

# MASTER in Management delle Risorse Umane.

PROJECT WORK

ORACLE

con il contributo di ORACLE  
partner del Master in Management  
delle Risorse Umane

LIU•JO

GOLDENPOINT

**AIDP**  
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

PATROCINIO AIDP – Associazione  
Italiana per la Direzione del Personale



**Start**  
18 Ottobre 2025  
17 Gennaio 2026  
18 Aprile 2026



**Durata**  
6 mesi




**Modalità**  
Live streaming  
o Presenza



**Opportunità**  
Stage retribuito

NUMERO VERDE  
800.081.515

 339 351 33 70

# Radar Academy, una scelta vincente.

Migliaia di giovani sono entrati nelle migliori aziende e hanno realizzato il loro sogno professionale frequentando i Master Radar Academy.







# Perché scegliere un Master Radar fa la differenza.

1

## IMPARI DAI MANAGER

I docenti sono manager che hanno il compito di trasferire competenze e abilità realmente richieste dal mondo del lavoro, attraverso **lezioni teorico-pratiche** interattive e stimolanti.

[CLICCA QUI](#)

2

## AL TUO FIANCO, SEMPRE

Un **team di career coach**, provenienti dal mondo della ricerca e selezione di personale, segue ciascun Allievo durante tutto il percorso di Master, per **orientarti, guidarti e prepararti** al meglio.

[CLICCA QUI](#)

3

## STAGE RETRIBUITO IN AZIENDE TOP

Se scegli il percorso Master con stage retribuito, Radar ti garantisce l'inserimento in stage in una delle migliori aziende. I tempi di inserimento di chi frequenta i nostri Master sono rapidi: in media meno di 6 mesi!

[CLICCA QUI](#)

**MASTER** in

# Management delle Risorse Umane.

## Obiettivi e sbocchi professionali.

Il Master in Management delle Risorse Umane forma giovani Professionisti e Manager orientati alla valorizzazione del talento e del capitale umano. I nostri discenti saranno in grado di gestire efficacemente i processi tipici della funzione HR: dal recruiting alla talent acquisition; dalla selezione del personale al welfare aziendale; dalla progettazione di corsi di formazione, allo sviluppo del potenziale umano; dall'employer branding allo sviluppo delle politiche retributive; dall'amministrazione del personale, alla digital transformation nel contesto organizzativo.

### OBIETTIVI

- **Formare professionisti HR** con una visione strategica, capaci di contribuire alla creazione di valore, produttività e innovazione nelle organizzazioni.
- **Sviluppare competenze operative nei principali ambiti HR**, come recruiting, talent acquisition, formazione, amministrazione del personale e politiche retributive.
- **Favorire la padronanza delle tecnologie e dei dati** applicati alle risorse umane, attraverso l'utilizzo di strumenti digitali, HR Analytics e intelligenza artificiale.
- **Padroneggiare strumenti digitali**, tecniche di sourcing e **intelligenza artificiale** per la selezione.
- **Promuovere la cultura della sostenibilità e dell'inclusione**, integrando i principi ESG nella gestione del capitale umano.

### DESTINATARI

#### Laureati

in psicologia, materie umanistiche, scientifiche, economiche e giuridiche. Sono ammessi anche laureandi che abbiano sostenuto almeno il 90% degli esami previsti dal piano di studi.

#### Professionisti

ed operatori del settore che vogliano approfondire e potenziare le proprie competenze nell'ambito delle Risorse Umane.

### PROFILI IN USCITA

Tra i profili professionali in uscita da questo Master, ne menzioniamo alcuni la cui domanda è destinata ad aumentare ulteriormente nei prossimi anni:

- HR Director
- HR Manager
- Recruiter
- HR Business Partner
- HR Coordinator
- Talent Acquisition Specialist
- Learning & Development Specialist
- Compensation & Benefits Manager
- Labor Relations Specialist
- Wellbeing & Employee Engagement Manager
- HR Consultant
- Employee Relations Manager
- Organizational Development Specialist
- HR Analyst
- Payroll Specialist
- Diversity & Inclusion Officer



# Learning Journey.

Il tuo viaggio con noi per **dare forma al tuo futuro.**

## DURATA E FREQUENZA

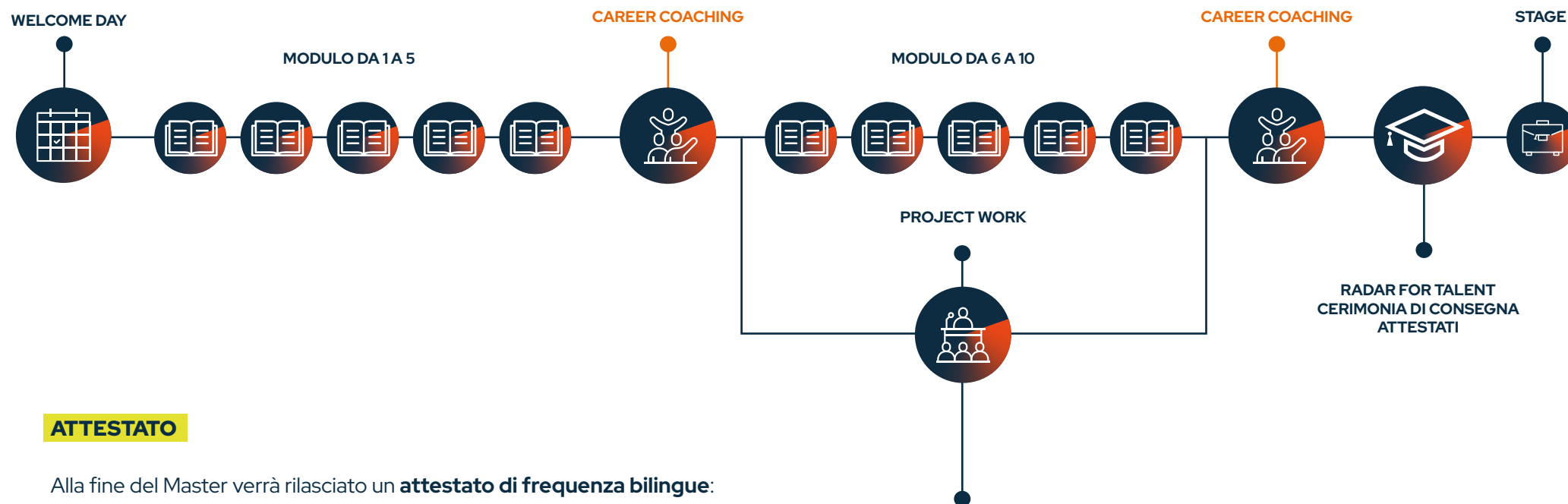
La durata complessiva delle lezioni è di **6 mesi in formula week-end** (due week-end al mese)

