

---

# IL RUOLO DEI MASTER NEL SETTORE HR



Intervista a Massimo Perciavalle

Software in **Mind**,  
People at **Heart**.



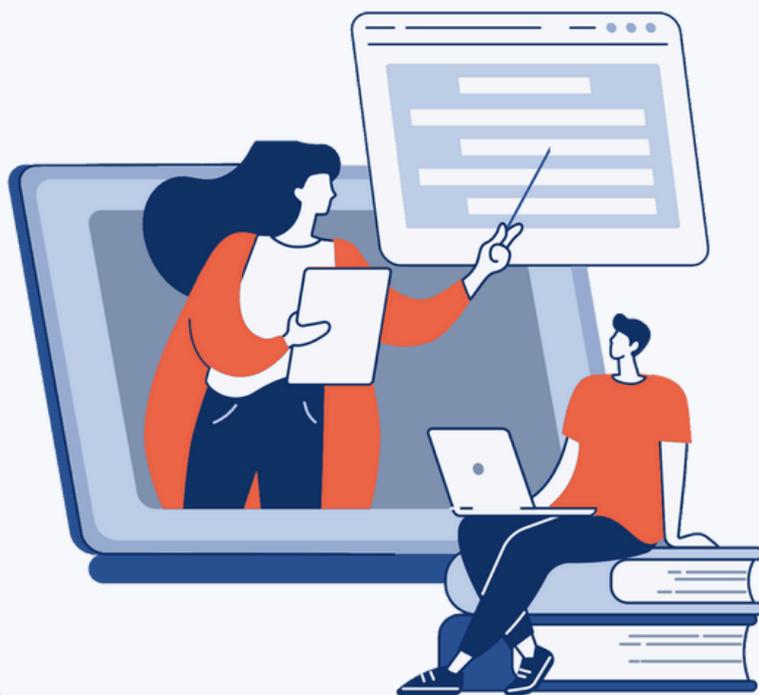
Per i professionisti HR, la formazione è un tema di primissimo piano.

Non solo perché devono organizzare il piano formativo della propria azienda – un compito tanto fondamentale quanto arduo – ma perché sono i primi ad aver bisogno di un **costante aggiornamento delle proprie competenze**.

Chi lavora nelle risorse umane, infatti, oggi ha bisogno di uno skillset estremamente ampio e in continua evoluzione, soprattutto nelle PMI in cui pochi professionisti devono gestire ogni aspetto della vita del personale in azienda.

In questo contesto **i master HR giocano un ruolo fondamentale**, sia nella formazione di giovani neolaureati che vogliono avviare una carriera in questo settore che nell'aggiornamento delle competenze di professionisti già avviati.

Per comprendere meglio questo settore e l'evoluzione della figura dell'HR in Italia abbiamo intervistato **Massimo Perciavalle, responsabile di Make it So**.



## Oggi l'offerta formativa per chi vuole intraprendere una carriera nelle Risorse Umane è molto più strutturata di vent'anni fa. Qual è il ruolo di un master HR in questo contesto?

La gestione del capitale umano in azienda riguarda sempre più una **multidisciplinarietà di saperi** e lo sviluppo di diverse competenze, sia tecniche che soft.

Le aziende stanno comprendendo che **il rapporto con le persone e l'ascolto dei loro bisogni, lo sviluppo delle loro competenze sono prioritari più della performance.**

Per cui, chi vuole oggi svolgere questa professione sempre più rilevante e delicata nelle aziende deve conoscere una serie di strumenti e metodologie per selezionare, riconoscere e sviluppare i talenti delle persone.

In un mondo digitale la complessità aumenta, per cui **una formazione specifica è necessaria.** I master dedicati alla gestione delle risorse umane si pongono come una formazione in grado di dare una panoramica sui diversi temi e sulle numerose questioni legate alle persone.

Il mondo dei master è ormai ben rodato con alcuni, come quelli erogati da Make it So, che possono vantare **un'esperienza più che decennale.** I contenuti e gli strumenti si sono rinnovati con il cambiare del mercato e chi ha investito su questo livello di formazione ha spesso portato avanti una brillante carriera nell'area HR.

Il percorso, infatti, non termina dopo la frequenza. Rispetto alla formazione universitaria, i master sono più inclini ad **accompagnare i partecipanti nell'applicazione in azienda di ciò che hanno appreso.** Lo fanno attraverso un servizio di **placement** che mette in relazione i partecipanti direttamente con le aziende e tramite incontri gratuiti di sviluppo di nuove competenze.

I percorsi formativi dei master prevedono spesso incontri e career day con aziende prestigiose e mettono a disposizione servizi di **career coaching**, orientamento e supporto con inserimento in stage.



## Chi è il target principale di un master HR? Un professionista desideroso di aggiornare le proprie competenze o un neolaureato che vuole completare il proprio percorso di studi?

I Master in Gestione delle Risorse Umane hanno un pubblico trasversale. A seconda del taglio dato dall'ente formativo, possono essere adatti sia a laureati che a professionisti di **discipline umanistiche** (psicologia, lettere, sociologia), **giuridiche**, **economiche** ecc.

