

FEBBRAIO

In stampa  
3 febbraio  
In uscita  
10 febbraio

## La Direzione del Personale nell'era delle incertezze

L'emergenza generata dal coronavirus ci ha proiettati in una nuova era in cui le crisi si susseguono, costringendo le aziende a gestire l'eccezionalità come se fosse la nuova normalità. La cultura 'Vuca' ci ha abituati ad affidarci a un mansionario, ma questa strategia non funziona se vogliamo imparare a vivere nell'incertezza. Quali sono le esperienze e gli insegnamenti maturati durante la pandemia e come deve cambiare la Direzione HR?

**SPECIALE:** Performance e Talent management

**QUESTIONI HR NEI MERCATI VERTICALI:** Food&Beverage

MARZO

In stampa  
10 marzo  
In uscita  
17 marzo

## Il futuro delle organizzazioni è il lavoro da ogni dove

Con la crisi si è imposto un modello organizzativo basato principalmente sullo Smart working, diventata la modalità di lavoro più diffusa. Ma invece di parlare di lavoro agile, dovremmo parlare di lavoro che può essere realizzato da ogni luogo grazie alle tecnologie sempre più in grado di smaterializzare l'organizzazione.

**SPECIALE:** Consulenza per superare il digital divide

**QUESTIONI HR NEI MERCATI VERTICALI:** Pubblica amministrazione

APRILE

In stampa  
14 aprile  
In uscita  
21 aprile

## Accoglienza per ognuno o inclusione in risposta a lobby

È consuetudine che ogni volta che una lobby ha i numeri per rappresentare una certa popolazione, si propone un aggiornamento della legge che tenga conto di una nuova lista da includere. Si genera così una continua rincorsa all'inclusione che non ha mai fine, con la conseguenza che per essere inclusi bisogna far parte di una lobby. È questa l'inclusione in azienda?

**SPECIALE:** Welfare e total rewarding

**SONDAGGIO: LO SGUARDO HR SUI TEMI EMERGENTI DELLE RISORSE UMANE\***

MAGGIO

In stampa  
12 maggio  
In uscita  
19 maggio

## La Direzione del Personale nella Cloud economy

Una volta c'era la Platform economy e la vita (aziendale) si sviluppava sulle piattaforme; oggi che siamo tutti connessi, i dati sono nel cloud. Il nuovo paradigma genera sfide a livello di privacy, ma anche di autonomia aziendale. Come può la Direzione HR assicurare la sicurezza persone, anonimato, ecc.?

**SPECIALE:** Le diverse formazioni (obbligatoria, soft, tecnica, commerciale...)

**QUESTIONI HR NEI MERCATI VERTICALI:** Manifattura

GIUGNO

In stampa  
16 giugno  
In uscita  
23 giugno

## Il ritardo nella digitalizzazione: HR vittima o colpevole?

Il tasso di digitalizzazione in Italia è tra i più bassi dell'Unione europea (siamo 25esimi in Ue). Secondo l'indicatore "capitale umano" del Desi siamo addirittura ultimi per lo sviluppo delle competenze avanzate e legate a internet. Quale il ruolo della Direzione HR per stimolare l'attenzione alla digitalizzazione?

**SPECIALE:** Head hunting e recruiting

**QUESTIONI HR NEI MERCATI VERTICALI:** Gdo

## La partecipazione dei lavoratori al governo delle imprese

Spesso la partecipazione dei lavoratori è solo apparente: le vere decisioni sono già state prese e ai lavoratori è consentito di esprimersi solo sugli aspetti 'micro'. Ma la partecipazione è altro. Esistono vari modelli storici di partecipazione dei lavoratori e dei tecnici al governo dell'impresa. Sono ancora validi?

**SPECIALE:** Agenzie per il lavoro e lavoro somministrato

**SONDAGGIO: LO SGUARDO HR SUI TEMI EMERGENTI DELLE RISORSE UMANE\***

## C'è ancora un'etica del lavoro (umano)?

La Direzione del Personale si occupa del lavoro umano, ma sempre più deve gestire l'attività di macchine e software, ormai in grado di interagire con le persone. Allo stesso tempo, però, l'HR deve difendere il lavoro umano e quindi deve proteggere le persone dalle macchine. Come fare?

**SPECIALE:** Smart working e Remote working

**QUESTIONI HR NEI MERCATI VERTICALI:** Finance

## Se il Direttore HR fa il CFO, chi pensa alle persone?

È compito della Direzione del Personale gestire il costo del lavoro. Data questa mission, l'HR rischia di trasformarsi in un ruolo più simile a quello ricoperto dal Chief Financial Officer. Il suo compito non dovrebbe essere quello di tenere insieme le certe fondamentali attività contabili con quelle orientate allo sviluppo e alla motivazione del personale?

**SPECIALE:** Compensation e payroll

**QUESTIONI HR NEI MERCATI VERTICALI:** ICT

## Il Direttore HR riflessivo

Non è più il tempo in cui si può imparare (solo) dalle teorie: diventare esperti passa dal mettere in pratica azioni all'interno del proprio ruolo. Questo principio vale per tutti i manager, compresi quelli della Direzione del Personale, chiamati a coltivare una cultura comune in modo attivo.

**SPECIALE:** Labour cost

**QUESTIONI HR NEI MERCATI VERTICALI:** Automotive

## L'evoluzione dell'HR: da business partner a culture partner

Fino a qualche tempo fa si parlava di HR manager, poi è iniziata la stagione dei Business partner. C'è forse un complesso di inferiorità nei confronti del business? Se conta solo il business, l'HR rischia di essere esclusivamente un centro di costo a supporto di altre funzioni. Ma è anche un venire meno al proprio ruolo: per essere più vicino al business serve stimolare chi porta il fatturato, alimentando la cultura interna e agendo sulle leve del personale.

**SPECIALE:** Software per l'HR

**SONDAGGIO: LO SGUARDO HR SUI TEMI EMERGENTI DELLE RISORSE UMANE\***

LUGLIO

AGOSTO  
In stampa  
28 luglio  
In uscita  
4 agosto

SETTEMBRE

In stampa  
1 settembre  
In uscita  
8 settembre

OTTOBRE

In stampa  
29 settembre  
In uscita  
6 ottobre

NOVEMBRE

In stampa  
3 novembre  
In uscita  
10 novembre

DICEMBRE

In stampa  
1 dicembre  
In uscita  
8 dicembre