (Team di esperienza umana)
- Casi di studio HRM circolari in formazione e apprendimento permanente
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività in Formazione e Lifelong Learning
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per la formazione e l'apprendimento permanente
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione e dell'apprendimento permanente

Unità di apprendimento 3:

Programma di collocamento come strumento per incoraggiare la mobilità interna dei dipendenti

Metodi

In linea:

- Domanda a risposta multipla
- Domanda corrispondente

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere il concetto di Implacement e la sua connessione con l'approccio circolare

Apprendimento misto:

- Elaborare percorsi di carriera dei dipendenti e piani di scale
 - Applicare e indentare Fattori che indicano la necessità di utilizzare percorsi di carriera
- Casi di studio HRM circolari di programmi di collocamento
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le attività nei programmi di in-placement
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per i programmi di collocamento
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire i programmi di collocamento nell'organizzazione

Unità di apprendimento 4:

Mantenimento e/o formazione dei dipendenti in procinto di andare in pensione o lasciare l'azienda per condividere le loro competenze all'interno dell'azienda

Metodi

In linea:

- Domanda a risposta multipla
- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere la fidelizzazione e il "riutilizzo" dei dipendenti nelle organizzazioni
- Conoscere e applicare strategie ampie e mirate
- Conoscere e definire retention e age management in azienda
- Conoscere e definire il Reverse Mentoring
- Suggerimenti sulla fidelizzazione dei dipendenti e sulla gestione dell'età

Apprendimento misto:

- Enumera le buone pratiche sulla fidelizzazione dei dipendenti e sulla gestione dell'età nella tua azienda
- Circular HRM Casi di studio su Retention e Age Management
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire la retention e la gestione dell'età
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso di Retention e Age Management nella propria organizzazione
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire nuove strategie di Retention e Age Management

3.5. Modulo 5 – Ecologia industriale

Modulo 5

Ecologia industriale

In HRM il concetto prevede la categorizzazione del set di competenze dei lavoratori, per la pianificazione e l'implementazione di strategie centrate sul lavoratore per ottimizzare queste competenze all'interno di un ecosistema aziendale. Può anche significare evitare lo spreco di risorse locali che non verrebbero prese in considerazione dalle aziende

Unità di apprendimento 1:

Come rilevare i talenti nascosti nella tua azienda?

Metodi

In linea:



- Domanda vero-falso
- Domande a risposta multipla
- Domanda di sequenza

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteria selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere la differenza tra la gestione dei talenti e la gestione tradizionale delle risorse umane
- Identificazione dei talenti interni all'organizzazione/azienda
- Conoscere e applicare la Gamification
- Riconoscere come la gamification può potenziare e sviluppare talenti nascosti in azienda?
- Comprendere i principali vantaggi dell'applicazione delle strategie di gamification nelle risorse umane
- Incoraggiare l'innovazione attraverso l'imprenditorialità

Apprendimento misto:

- Definire i passaggi su **Come incoraggiare l'imprenditorialità in un'azienda**
- Casi di studio hrm circolari nelle iniziative di talento
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le iniziative di talento
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esamina e definisci l'utilizzo delle Talent Initiatives nella tua organizzazione
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire nuove strategie di Talent Initiatives

Unità di apprendimento 2:

Come promuovere la diversità nel reclutamento, nella gestione e nell'allocazione del personale?

Metodi

In linea:

- Domanda corrispondente
- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteria selezionati per la valutazione

In linea:

- Capire cos'è la diversità
- Comprendere la gestione della diversità



- Comprendere i vantaggi della gestione della diversità
- Come promuovere la diversità nel reclutamento, nella gestione e nell'allocazione del personale?
- Conoscere i tipi di gestione della diversità
- Conoscere 10 best practice per la diversità e l'inclusione
- Conoscere le caratteristiche del Diversity Management
- Know How per misurare le iniziative di diversità e inclusione
- Conoscere gli elementi di performance dei programmi di diversità e inclusione
- Definire e applicare strategie circular HR ed ecologia industriale per promuovere la diversità
- Riconoscere i vantaggi del branding dei dipendenti
- Riconoscere la diversità e le iniziative per il benessere

Apprendimento misto:

- Considerare e applicare i seguenti elementi chiave necessari per qualsiasi strategia di gestione della diversità
- Caso di studio in Diversità
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività su Diversity Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per la gestione della diversità

Unità di apprendimento 3:**Come sviluppare una base di competenze o un percorso di carriera circolare?****Metodi****In linea:**

- Domanda di sequenza

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione**In linea:**

- Comprendere il percorso di carriera basato sulla gestione
- Comprendere la base di competenze o il percorso di carriera circolare
- Ordina i punti principali del percorso per sviluppare un percorso di carriera circolare o basato sulle competenze

Apprendimento misto:

- Considerare e applicare i punti principali del percorso per sviluppare un percorso di carriera circolare o basato sulle competenze
- Circular HRM Casi di studio nel percorso di carriera circolare
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività su percorso di carriera circolare



- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per un percorso di carriera circolare

3.6. Modulo 6 – Economia funzionale

Modulo 6

Economia funzionale

Quando il concetto di "economia della funzionalità" viene applicato alle risorse umane, il suo scopo può essere molto simile. Nella gestione delle risorse umane il concetto implica la priorità dell'ottimizzazione centrata sull'uomo rispetto all'obbligo contrattuale. L'obiettivo principale dell'economia funzionale è creare il più alto valore d'uso possibile per il più lungo tempo possibile, consumando il minor numero possibile di risorse materiali ed energia

Unità di apprendimento 1 Economia funzionale

Unità di apprendimento 2 Mobilità. Come gestire il talento?

Metodi

In linea:

- Domanda vero-falso
- Domande a risposta multipla
- Domanda di sequenza

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Conoscere e definire il concetto di "economia della funzionalità"
- Sapere come gestire i talenti tra i progetti o tra di loro
- Riconoscere la mobilità interna da un punto di vista contrattuale
- Applicare le best practice per la mobilità interna
- Comprendere il dipendente distaccato
- Comprendere il distacco esterno

Apprendimento misto:

- Crea un distacco con otto passaggi per un distacco di successo
- Casi di studio sulla mobilità
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire la proposta di mobilità
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire la mobilità
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti nel



migliorare la mobilità

- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nella mobilità
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine
- Prepara un esempio pratico di come gestire i talenti tra i progetti o tra i progetti

Unità di apprendimento 3: Outsourcing / Subappalto

Unità di apprendimento 4: Lavoro autonomo (freelance)

Metodi

In linea:

- Domanda a scelta multipla
- Domande vere/false

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere l'outsourcing / subappalto (motivi e vantaggi)
- Comprendere il lavoro autonomo (freelance)
- Considerare i vantaggi e gli svantaggi del lavoro autonomo
- Riconoscere le piattaforme di condivisione del lavoro

Apprendimento misto:

- Considerare e applicare Ragioni e vantaggi sull'Outsourcing / Subappalto

Unità di apprendimento 5: Piattaforme di condivisione del lavoro

Unità di apprendimento 6: Flessibilità. Lavoro a distanza

Metodi

In linea:

- Domanda a risposta multipla
- Domanda corrispondente
- Domanda vera/falsa

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione



In linea:

- Riconoscere vantaggi e svantaggi sulle piattaforme di condivisione del lavoro
- Conoscere gli strumenti collaborativi
- Conoscere la differenza tra lavoro flessibile e telelavoro
- Comprendere e riconoscere la legislazione dell'Unione europea sulla flessibilità

Apprendimento misto:

- Cerca nuovi tipi di piattaforme di condivisione del lavoro e considera come applicarle

Unità di apprendimento 7: Pluriattività

Metodi

In linea:

- Domanda di sequenza
- Domanda a risposta multipla

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Comprendere il concetto di Pluriattività
- Conoscere Multi-occupazione e multi-attività: principali differenze
- Conoscere e applicare la forza lavoro totale della gestione
- Conoscere e applicare Workforce Planning

Apprendimento misto:

- Considera e pensa a cinque passaggi per la forza lavoro strategica

3.7. Modulo 7 – Seconda mano ed economia della condivisione

Modulo 7

Seconda mano ed economia della condivisione

In HRM, il concetto di "Second Hand and Sharing Economy" descrive un processo che supporta la transizione di un lavoratore nel mercato del lavoro esterno in cui un dipendente non soddisfa più i requisiti dei propri attuali obblighi contrattuali o quando le esigenze dell'azienda cambiano.

Unità di apprendimento 1: Economia condivisa

Unità di apprendimento 2: Come supportare la transizione dei lavoratori in caso di periodi di preavviso contrattuale

Metodi

In linea:

- Domanda vero-falso
- Domande a risposta multipla

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Conoscere e definire il termine "second hand ed sharing economy"
- Capire come supportare la transizione dei lavoratori in cui sono in vigore periodi contrattuali

Apprendimento misto:

- Caso di studio sull'economia condivisa
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'economia condivisa
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'economia condivisa
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti nel miglioramento dell'economia condivisa
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nell'economia condivisa.
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

Unità di apprendimento 3: Processo di gestione proattiva della carriera o considerazioni implementate all'interno dell'azienda per i dipendenti

Unità di apprendimento 4: Come sostenere la transizione di un lavoratore nel mercato del lavoro esterno (coaching, processo di ristrutturazione delle imprese, outplacement, ecc.)

Metodi

In linea:

- Domanda a scelta multipla
- Domanda corrispondente

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Definire e comprendere il concetto di gestione proattiva della carriera
- Conoscere il processo di Outplacement



- Know How per supportare la transizione di un lavoratore nel mercato del lavoro esterno
- Comprendere la sfida dell'adattabilità delle imprese e dell'occupabilità dei lavoratori
- Conoscere il Regolamento sul TFUE e le politiche di adeguamento del mercato del lavoro
- Suggerimenti: Buone pratiche in Europa: tipi di sistemi nazionali di trattamento delle ristrutturazioni
- Conoscere e definire sistemi di ristrutturazione

Apprendimento misto:

- Considerare come migliorare le sinergie tra imprese, autorità locali e altri attori locali
- Caso di studio sulla gestione proattiva della carriera
 - Analisi e valutazione dei casi di studio - Esaminare e definire la gestione proattiva della carriera
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti della gestione proattiva della carriera
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
 - Analisi e valutazione del caso di studio - Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nella gestione proattiva della carriera.
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

Unità di apprendimento 5: Orientamento all'occupazione dei lavoratori anziani e al lavoro oltre i 50 anni

Unità di apprendimento 6: Come terminare il contratto in pace

Metodi

In linea:

- Domanda a risposta multipla
- Domanda corrispondente
- Domanda vera/falsa

Apprendimento misto:

- Project work individuale o di gruppo

Criteri selezionati per la valutazione

In linea:

- Orientamento sull'occupazione dei lavoratori anziani e sul lavoro oltre i 50 anni
- Conoscere i vantaggi dell'assunzione di persone di età superiore ai 50 anni
- Applicare il reclutamento. Procedure consigliate
- Definire la gestione della salute e della disabilità
- Conoscere l'uscita dal lavoro e la transizione verso la pensione



- Conoscere e prendere in considerazione servizi di collocamento speciali per i lavoratori più anziani
- Capire perché fare Lettera di raccomandazione
- Suggerimenti: caratteristiche di una forte raccomandazione

Apprendimento misto:

- Crea un'intervista di uscita
 - Applicare: suggerimenti per condurre un colloquio di uscita efficace dai dipendenti ed errori comuni
- Caso di studio sull'orientamento all'occupazione dei lavoratori anziani
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire la gestione proattiva dell'età
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti della gestione dell'età
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
 - Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nella gestione dell'età
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

4. Convalida e riconoscimento

La convalida dei risultati di apprendimento raggiunti si basa su una valutazione online. I partner del progetto hanno elaborato un quadro di valutazione comune, lo hanno tradotto nelle rispettive lingue e sono responsabili del funzionamento della valutazione online del **corso Circular HRM, Aligning circular economy with human resource management**.

La formazione viene eseguita in un quadro non formale, in cui i partner partecipanti e altri collaboratori riconoscono la formazione e rilasciano il Diploma e il Supplemento al certificato Europass per gli utenti che completano la formazione. I partner rilasciano il diploma e il certificato a nome delle camere o delle reti che rappresentano. I partner stanno prendendo in considerazione l'inclusione di altri rappresentanti settoriali (partner rilevanti per l'industria) nel prossimo futuro.