## ORARIO

**sabato**  
ore 9.30 - 13.30 / 14.30 - 18.30  
**domenica**  
ore 9.30 - 13.30

## MODALITÀ

In presenza nelle sedi di Milano, Torino, Bologna, Firenze, Roma, Pescara, Napoli, Bari, Catania, o in Live Streaming



## ATTESTATO

Alla fine del Master verrà rilasciato un **attestato di frequenza bilingue**: Italiano e Inglese.

La frequenza minima richiesta, ai fini dell'ottenimento dell'attestato, è dell'80% delle attività formative di aula.

ORACLE

LIU·JO

GOLDENPOINT

# Metodologia Didattica.

## Un'esperienza formativa attiva, immersiva, concreta.

Gli studenti dei Master Radar Academy non sono un ascoltatori passivi, ma protagonisti del proprio apprendimento. Tutte le lezioni sono progettate per essere coinvolgenti e interattive, con role play, simulazioni, casi aziendali reali, discussioni guidate e momenti di confronto con i docenti, attività laboratoriali che permettono di mettere subito in pratica quanto appreso.

Un percorso esperienziale che unisce modelli teorici solidi e applicazione pratica continua.

### FORMAZIONE LABORATORIALE

Ogni modulo prevede una forte componente pratica, grazie all'integrazione di laboratori tematici progettati su situazioni reali. I laboratori prevedono l'utilizzo di strumenti professionali in uso in ogni azienda e la produzione di output concreti. Un apprendimento trasformativo, orientato al lavoro.

Questo approccio consente di:

- interiorizzare competenze in modo attivo e duraturo
- sviluppare una mentalità professionale evoluta
- arrivare pronti al mondo del lavoro, con strumenti reali e capacità operative già testate.



**Carola Lo Presti, inserita in stage in Barilla grazie all'opzione Placement**

"Uno dei punti di forza del master è stata la professionalità dei docenti esperti nelle diverse aree del settore. Oltre alle lezioni teoriche, abbiamo avuto l'opportunità di partecipare a progetti reali e a casi studio, mettendo così in pratica quanto appreso in aula. Tutto ciò ha reso l'apprendimento ancora più concreto e coinvolgente."

### MODELLI TEORICI DI RIFERIMENTO

La progettazione didattica del Master si basa su metodologie consolidate e riconosciute a livello internazionale e su un approccio skill-driven:

1. Il modello dell'**apprendimento esperienziale di Kolb**
2. Il **competency-based learning**, focalizzato sullo sviluppo di competenze concrete, osservabili e misurabili
3. L'**approccio andragogico**, centrato sulle esigenze di praticità e trasferibilità immediata.



**Francesca Biagi, inserita in stage in Gruppo Hera grazie all'opzione Placement**

"In Radar Academy ho trovato fin da subito professionalità e competenza e, soprattutto, un percorso pensato per la formazione a 360 gradi in quest'ambito. I moduli, tenuti da professionisti del settore, combinando lezioni teoriche ad esercitazioni pratiche, mi hanno permesso, infatti, di sviluppare le soft skills e le hard skills fondamentali per lavorare in questo settore e di mettermi alla prova in lavori di gruppo. L'incontro con la career coach di Radar Academy ha, poi, sicuramente rappresentato un grande valore aggiunto, consentendomi di personalizzare il mio percorso durante il Master."



# Faculty.

In aula tanti top Manager, che hanno il compito di trasferire agli Allievi le competenze giuste per entrare nel mondo del lavoro. Tra questi figurano molti ex allievi dei Master di Radar Academy che oggi sono manager di importanti azienda e sono tornati in aula come docenti.

Autostrade per l'Italia  
**MARCO MICARONI**

Prada Group  
**MATTIA FARCI**

Johnson & Johnson  
**RICCARDO AIELLI**

EY  
**GIUSEPPE PEZZUTO**

Coca Cola HBC  
**MARIA URSO**

Intesa Sanpaolo  
**ANDREA VACCAREZZA**

Campari Group  
**MARIA LUISA MIELE**

Valentino  
**LUCA CANEVELLI**

Pirelli  
**ELEONORA DE PASCALIS**

Poste Italiane  
**FABRIZIO BUFFARDI**

Mc Donald's  
**MARTINA GIGLIO**

IKEA  
**PAOLA DI MEO**

Amazon  
**ALESSIO TRAINI**

Honda  
**ANTONIO FERRANTE**

Autostrade per l'Italia  
**MONICA SCRIBONI**

Clementoni  
**CARMELA D'AMICO**

Versace  
**ANTONIO CONCI**

Barilla  
**GIADA DELLA CORTE**

Chaberton Professional  
**FABIO PICONE**

Hera  
**ALBERTO DI STEFANO**

The Estée Lauder  
**GIROLAMO DI CRESCHE**

Antony Morato  
**TITTY RICCIARDELLA**

Fater  
**MATTEO VALENZANO**

Banca Sella  
**LUCAS FABBRIN**

Carapelli  
**SILVIA DONNINI**

Trenord  
**FRANCESCO BONO**

NTT Data  
**FRANCESCO CESARO**

Wycon  
**ANNA TERESA FIERTLER**

Sephora  
**BARNABA LUPO**

Eurospin  
**JESSICA MARCHIORO**

Bacardi  
**PAOLO RATTI**

Pfizer  
**GIORGIA BRUSCHETTA**

Italo  
**SILVIA TARQUINIO**



**Erica Carofiglio, inserita in stage in Sandoz grazie all'opzione Placement**

"Elemento di grande valore di questo percorso è stato rappresentato dalle lezioni tenute da manager provenienti da importanti realtà del settore, che hanno condiviso la loro esperienza diretta, permettendoci di comprendere in maniera concreta e pratica le dinamiche interne dell'industria farmaceutica."

