

**GENNAIO
FEBBRAIO**
In stampa
23 febbraio
In uscita
28 febbraio

La sicurezza sul lavoro

Un tema tanto attuale quanto misconosciuto: ogni Direzione del Personale si occupa di sicurezza sul lavoro, ma poco se ne parla. C'è da interrogarsi allora sugli aspetti etici impliciti nel garantire al lavoratore la necessaria sicurezza. C'è da chiedersi se automazione e robotica incrementino veramente la sicurezza. C'è da considerare, nei loro pregi e nei loro limiti, le norme di legge. C'è anche da guardare alla diverse modalità di erogazione della 'formazione obbligatoria' dedicata all'argomento.

SPECIALE: **LA CONSULENZA PER L'HR**

MARZO

In stampa
18 marzo
In uscita
25 marzo

La logistica della formazione

L'organizzazione della formazione in presenza richiede una vasta serie di attività, ancora poco esplorate: l'individuazione e la predisposizione degli spazi; la segmentazione delle persone da coinvolgere in gruppi d'aula; la comunicazione; la gestione dei calendari e delle trasferte; la fornitura dei materiali formativi; la raccolta dei feedback... Sono aspetti 'nascosti' della formazione che risultano però fondamentali per il buon successo dell'attività. E in che modo gli aspetti logistici della formazione si ripresentano nell'elearning?

SPECIALE: **PIATTAFORME PER L'HR**

INCHIESTA: **SMART WORKING, A CHE PUNTO SIAMO?**

**APRILE
MAGGIO**
In stampa
4 maggio
In uscita
13 maggio

La dimensione affettiva del lavoro

Lavorando proviamo emozioni. Numerosi studi danno evidenza di come solo mettendo in gioco gli aspetti affettivi si possa lavorare in modo soddisfacente per la persona ed efficace per l'azienda. L'affetto è per se stessi, per i colleghi, per gli stessi clienti ai quali si offre servizio. Nel lavoro è implicito creare relazioni e cercare di 'stare bene' insieme, ma per numerose ragioni il lavoro sembra oggi privato della sua dimensione affettiva. La Direzione del Personale può cambiare le cose?

SPECIALE: **LA COMUNICAZIONE INTERNA**

GIUGNO

In stampa
13 giugno
In uscita
20 giugno

La cultura aziendale

C'è stato un tempo in cui ogni azienda possedeva la sua cultura. In Italia abbiamo avuto esempi diventati casi di studio: è il caso di Olivetti e Fiat. Ora che nell'era del lavoro ibrido i confini aziendali sono sempre più sfumati – anche a causa delle strategie di M&A molto diffuse – come si assicura la cultura aziendale a tutta l'organizzazione? E in che modo l'HR può (deve) assumere il ruolo di ambasciatore della cultura in azienda?

SPECIALE: **WELFARE**

**LUGLIO
AGOSTO**
In stampa
20 luglio
In uscita
22 agosto

Dal tempo di lavoro ai risultati

La retribuzione è il risultato della trasformazione in denaro del corrispettivo tempo trascorso per svolgere una mansione lavorativa. Questo principio è stato messo in discussione dai nuovi modelli di lavoro ibridi e quindi non ha più senso riferirsi alle ore spese per lavorare per ragionare di compensi. Ma se non ci si può più basare sulla variabile temporale, in che modo si può comporre la retribuzione? E se si stravolgesse il paradigma e ci si concentrasse nel raggiungimento dei risultati?

SPECIALE: **SOFTWARE PER L'HR**

INCHIESTA: **IL CAMBIAMENTO ANTROPOLOGICO DEL CAPO**

I tempi della carriera

Secondo le prassi comuni esistono fasce d'età precise per i passaggi di carriera. Spesso però le persone interessate all'evoluzione lavorativa sono troppo giovani oppure hanno una 'eccessiva' seniority per occupare una certa posizione. O ancora: è comunemente condiviso che è 'rischioso' stare fermi troppo a lungo nella stessa azienda e serve cambiare per fare carriera o almeno per evolvere. Quali sono i nuovi tempi per crescere?

SPECIALE: **FORMAZIONE**

SETTEMBRE

In stampa
13 settembre
In uscita
20 settembre

In viaggio verso il posto di lavoro, in viaggio per tornare a casa

Il tempo trascorso per il trasferimento da casa al posto di lavoro (e viceversa) può essere considerato 'tempo di lavoro allargato' oppure 'tempo sprecato'. Lo Smart working ha (tra i suoi primi scopi) quello di ridurre questo tempo. Per l'HR è importante occuparsi anche di questi aspetti, per esempio conoscere tempi di spostamenti e spese sostenute. Su questo terreno, sono possibili soluzioni organizzative e possono essere offerti sostegni economici.

SPECIALE: **RICERCA E SELEZIONE**

OTTOBRE

In stampa
11 ottobre
In uscita
18 ottobre

Paternalismo gentile o fiducia nelle persone?

Nelle organizzazioni è ancora diffuso il concetto di paternalismo democratico in cui le persone hanno bisogno di una 'spinta gentile' perché possano sentirsi libere. Ma ce n'è bisogno affinché ci si possa sentire liberi? Al contrario non sarebbe meglio agire sugli ostacoli – per esempio la mancanza di fiducia nelle persone – tolti i quali ci si potrà sentire realmente liberi?

SPECIALE: **OUTPLACEMENT E POLITICHE ATTIVE**

INCHIESTA: **IL LAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

NOVEMBRE

In stampa
15 novembre
In uscita
22 novembre

Non c'è HR senza organizzazione, non c'è organizzazione senza HR

L'era delle incertezze ha imposto un nuovo modello di lavoro, ma ha pure rivoluzionato gli spazi fisici e la relazione con software e macchine. Le organizzazioni dunque sono sempre più entità socio-tecniche. I processi organizzativi si basano sempre più su piattaforme digitali che ne assicurano il funzionamento. Ma chi disegna realmente le organizzazioni dentro cui ci sono le posizioni organizzative? E qual è il ruolo della Direzione del Personale?

SPECIALE: **PAYROLL**

DICEMBRE

In stampa
12 dicembre
In uscita
19 dicembre

**VUOI DARE IL TUO CONTRIBUTO?
SCRIVI A DICOLAMIA@ESTE.IT**