Il diploma e il supplemento al certificato Europass sono rilasciati e riconosciuti silenziosamente dai partner del progetto Circular:

Rappresentanti settoriali:

Pour la Solidarité: Fondata nel 2002, l'organizzazione senza scopo di lucro "Pour la Solidarité" (PLS) è un think tank indipendente che lavora a favore di un'Europa inclusiva e sostenibile. Impegnata a riflettere e a costruire il miglioramento della società, PLS offre e condivide con i responsabili politici i suoi pensieri incentrati sul valore della solidarietà. Come THINK e DO THANK specializzati in questioni europee, PLS si dedica alla formulazione di proposte e raccomandazioni politiche sulle politiche pubbliche, consulenza

personalizzata e supporto agli attori privati e pubblici in termini di consulenza, formazione, formulazione e gestione dei progetti, scrittura di pubblicazioni, conferenze.

SGS TECNOS è leader nella certificazione e nella regolamentazione. È anche una rinomata azienda di formazione con una lunga esperienza in materia di sicurezza e benessere sul lavoro. Lavorano per ottenere un miglioramento delle condizioni di lavoro. SGS TECNOS appartiene al Gruppo SGS, una multinazionale presente in più di 100 paesi e più di 90.000 dipendenti in tutto il mondo.

Dal 2005, SGS ha un dipartimento specifico per realizzare numerosi progetti nazionali e internazionali in tutte le attività e settori, per applicare la propria esperienza nei bandi pubblici. In questi progetti, SGS ha ruoli diversi (coordinamento, revisione pedagogica, progetti ICT, progetti di ricerca e sviluppo, HSE (salute e sicurezza del lavoro), ambiente, energia, formazione professionale, ecc.

SGS ha una lunga esperienza nello sviluppo di materiali di formazione per le aziende. Attraverso la sua divisione di progetti innovativi, hanno creato una formazione innovativa nel quadro di progetti europei per contribuire a soggetti terzi per migliorare le condizioni di lavoro dei loro dipendenti e affrontare le sfide dell'invecchiamento attivo dei lavoratori.

Kaunas Science and Technology Park è il più grande partner della scienza e della cooperazione commerciale in questo paese baltico. Più di 350 aziende sono state incubate qui con un tasso di successo superiore al 90%. Oggi integriamo più di 100 aziende del settore IT, del settore high tech, delle società di consulenza, della pubblicità e dell'editoria e dei membri associati. Più del 90% dei dipendenti delle aziende del Kaunas Science and Technology Park sono laureati, studenti o attuale personale accademico della Kaunas University of Technology.

Park è un partner esperto e qualificato di oltre 50 istituzioni scientifiche e associazioni imprenditoriali di 23 paesi. Abbiamo svolto ruoli come assistente nell'e-learning per le PMI innovative, mediatore di 500 partenariati commerciali, autore della strategia regionale per l'innovazione, facilitatore di imprese di nuova costituzione, connettore di diverse attività di generazione nella creazione di spazi innovativi e coordinatore nazionale per il progetto di dati spaziali su scala UE e molti altri. La partnership internazionale si realizza attraverso la partecipazione a reti e associazioni europee e mondiali: IASP, BASTIC, SPICE group, WAINOVA. Il partenariato nazionale rappresenta la collaborazione con le reti di sostegno alle imprese, la Camera di commercio, l'industria e l'artigianato di Kaunas, l'Agenzia di sviluppo regionale di Kaunas e la Confederazione lituana degli industriali, le università.

Kaunas STP mira ad aumentare la competitività delle imprese tecnologiche a livello globale fornendo i servizi di supporto all'innovazione di più alto livello, facendo un uso efficiente delle risorse dell'ecosistema dell'innovazione, sviluppando la comunità di imprese innovative e promuovendo la cultura dell'innovazione all'interno della regione di Kaunas. Kaunas STP è una componente dell'ecosistema dell'innovazione lituana e come organizzazione si sta impegnando per soddisfare le attuali esigenze delle imprese.

HR Square: Dal 2003 HR Square, una rete per le relazioni sindacali e la gestione del personale comprende una rivista cartacea, un sito web, newsletter e una gamma in continua espansione di seminari e conferenze. HR Square negli ultimi cinque anni si è rifocalizzata per diventare una rete che serve i suoi membri con informazioni indipendenti facilitando il contatto, lo scambio e l'interazione attraverso tutti i canali possibili. Oggi HR Square conta quasi 1500 membri attivi in Belgio.



I nostri membri sono direttori delle risorse umane e manager del settore privato e pubblico, di imprese locali e multinazionali. Come parte della nostra missione, organizziamo e facilitiamo focus group di professionisti delle risorse umane su temi di attualità (Change Management, Durability, Evidence Based HR ad es...) o specifici del settore (Sanità, autorità locali, ecc...). Abbiamo partnership strutturali con le organizzazioni dei datori di lavoro, i sindacati e le associazioni professionali locali delle risorse umane, nonché con importanti università e gruppi di ricerca. HR Square è il canale principale in Belgio attraverso il quale i direttori delle risorse umane, i manager e i professionisti ottengono informazioni nel campo del lavoro, dei rapporti di lavoro e dei nuovi sviluppi nelle risorse umane.

Fundación Equipo Humano è una fondazione privata senza scopo di lucro fondata nel 2010. Lo scopo della Fondazione è l'integrazione sociale e lavorativa delle persone. La Fondazione è stata creata da professionisti esperti del settore della consulenza HR. Attualmente, 20 persone di diversa estrazione lavorano nella nostra organizzazione, tra cui psicologia, scienze politiche, scienze del lavoro, rapporti di lavoro, diritto, ecc.

In particolare, FEH si è specializzata nell'implementazione di tecniche e strategie innovative focalizzate sulle Risorse Umane in aree quali, coinvolgimento dei dipendenti, gestione dei processi interni e del processo decisionale, sviluppo e pianificazione di strategie e metodi organizzativi, relazioni con clienti e fornitori, studi sull'ambiente di lavoro e corsi di formazione all'aperto e formazione esperienziale su competenze trasversali come la leadership, creatività, imprenditorialità e gestione del tempo, tra gli altri.

La Fondazione lavora anche su progetti di occupazione e occupabilità legati ai governi regionali della Regione di Valencia e della Galizia. Gli utenti indirizzati sono disoccupati di tutte le età, e anche la popolazione a rischio di esclusione sociale (minoranze etniche, vittime di violenza domestica, migranti e lavoratori giovani e anziani scarsamente qualificati).

Altri partner – IFP e centri di formazione:

Aris Formazione e Ricerca nasce nel 1987 con l'obiettivo di realizzare e progettare progetti integrati nel campo della formazione professionale, della ricerca avanzata e della consulenza. Le principali aree di competenza sono:

- VET, coaching e mentoring volti a migliorare le competenze manageriali nel settore cooperativo;
- studi e corsi innovativi volti a migliorare le capacità e le competenze individuali, legate allo sviluppo locale;
- Inclusione sociale grazie a politiche attive del lavoro; Azioni integrate e sinergiche a livello regionale, nazionale ed europeo;
- Azioni specifiche finalizzate allo sviluppo curricolare di nuove professionalità nel settore dei servizi.

ARIS associa molte imprese sociali e cooperative e agisce per condividere le conoscenze e il know-how acquisiti da ciascuno, come valore comune tra i suoi partner. Una delle principali peculiarità di successo di ARIS, è la capacità di studiare, comprendere e affrontare esigenze specifiche di cooperative e imprese, persone che lavorano e territori in cui operano.



NUIGALWAY è stata fondata nel 1845 come QCG e, dal 1904 al 1997, era conosciuta come UCG prima di passare al suo titolo attuale. L'università ha 17.500 studenti in cinque college con programmi altamente attivi nell'insegnamento e nella ricerca. Il 15% degli studenti sta perseguendo studi post-laurea e 2.300 studenti internazionali provengono da 92 paesi. È stata riconosciuta come Università irlandese dell'anno 2018 dal Sunday Times.

NUIGALWAY ospita il programma di sviluppo imprenditoriale TechInnovate (techinnovate.org). L'Irlanda è nella posizione ideale per sfruttare la rivoluzione delle startup dei rifiuti organici grazie al suo patrimonio agroalimentare e al fiorente settore tecnologico. Basato sull'imprenditorialità disciplinata del MIT, TechInnovate immerge un team di ingegneri, uomini d'affari e designer in un ambiente agroalimentare per trovare / svolgere ricerche di mercato primarie. Il team sviluppa un business plan investibile per commercializzare un'innovazione tecnologica appropriata per risolvere il bisogno chiave identificato. Il team TechInnovate lavora con studenti a tutti i livelli di istruzione, dal livello primario fino ai programmi post-laurea e oltre nell'industria.

Il Center for Knowledge Management (CKM) è un centro di ricerca istituito nel 2008, con l'obiettivo di migliorare e migliorare i processi di gestione della conoscenza in tutte le sfere sociali nella Repubblica di Macedonia e nella regione SEE. Coprendo un'ampia area di attività svolte in collaborazione con il settore civile, lo stato e la pubblica amministrazione e il settore profit, la visione di CKM è quella di diventare un attore attivo nello sviluppo istituzionale ed economico del paese e della regione in generale. In particolare di lavoro, le attività di CKM possono essere classificate in diversi ambiti:

- A livello macro, CKM conduce ricerche e analisi nel settore dello sviluppo locale, nazionale e regionale allo scopo di esplorare le politiche, le misure e i progetti attuali e proporre nuove nel settore dello sviluppo economico, della scienza e della tecnologia, dell'ambiente favorevole alle imprese e dell'imprenditorialità.
- A livello micro, CKM lavora per sostenere il trasferimento tecnologico, l'innovazione e la competitività tra le industrie e i settori dominanti nel paese e nella regione SEE, con progetti che supportano l'uso di nuove tecnologie e consentono la cooperazione delle istituzioni scientifiche con altre parti interessate nella società.
- A livello organizzativo, CKM consente a giovani, start-up, PMI e altre organizzazioni in Macedonia di migliorare il loro potenziale di innovazione e la loro capacità decisionale – www.ilab.mk



5. Attività di learning blended Risposte

In questa sezione troverai i riferimenti (PPT) che devi prendere in considerazione per sviluppare gli esercizi, alcuni esercizi proposti non hanno una risposta oggettiva, sono domande aperte, ecco perché proponiamo una serie di istruzioni per il formatore e la valutazione dei saggi o delle auto-riflessioni degli studenti è lasciata alla loro discrezione.

Queste attività non ottengono punteggi per gli studenti online, ma si consiglia loro di farle per rafforzare le loro conoscenze.

Nella valutazione BLC (Blended Learning Course) con un formatore, si raccomanda che la valutazione online rappresenti il 60% del voto, e la valutazione del lavoro di gruppo (attività di Blended learning) rappresenti (se presente) il 40% del voto.

5.1. Progettazione Eco Concezione

Unità di apprendimento 1:

Eco-concezione HR per un'organizzazione circolare

Esercizi

1. Crea una bozza generale di un programma sostenibile per la tua organizzazione

Puoi trovare le caratteristiche che un programma sostenibile deve includere, nella diapositiva 8 del modulo 1. Lo studente deve creare un documento di 1 o 2 pagine che dettaglia un elenco delle misure da attuare nella propria azienda in ciascuna di queste aree, a seconda del tipo di azienda e del suo settore, tenendo conto dei principi di responsabilità sociale d'impresa.

Se lo studente non appartiene a un'azienda, può farne un caso ideale di un'azienda che conosce, nel settore che desidera.

2. Applicare suggerimenti per un piano di flessibilità sul posto di lavoro

Scrivi un documento di una pagina con misure concrete per migliorare nella tua azienda, tenendo conto dei suggerimenti e delle informazioni sulla flessibilità del lavoro. In caso contrario, scegli un'azienda dai casi di studio che includa piani di flessibilità.

Il documento deve contenere:

1. Analisi dell'attuale flessibilità del lavoro nella vostra azienda
2. Miglioramenti da aggiungere

Diapositive da 10 a 17

3. Riconosci i tipi di team remoti e identifica quello giusto per la tua organizzazione

Identifica il tipo di telelavoro che esiste (se presente) nella tua azienda e indica perché è l'ideale. Nel caso in cui la tua azienda non ne abbia uno, proponi un tipo di telelavoro che sarebbe adatto e per quale settore della forza lavoro.