# Presentazione e Welcome Day.

Il welcome day è il primo appuntamento formativo del Master che inaugura l'inizio di un importante percorso di crescita professionale e personale per i nostri allievi. La Direzione didattica di Radar Academy apre l'evento e dà il benvenuto a tutti gli allievi della nuova edizione. Il Welcome day è finalizzato ad integrare il bagaglio di competenze di ciascun allievo al momento dell'inizio del Master, con le soft skills necessarie ad un efficace apprendimento delle tematiche trattate nel Master stesso e ad affrontare un mercato del lavoro sempre più complesso e dinamico.

## OBIETTIVI

Il Welcome day ha l'obiettivo di condividere e fare emergere attitudini, motivazioni e potenziale dei partecipanti attraverso un focus sui seguenti argomenti:

1. Personal branding e networking
2. Creatività e adattamento al cambiamento
3. Team working
4. Raggiungimento di obiettivi SMART
5. Mappatura delle competenze
6. Le nuove tendenze del mercato del lavoro

## LA CONDUZIONE

La conduzione del modulo è affidata a due coach esperte nell'ambito della formazione post-laurea e aziendale e dello sviluppo professionale e manageriale.

**Valentina Marini:** LinkedIn Top Voice Lavoro - HR Strategy & Consulting - Training, Change Management, Digital Communication, Innovation & Community Engagement Specialist - Blogger & Author

**Fabiana Andreani:** Career Mentor & Digital Content Creator - Formazione, education, futuro del lavoro - New generations advocate



Fabiana Andreani

Valentina Marini



**MASTER** in

# Management delle Risorse Umane.

Moduli e programma di dettaglio.

MODULO 1

IL RUOLO  
STRATEGICO  
DELL'HR: CULTURA,  
ORGANIZZAZIONE  
E VALORE PER IL  
BUSINESS

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 2

PEOPLE  
MANAGEMENT

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 3

RECRUITMENT  
E SELEZIONE  
DEL PERSONALE

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 4

EMPLOYER  
BRANDING  
& TALENT  
ACQUISITION

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 5

FONDAMENTI DI  
CONTRATTUALISTICA  
DEL LAVORO

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 6

AMMINISTRAZIONE  
DEL PERSONALE  
& PAYROLL

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 7

POLITICHE  
RETRIBUTIVE,  
TOTAL REWARD  
E TALENT  
RETENTION

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 8

LA FORMAZIONE  
DEL PERSONALE

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 9

HR ANALYTICS  
& INNOVATION

[VAI AL MODULO](#)

MODULO 10

SOSTENIBILITÀ,  
ESG E HR  
MANAGEMENT

[VAI AL MODULO](#)

## 1° MODULO

# IL RUOLO STRATEGICO DELL'HR: CULTURA, ORGANIZZAZIONE E VALORE PER IL BUSINESS

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo ha l'obiettivo di fornire una visione sistemica e strategica della funzione HR, oggi sempre più orientata alla creazione di valore e all'impatto sul business. Attraverso l'analisi dei modelli organizzativi, della cultura aziendale e degli indicatori di performance HR, i discenti acquisiranno gli strumenti per comprendere il ruolo dell'HR come leva per l'innovazione, la produttività e l'engagement. Il percorso permetterà, inoltre, di approfondire le principali leve motivazionali, le survey di clima e le competenze richieste ai professionisti delle risorse umane, in un contesto organizzativo in evoluzione.

## TEMATICHE

- Il ruolo strategico dell'HR: da ufficio personale a business partner.
- La creazione di valore attraverso le persone.
- HR come leva per l'innovazione, la produttività e la competitività.
- Obiettivi HR e KPI: allineamento con la strategia aziendale.
- La cultura aziendale e organizzativa: approcci e ricette per una cultura aziendale efficace.
- Vision, mission e valori.

- Le tipologie di cultura aziendale: Caring, Purpose, Learning, Enjoyment, Results, Authority, Safety, Order.
- Principi e modelli organizzativi, dall'organizzazione piramidale ai nuovi modelli orizzontali.
- L'analisi di Clima e la promozione di un ambiente di lavoro stimolante e stabile.
- Modelli di Survey: l'indagine sulla soddisfazione dei dipendenti.
- L'engagement come output strategico: leve HR per stimolare motivazione e retention.
- L'organigramma delle funzioni aziendali e gli altri schemi organizzativi.
- Le diverse professionalità nell'HR.
- Competenze soft e hard richieste ai professionisti HR oggi.

## LABORATORI

- Role-Play: costruire un esempio di organigramma aziendale sulla base di una simulazione di analisi del contesto organizzativo.
- Lavoro di gruppo: analizzare i risultati di una Survey interna e redigere un Action Plan.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Barilla Group, Birra Peroni, Gruppo Hera, Tim Retail, EY



## 2° MODULO

# PEOPLE MANAGEMENT

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo fornisce le basi per una gestione efficace delle persone, approfondendo il ruolo del manager nella relazione con i collaboratori e il coordinamento con la funzione HR. Affronta temi chiave come la leadership situazionale, la motivazione al lavoro e lo sviluppo delle competenze manageriali. I discenti apprenderanno come costruire e guidare team efficaci, gestire dinamiche di gruppo e conflitti, promuovere il coinvolgimento e la responsabilizzazione.

## TEMATICHE

- Fondamenti di gestione delle persone
  - Il ruolo del manager nella gestione dei collaboratori.
  - Competenze chiave nella gestione del team.
  - Il rapporto tra funzione HR e line management nella gestione delle persone.
- La leadership come leva per la gestione del cambiamento: stili di leadership e approccio situazionale.
- La motivazione al lavoro: fattori chiave, ruolo del manager, teorie motivazionali (Maslow, Herzberg, McClelland, Deci & Ryan).
- Gestione dei team: costruzione e sviluppo dei team (modello Tuckman), dinamiche di gruppo, gestione dei conflitti, gestione a distanza.

