

**Persone &
Conoscenze**

La voce della Direzione del Personale



presenta il

CORSO

RICERCA E SELEZIONE

STRATEGIE AVANZATE PER ASSUMERE

E INGAGGIARE LE PERSONE OGGI



15-16 Maggio a Bologna

19-20 Giugno a Padova

16-17 Ottobre a Verona

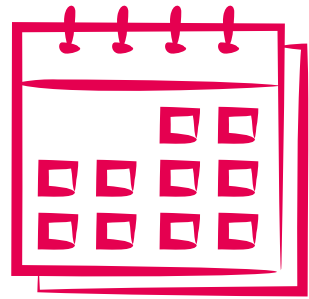
13-14 Novembre a Bari

(ESTE)⁺



CORSO IN PRESENZA

LE DATE



15 -16 Maggio a Bologna
Scadenza Iscrizione 9 maggio

19-20 Giugno a Padova
Scadenza Iscrizione 13 giugno

16-17 Ottobre a Verona
Scadenza Iscrizione 10 ottobre

13-14 Novembre a Bari
Scadenza Iscrizione 7 novembre



IL TEMA

La ricerca delle competenze è un'emergenza, trasversale a ogni settore economico: dal manifatturiero con la domanda dei tecnici al comparto dei servizi innovativi fino a impiegati e profili commerciali, trovare il candidato con le competenze adeguate è una difficoltà che non risparmia alcuna impresa.

Come ci si è arrivati? Per comprendere il fenomeno la sola analisi dei numeri non è sufficiente. Dai dati Istat emerge una percentuale di disoccupazione del 6,8%, che potrebbe compensare la domanda di occupazione, se il nostro Paese non fosse afflitto dallo **skill mismatch** vale a dire dal mancato **incontro tra la richiesta di competenze delle aziende e quanto possono effettivamente esprimere i candidati**. A complicare il quadro, uno scenario che nei tempi recenti ha portato le persone alla ricerca di sintonie valoriali e il riconoscimento della propria professionalità: il trattamento economico non è più una leva sufficiente per attrarre persone sempre più attente al contesto all'interno del quale dovranno esprimere il loro potenziale. Cambiano le aspettative, dalla Gen Z ai lavoratori più maturi, occorre un nuovo linguaggio per dialogare con persone che vogliono condividere un percorso di vita, prima ancora di trovare un lavoro.

Come fare? Da questo scenario emerge come la ricerca delle persone non possa essere esclusiva **responsabilità della direzione Hr, ma tutti i livelli aziendali devono essere coinvolti** in un processo di ingaggio.