Per quegli studenti senza che non appartengono a un'azienda, dovrebbero proporre e giustificare il miglior telelavoro per un'azienda industriale:

- **Supervisori** (Ufficio distribuito)

I supervisori possono telelavorare, purché ci siano lavoratori che utilizzano la macchina in quel momento e che hanno la capacità di rispondere a situazioni estreme. Rivedere i rapporti di produttività o di consumo energetico è un lavoro che, in alcune attività industriali, può essere svolto da casa. Non vi è alcuna grande difficoltà al riguardo.

- **Contabili** (completamente remoti)

Il lavoro di contabilità può essere fatto quasi interamente da casa. L'unica cosa necessaria è ricevere via e-mail o intranet tutte le informazioni su fatture, ammortamenti e redditi. Questa è una delle posizioni che, in tempi di Covid-19, hanno i telelavoratori. L'obiettivo è ridurre le possibilità di contagio per contatto.

Il caso del lavoro dei contabili potrebbe essere esteso ad alcuni impiegati. Tuttavia, questo sarà valido solo quando c'è un supporto quotidiano all'interno degli uffici. Cioè, come soluzione parziale.

- **Direttori** (telecomando flessibile)

I manager telelavorano da molto tempo e, in questo senso, c'è una parte delle funzioni che possono essere svolte per telefono o computer. Quando si tratta di un'azienda industriale, questa domanda diventa più importante se si devono fare viaggi o trattative all'estero. L'ultima funzione è che puoi svolgere il tuo lavoro in modo più efficiente e, soprattutto, ridurre al minimo i rischi.

Ancora una volta, il "mix" tra presenza e lavoro all'estero deve essere equilibrato. Non sorprende che questo sia il modo per ottenere il massimo da ogni funzione. L'idea è che entrambe le domande possano essere combinate in modo intelligente.

Diapositiva 23

4. Una storia di successo del team auto-organizzante: evoluzione del bridge come organizzazione guidata dai dipendenti (pensa al caso proposto)

Domanda aperta o auto-riflessione:

- Stabilisci una missione e una visione nell'organizzazione sul caso.
- Definire valori comuni nell'organizzazione sul caso.
- Proporre soluzioni per formare la cultura organizzativa sul caso.
- Sviluppare contenuti, testi e immagini sulle diverse strutture organizzative del caso.
- Proporre soluzioni alternative per quanto riguarda il tipo di struttura organizzativa sul caso.



- Preparare una specifica del flessibile in base alle esigenze e alla strategia organizzativa e circolare hrM.
- Preparare la pianificazione del personale in base alle diverse situazioni in un'organizzazione e calcolare la pianificazione del personale a lungo, medio e breve termine e presentarla nel piano del personale.

5. Suggerimenti per l'applicazione: come creare un team auto-organizzato

Domande aperte o auto-riflessione:

Prova a spiegare in un documento di un foglio, come applicheresti questi suggerimenti per creare o implementare un team auto-organizzato nella tua organizzazione.

6. Crea un semplice piano flessibile sul caso: scrivi un piano flessibile per negoziare con il dipendente (pensa alle domande)

Domanda aperta o auto-riflessione:

- Perché il dipendente vuole un programma flessibile?
- In che modo un programma flessibile avvantaggia sia il datore di lavoro che il dipendente?
- Descrizione dell'ufficio di lavoro a domicilio del dipendente e delle attrezzature.
- Descrizione del processo di comunicazione con colleghi, manager e clienti.
- Descrizione del processo di lavoro legato a specifici obiettivi prestazionali.
- Descrizione del processo di valutazione e dei periodi di riferimento.
- Tipo di supporto di cui il dipendente ha bisogno per rendere l'accordo flessibile di successo.
- Qualsiasi altra esigenza specifica che la posizione e le responsabilità lavorative richiedono.

7. Studio circolare dei casi HRM nella flessibilità sul posto di lavoro

Domanda aperta o auto-riflessione:

- Analisi e valutazione dei casi di studio
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti
- Analisi e valutazione dei casi di studio - Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione dei casi di studio - Esaminare e definire la struttura gerarchica e l'area di particolare attenzione necessaria.
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

Unità di apprendimento 2:

1.2. Come progettare un Ambiente di Lavoro basato sull'eco-concezione HR o HR circolare

Esercizi

Apprendimento misto:

1. Studio circolare hrM casi in ambiente di lavoro

Domanda aperta o auto-riflessione:



- Analisi e valutazione del caso di studio - Esaminare e definire la proposta dell'ambiente di lavoro
- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire l'ambiente di lavoro
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti nel miglioramento dell'ambiente di lavoro
- Analisi e valutazione dei casi di studio - Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione dei casi di studio - Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nell'ambiente di lavoro.
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

Unità di apprendimento 3:

1.3. Come integrare una concezione ecologica delle risorse umane o una mentalità circolare dei dipendenti delle risorse umane con principi di gestione positivi

Esercizi

Apprendimento misto:

1. Come integrare una eco-concezione delle risorse umane o una mentalità circolare dei dipendenti delle risorse umane utilizzando principi di gestione positivi

Domanda aperta:

Scrivi in un documento di una pagina, definendo il principio di gestione positiva più importante o quelli che ritieni più importanti per la tua azienda o per un'azienda in generale. (Scrivi casi concreti).

Scegli tra queste opzioni:

- Cicli di feedback
- Capacità di delega
- Evitare il fatturato

Diapositive 41-47

2. Conoscere le parti chiave dei cicli di feedback

Immagina una situazione di ciclo di feedback quotidiano in un'azienda tra i dipendenti supervisor e identifica le parti di esso.

Esempio: un addetto alle vendite propone al manager una formazione specifica per tutti i reparti, che finisce per influire sul miglioramento del lavoro di un collega stretto, e ottiene una nuova tecnica di vendita che colpisce il collega di vendita.

3. Suggerimenti su come calcolare il tasso di turnover

- Proporre di calcolare il tasso di fatturato della propria azienda o di un caso selezionato

*Diapositiva 47*

Passiamo attraverso un altro esempio. Ma questa volta, inizieremo con l'inizio del numero medio di dipendenti in un anno.

La tua azienda ha 200 dipendenti all'inizio del 2017. Durante l'anno, 20 dipendenti se ne vanno e tu ne sostituisci 10. Questo ti lascia con 190 dipendenti.

$$200 + 190 = 390$$

$$390 \div 2 = 195$$

Hai una media di 195 dipendenti che lavorano per te in un anno.

Capito? OK, andiamo avanti.

Ora che conosci il tuo numero medio di personale, puoi seguire il resto dell'equazione:

$$\frac{20 \text{ (number of leavers)}}{195 \text{ (average staff)}} = 0.10$$

$$0.10 \times 100 = 10\%$$

Il vostro fatturato di manodopera per il 2017 è del 10%.

Pensa a un piano di trading a un foglio su come implementare una formazione manageriale positiva per i lavoratori della tua azienda o per un'ipotetica società di vendita (misure di un piano di formazione per migliorare le capacità di delega dei tuoi lavoratori).

4. Analisi e valutazione delle nuove tendenze della valutazione delle prestazioni – Esaminare e definire l'implementazione di una nuova valutazione delle prestazioni nella propria organizzazione

Diapositive 49-50

Scrivi una riflessione, che pensi sia la migliore nuova tendenza per fare una valutazione nella tua organizzazione, o nelle organizzazioni attuali secondo i tuoi criteri, tenendo conto:

- Proporre il sistema di valutazione delle prestazioni in corso più appropriato e pacchetti retributivi in base al loro caso

5. Sviluppare un piano di formazione per il caso



- Utilizzare i diversi approcci per il processo di gestione della conoscenza sul caso

Domanda aperta:

Pensa a un piano di trading di un foglio su come implementare una formazione manageriale positiva per i lavoratori della tua azienda o per un'ipotetica società di vendita (misure di un piano di formazione per migliorare le capacità di delega dei tuoi lavoratori)

5.2. Modulo 2 – Riciclare

Unità di apprendimento 1:**Strategie di orientamento professionale e riqualificazione per ottimizzare la redistribuzione in azienda****Esercizi****1. Presentare informazioni, elementi e passaggi pertinenti sull'analisi circolare del lavoro**

- Tenendo conto delle caratteristiche che deve avere un'analisi circolare del lavoro, espone nella diapositiva 8-9 del modulo 2.
- Scrivi brevemente un saggio di una pagina su come potresti migliorare i passaggi per creare un'analisi circolare del lavoro. Pensi che manchi qualche passaggio o funzionalità?
- Descrivi come applicheresti l'analisi del lavoro circolare nella tua organizzazione, seguendo i passaggi del processo di analisi del lavoro circolare.

2. Crea un inventario delle competenze per la tua organizzazione**Domanda aperta**

Creare un inventario delle competenze in forma di matrice, che rifletta le competenze circolari necessarie per un'azienda turistica. Per questo tieni presente;

Prendi in considerazione i suggerimenti: come sviluppare un inventario delle competenze per le competenze circolari, durante lo sviluppo

- a) Ciò riflette i vantaggi dell'inventario delle competenze.
- b) Includi esempi dei sei tipi di abilità circolari.
- c) Preparare un esempio pratico di procedure con inventario delle competenze: applicazioni pertinenti, strumenti corretti.

(1 o due pagine)

Unità di apprendimento 2:

**Come offrire formazione per sviluppare l'occupabilità all'interno dell'organizzazione.****Esercizi****1. Considera e applica i seguenti suggerimenti per l'assunzione interna nella tua organizzazione**

Il formatore può creare una dinamica di gruppo, deve trovare tre vantaggi e svantaggi:

a) Vantaggi

Quindi, perché dovresti voler assumere internamente rispetto alla ricerca di talenti al di fuori dell'azienda? Ecco alcuni dei motivi principali per cui le aziende potrebbero preferire il reclutamento interno:

- **Riduce i costi di formazione:** sfruttando i dipendenti che hai già, non è necessario formare nuovi dipendenti. Anche se è necessario insegnare nuovi sistemi o altri piccoli processi, non dover passare attraverso l'intera formazione e (processo di onboarding) è un notevole risparmio di tempo e denaro.
- **Aumenta il morale dei dipendenti:** tutti vogliono sentirsi importanti nella loro organizzazione. Promuovere dall'interno e / o portare le persone in ruoli di cui sono appassionati aumenterà sia il morale che i profitti.
- **Riduci i costi di pubblicazione e screening delle offerte di lavoro:** reclutando dall'interno, riduci la necessità di avere il responsabile delle assunzioni o il reclutatore che pubblica / pubblicizza i lavori e selezionare i candidati non qualificati.
- **Ridurre il turnover dei dipendenti:** nella maggior parte dei casi, il turnover non pianificato è un evento negativo in un'organizzazione. Un alto tasso di turnover dei dipendenti può essere un segno che qualcosa non va nella tua azienda. Abbinando i candidati interni con ruoli che si adattano alle loro passioni e competenze uniche, puoi aumentare le possibilità che rimangano con la tua azienda per il lungo periodo.

b) Difetto

Al contrario, perché un'azienda dovrebbe esitare a utilizzare il reclutamento interno? Ecco alcuni dei motivi più citati:

- **Mancanza di nuove prospettive:** uno dei vantaggi del reclutamento esterno è l'assunzione di dipendenti con nuove idee e prospettive che possono portare a nuove intuizioni per la tua azienda. Reclutando dall'interno potresti perdere queste prospettive innovative.
- **Gelosia sul posto di lavoro:** gli esseri umani sono esseri emotivi. Supponendo che tu faccia un forte ingaggio, il reclutamento esterno può aiutarti a evitare parte della gelosia sul posto di lavoro che si traduce quando qualcuno perde una promozione che va a un collega.
- **Sostituire il dipendente che promuovi / trasferisci** - in molti casi, quando qualcuno viene promosso o trasferito a un nuovo ruolo, la posizione precedente non scompare magicamente. Dovrai ancora trovare qualcuno, internamente o esternamente, per ricoprire quel ruolo.



Reclutare internamente può sembrare un modo rapido per riempire le posizioni aperte in superficie, ma se non hai in mente qualcuno che è prontamente disponibile a riempire la vecchia posizione, può aprire una lattina completamente nuova di vermi. Alla fine della giornata, finirai per reclutare dall'esterno o, nel complesso, essere giù un dipendente.