- Coinvolgimento, delega, responsabilizzazione, gestione dell'errore.
  - Tecniche di delega efficace e coinvolgimento attivo dei collaboratori.
  - Empowerment e accountability nei team di lavoro.
- Gestione della performance individuale: definizione di obiettivi (SMART, SMARTED, OKR, FAST), dare e ricevere feedback costruttivi, i colloqui di valutazione.

## LABORATORI

- Lavoro di gruppo: analisi dei bisogni motivazionali e progettazione di un action plan per migliorare l'engagement.
- Role-play: la restituzione di un feedback costruttivo.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Bacardi, Woolrich, The Estée Lauder, Intesa San Paolo, Deloitte, Honda

### 3° MODULO

# RECRUITMENT E SELEZIONE DEL PERSONALE

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo intende fornire le competenze fondamentali per gestire l'intero processo di ricerca e selezione, dalla definizione del fabbisogno alla fase di ingaggio del candidato. I partecipanti apprenderanno come redigere una job description efficace, utilizzare strumenti digitali e ATS, condurre colloqui strutturati e valutare hard & soft skills. Particolare attenzione sarà data alla candidate experience, agli strumenti innovativi di selezione e al ruolo strategico del recruiter nella valorizzazione del capitale umano.

## TEMATICHE

- La ricerca: dalla needs analysis alla job description.
- Recruiting: ricerca attiva vs passiva, i canali digitali.
- I sistemi ATS (Applicant Tracking System) e l'impatto dell'AI nei processi di selezione.
- La figura dell'head hunter e i rapporti con le società di selezione.
- La selezione: dall'analisi dei CV alla conduzione del colloquio individuale.
- Le tipologie e le fasi del colloquio di selezione.
- Il focus della selezione: hard & soft skills, motivazioni e cultural fit.

- Gli strumenti di selezione: test psicologici, gamification e assessment
- Post colloquio e ingaggio: la candidate experience, il feedback al candidato e la negoziazione.
- Ruoli, responsabilità e percorsi di crescita del Recruiter.

## LABORATORI

- Lavoro di gruppo: stesura job profile attraverso intervista alla committenza.
- Lavoro individuale: costruzione di un annuncio da pubblicare.
- Role-play: l'intervista.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Poste Italiane, Versace, Dior, Gruppo Hera, Bosch, Banca Mediolanum



## 4° MODULO

# EMPLOYER BRANDING & TALENT ACQUISITION

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo mira a fornire gli strumenti e le strategie per valorizzare il ruolo dell'HR come leva attrattiva per i talenti, integrando competenze di marketing, comunicazione e gestione del brand. I partecipanti acquisiranno le basi dell'employer branding, della talent acquisition e della costruzione dell'Employee Value Proposition, imparando a progettare piani editoriali, monitorare la reputazione online e misurare l'impatto delle campagne. Sarà inoltre approfondito il rapporto tra HR e marketing, con focus sui canali digitali e sulle principali metriche di performance.

## TEMATICHE

- Gli strumenti del marketing al servizio della funzione HR.
- Employer branding e talent attraction: definizioni ed evoluzione delle loro modalità di applicazione.
- Talent acquisition: definizione e origine; obiettivi; differenza tra recruiting e talent acquisition.
- Le fasi del processo di talent acquisition.
- La relazione tra employer branding e consumer branding: ovvero come la funzione HR si relaziona con il marketing. L'Employer branding: segmentazione del mercato del lavoro e strategie per attrarre i migliori candidati.

- Come costruire l'employer branding: Employee Value Proposition/Employer Branding Positioning/Employer Branding Promise.
- La web reputation e i brand ambassador.
- Il piano editoriale: potenziare la brand identity e l'employer branding attraverso i social media.
- Il budget e l'impatto sulla scelta dei canali di recruiting.
- E-mail marketing, KPI e misurazione del ROI.
- Ruoli, responsabilità e percorsi di crescita: Talent Acquisition Manager, HR Business Partner.

## LABORATORI

- Lavoro di gruppo: definizione di una strategia di Employer Branding di un'organizzazione.
- Lavoro di gruppo: creazione di un piano editoriale per un'attività di social recruiting finalizzata alla Talent Acquisition.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Autostrade per l'Italia Spa , APTAR, Gruppo Hera, Tim Retail, EY, Bacardi

## 5° MODULO

# FONDAMENTI DI CONTRATTUALISTICA DEL LAVORO

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo ha l'obiettivo di fornire una base giuridica per comprendere il funzionamento dei rapporti di lavoro nelle diverse forme contrattuali, anche atipiche. Gli allievi approfondiranno le peculiarità dei contratti subordinati, autonomi e parasubordinati, le clausole essenziali del contratto individuale e i diritti e doveri delle parti. Saranno inoltre analizzati temi attuali come smart working, assenze, orario di lavoro, agevolazioni all'assunzione e strumenti di flessibilità. Il modulo prepara a ruoli HR che richiedono consapevolezza normativa e capacità di applicazione operativa.

## TEMATICHE

- Overview sulle fonti del Diritto del Lavoro.
- La qualificazione dei rapporti di lavoro, le tipologie contrattuali e i CCNL.
- Il Rapporto di lavoro autonomo, subordinato, parasubordinato e in collaborazione. I contratti atipici.
- Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in somministrazione, intermittente, l'apprendistato e il tirocinio.
- Il lavoro a tempo parziale.
- Le assunzioni agevolate.

- Lo smart-working e il remote working: accordi, tutele e poteri del datore di lavoro.
- Il rapporto di lavoro subordinato: l'orario e la gestione delle assenze (dalla malattia e gli infortuni alle ferie e i permessi).
- Il contratto di lavoro individuale: lettera di intenti, proposta e contratto di assunzione.
- La cessazione del rapporto di lavoro.
- Ruoli, responsabilità e percorsi di crescita: Responsabile Relazioni Industriali, HR Legal Specialist, HR Admin Specialist.

## LABORATORI

- Lavoro di gruppo: elaborazione di una proposta di assunzione.
- Lavoro di gruppo: redazione di un contratto di lavoro.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Poste Italiane, Versace, DIOR, RDS, Bosch, Banca Mediolanum

## 6° MODULO

# AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE & PAYROLL

## OBIETTIVI DIDATTICI

Gli allievi acquisiranno le conoscenze pratiche di amministrazione del personale e payroll, approfondendo tutte le attività e le procedure amministrative necessarie per la costituzione del rapporto di lavoro e della sua risoluzione. Il modulo inoltre fornirà un quadro completo sull'analisi della busta paga e tutte le sue voci e permetterà agli allievi di comprendere la ratio delle norme sulla sicurezza sul lavoro.

