

Piano redazionale 2018 (aggiornato al 22/10/2018)

Persone&Conoscenze è la più importante rivista italiana dedicata a chi gestisce le persone all'interno delle organizzazioni: Il Direttore del Personale, i Responsabili delle funzioni HR (formazione, amministrazione, ricerca e selezione, sviluppo) e in generale a chi gestisce gruppi di persone in azienda, dall'imprenditore al Direttore Generale fino a tutti i responsabili di funzione.

La rivista:

La **storia di copertina** è il tema portante del numero che prende spunto dall'attualità più stringente per la direzione del personale e viene richiamata da un disegno in copertina fatto dagli allievi della Scuola del Fumetto tra i quali, anche nel 2018, verrà identificato il destinatario di una borsa di studio.

Il contenuto della rivista è suddiviso in quattro sezioni:

- **Narrazioni:** casi aziendali, buone pratiche ed esperienze da cui trarre spunto;
- **Riflessioni:** articoli di approfondimento legati al mondo delle risorse umane;
- **Speciali:** confronto con i protagonisti del mondo HR, dagli operatori di mercato che presentano opportunità e soluzioni, a direttori del personale o manager che condividono esperienze e riflessioni in ambito HR;
- **Interviste:** colloqui con personaggi che raccontano e si raccontano.

Dicembre/Gennaio **fatto!**

Storia di copertina – Etica del lavoro e l'etica nel lavoro

Nei momenti di grande incertezza l'uomo ha bisogno di ancorarsi a valori forti: le insicurezze possono essere compensate da una dimensione valoriale solida, che fa leva sul modo di intendere lavoro, vita e società come bene comune. Da questa ottica l'etica è un presupposto essenziale per traguardare quel benessere organizzativo che, per tradursi in realtà, ha bisogno di persone che, responsabilmente, diano concretezza a questo termine.

Speciale – Smart Working: casi di successo

Febbraio/Marzo

fatto!

Storia di copertina – L'azienda mi vuole bene? E io voglio bene all'azienda?

Benessere organizzativo, strumenti per far star bene le persone e curare il loro 'equilibrio' personale. Oltre agli strumenti di welfare aziendale, le aziende stanno improntando le loro filosofie di gestione delle persone ponendo sempre più attenzione al loro benessere. Ma in azienda, abbiamo persone felici? Cosa dovrebbe fare la Direzione del Personale invece di occuparsi di benessere?

Speciale – Welfare aziendale: chi sono i nuovi attori?

Speciale – Agenda HR 2018

Aprile

fatto!

Distribuzione: Il Convivio di Persone&Conoscenze (Milano, 13 aprile)

Storia di copertina – I lavori nell'impresa del futuro. Quali sono e chi li forma?

Quali le professionalità emergenti? Quali nuove figure professionali richiede il mercato del lavoro? Data scientist, Information officer, Ingegneri 4.0 ma anche artigiani e lavoratori digitali: chi sono, chi li forma, che competenze devono sviluppare? Chi ha la responsabilità di formare il capitale umano che serve, partendo dalla scuola.

Speciale – Il budget del Personale: dagli incentivi agli strumenti di compensation&benefit

Maggio/Giugno

fatto!

Storia di copertina – Il lavoro senza luogo e senza tempo

Ha ancora senso parlare di luogo di lavoro? Le tecnologie consentono oggi di lavorare contemporaneamente con persone che stanno agli antipodi: l'ubiquità è la caratteristica del manager del futuro.

Speciale – Formazione: nuovi trend, strumenti, tecnologie

Luglio/Agosto **fatto!**

In stampa **13 luglio** – uscita **20 luglio**

Storia di copertina – Cosa vuol dire partecipare?

Gli incentivi della legge di stabilità premiano la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione dell'impresa. Ma che significato è corretto dare al termine 'partecipazione'? E quale può essere l'obiettivo della partecipazione in un contesto dove gli interessi di lavoratori e impresa tendono a convergere e il sindacato deve ripensare se stesso? Se la partecipazione si riduce all'organizzazione del lavoro conta poco. Cosa fanno lavoratori e sindacato per partecipare, entrare nei luoghi che contano, dove si prendono le decisioni strategiche, si decide quanto si investe in produzione e quanta attività finanziaria, dove si decide come sono remunerati manager e lavoratori: insomma partecipazione alla governance.

Speciale – Spazi di lavoro: tecnologie e arredi al servizio dei nuovi modi di lavorare

Settembre **fatto!**

In stampa **25 settembre**

Storia di copertina – Trasformazione digitale, il lavoro umano non serve più?

Ci siamo ormai abituati a fruire di servizi che vengono erogati senza una interfaccia umana. Il mondo bancario per primo ci ha abituato a prescindere dall'"impiegato" per prelevare del denaro. Con il tempo ci siamo progressivamente abituati a fare a meno della mediazione dell'uomo per accedere a servizi e acquistare prodotti. La più recente frontiera dell'intelligenza artificiale ci sta abituando a dialogare attraverso 'chatbot'; le voci del customer care saranno presto un ricordo. Il lavoro umano è scomparso laddove può essere sostituito dall'automazione mentre acquista un nuovo significato negli ambiti iperspecializzati e dove la relazione ancora fa la differenza. Come si sta configurando il mondo del lavoro? Quale scenario sociale si sta costruendo nelle smart city?

Speciale: Gamification - Il gioco come strumento di formazione

Ottobre/Novembre

In stampa **12 novembre** – uscita **19 novembre**

Storia di copertina – Neuroscienze e nuovi modi di apprendere

Come impariamo? Ci sono esperienze che facilitano i processi di apprendimento? Sappiamo che il nostro cervello è 'neuroplastico', e questo significa che lungo l'arco di tutta la nostra vita si creano nuove relazioni neuronali e possiamo costantemente modificare i comportamenti e il nostro modo di percepire l'ambiente. Questo assunto scientifico può far ripensare la formazione. Quale il contributo delle neuroscienze alla costruzione della conoscenza? Con quale logica vanno ripensati i processi di apprendimento?

Speciale – La dimensione etica del welfare aziendale

Dicembre

In stampa **14 dicembre** – uscita **20 dicembre**

Storia di copertina – Il lavoro c'è: mancano le persone che lo sappiano fare

Non siamo in presenza di una crisi causata dall'assenza di lavoro, stiamo vivendo piuttosto una vera e propria emergenza legata alle competenze. Lo skill shortage sta provocando vuoti organizzativi che impattano sulla produttività. Nelle aziende la formazione non può subire interruzioni, le persone vanno formate lungo tutto il loro ciclo di vita professionale. Bisogna saper leggere le evoluzioni dei ruoli e costruire percorsi formativi che garantiscono l'impiegabilità delle persone.

Speciale – Tecnologie per l'HR: dall'analisi del dato alla gestione della conoscenza

Speciale – Agenda HR 2019: il punto di vista dell'offerta