2. **Elabora un piano per la tua organizzazione che incorpori le buone pratiche per trattenere i talenti presentati**

Proponi agli studenti, che elencano 10 pratiche per trattenere i talenti in un'organizzazione.

3. **Casi di studio circolari HRM nella formazione professionale interna**

- a. Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività di formazione professionale interna
- b. Analisi e valutazione del caso di studio - Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per la formazione professionale interna.
- c. Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza e salute per il dipendente

Unità di apprendimento 3:

Job crafting per esplorare le opportunità all'interno dell'azienda.

Esercizi

1. **Elabora diverse strategie per eseguire job crafting per la tua azienda**

a) **L'esercizio di job crafting**

Avere un buon senso di ciò che comporta la creazione di lavoro è un ottimo inizio se vuoi provarlo. Allo stesso tempo, aiuta ad avere un'idea di dove potresti iniziare, quali opportunità potresti perseguire. Questo è ciò che The Job Crafting Exercise mira ad aiutarti a raggiungere, incoraggiandoti a vedere il tuo lavoro come malleabile, realizzabile e sotto il tuo controllo.

In sostanza, The Job Crafting Exercise ti aiuta a percepire compiti apparentemente non collegati e segmentati come "mattoni" da modellare in un modo che significa qualcosa.

Sviluppato da Berg, Dutton e Wrzesniewski (2013), è suddiviso in diverse parti. In tutto questo, aiuta a tenere a mente il modello JD-R. Riesci a identificare quali aspetti sono le richieste e quali sono le risorse? Di cosa potresti trarre maggior beneficio, in termini di riduzione dei costi psicologici: stress, energia, ecc.? Dove potresti accogliere un tratto o una sfida?



1. Innanzitutto, creerai ciò che è noto come uno schizzo prima. Questo ti aiuta a capire come stai allocando e spendendo il tuo tempo in varie attività. Pensate qui in termini di energia, e in generale sulle risorse e le richieste.
2. Il prossimo passo è raggruppare l'intero lavoro in tre tipi di blocchi di attività. Il più grande di questi blocchi è per le attività che consumano la maggior parte del tuo sforzo, attenzione e tempo; i blocchi più piccoli sono per le attività meno energizzate, di attenzione e dispendiose in termini di tempo, e alcuni cadranno nei blocchi centrali di "medie dimensioni".
3. Con questa conoscenza di come vengono allocate le tue risorse personali, ora crei un diagramma post-trattamento di come sarà il tuo ruolo ideale. Naturalmente, non stai uscendo completamente da ciò che sei formalmente tenuto a fare, ma usa i tuoi punti di forza, passioni e motivi per creare qualcosa di più significativo. E nel fare ciò, usiamo la stessa idea di blocchi di attività, ovviamente, questa volta con priorità diverse.
4. Ora hai un diagramma dopo e puoi "inquadrare" diversi gruppi di attività: frame di ruolo, che vedi come al servizio di funzioni diverse. Qui, stai creando le tue percezioni in modo da poter etichettare diversi compiti in modi reinventati: un po' come il nostro chef diventato artigiano del cibo sopra.
5. L'ultimo passo è quello di creare un piano d'azione per stabilire obiettivi chiari a breve e lungo termine. Come hai intenzione di passare dal tuo Diagramma Prima (lavoro attuale) al tuo Diagramma Dopo (lavoro ideale)?

Unità di apprendimento 4:

Riadattamento: cambiamenti di ruoli all'interno dell'azienda

Esercizi

1. **Elabora un piano di gestione del cambiamento: ispirato alla visione del manager per una transizione interna dei dipendenti per la tua organizzazione**

Considerando la diapositiva 40 sulla visione del manager nella transizione dei dipendenti:

Elabora una serie di passaggi specifici su una transizione dei dipendenti, che include valori circolari, continuità, feedback e benessere.

Completa ciascuno dei passaggi, con le caratteristiche che ritieni necessarie in ogni fase



- **Casi di studio HRM circolari in Cambio di ruoli**
 - Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le attività del ruolo di cambiamento
 - Analisi e valutazione dei casi di studio : esaminare e definire l'uso dei ruoli di cambiamento nella propria organizzazione
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire nuove strategie di cambiamento di ruolo.

5.3. Modulo 3 – Riparazione

Unità di apprendimento 1:

Come sviluppare il reinserimento dei dipendenti dopo un lungo periodo di assenza in un approccio HR circolare?

Esercizi

1. Caso di studio HRM circolare in Reintegration

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività di reinserimento
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per il reinserimento
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza e salute per il reinserimento dei dipendenti

2. Pensa al piano di reinserimento

- Prepara un esempio pratico di procedure con una Employee Experience Journey Map - applicazioni pertinenti, strumenti corretti.
- Elenchi in cui potrebbe essere necessario un processo di reinserimento



Unità di apprendimento 2: Come gestire l'assenteismo dei dipendenti?

Esercizi

1. Elaborare un piano e calcolare lo strumento di quantificazione per l'assenteismo dei dipendenti: tasso di assenteismo o KPI per l'assenteismo

Tenendo conto di questo esempio si determina se la percentuale di assenteismo è corretta e perché.

La società A, con 400 dipendenti, misura il tasso di assenteismo per dipendente su un periodo di un anno:

Numero totale di giorni di assenza per dipendente:

Numero totale di giorni di assenza nell'anno: 1000

Numero totale dei dipendenti: 400

$1000/400 = 2,5$ giorni di assenza per dipendente

Numero totale di giorni lavorativi: 260 (in un anno) per dipendente

Tasso di assenteismo per dipendente:

Numero totale di giorni di assenza per dipendente / numero totale di giorni lavorativi x 100

$2,5 / 260 \times 100 = 0,96\%$,

Pertanto, il tasso di assenteismo per dipendente è inferiore all'1% (risultato improbabile nella vita reale)

Questo sarà probabilmente il risultato di 200 o più dipendenti senza giorni di spese e dei restanti dipendenti con alcuni giorni di spese all'anno.

(Risposta: Un tasso di assenza dell'1,5% è considerato normale. Un tasso più basso può indicare che i dipendenti hanno paura di prendere assenze non programmate, preferendo il presentismo che potrebbe indicare problemi con la cultura aziendale. Un tasso più alto può indicare un'altra serie di problemi che influiscono sul benessere dei dipendenti.)

2. Caso di studio HRM circolare nell'assenteismo

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività in assenteismo
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per l'assenteismo
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza e salute per ridurre l'assenteismo dei dipendenti



Unità di apprendimento 3: Come prevenire e gestire lo stress e il burnout?

Esercizi

1. Elaborare un piano sulle strategie di prevenzione del burnout

Tenendo conto del contenuto sul burnout, elenca 10 strategie di prevenzione del burnout:

Esempi:

Riduci le riunioni

Le riunioni sono note per impantanare i programmi dei dipendenti e portare a stress e sopraffazione. La società di video Storyblocks ha implementato No-Meeting Wednesdays per dare ai dipendenti il tempo di lavorare senza interruzioni. La società di pubbliche relazioni Highwire ha l'obiettivo di eliminare il 30% delle riunioni e abbreviare tutte le riunioni necessarie.

2. Creare un'indagine sul clima lavorativo

In 1 o 2 pagine, in base al contenuto del PPT, definire 10 domande ed elementi che un'indagine sul clima di lavoro dovrebbe / può includere.

Alcune domande di esempio:

Questions based on Teamwork

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
There is a spirit of teamwork in the organization	<input type="radio"/>				
Managers encourage teamwork	<input type="radio"/>				
Employees are capable of dealing with problems as a team	<input type="radio"/>				
Employees meet goals and deadlines for all the projects	<input type="radio"/>				
Shared resources are judiciously utilized by all the employees	<input type="radio"/>				



Questions based on Ethics and Value

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
Organization values are clear to the employees	<input type="radio"/>				
Employees trust each other	<input type="radio"/>				
Employees treat each other with respect	<input type="radio"/>				
Employees follow company rules and regulations	<input type="radio"/>				
The organization values its employees	<input type="radio"/>				

Questions based on Innovation and Leadership

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
Employees are encouraged to think out of the box	<input type="radio"/>				
Management is open to new suggestions	<input type="radio"/>				
This organization appreciates bright ideas	<input type="radio"/>				
Leadership appreciates open door policy	<input type="radio"/>				
There is a clear communication between leadership and employees	<input type="radio"/>				

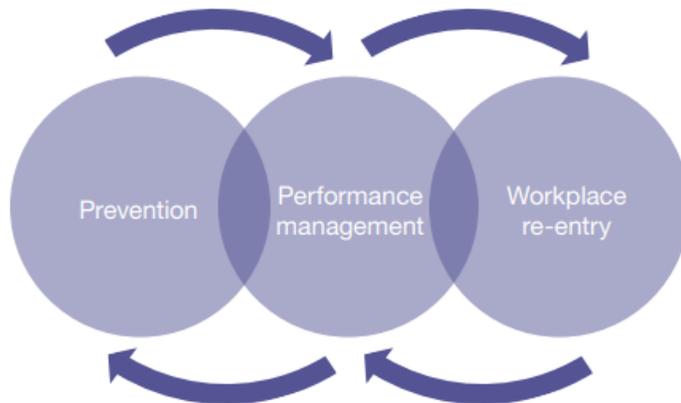
Unità di apprendimento 4:

Come gestire le dipendenze per mantenere la relazione professionale?

Esercizi

1. Elaborare e definire linee guida per i non idonei al lavoro

Basato sulle diapositive 53-54 modulo 4 e sul modello fit-for work. Si prega di fornire un paragrafo che spieghi quali elementi devono essere presi in considerazione per reintegrare una persona che ha superato la tossicodipendenza nella fase di rientro.



- Caso di studio circolare HRM sulla gestione delle dipendenze
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire la gestione delle dipendenze
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso della prevenzione della dipendenza nella propria organizzazione
 - Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire nuove prevenzioni sulla dipendenza da dipendenti

5.4. Modulo 4 – Riutilizzo

**Unità di apprendimento 1:
Mentoring e mobilità dei dipendenti**

Esercizi

1. Applica ed elabora un programma di mentoring di successo

Su un foglio di carta, rispondi alle seguenti domande con un paragrafo ciascuna di esse:

1. Come definire la strategia e il modello operativo del programma di mentoring?
2. Come sviluppare il supporto a livello aziendale e il buy-in della leadership per il programma di mentoring?
3. Come promuovere il programma di tutoraggio?
4. Come amministrare il programma di tutoraggio?
5. Come misurare i risultati del programma di tutoraggio?

2. Casi di studio HRM circolari nel mentoring per la mobilità dei dipendenti

- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire il mentoring per la mobilità dei dipendenti
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire l'uso del mentoring per la mobilità dei dipendenti nella tua organizzazione



- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire nuovi modi di mentoring per la mobilità dei dipendenti

Unità di apprendimento 2:

Coaching e/o formazione dei dipendenti per favorire l'occupabilità interna

Esercizi

1. Considerare e applicare i passaggi su Come sviluppare un buon piano di allenamento?

Scrivi un foglio con gli elementi che un buon programma di formazione interno dovrebbe avere per una piccola azienda dedicata alla consulenza di stato reale:

Per continuare a sviluppare il piano di formazione, il responsabile delle risorse umane deve chiarire diversi aspetti della formazione:

- Contenuto della formazione: Quali conoscenze teoriche e pratiche dovrebbero essere insegnate per superare i bisogni rilevati e acquisire le capacità indicate?
- Popolazione target: Quali lavoratori dell'azienda sarebbero più interessati alla formazione?
- Numero di persone: quante persone sarebbero prese di mira?

2. Come possiamo migliorare il trasferimento sul posto di lavoro delle azioni di formazione

(Team di casi di Human Experience)

Metti gli studenti in gruppi di tre per discutere il caso dell'esperienza Equipo Humano (*PPT Module Reuse Unit 2*)

Riassumi tutte le conclusioni di ciascun gruppo.