## TEMATICHE

- La costituzione del rapporto di lavoro, gli Enti Previdenziali e Assistenziali.
- Strumenti e sistemi di gestione e controllo: la tecnologia al servizio dell'amministrazione del personale.
- La busta paga: lettura di un cedolino paga.
- La tassazione fiscale e le detrazioni in busta paga.
- Retribuzione: calcolo e tipologie.
- I benefit e gli straordinari.
- La procedura di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro.
- Gli ammortizzatori sociali e la Naspi.
- La sicurezza sul lavoro.

- Il costo del personale.
- Ruoli, responsabilità e percorsi di crescita: Responsabile Amministrazione del Personale, Hr Admin Specialist, Payroll Specialist.

## LABORATORI

- Lavoro di gruppo: lettura di un cedolino paga.
- Lavoro di gruppo: calcolo della retribuzione e del costo del personale.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Barilla Group, Birra Peroni, Amazon, Tim Retail, EY

## 7° MODULO

# POLITICHE RETRIBUTIVE, TOTAL REWARD E TALENT RETENTION

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo ha l'obiettivo di fornire una visione strategica e operativa della gestione retributiva e dei sistemi di total reward, con un focus sulle leve per attrarre, motivare e trattenere i talenti. Gli allievi approfondiranno l'evoluzione delle componenti retributive, le logiche di performance management, i percorsi di sviluppo e il ruolo del welfare aziendale e del benessere organizzativo. Saranno analizzati strumenti digitali e strategie di retention in ottica data-driven.

## TEMATICHE

- Il reward management.
- L'evoluzione delle componenti retributive: strumenti, finalità, eventuali agevolazioni fiscali e destinatari.
- Total reward: come migliorare le performance, attrarre e trattenere persone.
- Gli oggetti di valutazione: performance, potenziale e competenze.
- Sistemi di performance management: KPI, obiettivi e score.
- Percorsi di sviluppo: mappare competenze, creare iter professionali, orientare e gestire talenti.

- Il Welfare aziendale.
- Il benessere dei collaboratori come strategia di responsabilità sociale d'impresa: work-life balance, well-being e wellness in azienda.
- Il retention management: misurazione di bisogni e turnover, benchmarking, interviste ai dipendenti, focus groups, disegno di una strategia aziendale, implementazione e misurazione dei risultati.
- Sistemi digitali integrati per monitoraggio e feedback continuo.
- Ruoli, responsabilità e percorsi di crescita: Total Reward Manager, Compensation & Benefits Manager.

## LABORATORI

- Lavoro di gruppo: costruzione di un pacchetto retributivo come leva di attraction e retention dei manager.
- Esercitazione: redazione di una Compensation Policy (Perk Car Policy).

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Renault Group, Barilla, Gruppo Hera, Tim Retail, EY, Sidel Spa



## 8° MODULO

# LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo si propone di fornire una visione completa della formazione come leva strategica per lo sviluppo delle competenze e l'allineamento agli obiettivi aziendali. I discenti apprenderanno come condurre un'analisi del fabbisogno formativo, progettare percorsi efficaci e valutarne l'impatto. Saranno inoltre esplorate metodologie innovative come la formazione esperienziale e l'uso dell'AI per la personalizzazione dei contenuti.

## TEMATICHE

- La formazione come leva strategica.
- Gli elementi centrali di un'organizzazione e la loro importanza per la formazione del personale.
- Organizzazione e Persone: la differenza tra ruolo e individuo.
- Obiettivi strategici: azioni/progetti, capacità e competenze.
- Analisi del fabbisogno formativo.
- Macroprogettazione della formazione: Stakeholders, tecniche e strumenti, obiettivi, competenze e target.
- Microprogettazione: contenuti, tempo e durata, strategie didattiche e logistica dell'evento formativo.
- La formazione finanziata e i fondi interprofessionali.

- Il monitoraggio e la valutazione della formazione.
- Fuori dalle aule e dagli schemi: la formazione outdoor e la formazione esperienziale.
- LMS (Learning Management Systems), microlearning, AI per percorsi formativi personalizzati.
- Cenni di On boarding e Off-boarding digitale - Induction Program per neoassunti.
- Ruoli, responsabilità e percorsi di crescita: Learning & Development Manager, Responsabile della formazione.

## LABORATORI

- Esercitazione: business case.
- Role-play: intervista con il capo funzione per definizione dell'intervento formativo.
- Esercitazione: Team Building.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Woolrich, Ferragamo, Intesa San Paolo, Deloitte, Honda

## 9° MODULO

# HR ANALYTICS & INNOVATION

### OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo ha l'obiettivo di introdurre i partecipanti ai fondamenti degli HR Analytics, fornendo le competenze di base per analizzare e interpretare i dati relativi alle risorse umane. Verranno approfondite le principali tipologie di dati HR, i KPI chiave nei processi di gestione del personale e le tecniche per raccogliere e visualizzare le informazioni in modo efficace. Gli allievi conosceranno gli strumenti più utilizzati nel campo e comprenderanno l'impatto crescente dell'Intelligenza Artificiale in ambito HR, con un focus su opportunità, limiti ed etica.

### TEMATICHE

- Introduzione agli HR Analytics: dall'analisi dei dati alle decisioni strategiche:
  - Tipologie di dati HR (anagrafici, comportamentali, di performance, di engagement) e loro raccolta
  - KPI chiave nelle risorse umane: recruiting, formazione, turnover, assenteismo, costi
- Come impostare un sistema di HR analytics: raccolta, pulizia, interpretazione e visualizzazione dei dati.
- Strumenti utilizzati più diffusi.
- L'impatto dell'Intelligenza Artificiale applicata all'HR: utilizzi attuali, opportunità e limiti, cenni normativi ed etici.

- Ruoli, responsabilità e i percorsi di crescita: HR Data Analyst, HR Controller, HR Cost Controller.

