

Seminario - GRU 127

People Strategy



Corso presso: Festo Academy

Via Enrico Fermi, 36/38, 20057 - Assago (MI)

Durata: 2gg

Date: Per la prossima edizione in programma contattateci.

Scarica modulo iscrizione:
www.festo.it/iscrizione

Rivolto a

- HR Manager che desiderano dare un'impronta strategica alla gestione delle Risorse Umane.
- Professional HR che intendono integrare e "connettere" i diversi processi HR.
- Imprenditori e Capi funzione che considerano le risorse umane un asset imprescindibile.

Obiettivi

- Definire una People Strategy per la propria Azienda
- Individuare le linee d'azione per la gestione dei diversi gruppi / categorie di dipendenti presenti nella propria Azienda

Contenuti

- Il posto e il ruolo della "People Strategy" nelle Strategie aziendali
- Costruire una «visione» inclusiva della gestione HR
- I valori aziendali e il loro impatto sulla gestione HR
- Tracciare i diversi "cicli di vita" dei dipendenti nella propria azienda
- Dare un indirizzo agli aspetti relativi alla gestione dell'equilibrio vita – lavoro
- La crescente importanza strategica dello Smartworking
- Facilitare la contribuzione di tutti i dipendenti agli obiettivi aziendali e alla definizione dei processi HR
- Individuare tutti i «policy group» e i «diversity group» presenti in azienda e adottare linee gestionali coerenti
- Le nuove generazioni di dipendenti e le loro specificità motivazionali
- Costruire e consolidare la "reputazione aziendale" della divisione HR
- Le skill distintive e lo "stile relazionale" dei dipendenti della divisione HR
- I modelli organizzativi della divisione HR: approccio "Business partnership" vs. approccio "HR centered", approccio "Generalista" vs. approccio "Specialistico"
- La matrice gestionale della consulenza esterna HR: know-how sviluppato internamente / esternamente, partnership strutturale / opportunistica

[Prosegue -->](#)

Pagina 1/2

Sperimentarete

- La "mappatura" dei dipendenti della vostra azienda e delle loro diverse caratteristiche
- Simulazioni in cui affrontare colloqui motivazionali con dipendenti di differenti generazioni
- Il confronto con le "best practices" internazionali nella gestione dei diversi "policy groups"
- La "gap analysis" dell'approccio organizzativo HR e delle caratteristiche professionali della popolazione HR della vostra azienda.
- La definizione del corretto posizionamento della Consulenza HR nei rapporti con la vostra azienda