3. Casi di studio HRM circolari in formazione e apprendimento permanente

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività in Formazione e Lifelong Learning
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per la formazione e l'apprendimento permanente
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'organizzazione della formazione e dell'apprendimento permanente

Unità di apprendimento 3:

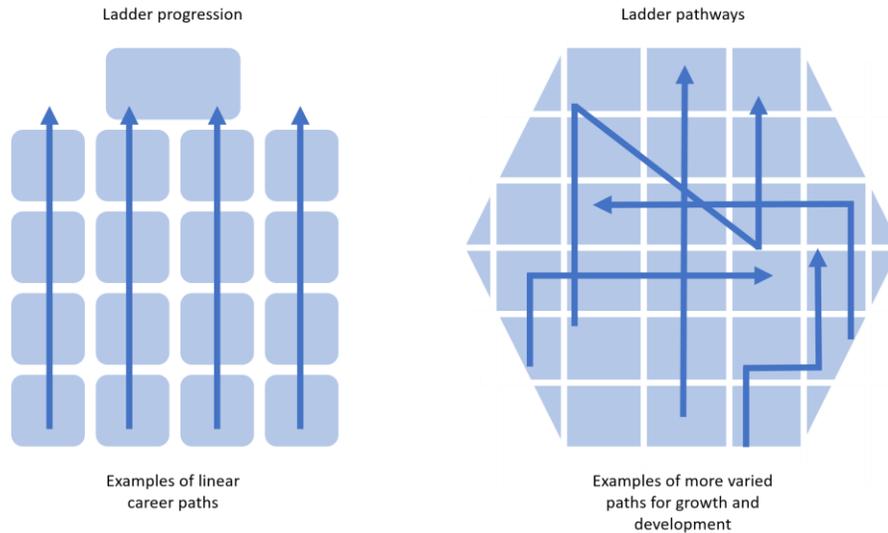
Programma di collocamento come strumento per incoraggiare la mobilità interna dei dipendenti

Esercizi

1. Elaborare percorsi di carriera dei dipendenti e piani di scale

In una pagina lo studente deve rispondere a queste domande.

- a) Applicare e indentificare Fattori che indicano la necessità di utilizzare percorsi di carriera.
- b) Differenza rispetto agli elementi che le Career Ladders (lineari) devono avere per trasformarsi in un Career Lattices (circolare).



2. Casi di studio HRM circolari di programmi di collocamento

- a) Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le attività nei programmi di in-placement
- b) Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per i programmi di collocamento
- c) Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire i programmi di collocamento nell'organizzazione

Unità di apprendimento 4:

Mantenimento e/o formazione dei dipendenti in procinto di andare in pensione o lasciare l'azienda per condividere le loro competenze all'interno dell'azienda

Esercizi

1. Enumera le buone pratiche sulla fidelizzazione dei dipendenti e sulla gestione dell'età nella tua azienda

Chiedi agli studenti di differenziare 5 best practice per la tua azienda nella fidelizzazione dei talenti e nella gestione dell'età.

2. Circular HRM Casi di studio su Retention e Age Management

- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire la retention e la gestione dell'età



- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso di Retention e Age Management nella propria organizzazione
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire nuove strategie di Retention e Age Management.

5.5. Modulo 5 – Ecologia industriale

Unità di apprendimento 1:

Come rilevare i talenti nascosti nella tua azienda?

Esercizi

1. Definire i passaggi su **Come incoraggiare l'imprenditorialità in un'azienda**

Con tutte le informazioni del modulo 5, scrivi un saggio di una pagina.

- Quali pensi siano le nuove tendenze per promuovere l'intrapreneurship?
- Quali misure può adottare la tua azienda o pensi che le aziende possano adottare per incoraggiare l'imprenditorialità dei dipendenti con anni e stabilità in azienda?

2. Casi di studio HRM circolari nelle iniziative di talento:

- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire le iniziative di talento
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esamina e definisci l'utilizzo delle Talent Initiatives nella tua organizzazione
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire nuove strategie di Talent Initiatives.

Unità di apprendimento 2:

Come promuovere la diversità nel reclutamento, nella gestione e nell'allocazione del personale?

Esercizi

1. Considerare e applicare i seguenti elementi chiave necessari per qualsiasi strategia di gestione della diversità.

Il formatore proporrà agli studenti la seguente domanda di riflessione.

Quali strategie specifiche pensi possano essere implementate per migliorare la diversità nella tua azienda in modo continuo e inclusivo?

2. Caso di studio in Diversità

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività sulla Diversità
- Analisi e valutazione di casi di studio - Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per la gestione della diversità.

**Unità di apprendimento 3:
Come sviluppare una base di competenze o un percorso di carriera circolare?****Esercizi****1. Considerare e applicare i punti principali del percorso per sviluppare un percorso di carriera circolare o basato sulle competenze**

Il formatore proporrà agli studenti la seguente domanda di riflessione.
Rispondi alla seguente domanda in un paragrafo:

Quali punti vengono applicati nella tua azienda o quali punti pensi siano i più rilevanti per candidarti per un buon percorso di carriera circolare o basato sulle competenze?

2. Circular HRM Casi di studio nel percorso di carriera circolare

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le attività su percorso di carriera circolare
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'uso dei suggerimenti per un percorso di carriera circolare

5.6. Modulo 6 – Economia funzionale

**Unità di apprendimento 1 Economia funzionale
Unità di apprendimento 2 Mobilità. Come gestire il talento?****Esercizi****1. Creare un distacco con otto passaggi per un distacco di successo****2. Casi di studio sulla mobilità**

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire la proposta di mobilità
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire la mobilità
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti nel migliorare la mobilità
- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione del caso di studio - Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nella mobilità.
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

3. Prepara un esempio pratico di come gestire i talenti tra i progetti o tra i progetti



Tenendo conto delle due modalità di gestione della mobilità nella diapositiva 2 modulo 6, scrivere due esempi che richiedono l'una o l'altra modalità.

- Mobilità caso per caso: si decide quando c'è un posto di lavoro vacante o quando il personale è necessario per una particolare missione
- Mobilità organizzata: si basa su una politica di gestione del lavoro lungimirante. Questo è il più adatto per garantire che le aziende non debbano gestire le richieste in fretta e trattenere i propri dipendenti attraverso una buona gestione delle carriere.

Unità di apprendimento 3: Outsourcing / Subappalto

Unità di apprendimento 4: Lavoro autonomo (freelance)

Esercizi

1. Considerare e applicare Ragioni e vantaggi sull'Outsourcing / Subappalto

Prepara 1 esempio pratico per ciascuno di questi vantaggi, sii ispirato dalla tua precedente esperienza di situazioni quotidiane o casi ipotetici.

1. Ottimizzazione dei processi produttivi
2. Risparmio economico su tecnologie e infrastrutture di ultima generazione
3. Più tempo per le attività
4. Maggiore flessibilità e adattabilità
5. Atteggiamenti di sfiducia
6. Vantaggio competitivo
7. Goditi i servizi di grandi professionisti senza la necessità di aumentare i costi del personale

(Un paragrafo per ogni vantaggio)

Unità di apprendimento 5: Piattaforme di condivisione del lavoro

Unità di apprendimento 6: Flessibilità. Lavoro a distanza

Esercizi

1. Cerca nuovi tipi di piattaforme di condivisione del lavoro e considera come applicarle.

Proporre agli studenti una ricerca su internet per trovare 2 diverse piattaforme, e discutere in comune quali casi sono più ottimali (vantaggi o svantaggi)

Unità di apprendimento 7: Pluriattività

Unità di apprendimento 8: Forza lavoro totale della gestione

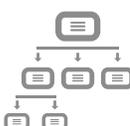
Metodi

1. Considera e pensa a cinque passaggi per strategic workforce

Sulla base di tutte le informazioni fornite, scrivi 4 sfide che pensi di poter risolvere con la forza lavoro strategica

Risposta

Sfide comuni che la pianificazione della forza lavoro può aiutare a risolvere:

Tagli di	Lacune	Riallineamen	Modifica del
 <p>Pianificando strategicamente la propria forza lavoro, un'organizzazione può garantire di avere accesso alle competenze</p>	 <p>Pianificando strategicamente la propria forza lavoro, un'organizzazione saprà dove c'è bisogno di competenze per il suo stato attuale e futuro, consentendole di pianificare strategicamente le</p>	 <p>Spesso le esigenze di competenze di un'organizzazione cambieranno nel tempo. Utilizzando la pianificazione della forza lavoro, un'organizzazione saprà dove ha le competenze esistenti e può semplificare internamente le</p>	 <p>Un cambiamento nel mandato di un'agenzia può significare un cambiamento nell'ambito o nelle esigenze del suo lavoro. Avendo un piano di forza lavoro attivo, un'agenzia sarà in grado di rimodellare in modo proattivo il suo profilo di competenze della forza</p>

5.7. Modulo 7 – Seconda mano e sharing economy

Unità di apprendimento 1: Economia condivisa

Unità di apprendimento 2: Come supportare la transizione dei lavoratori in caso di periodi di preavviso contrattuale

Esercizi

1. Caso di studio sull'economia condivisa

- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'economia condivisa
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire l'economia condivisa
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti nel miglioramento dell'economia condivisa
- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nell'economia condivisa
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

Unità di apprendimento 3: Processo di gestione proattiva della carriera o considerazioni implementate all'interno dell'azienda per i dipendenti

Unità di apprendimento 4: Come sostenere la transizione di un lavoratore nel mercato del lavoro esterno (coaching, processo di ristrutturazione delle imprese, outplacement, ecc.)

Esercizi

1. Considerare come migliorare le sinergie tra imprese, autorità locali e altri attori locali

Sulla base delle informazioni sulle sinergie, nelle diapositive 21-22 del modulo 7, si prega di scrivere una riflessione su una pagina al massimo, su come potrebbe esserci più sinergia tra queste entità per ottenere un efficiente marcatore di lavoro esterno.

2. Caso di studio sulla gestione proattiva della carriera

- Analisi e valutazione dei casi di studio - Esaminare e definire la gestione proattiva della carriera
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti della gestione proattiva della carriera
- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione dei casi di studio - Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nella gestione proattiva della carriera
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine



Unità di apprendimento 5: Orientamento all'occupazione dei lavoratori anziani e al lavoro oltre i 50 anni

Unità di apprendimento 6: Come terminare il contratto in pace

Esercizi

1. Crea un'intervista di uscita

- Applicare: suggerimenti per condurre un colloquio di uscita efficace dai dipendenti ed errori comuni

Pensa e scrivi 10 domande che possono essere incorporate in un'intervista di uscita.

Alcuni esempi:

Ci sono altri benefici che ritieni avrebbero dovuto essere offerti?

Sì No

"Sì", cosa? _____

Altri commenti sui vantaggi?

Con quale frequenza hai ricevuto feedback sulle prestazioni?

Quali sono stati i tuoi sentimenti riguardo al processo di revisione delle prestazioni?

Con quale frequenza hai avuto discussioni con il tuo manager sui tuoi obiettivi di carriera?

Cosa ti è piaciuto di più del tuo lavoro e/o di questa azienda?



Cosa ti è piaciuto di meno del tuo lavoro e/o di questa azienda?

Cosa offre il tuo nuovo lavoro che il tuo lavoro con questa azienda non offre?

Perché il nuovo lavoro/azienda è migliore?

Hai qualche suggerimento per migliorare? Li hai cresciuti in passato?

Consigliaresti questa azienda a un amico come luogo di lavoro?