### LABORATORI

- Case study: analisi del dato per uno studio del turnover.

### DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

Barilla Group, Intesa San Paolo, Wycon, Tim Retail, EY, BACARDI

## 10° MODULO

# SOSTENIBILITÀ, ESG E HR MANAGEMENT

## OBIETTIVI DIDATTICI

Il modulo si propone di approfondire il ruolo strategico della funzione HR nella transizione sostenibile dell'impresa, con un focus sull'integrazione dei principi ESG nelle politiche e nei processi di gestione delle persone. I discenti acquisiranno conoscenze sulle implicazioni della sostenibilità per l'HR e sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) applicati al people management, con particolare attenzione a temi come whistleblowing, ambiente di lavoro, salute e sicurezza, e Diversity & Inclusion. Il modulo fornirà strumenti e metodi per integrare concretamente la sostenibilità nei processi HR.

## TEMATICHE

- Il ruolo strategico dell'HR nella transizione sostenibile dell'impresa.
- ESG e le implicazioni per la funzione HR: HR come promotore della strategia ESG, governance e compliance, KPI e misurazione, contributo dell'HR alla rendicontazione ESG.
- Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) nel people management:
  - Whistleblowing.
  - Work Environment.
  - EH&S (ambiente, salute e sicurezza).
  - Diversity & Inclusion: definizioni e tipologie di diversità; bias cognitivi e stereotipi, misure e policy interne.

- Come integrare gli SDG nei processi: recruiting, onboarding, formazione e sviluppo, retention.
- Analisi dei dati e metriche: indicatori, strumenti e reportistica.
- Ruoli, responsabilità e percorsi di crescita: People Sustainability Manager, Diversity & Inclusion Manager.

## LABORATORI

- Lavoro di gruppo: sviluppare un action plan per integrare un obiettivo di sviluppo sostenibile nella strategia HR.

## DOCENTI PROVENIENTI DA AZIENDE COME:

ZTE Corporation, Ferragamo, Wycon, Tim Retail, EY

# Project Work.

Vivere l'esperienza di un progetto aziendale a 360°, mettendo in pratica le competenze acquisite durante il master.

Radar Academy offre la possibilità di sperimentare con mano le dinamiche e le metodologie di lavoro in azienda attraverso i project work, gruppi di lavoro che si concentrano su un progetto specifico.

I project work sono affidati da una delle nostre aziende partner di maggior prestigio.

Gli allievi sviluppano il progetto assegnato in team e lo presentano al management aziendale attraverso un pitch. L'azienda decreterà un team vincitore.

E' previsto il rilascio di un attestato.

LE FASI DEL PROJECT WORK\*:



**Ilaria Sirignano, inserita in stage in EY grazie all'opzione Placement**

"Un momento particolarmente importante è stato il Project Work svolto per EY, durante il quale il mio team è risultato vincitore. Questa vittoria ci ha dato accesso a un colloquio con la società, occasione che si è poi trasformata per me in un'opportunità concreta: sono stata selezionata per uno stage in EY."

## Ultimi Project Work assegnati.

**ENEL**

Promuovere l'employee advocacy in Enel.

**BOSCH**

Project like a Bosch: aumentare il Wellbeing in azienda.

**BAULI**

Employer Branding: come attrarre e motivare la GenZ.

**BIRRA PERONI**

Employer Branding per l'Integrated Supply Chain di Birra Peroni.

\* Gli incontri sono organizzati in giorni infrasettimanali, in orario di ufficio, in base alla disponibilità della committente.



# Radar For Talent.

**Il grande evento finale che celebra i nostri Allievi e li mette in connessione con il mondo del lavoro.**

## **Tavola rotonda con le migliori aziende del territorio**

Le imprese partner partecipano attivamente a un confronto sulle nuove sfide del mondo HR e sull'evoluzione dei profili richiesti. Un'occasione unica per incontrare direttamente i referenti aziendali.

## **Cerimonia di consegna attestati**

Un momento istituzionale e carico di emozione, in cui gli allievi ricevono l'attestato di fine Master davanti a docenti, career coach e recruiter.

## **Aperitivo di networking**

Dopo la cerimonia, un momento informale e strategico per dialogare con recruiter, alumni, manager e aziende, e creare relazioni professionali autentiche.

Radar for Talent si svolge in presenza nelle principali città italiane: Milano, Roma, Torino, Bologna, Napoli, Bari, Pescara, Catania...



# I Plus: Webinar e Partnership.

Per preparare i nostri clienti al meglio per il mondo del lavoro, l'offerta formativa dei Master Radar è stata arricchita con un ciclo di webinar sugli strumenti gestionali più in uso nel campo, e con una serie di partnership per rafforzare le competenze linguistiche e digitali.

## PARTNERSHIP



Corsi di inglese personalizzati e su misura, pensati per adattarsi alle esigenze specifiche e agli obiettivi di apprendimento di ciascun studente.

L'innovativo metodo MySmart English® unisce i benefici dell'insegnamento da parte di docenti madrelingua e native level a un approccio basato sulla conversazione.



### SINERVIS EXCEL

Corso base-intermedio e avanzato per comprendere le logiche di funzionamento e saper utilizzare tutti gli strumenti più importanti e richiesti di Excel.

### SINERVIS CANVA

Corso di graphic design su Canva, piattaforma sempre più utilizzata nel mondo del lavoro per creare grafiche e presentazioni di grande impatto.

## WEBINAR

Il webinar è un evento online riservato ai nostri Allievi, realizzato in collaborazione con aziende partner, finalizzato a illustrare l'utilizzo di strumenti tra i più diffusi nel settore di riferimento. Partecipando al webinar, riceverai un attestato digitale che potrai aggiungere alla sezione Formazione e Competenze del tuo profilo LinkedIn.

## PERFORMA

Performa è il software ATS (Applicant Tracking System) con cui i team di selezione del personale gestiscono le ricerche (screening CV, recruiting e presentazione dei candidati).



Team System è una tech company che, attraverso diversi strumenti digitali, contribuisce a semplificare ed efficientare i processi interni aziendali legati alla gestione HR, consentendo alle aziende e ai professionisti di risparmiare tempo e risorse.