GLI OBIETTIVI

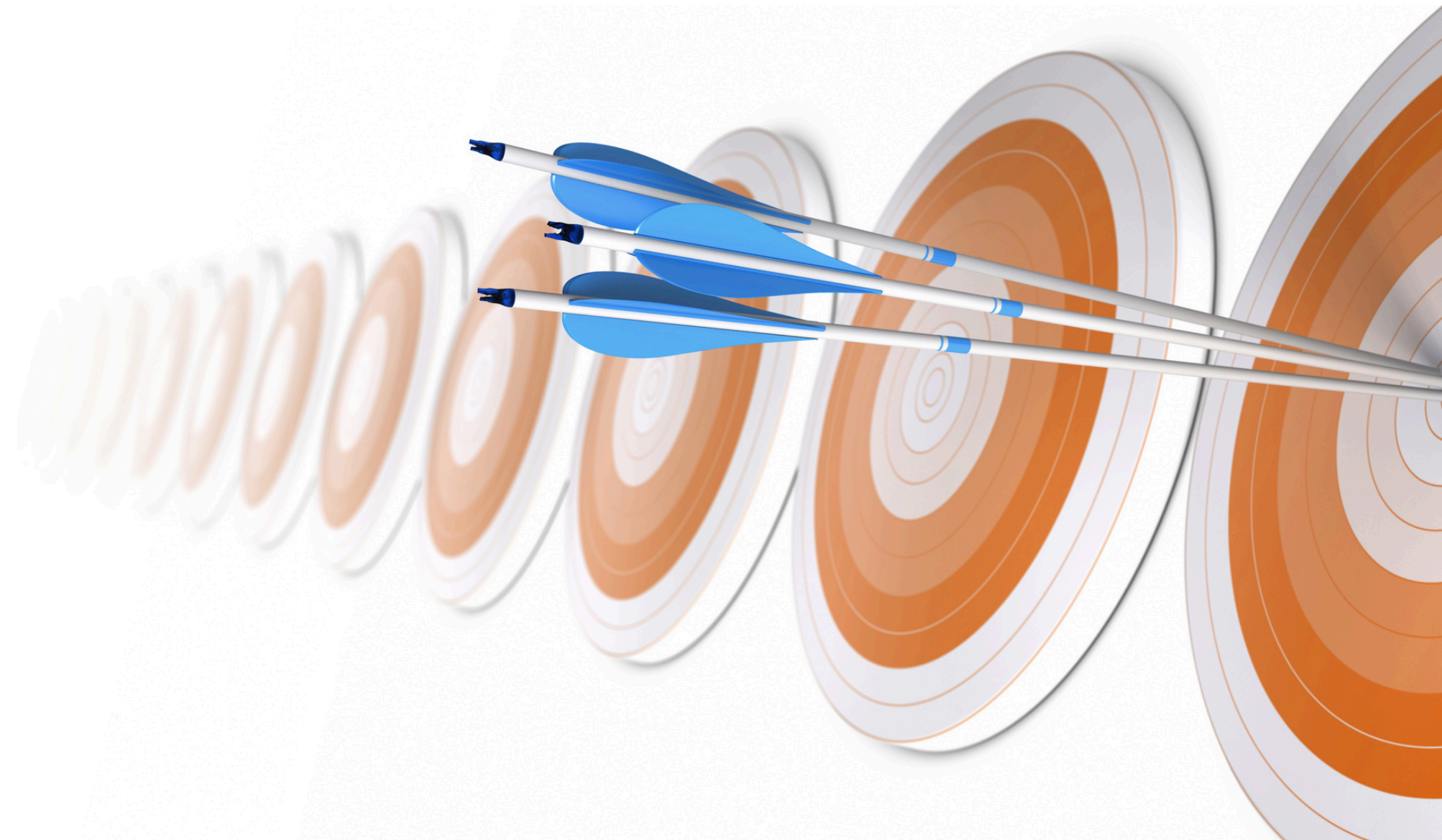
Attraverso un **approccio completo sia teorico che operativo**, il Corso analizzerà lo scenario attuale identificando le sfide principali e approfondendo le soluzioni più efficaci. Il Corso rappresenta l'occasione per acquisire le competenze pratiche indispensabili oggi per **diventare leader nella ricerca e nell'assunzione dei migliori talenti sul mercato**.

IL FORMAT

Il percorso formativo prevede **2 giornate di formazione** della durata di sei ore ciascuna da svolgere **in presenza**. Le giornate di formazione si svolgeranno dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.00. Gli incontri prevedono sia una **parte di didattica frontale** sia una parte dedicata a **esercitazioni singole e/o di gruppo**.

A CHI È RIVOLTO

Il Corso è rivolto a Specialisti della Ricerca e Selezione, Talent Acquisition, Employer Branding, a Direttori della funzione HR e Organizzazione, capi azienda, consulenti del lavoro e, in generale, a People Manager.



PROGRAMMA

GIORNO 1

A CURA DI LIA TIRABENI, PROFESSORESSA ASSOCIATA IN SOCIOLOGIA DELLE ORGANIZZAZIONI – UNIVERSITÀ DI MILANO BICOCCA / ADRIANO SOLIDORO, PROFESSORE DI INFORMATION SYSTEMS FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT - UNIVERSITÀ DI MILANO BICOCCA

L'intervento vuole focalizzarsi sugli strumenti che l'organizzazione può mobilitare per attrarre e trattenere le persone facendo leva sulla loro motivazione (e non solo). L'intervento si struttura quindi in due blocchi tematici, logicamente collegati. Ciascun blocco prevede esercitazioni e momenti di confronto in aula:

Contratto psicologico ed employer branding: quale legame?