Sì, senza riserve Sì, con prenotazioni No

Ulteriori commenti sul tuo lavoro o su questa azienda

2. Caso di studio sull'orientamento all'occupazione dei lavoratori anziani

- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire la gestione proattiva dell'età
- Analisi e valutazione dei casi di studio – Esaminare e definire i benefici diretti e indiretti della gestione dell'età
- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire i valori, la comunicazione e il tempo
- Analisi e valutazione del caso di studio – Esaminare e definire la struttura e l'area di particolare attenzione necessaria nella gestione dell'età
- Analisi e valutazione di casi di studio – Esaminare e definire le soluzioni HRM circolari a breve e lungo termine

6. Risposte agli esami di valutazione online

6.1. Modulo 1 – Eco-design

Modulo 1: Domande di autovalutazione

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale componente del costrutto "Eco-concezione" non richiede Team Auto-Organizzati?
Contrassegna la risposta corretta	
	Fiducia
✓	Controllo rigido
	Competenza
	Collaborazione

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	La delega non è necessariamente caratterizzata da un trasferimento di completa responsabilità.
Contrassegna la risposta corretta	
Vero	
Falso	

Modulo 1: Domande di valutazione

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	L'eco-concezione delle risorse umane riguarda:
Contrassegna la risposta corretta	
	Diversità e inclusione
	Apprendimento e crescita dei dipendenti
	Competenza

✓	Tutto quanto sopra	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Il principio di eco-concezione funziona per il benessere dei dipendenti attraverso:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Flessibilità sul posto di lavoro	
	Carriere e orari flessibili	
	Lavoro remoto e team auto-organizzati	
✓	Tutto quanto sopra	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Flessibilità sul posto di lavoro significa totale disponibilità in qualsiasi momento a svolgere qualsiasi tipo di lavoro.	
Contrassegna la risposta corretta		
Vero		
Falso		
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:



Domanda:	Tipi di team remoti. Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:	
Articolo 1: Team completamente remoti	Abbinamento 1: Non avere uffici centrali e tutti lavorano da casa.	
Articolo 2: Hub di uffici distribuiti	Abbinamento 2: Piccoli uffici sono allestiti in diverse città.	
Articolo 3: Team remoti flessibili	Abbinamento 3: i dipendenti non sono sempre sempre nella stessa posizione.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:		
Domanda:	Abbina i seguenti tipi di progetti di strutture per aumentare il benessere dei dipendenti con le loro descrizioni:	
Articolo 1: Superfici regolabili in altezza	Abbinamento 1: consente ai dipendenti di modificare le loro condizioni di lavoro in base a come si sentono i loro corpi.	
Articolo 2: Banchi da passeggio	Abbinamento 2: consente ai dipendenti di esercitarsi senza dover sopportare condizioni estreme all'aperto.	
Articolo 3: Spazio di lavoro flessibile	Abbinamento 3: consente ai dipendenti di scegliere da quali zone vorrebbero lavorare.	
Articolo 4: Servizi centralizzati	Abbinamento 4: Le sale break, le sale posta e le aree di relax motivano i dipendenti.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale delle seguenti non è una pratica HR per l'integrazione dell'eco-concezione in HRM?
Contrassegna la risposta corretta	
	Delegazione
	Cicli di feedback dei dipendenti
	Gestione del fatturato
✓	Team di autogestione

	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	I cicli di feedback dei dipendenti comportano la comunicazione di informazioni ai dipendenti su come le loro azioni influenzano gli altri.	
Contrassegna la risposta corretta		
Vero		
Falso		
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	La delega come processo prevede il seguente metodo:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Formazione	
	Sviluppare la fiducia	
	Allocazione incrementale delle attività	
✓	Tutto quanto sopra	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	Troppi dipendenti che lasciano l'azienda in un dato periodo di tempo non hanno un impatto sulle sue prestazioni.
Contrassegna la risposta corretta	
Vero	

Falso		
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:		
Domanda:	Abbinare le seguenti nuove tendenze nella valutazione delle prestazioni con la loro descrizione.	
Punto 1: Autovalutazioni	Abbinamento 1: I dipendenti evidenziano quelli che credono siano i loro risultati e risultati più importanti.	
Articolo 2: 360 valutazioni	Corrispondenza 2: i dipendenti sono valutati da manager, colleghi e subordinati.	
Punto 3: Valutazione senza metriche	Match 3: Valutazione del coinvolgimento, dei contributi, della risoluzione dei problemi e delle iniziative di lavoro di squadra.	
Punto 4: Valutazioni della direzione	Match 4: I dipendenti valutano i manager in aree chiave.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

6.2. Modulo 2 – Riciclaggio

Modulo 2: Domande di autovalutazione

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Un'analisi del lavoro curricolare può risolvere il seguente problema:
Contrassegna la risposta corretta	
	Una discrepanza tra aspettative e desideri

	Una discrepanza tra requisiti di lavoro e aspettative.
	Una discrepanza tra responsabilità e risarcimento.

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	La mobilità dei talenti è la pratica di utilizzare i talenti interni per ricoprire posizioni all'interno della tua azienda.
Contrassegna la risposta corretta	
	Vero
	Falso

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	L'esercizio di riflessione personale è il secondo passo nel processo di applicazione di qualsiasi tecnica di Job Crafting.
Contrassegna la risposta corretta	
	Vero
✓	Falso

Modulo 2: Domande di valutazione

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Recycle permette di rimodellare il tipo di lavoro da svolgere, chi lo farà e come cambierà anche i tipi di competenze che saranno necessarie per prosperare in azienda.	
Contrassegna la risposta corretta		
✓	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto	10 punti (corretto a seconda dei casi)



	la risposta corretta.	
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Circular Job Analysis, è un processo permanente, e man mano che il lavoratore acquisisce nuove competenze, la posizione lavorativa sarà ridefinita.	
Contrassegna la risposta corretta		
✓	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Un'analisi del lavoro curricolare può risolvere il seguente problema:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Una discrepanza tra aspettative e desideri	
	Una discrepanza tra requisiti di lavoro e aspettative.	
	Una discrepanza tra responsabilità e risarcimento.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Scegli la frase errata: L'analisi circolare del lavoro è caratterizzata dai

	seguentielementi:	
Contrassegna la risposta corretta		
	È un processo permanente e continuo	
	Aiuta a stabilire il valore del comportamento dei dipendenti per un'organizzazione.	
	Stabilisce il rapporto con il lavoro, che comporta reclutamento, selezione, compensazione, formazione, salute e sicurezza.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda di sequenza

Disporre i seguenti elementi nell'ordine corretto:		
Domanda:	Fasi del processo di analisi circolare del lavoro? Disporre i seguenti elementi nell'ordine corretto:	
Specifica l'ordine corretto I seguenti adempimenti sono solo un esempio		
2	Opzione 1: selezionare le posizioni rappresentative, in base alle nuove competenze	
3	Opzione 2: progetta quali informazioni ritieni rilevanti	
1	Opzione 3: rivedere le informazioni del lavoratore nel suo precedente lavoro all'interno o all'esterno dell'azienda.	
4	Opzione 4: Avviare un'analisi continua del lavoro.	
6	Opzione 5: cerca le opzioni di formazione	
5	Opzione 6: sviluppa una descrizione del lavoro e una specifica del lavoro, contando sempre sul dipendente.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:	
Domanda:	Abbina i seguenti tipi di abilità circolari con le loro descrizioni:

Articolo 1: Abilità di base	Abbinamento 1: Competenze sviluppate che facilitano l'apprendimento	
Punto 2: Capacità complesse di problem solving	Abbinamento 2: Competenze sviluppate utilizzate per risolvere casi in ambienti complessi del mondo reale.	
Punto 3: Competenze di gestione delle risorse	Abbinamento 3: Funzionalità sviluppate utilizzate per allocare le risorse in modo efficiente.	
Punto 4: Competenze sociali e soft skills	Match 4: Competenze sviluppate utilizzate per lavorare con le persone per raggiungere gli obiettivi.	
Punto 5: Competenze sistemiche	Abbinamento 5: Sviluppare le capacità utilizzate per comprendere, monitorare e migliorare i sistemi sociotecnici	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	L'occupabilità diventa un nuovo paradigma nella lotta contro il lavoro e l'esclusione sociale di alcuni gruppi.	
Contrassegna la risposta corretta		
✓	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale delle seguenti non è una pratica per mantenere i dipendenti?
Contrassegna la risposta corretta	
	Coinvolgi i recruiter collegando gli obiettivi di riempimento interni
	Consenti a manager e dipendenti di fare riferimento l'uno all'altro sulle posizioni aperte
	Evita algoritmi di corrispondenza o basati sulla tecnologia

Elevare la responsabilità per la crescita a lungo termine e le interazioni professionali dei dipendenti		
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Quale dei seguenti non è un vantaggio di Job Crafting?	
Contrassegna la risposta corretta		
	I professionisti svilupperanno un senso di proprietà incorporato	
	Restituisce la sensazione di controllo sulle decisioni personali	
	Allinea i valori personali con i professionisti	
	Tende a migliorare e incoraggiare le attività e le competenze tecniche	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:		
Domanda:	Abbina le tre aree di Job Crafting con la loro descrizione.	
Articolo 1: Creazione di attività	Abbinamento 1: Le responsabilità sono personalizzate in base alle capacità personali di ciascun professionista.	
Articolo 2: Creazione relazionale	Match 2: Influisce sul modo in cui i professionisti interagiscono con le persone nel loro ambiente di lavoro.	
Articolo 3: Cognitive Crafting	Corrispondenza 3: si riferisce a come vengono percepiti i compiti e le relazioni derivate dal lavoro.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

6.3. Modulo 3 – Riparazione

Modulo 3: Domande di autovalutazione

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	Competency Framework for Managers è un approccio circolare di gestione delle risorse umane per la valutazione continua del rapporto dipendente-datore di lavoro al fine di determinare come sta procedendo il processo di reinserimento.
Contrassegna la risposta corretta	
✓	Vero
	Falso

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale delle seguenti misure non è una misura per ridurre l'assenteismo?
Contrassegna la risposta corretta	
	Razionalizzazione degli orari.
	Politiche di spostamento.
	Trattare i dipendenti come persone con vita privata.
✓	Programmi di formazione solo per lo sviluppo di manager.

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	Per rilevare le dipendenze, è importante conoscere i suoi sintomi e disporre degli strumenti di monitoraggio necessari. Ad esempio, condurre indagini periodiche sul clima di lavoro.
Contrassegna la risposta corretta	



	Vero
✓	Falso

Modulo 3: Domande di valutazione

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Il principio di "riparazione" in diverse strategie circolari HRM si concentra su tutti i seguenti elementi, ad eccezione di:	
Contrassegna la risposta corretta		
✓	Gestione passiva dell'assenteismo	
	Processo di reinserimento del lavoratore dopo un lungo congedo	
	Prevenzione e gestione dello stress e dell'esaurimento professionale	
	Prevenzione e gestione delle dipendenze al fine di preservare il rapporto di lavoro	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Il reinserimento di un dipendente dopo un lungo periodo di assenza implica la necessità di ricontattare con il dipendente e riesaminare le sue esigenze al momento della reincorporazione.	
Contrassegna la risposta corretta		
Vero	✓	
Falso		
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Il dipendente non ha bisogno di una riabilitazione nei seguenti scenari:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Il dipendente può riprendere le attività lavorative concordate dopo un po' di tempo, nel frattempo, possono essere eseguiti lavori limitati o altre mansioni lavorative.	
	Il dipendente può riprendere le attività concordate dopo un po', nel frattempo, il lavoro limitato o altre attività non possono essere eseguite.	
	Il dipendente non è permanentemente in grado di riprendere le funzioni concordate, tuttavia, lavori limitati o altre mansioni lavorative possono essere eseguite con lo stesso datore di lavoro.	
✓	Tutto quanto sopra.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	I professionisti delle risorse umane suggeriscono che ci sono due tipi di assenteismo: assenteismo diretto e indiretto.	
Contrassegna la risposta corretta		
Vero		
Falso	✓	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Assenteismo nell'Unione europea: Quali paesi enfatizzano il controllo dei costi, attraverso riduzioni della copertura dell'indennità di malattia e dei livelli di pagamento?
Contrassegna la risposta corretta	

✓	Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lituania, Lettonia, Polonia e Romania, Lussemburgo e Malta	
	Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia e Norvegia	
	Spagna, Francia, Germania	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	La formula per calcolare l'impatto dell'assenteismo è:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Totale giorni di assenza per manager (giorni di assenza / numero totale di dipendenti) / giorni lavorativi totali x 100	
	Totale giorni di assenza per manager (giorni di assenza / numero totale di dipendenti) / giorni lavorativi totali x 50	
✓	Totale giorni di assenza per dipendente (giorni di assenza / numero totale di dipendenti) / giorni lavorativi totali x 100	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	"Lo stress può essere inteso come una malattia che consiste in stanchezza mentale e fisica cronica prodotta dall'esposizione prolungata a situazioni stressanti".	
Contrassegna la risposta corretta		
Vero		
Falso	✓	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la	0 punti (corretto a seconda dei casi)

	risposta corretta.	
--	--------------------	--

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Il burnout del lavoro noto anche come "sindrome da burnout" è solo uno dei tanti modi in cui lo stress da lavoro può progredire.	
Contrassegna la risposta corretta		
Vero	✓	
Falso		
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Quale dei seguenti non è un approccio per la gestione dello stress sul posto di lavoro?	
Contrassegna la risposta corretta		
		Rinnovare l'habitat
✓		Incoraggiare le ore extra dopo il lavoro
		Incoraggiare l'attività sociale
		Creare momenti di tranquillità
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	Il concetto di Fit for work si concentra solo sull'adattamento di un lavoratore all'occupazione, senza intromettersi nella sua vita privata.
Contrassegna la risposta corretta	
Vero	✓
Falso	

	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

6.4. Modulo 4 – Riutilizzo

Modulo 4: Domande di autovalutazione

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale delle seguenti frasi non corrisponde alla comprensione del concetto di "riutilizzo" nella gestione delle risorse umane circolare?
Contrassegna la risposta corretta	
	Coinvolgere i dipendenti in un programma di mentoring
✓	Fidelizzazione dei dipendenti in procinto di andare in pensione, per condividere le loro esperienze o competenze al di fuori dell'azienda.
	Offrire coaching o formazione per svolgere un'altra funzione.
	Introduzione di un programma di collocamento o di collocamento o di un altro tipo di promozione della mobilità interna.