La costante è che si tratta di persone che:

- ▶▶ Desiderano acquisire ex novo **competenze, tecniche e metodi** specifici del settore HR.
- ▶▶ Desiderano avere un fondamentale e necessario plus per affermarsi nel mondo HR.
- ▶▶ Desiderano crescere professionalmente e personalmente.
- ▶▶ Desiderano essere riconosciuti come **professionisti del settore HR**.



## Teoria vs pratica: qual è il giusto equilibrio?

La metodologia pratica fatta di **esercizi e simulazioni** è sicuramente da preferire a una solo teorica o accademica.

I percorsi formativi più efficaci sono quelli che, come i nostri, prevedono momenti di presentazione di strumenti e casistiche e subito dopo un'applicazione esperienziale in laboratori specifici.

Per esempio, nel nostro master è previsto un **project work pratico** in collaborazione con l'area HR di un'azienda di primaria importanza. Questo lavoro prevede la strutturazione e la pianificazione di un progetto come l'implementazione di strategie di talent acquisition ed employer branding, lo sviluppo di piani formativi, la definizione di un processo di onboarding. Il project work viene presentato e svolto con il supporto dei formatori e del tutor d'aula e presentato alla fine del master.

## I master HR dovrebbero concentrarsi nell'insegnamento delle competenze tecniche o prevedere anche lo sviluppo di soft skill?

Le soft skill sono da sempre fondamentali nel settore risorse umane. Per questo i master HR dovrebbero non solo insegnarle, ma anche **permettere agli studenti di metterle in pratica durante i lavori**.

I corsisti possono imparare a lavorare e a organizzarsi in team attraverso il coordinamento in gruppo di un project work aziendale e hanno l'opportunità di sviluppare le loro capacità comunicative e di public speaking.

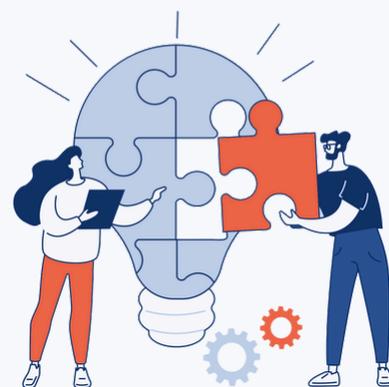
I nostri corsi prevedono anche che ogni partecipante venga seguito personalmente da **un coach orientatore** per la consapevolezza e lo sviluppo dei propri punti forti.

## Come sta evolvendo il ruolo dell'ufficio HR e dell'amministrazione del personale?

L'ufficio HR si è evoluto nel tempo e, ormai, non riguarda più solo la gestione amministrativa in termini di assunzioni, rilevazione delle presenze, elaborazione buste paga ma principalmente **la cura e l'ascolto delle persone**.

**I compiti in cui gli HR sono coinvolti sono molto più sofisticati e variegati:**

- ▶ Il reclutamento e la selezione del personale
- ▶ La pianificazione accurata di strategie di onboarding e retention
- ▶ La gestione dei progetti di formazione e sviluppo delle persone
- ▶ L'introduzione di valori come l'inclusione e la gestione delle diversità
- ▶ La supervisione dei gruppi di lavoro e del clima organizzativo
- ▶ La digitalizzazione dei processi aziendali



## Parlaci della vostra realtà e della vostra offerta formativa.

**Make it So è una società di consulenza con ormai 15 anni di esperienza nell'ambito della formazione in azienda**, in particolare sugli strumenti e i tool dell'area HR ma anche sullo sviluppo di soft skill ormai strategiche sia per ruoli di prima linea e manageriali che per ruoli più operativi e di staff.

Interveniamo con la **progettazione di percorsi costruiti ad hoc** sulle singole esigenze delle realtà aziendali che chiedono il nostro supporto. Abbiamo lavorato con grandi aziende e PMI e lo stiamo facendo anche grazie al supporto della formazione finanziata e dei fondi interprofessionali.

Il team di Make it So è selezionato seguendo criteri di competenza, specifica qualifica, esperienza e conoscenza delle metodologie esperienziali. Tutto il team si impegna a seguire un codice deontologico che garantisce la qualità di ogni nostro intervento nel rispetto della **normativa 4/2015**, la quale tutela sia le aziende sia le persone consumatrici finali del nostro servizio.

Possiamo affermare che Make it So è **una società di formazione e consulenza che opera a 360° nell'ambito dello sviluppo del personale**: risorse umane, orientamento, formazione, recruiting, assessment e coaching per enti ed aziende che desiderano valorizzare il loro potenziale e per privati e professionisti intenti in uno sviluppo di carriera.



A

Anche tu vuoi  
aggiornare le  
tue competenze?

Ti abbiamo riservato il 10% di sconto.

**ALTAMIRA10**

Lo sconto è cumulabile con altre offerte in corso,  
ti basterà comunicarlo durante l'iscrizione.

[Trovi maggiori informazioni qui.](#)