HRTTools è un portale completamente web based per la digitalizzazione dei processi HR. Con un unico tool possono essere gestiti una serie di processi, quali ad esempio: Talent & Performance, Recruiting, OnBoarding, Reward e molto altro.

## ORACLE

Oracle, con il software Human Capital Management, trasforma le tradizionali funzioni amministrative dei dipartimenti delle risorse umane, in opportunità per aumentare il coinvolgimento, la produttività e il valore di business.

# Career Coaching.

**Il tuo spazio sicuro per orientarti, guidarti e prepararti al meglio.**

Grazie agli incontri di Career Coaching inclusi nel percorso ogni persona è **accompagnata in modo continuativo e mirato**, con momenti di confronto pensati per rispondere alle sue specifiche esigenze, valorizzare il talento individuale e facilitare scelte professionali consapevoli. Il coaching si integra con il percorso formativo, creando uno **spazio sicuro** in cui esplorare attitudini, mettere a fuoco obiettivi e affrontare con maggiore chiarezza le opportunità offerte dal mercato del lavoro. Il nostro team di Career Coach ha come obiettivo quello di instaurare un dialogo diretto e proficuo per ottimizzare le performance e raggiungere il proprio obiettivo professionale.

## **I Incontro: dalla Visione agli Strumenti**

Presentazione e analisi personalizzata.  
Revisione dettagliata del CV e del profilo LinkedIn.  
Personal Branding e Networking.

## **II Incontro: preparazione ai colloqui**

Simulazioni pratiche di colloqui.  
Gestione delle domande.  
Analisi delle opportunità e follow-up sulle azioni.



### **Francesca Furiato, inserita in stage in Cellnex grazie all'opzione Placement**

«Durante la mia esperienza, ho trovato un team di persone che non solo ha compreso la mia situazione e il mio desiderio di rimettermi in gioco, ma ha anche saputo valorizzare e guidare le mie potenzialità. Grazie alla loro attenzione e capacità di ascolto, mi sono sentita sostenuta in ogni fase del percorso.»

# Entra in contatto con i Nostri Career Coach.



**Dora Ferri**



**Myriam Ambrosone**



**Carla Lauro**



**Benedetta Melis**

[CLICCA QUI per conoscere il resto del team](#)



# Stage retribuito.

## I vantaggi dell'opzione placement: i nostri Allievi nelle migliori aziende.

Perché il Master Radar Academy è un investimento sicuro?

Radar Academy garantisce per tutti gli allievi che scelgono **l'opzione «Placement»** l'ingresso rapido e agevolato nel mondo del lavoro, grazie alla **garanzia di uno stage retribuito** in una delle **migliori aziende**.

I Career Coach di Radar Academy, un team di professionisti del recruiting e della talent acquisition, affiancano e supportano tutti gli allievi con incontri individuali durante il percorso formativo, presentando opportunità di stage e di lavoro, fissando direttamente i colloqui presso le migliori aziende.

I dati dimostrano che il Master di Radar Academy è un investimento sicuro per la carriera:

**Il 66% degli Allievi entra in azienda entro 6 mesi dall'inizio del Master.**

**Il 93% entro 6 mesi dalla fine del Master.**

**Il tasso di Placement a un anno dal Master è del 100%.**

Queste sono solo alcune delle aziende dove sono stati inseriti Allievi di Radar Academy:

Louis Vuitton, MSD, EY, Coca Cola, Amazon, Heineken, Banca Mediolanum, Cameo, Bosch, Birra Peroni, Natuzzi, KPMG, Medici senza frontiere, PWC, Liu Jo, Reckitt Benckiser, Toyota, Hilton, Johnson & Johnson, Max Mara, Iveco, Astrazeneca, Gruppo Montenegro, Barilla, Poste Italiane, Safilo, Renault, Banca Ifis, Eataly, BBC Banca Iccrea, Sanofi.



### Nicolò Sambugaro, inserito in stage in Poste Italiane grazie all'opzione Placement

"Grazie al servizio placement di Radar Academy, dopo alcuni step di selezione, sono riuscito ad entrare come stagista presso Poste Italiane spa. L'esperienza si presenta stimolante e coinvolgente. Cercherò di mettere in pratica quello che sto apprendendo durante le lezioni, portando il mio valore aggiunto con dinamicità ed entusiasmo, continuando a sperimentare e ad imparare."



### Letizia Arnetori, inserita in stage in Louis-Vuitton grazie all'opzione Placement

"Ho iniziato il mio percorso lavorativo presso Louis Vuitton, un'azienda che ha come valori: savoir-fair, innovazione e creatività. Molto importante è il ruolo che ha avuto la mia career coach Myriam, la quale mi ha seguita durante il servizio Placement e successivamente mi ha indicato tale azienda per poter iniziare lo stage, sostenendomi e preparandomi al meglio per la selezione che ho dovuto affrontare."



### Alessandra Lobello inserita in stage in Banca Mediolanum grazie all'opzione Placement

"Dopo soli 5 mesi, a seguito di due colloqui superati sono stata presa in Banca Mediolanum attraverso il servizio di placement. Un servizio efficiente che mi ha permesso di potere effettuare vari colloqui presso molte aziende, fino ad entrare in Banca. Mi auguro che sia l'inizio di lunga e soddisfacente carriera."

[CLICCA QUI per scoprire le altre storie dei nostri allievi](#)



# Aziende Partner.

Migliaia di aziende collaborano con Radar Academy e garantiscono placement e docenti.

# Quote di partecipazione, finanziamenti e prestiti d'onore.

Le quote di partecipazione al Master variano in base alla tipologia di percorso scelto:

PERCORSO	QUOTA ORDINARIA	QUOTA AGEVOLATA PER ISCRIZIONI ENTRO IL 31/10/25
MASTER	€ 4.300,00	€ 3.200,00
MASTER + PROJECT WORK	€ 5.000,00	€ 3.900,00
MASTER + PROJECT WORK + STAGE	€ 7.500,00	€ 6.400,00

Le quote di partecipazione si intendono al netto d'IVA

## MODALITÀ DI PAGAMENTO

L'Allievo può scegliere tra il pagamento a 6 rate mensili a tasso zero e il pagamento agevolato in unica soluzione.