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:	
Domanda:	Abbina le seguenti pratiche HR con le loro descrizioni:
Articolo 1: Scale di doppia carriera	Match 1: creazione di un piano di sviluppo della carriera che consenta la mobilità verso l'alto per i dipendenti senza richiedere la progressione in posizioni di supervisione o manageriali.
Articolo 2: Riprogettazione del lavoro	Match 2: ampliare l'ambito di un lavoro variando il numero di diverse attività da eseguire o aumentando la profondità del ruolo aggiungendo la responsabilità dei dipendenti per la pianificazione, l'organizzazione e il controllo delle attività.
Articolo 3: Rotazione del lavoro	Match 3: che coinvolge il movimento sistematico dei dipendenti da un lavoro all'altro all'interno di un'organizzazione.
Punto 4: Percorsi di carriera Encore	Match 4: fornire l'opportunità a un individuo di svolgere un lavoro che ha un impatto sociale dopo il lavoro di mezza età.

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	L'inplacement si riferisce a un approccio di gestione della carriera volto a riassorbire i dipendenti in eccesso o collocati in modo inappropriato in un'organizzazione ristrutturata.
Contrassegna la risposta corretta	
	Vero
	Falso

Modulo 4: Domande di valutazione

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	L'occupabilità è un termine usato per descrivere un approccio alla gestione delle risorse umane in cui i datori di lavoro forniscono posti di lavoro e opportunità per sviluppare competenze che possono essere utilizzate per costruire una carriera mobile, "investimenti generalizzati nei dipendenti"	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	La prima e più importante pratica HR per il principio di riutilizzo della HRM circolare è l'introduzione di un ampio programma di mentoring

	presso l'organizzazione.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda di sequenza

Disporre i seguenti elementi nell'ordine corretto:		
Domanda:	Quali sono i passaggi consigliati per lo sviluppo di un programma di mentoring?	
Specifica l'ordine corretto I seguenti adempimenti sono solo un esempio		
2	Opzione 1: sviluppare il supporto a livello aziendale e il buy-in della leadership per il programma di mentoring	
3	Opzione 2: Promuovere il programma di mentoring	
1	Opzione 3: definizione della strategia del programma di mentoring e del modello operativo	
4	Opzione 4: amministrazione del programma di mentoring	
5	Opzione 5: misurare i risultati del programma di mentoring	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Il coaching e la formazione differiscono dal mentoring nei seguenti aspetti:
Contrassegna la risposta corretta	
	Il coaching e la formazione forniscono supporto nell'aggiornamento delle competenze dei dipendenti, mentre il mentoring è il processo di sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti per intraprendere nuove posizioni.
	A differenza dei programmi di mentoring, i programmi di coaching e formazione hanno un'applicabilità più ampia e hanno un impatto sulla mobilità dei dipendenti e sull'occupabilità interna.

	Il coaching e la formazione sono attività a breve termine, mentre il mentoring fornisce un focus a lungo termine sullo sviluppo del dipendente.	
	Tutto quanto sopra.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Quale dei seguenti non è un vantaggio del coaching interno?	
Contrassegna la risposta corretta		
	Nessun costo diretto	
	Più opportunità per l'allenatore e il coach e di conoscere un altro a livello personale	
	I coach comprendono la cultura e i processi organizzativi	
	Il coaching toglie tempo alle responsabilità quotidiane.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda di sequenza

Disporre i seguenti elementi nell'ordine corretto:		
Domanda:	Quali sono i passaggi consigliati per lo sviluppo di un piano di allenamento?	
Specifica l'ordine corretto I seguenti adempimenti sono solo un esempio		
2	Opzione 1: ricerca attraverso l'osservazione, sondaggio	
3	Opzione 2: Formazione di gruppi	
1	Opzione 3: identificazione dei bisogni	
4	Opzione 4: impostazione degli obiettivi	
5	Opzione 5: definizione del processo di formazione	
6	Opzione 6: valutazione dei risultati e dell'impatto	
	Valutazione	Punteggio

Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda di sequenza

Disporre i seguenti elementi nell'ordine corretto:		
Domanda:	Quali sono i passaggi per sviluppare un buon programma di Coaching Interno?	
Specifica l'ordine corretto I seguenti adempimenti sono solo un esempio		
2	Opzione 1: Identificare e sviluppare coach organizzativi	
3	Opzione 2: sviluppare la mentalità del coaching	
1	Opzione 3: sviluppo di un piano e definizione degli obiettivi	
4	Opzione 4: sviluppare le capacità di coaching	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:		
Domanda:	Abbina le seguenti pratiche HR con le loro descrizioni:	
Articolo 1: Percorsi di carriera Encore	Abbinamento 1: fornire l'opportunità a un individuo di svolgere un lavoro che ha un impatto sociale dopo il lavoro di mezza età	
Articolo 2: Riprogettazione del lavoro	Match 2: ampliare l'ambito di un lavoro variando il numero di diverse attività da eseguire o aumentando la profondità del ruolo aggiungendo la responsabilità dei dipendenti per la pianificazione, l'organizzazione e il controllo delle attività.	
Articolo 3: Rotazione del lavoro	Match 3: che coinvolge il movimento sistematico dei dipendenti da un lavoro all'altro all'interno di un'organizzazione.	
Articolo 4: Scale di doppia carriera	Match 4: creazione di un piano di sviluppo della carriera che consenta la mobilità verso l'alto per i dipendenti senza richiedere la progressione in posizioni di supervisione o manageriali.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	L'inplacement si riferisce a un approccio di gestione della carriera volto a riassorbire i dipendenti in eccesso o collocati in modo inappropriato in un'organizzazione ristrutturata.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Il Reverse Mentoring è il processo attraverso il quale i giovani, tipicamente con meno esperienza ma con significative competenze digitali, possono assistere gli anziani con una lunga esperienza lavorativa che sono alla ricerca di uno scambio reciproco al fine di familiarizzare con la tecnologia.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

6.5. Modulo 5 – Ecologia industriale

Modulo 5: Domande di autovalutazione

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	Il concetto di "ecologia industriale", applicato alle risorse umane, prevede la categorizzazione delle competenze dei lavoratori, per le strategie di pianificazione e implementazione per ottimizzare queste competenze all'interno di un ecosistema aziendale.
Contrassegna la risposta corretta	
	Vero
	Falso

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	I due tipi di Diversity Management sono: Intranational diversity management e Cross-national diversity management.
Contrassegna la risposta corretta	
	Vero
	Falso

Modulo 5: Domande di valutazione

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	Applicato alla gestione delle risorse umane, il principio di "ecologia industriale" comporta la categorizzazione delle competenze dei lavoratori, per la pianificazione e la implementazione di strategie centrate sul lavoratore per ottimizzare queste competenze all'interno di un ecosistema aziendale
Contrassegna la risposta corretta	
	Vero

	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Il principio dell'ecologia industriale comprende le seguenti pratiche HR:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Approccio olistico alla gestione dei talenti	
	Gestione della diversità	
	Gestione delle competenze	
	Tutto quanto sopra	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Qual è la differenza tra la gestione dei talenti e la gestione tradizionale delle risorse umane?	
Contrassegna la risposta corretta		
	Rispetto al tradizionale HRM, la gestione dei talenti comprende solo i processi amministrativi, la regolamentazione del lavoro e i benefici.	
	Rispetto alla gestione dei talenti, la gestione delle risorse umane tradizionale comprende l'approssimazione del feedback al dipendente (personalizzata, continua e adattativa).	
	Rispetto al tradizionale HRM, il Talent management si concentra su un piano a lungo termine con diverse strategie per sviluppare il talento dell'azienda	



	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	La gamification è l'uso di meccaniche, elementi comportamentali e tecniche di progettazione solo in contesti di gioco. implementazione di strategie centrate sul lavoratore per ottimizzare queste competenze all'interno di un ecosistema aziendale	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Il feedback di una valutazione a 360 è chiamato:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Feedback al ribasso	
	Feedback multi-rater	
	Feedback verso l'alto	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:

Domanda:	Abbinare i seguenti elementi chiave richiesti per qualsiasi strategia di gestione della diversità alle loro descrizioni:	
Elemento 1: Identificare le risorse per i programmi di diversità	Abbinamento 1: assicurarsi che i membri del team siano a bordo e comprendano i loro ruoli e responsabilità	
Elemento 2: Imposta obiettivi e metriche sulla diversità	Match 2: inizia guardando alle aree in cui il team aziendale ha bisogno di miglioramenti	
Articolo 3: Recluta talenti diversi	Match 3: evitare qualsiasi tipo di pregiudizio che sarebbe dannoso per la diversità all'interno dell'azienda	
Punto 4: Dare priorità alla programmazione dell'inclusione	Match 4: ospitare incontri di team building, evidenziare differenze individuali e interessi unici	
Punto 5: Implementare la formazione sulla diversità e la sensibilità	Partita 5: l'allenamento dovrebbe essere regolare	
Punto 6: Costruisci un team di leadership diversificato	Match 6: creare un comitato volontario per la diversità e l'inclusione	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	I due tipi di Diversity Management sono: Intranational diversity management e Cross-national diversity management.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:		
Domanda:	Abbina i seguenti componenti chiave della gestione della diversità con le loro descrizioni.	
Punto 1: La gestione della diversità è volontaria	Abbinamento 1: È auto-avviato dalle aziende	
Punto 2: La gestione della diversità utilizza un'ampia definizione di diversità	Corrispondenza 2: riduce le potenziali obiezioni da parte dei membri del gruppo di maggioranza	

Punto 3: La gestione della diversità mira a fornire benefici tangibili all'azienda	Match 3: è visto come una strategia aziendale volta a sfruttare appieno il potenziale	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	"Employee Branding" aiuta a ridurre i costi perché gli sforzi di reclutamento diminuiscono a seguito della riduzione del tempo trascorso a licenziare i candidati.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda di sequenza

Disporre i seguenti elementi nell'ordine corretto:	
Domanda:	Organizza i seguenti passaggi per sviluppare un percorso di carriera circolare o basato sulle competenze:
Specifica l'ordine corretto I seguenti adempimenti sono solo un esempio	
2	Opzione 1: identificazione delle competenze necessarie per eseguire i lavori
3	Opzione 2: creazione di profili professionali costantemente aggiornati in base all'esperienza
1	Opzione 3: creazione di un organigramma con ogni posizione lavorativa richiesta e definizione dei rispettivi ruoli
4	Opzione 4: sviluppo di mappe di carriera possibili e personalizzate
6	Opzione 5: Identificare i talenti all'interno dell'organizzazione e la formazione da coprire in base alle competenze che devono essere sviluppate.
5	Opzione 6: esecuzione di un processo di valutazione delle prestazioni
7	Opzione 7: lancio del piano, comunicazione con i dipendenti e monitoraggio del programma

	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

6.6. Modulo 6 – Economia funzionale

Modulo 6: Domande di autovalutazione

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale di queste frasi corrisponde alla comprensione del concetto di "Economia Funzionale" in HRM circolare?
Contrassegna la risposta corretta	
	L'economia funzionale privilegia gli obblighi contrattuali rispetto alle funzioni del lavoratore
	L'economia funzionale mira a sviluppare l'uso dei prodotti piuttosto che il loro possesso
	L'economia funzionale mira a sviluppare il possesso dei prodotti piuttosto che il loro utilizzo
	L'economia funzionale mira a guidare un lavoratore che sta pensando di lasciare l'azienda