## AGEVOLAZIONI

- **10% di sconto** sulla quota di partecipazione in caso di pagamento in un'unica soluzione entro 30 giorni dall'iscrizione.
- **Borse di studio:** per prenotare un colloquio **CLICCA QUI** oppure chiama il numero verde gratuito **800 081 515**.



Ottieni il finanziamento **6 rate a tasso zero** con Radar Academy. Per maggiori informazioni **CLICCA QUI** e prenota un colloquio gratuito con una delle nostre Career Coach.



Radar Academy ha sviluppato accordi con istituti di credito leader, offrendo ai suoi allievi soluzioni di finanziamento vantaggiose

## PRESTITO D'ONORE PER MERITO - INTESA SANPAOLO



Radar Academy è convenzionata con Banca Intesa Sanpaolo che, con il prestito **"per Merito"**, permette di ottenere un finanziamento **fino a 20.000€** per coprire i costi del percorso di formazione. Ecco alcuni dei principali vantaggi:

- Possibilità di iniziare a pagare dopo 2 anni dalla fine del Master.
- Fino a 30 anni di tempo per restituire l'intero importo.
- Nessuna necessità di garanzie patrimoniali.



Radar Academy è convenzionata con Sella Personal Credit per offrire ai propri Allievi la possibilità di accedere a un finanziamento **fino a 20.000 euro**, rimborsabile a tasso agevolato in un massimo di 72 rate mensili\*.



Radar Academy è convenzionata con Compass, del Gruppo Mediobanca, che consente di ottenere un finanziamento **fino a 6000 €** rimborsabile, con un tasso agevolato, in un numero di rate compreso tra 6 e 12 a tua scelta.

\*Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le informazioni precontrattuali e per conoscere le condizioni economiche dell'offerta si rinvia ai documenti "Informazioni europee di base sul credito ai consumatori" (SECCI) delle varie finanziarie che potranno essere richiesti presso Radar Academy unitamente a copia del testo contrattuale. Salvo approvazione delle finanziarie. Radar Academy opera quale intermediario del credito NON in esclusiva.

# Modalità di ammissione.

**Il tuo spazio sicuro per orientarti, guidarti e prepararti al meglio.**

I Master di Radar Academy sono a numero chiuso e l'ammissione è subordinata al superamento di una prova di selezione costituita da:

- Lettera di Presentazione.
- Valutazione del curriculum vitae e/o delle eventuali esperienze pregresse.
- Colloquio tecnico/motivazionale.

Le iscrizioni verranno accolte in ordine cronologico, fino a esaurimento dei posti disponibili.

## HAI BISOGNO DI CHIARIMENTI O INFORMAZIONI?

Fissa un incontro di orientamento:

- Invia una e-mail a [info@radar-academy.com](mailto:info@radar-academy.com) oppure **CLICCA QUI**.
- Contatta il numero verde **800.081.515**

## HAI LE IDEE CHIARE E VUOI CANDIDARTI?

Fissa un incontro di orientamento:

- Invia una e-mail a [info@radar-academy.com](mailto:info@radar-academy.com) oppure **CLICCA QUI**.
- Contatta il numero verde **800.081.515**

# Entra in contatto con il Nostro Team.



**Martina Polisenò**



**Gianluigi Cassino**



**Giada Mustarelli**



**Federica D'Addario**

**CLICCA QUI per conoscere il resto del Team**

# Accreditamenti e Patrocini.

AUTORIZZATA  
MINISTERO DEL LAVORO



Società di Ricerca e Selezione del Personale  
Autorizzata dal Ministero del Lavoro e PS  
Prot.39/0001565/MA004.A003 - Sez.IV

SUPPORTIAMO  
AIDP



AUTORIZZATA  
REGIONE LOMBARDIA



Regione Lombardia

Iscrizione all'Albo dei Soggetti Autorizzati  
n.12 del 26/07/2020

CERTIFICATA  
ISO 9001:2015



ASSOCIATA  
ASFOR



Radar Consulting Italia premiata  
con il **bollino blu** dal  
**Ministero dell'Economia e delle Finanze**  
in qualità di  
contribuente solidale.



Contribuenti  
Solidali

ASSOCIATA  
ASSEPRIM



POWERED BY

radarLand  
per un pianeta più verde.

CHI SIAMO

# Radar. Dove il talento incontra l'opportunità.

---

Radar Academy, inserita dal Financial Times tra le Europe's Fast Growing Companies nel 2023 e nel 2024, è **la prima business school in Italia nata da una società di recruiting e talent acquisition.**

La nostra missione è quella di far **incontrare aziende di valore e persone di talento.**

I Master di Radar Academy sono percorsi di eccellenza, sviluppati per permettere alle nuove generazioni di **valorizzare le proprie capacità** e andare a occupare **posizioni di rilievo** nel mondo del lavoro.

Ciò è possibile grazie alla stretta connessione tra Radar e le aziende di tutta Italia e non solo. Infatti gli allievi dei nostri Master **imparano direttamente dai manager**, per poi essere inseriti nelle migliori realtà aziendali in modo rapido ed efficace.



## Radar in numeri.

oltre **80**

classi l'anno

+ di **1500**

allievi

**18**

Master

+ di **1000**

placement

## Il tuo master dove vuoi.



### IN LIVE STREAMING O IN PRESENZA.

Nata a Milano, Radar oggi vanta una presenza capillare su tutto il territorio nazionale. Con Radar Academy puoi scegliere di frequentare il tuo Master dove e come ti è più comodo: in una delle **nostre 9 sedi** oppure ovunque in **Live Streaming**.

# radarLand

per un pianeta più verde.

Radar Academy è in prima linea per la difesa del Pianeta Terra. Nel 2022 abbiamo creato **RadarLand**, un polmone verde per zone ad alto rischio di deforestazione. Gli alberi che piantiamo portano benefici non solo all'ambiente, ma anche alle persone che lo abitano.

**Ecco i risultati raggiunti:**



**1500**  
alberi piantati



**-422,75t**  
Co2 assorbita



**7**  
paesi

Grazie alla partnership tra **Radar e Treedom**, anche tu potrai contribuire **gratuitamente** a far crescere la nostra foresta.