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale delle seguenti risposte è vera?
Contrassegna la risposta corretta	
	È tre volte più economico per le aziende fare un nuovo assunto che trattenerne i talenti
	È tre volte più costoso per le aziende fare un nuovo assunto che trattenerne i talenti
	Costa lo stesso per le aziende fare un nuovo assunto che trattenerne i talenti

Modulo 6: Domande di valutazione

Domanda vera / falsa



Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	L'obiettivo principale dell'economia funzionale è creare il più alto valore d'uso possibile per il più breve tempo possibile, consumando il maggior numero possibile di risorse materiali ed energia.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:		
Domanda:	Scegli le risposte corrette per quanto riguarda i due tipi di criteri di gestione della mobilità: Seleziona una o più risposte corrette:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Mobilità caso per caso: si decide quando c'è un posto di lavoro vacante o quando il personale è necessario per una particolare missione	
	Mobilità caso per caso: si basa su una politica di gestione del lavoro di pianificazione del futuro.	
	Mobilità organizzata: : viene deciso quando c'è un posto di lavoro vacante o quando è necessario personale per una particolare missione	
	Mobilità organizzata: si basa su una politica di gestione del lavoro lungimirante.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Le tre fasi della gestione dei talenti includono:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Identificazione e acquisizione dei talenti, sviluppo e fidelizzazione dei talenti e integrazione e trasferimento delle conoscenze sui talenti	

	Analisi dei lavori, acquisizione dei talenti e distribuzione e utilizzo dei talenti	
	Ricerca, assunzione e utilizzo del mercato del lavoro	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:		
Domanda:	I vantaggi dell'outsourcing/subappalto includono: Seleziona una o più risposte corrette:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Risparmio economico su tecnologie e infrastrutture di ultima generazione	
	Risparmio economico in termini di personale	
	Aumento del tempo per le attività	
	Completamento più rapido delle attività	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	I lavoratori autonomi sono persone che non sono legate a un'impresa da un contratto di lavoro ma da un contratto di servizio e sono pagate sotto forma di onorari o commissioni.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto	10 punti (corretto a seconda dei casi)

	la risposta corretta.	
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:		
Domanda:	Abbina i seguenti vantaggi / svantaggi con le loro descrizioni:	
Articolo 1: Vantaggio in termini di produttività	Match 1: Offre ai membri del team gli strumenti di cui hanno bisogno per lavorare con gli altri indipendentemente da dove si trovino	
Voce 2: Vantaggio nei costi	Abbinamento 2: consente ai dipendenti di lavorare da casa	
Articolo 3: Svantaggio nella sicurezza	Abbinamento 3: Molte persone hanno ancora la mentalità che l'archiviazione dei dati nel cloud non è così sicura	
Punto 4: Vantaggio nella gestione dei progetti	Abbinamento 4: tutti i materiali di progetto e le comunicazioni con parti esterne sono conservati nello stesso spazio di lavoro	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Quale dei seguenti non sono i vantaggi del lavoro da casa?	
Contrassegna la risposta corretta		
	Orari condensati	
	Integrazione	
	Risparmia denaro	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:	
Domanda:	L'"Accordo quadro sul telelavoro" mira a stabilire un contesto generale a livello europeo per quanto riguarda le condizioni di impiego dei telelavoratori e a conciliare le esigenze di flessibilità e sicurezza condivise da datori di lavoro e lavoratori.

Contrassegna la risposta corretta		
		Vero
		Falso
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:		
Domanda:	Selezionare la descrizione corretta per multi-occupazione e multi-attività. (Una o più risposte corrette :)	
Contrassegna la risposta corretta		
	Multi-occupazione: la persona eseguirà questo lavoro per conto proprio o per altri, con la possibilità di combinare entrambi.	
	Multi-occupazione: quando lavori per te stesso, stai svolgendo un'attività come dipendente per due o più imprese	
	Multi-attività: la persona eseguirà questo lavoro per conto proprio o per altri, con la possibilità di combinare entrambi.	
	Multi-attività: quando lavori per te stesso, stai svolgendo un'attività come dipendente per due o più imprese	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda di sequenza

Disporre i seguenti elementi nell'ordine corretto:	
Domanda:	Ordina i seguenti passaggi per la pianificazione strategica della forza lavoro.
Specifica l'ordine corretto I seguenti adempimenti sono solo un esempio	

2	Opzione 1: determinazione delle posizioni strategiche	
3	Opzione 2: avere un intento strategico	
1	Opzione 3: reporting, monitoraggio e regolazione	
4	Opzione 4: identificazione degli attori strategici	
5	Opzione 5: attuazione di un piano d'azione	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

6.7. Modulo 7 – Seconda mano ed economia della condivisione

Modulo 7: Domande di autovalutazione

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:	
Domanda:	Quale di queste frasi corrisponde alla comprensione del concetto di "seconda mano" nella hrm circolare?
Contrassegna la risposta corretta	
	Il reinserimento di un dipendente, in modo che dopo un periodo di congedo
	La capacità di entrambe, aziende e dipendenti, di sapersi reinventare senza perdere produttività
	Sostenere la transizione di un lavoratore nel mercato del lavoro esterno quando non soddisfa i requisiti dei suoi obblighi contrattuali
	Processo di comprensione della necessità dei lavoratori di ottimizzare la redistribuzione all'interno della stessa azienda

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:	
Domanda:	Quale delle seguenti risposte è vera? Seleziona una o più risposte corrette:
Contrassegna la risposta	

corretta	
	Le pratiche delle risorse umane non devono essere concettualizzate e sviluppate per incitare alla proattività tra i dipendenti.
	L'attuazione proattiva consiste principalmente nel prendere iniziative per prepararsi al futuro
✓	La pianificazione proattiva consiste principalmente nel prendere iniziative per prepararsi al futuro
	I programmi di formazione su come attivare e provocare la proattività tra i dipendenti dovrebbero essere sviluppati nelle organizzazioni

Modulo 7: Domande di valutazione

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Quando il concetto di "seconda mano" viene applicato alle risorse umane, questo concetto descrive un processo che supporta la transizione di un lavoratore verso il mercato del lavoro esterno pur soddisfacendo i requisiti dei suoi attuali obblighi contrattuali	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:		
Domanda:	Quali dei seguenti elementi sono essenziali per il funzionamento dell'economia circolare? Seleziona una o più risposte corrette:	
Contrassegna la risposta corretta		
	Le aziende devono essere isolate in un'area di attività ed essere specializzate in quell'area	
✓	Le aziende dovrebbero guardare alle connessioni che possono essere fatte con altri settori	



✓	Le aziende dovrebbero promuovere lo sviluppo dei dipendenti e accoglierne di nuovi con altri attori pertinenti	
	Quando le opportunità di avanzamento all'interno di un'azienda sono limitate, è importante lasciare che le persone si ritirino e lascino il posto a nuovi dipendenti.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Dovrebbero essere sviluppati programmi di formazione su come attivare e provocare proattività tra i dipendenti nelle organizzazioni?	
Contrassegna la risposta corretta		
	Sì, potrebbe aiutare i dipendenti e guidarli sul modo migliore per migliorare la loro proattività	
	No, non è necessario, la proattività può creare problemi alla gestione dell'azienda.	
	No, è meglio che ogni dipendente si formi da solo e l'azienda possa risparmiare questi costi	
	No, la proattività può portare a conflitti tra i dipendenti. È meglio se non prendono l'iniziativa e si lasciano dominare dai loro superiori.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:	
Domanda:	Abbina i tre seguenti componenti chiave della gestione della diversità con le loro descrizioni.
Voce 1: Programmi generali di adeguamento	Abbinamento 1: consistere in politiche del lavoro, dell'istruzione e sociali che aiutano i lavoratori ad adattarsi ai cambiamenti economici, indipendentemente dalla causa iniziale di tali cambiamenti
Punto 2: Programmi specifici di adeguamento	Match 2: sono progettati per aiutare i lavoratori sfollati a un cambiamento economico
Voce 3: Politiche attive del lavoro	Match 3: cercare di aumentare la probabilità che i lavoratori disoccupati trovino un nuovo lavoro. Aumentano l'efficienza del mercato del lavoro migliorando la sua capacità di abbinare posti di lavoro con posti vacanti e migliorare le competenze dei disoccupati

Punto 4: Politiche passive del lavoro	Abbinamento 4: non aiutare direttamente i lavoratori a trovare un impiego, ma fornire sostegno finanziario ai lavoratori sfollati. Può includere l'assicurazione contro la disoccupazione, la protezione dell'occupazione, il salario minimo e altre forme di sostegno al reddito.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:		
Domanda:	I sintomi della "sindrome del sopravvissuto" sono: Seleziona una o più risposte corrette:	
Contrassegna la risposta corretta		
✓		Stress
		Sicurezza
✓		Mancanza di motivazione
		Indifferente per il futuro
		Presunzione
✓		Diffidenza
		Voler vivere tutto con intensità
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona l'opzione di risposta corretta:		
Domanda:	Gli obiettivi principali di una ristrutturazione orientata all'occupazione ben gestita dovrebbero essere:	
Contrassegna la risposta corretta		
		La disoccupazione più alta possibile per risparmiare sui salari
		Realizzare un'azienda più forte indipendentemente dal numero di lavoratori in esubero
		Che nessuno sia lasciato disoccupato o escluso alla fine del processo.
		La ristrutturazione non è raccomandata in nessun caso
	Valutazione	Punteggio

Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda corrispondente

Abbina i seguenti elementi alle loro descrizioni:		
Domanda:	Abbina le seguenti pratiche HR con le loro descrizioni:	
Punto 1: Formazione e apprendimento permanente	Abbinamento 1: assenza di limiti di età nell'accesso alle opportunità di formazione interna; sforzi speciali per motivarli; utilizzo dei dipendenti più anziani e delle loro qualifiche come facilitatori dell'istruzione superiore per il resto dei dipendenti	
Punto 2: Sviluppo della carriera	Match 2: la corrispondenza precisa delle specifiche del lavoro con i cambiamenti delle prestazioni legate al lavoro tipici dell'età avanzata nel corso della loro vita	
Punto 3: Lavoro flessibile	Match 3: misure speciali di riduzione dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale; Adeguamento degli orari dei turni; disposizioni specifiche per le ferie retribuite	
Punto 4: Gestione della salute	Match 4: stabilire gruppi di età misti per garantire che i diversi potenziali e competenze di performance specifici per età siano implementati in modo ottimale.	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:	
Domanda:	Gli errori più comuni che dovresti evitare in un colloquio di uscita sono: Seleziona una o più risposte corrette:
Contrassegna la risposta corretta	
✓	Cerca di convincere il lavoratore a rimanere in azienda
✓	Giudica il motivo per cui ha
	Cerca di imparare i motivi per cui lui / lei vuole andarsene
	Difendere l'azienda da possibili disaccordi
	Scartare l'ansia dei dipendenti durante il colloquio di uscita
	Chiedi suggerimenti

	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda a risposta multipla

Seleziona una o più risposte corrette:		
Domanda:	Suggerimenti per una forte lettera di raccomandazione Seleziona una o più risposte corrette:	
Contrassegna la risposta corretta		
	una raccomandazione di un collega che parla di quanto ti diverti al lavoro	
	includere aneddoti del lavoratore nel suo tempo libero.	
✓	una lettera specifica e dettagliata supportata da prove	
	scritto da un supervisore	
	annotare le aspirazioni salariali	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)

Domanda vera / falsa

Scegli se l'affermazione è vera o falsa:		
Domanda:	Se il dipendente, dopo aver lasciato l'azienda, continua a lavorare nello stesso settore e si tiene in contatto con ex colleghi e manager, saranno visti come concorrenza. Si consiglia di rompere i legami con la precedente azienda.	
Contrassegna la risposta corretta		
	Vero	
	Falso	
	Valutazione	Punteggio
Corretto:	Giusto! Hai scelto la risposta corretta.	10 punti (corretto a seconda dei casi)
Scorretto:	Non hai scelto la risposta corretta.	0 punti (corretto a seconda dei casi)





CIRCULAR HRM



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea.
La presente pubblicazione [comunicazione] riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.