- Come attrarre le persone: il contratto psicologico e l'employer branding come strumenti per attrarre, trattenere e ingaggiare le persone;
- La costruzione della relazione fra azienda e lavoratore: idealtipi di contratto psicologico e la minaccia della rottura del contratto psicologico;
- Employer branding (internal vs external branding), leva relazionale e comunicazione.

Dalla leva relazionale a quella motivazionale per trattenere le persone

- Che cosa motiva le persone al lavoro: la motivazione, gli studi sulla motivazione e il ciclo di soddisfazione dei bisogni;
- Alcune teorie motivazionali per l'analisi e la diagnosi di bisogni, motivazioni, soddisfazione e di come questi possono differenziare i comportamenti lavorativi delle persone;
- Perché è importante segmentare una popolazione in base alle motivazioni;
- Dalle motivazioni alle competenze: competenze professionali e comportamentali; intelligenze multiple e competenza sociale.

GIORNO 2

A CURA DI ALESSANDRO RAGUSEO, CEO E CO-FOUNDER DI REVERSE

Non più buyers ma sellers

La sfida del recruitment passa attraverso un cambio culturale - che deve interessare tutta l'organizzazione - che porti a un cambio della prospettiva: da buyers a sellers. Se è così le strategie di marketing devono necessariamente entrare nel processo di selezione.

UX+HR=EX

Del perché la funzione HR dovrebbe dotarsi di dinamiche tipiche dello sviluppo di prodotti e servizi come la UX - User Experience.

Senza dati siamo persone con opinioni

Padroneggiare i dati relativi ai processi di recruitment è la chiave per comprendere e gestire la complessità. Individuare i punti deboli del processo (dove si riscontra la perdita maggiore nella pipeline di candidati) e intervenire su di essi è strategico. Anche solo per far comprendere all'interno che spesso il mondo là fuori è più aspro e competitivo di quanto si possa immaginare.

A CURA DI LEONARDO BITETTO, SENIOR HR MANAGER

Generation Mix: diversi paradigmi a confronto

Le strutture demografiche aziendali: qualche considerazione operativa

I partecipanti saranno invitati ad una prima analisi della composizione degli organici delle loro organizzazioni, come elemento di partenza per le successive azioni: una mappa del territorio prima di iniziare il viaggio.

L'engagement intergenerazionale: proposte operative

In modalità workshop, con lavori in piccoli gruppi, i partecipanti saranno invitati a definire un possibile piano d'azione per rivedere le politiche HR e la gestione manageriale dei nuovi contesti lavorativi, in termini di engagement, per una più duratura retention.

DOCENTI

LEONARDO BITETTO

senior hr manager

Laureato in Economia Aziendale presso l'Università "Ca' Foscari" di Venezia, vive ed opera a Milano come Senior HR Manager/Director. Ha maturato esperienze professionali come HR in ambiti B2B, in contesti multinazionali con differenti case madre (Liebert Hiross - Gruppo Emerson – settore HVAC e Power, Ricoh Italia – settore Office Automation, Arval – Gruppo BNP Paribas – Noleggio Veicoli a Lungo Termine, Johnson Controls – Building Technologies) operando sia in contesti manifatturieri, sia in contesti prevalentemente di tipo commerciale e di service.



DOCENTI

ALESSANDRO RAGUSEO

ceo e co-founder – REVERSE

Dopo gli studi in Scienze Politiche è entrato come stagista in una società di consulenza HR, entrando presto nel Board of Directors. In quella realtà – circa 800 dipendenti e 600 milioni di fatturato – ha ricoperto vari ruoli, da Recruiter a Sales, da Capo Filiale a Regional Manager, da Direttore Commerciale a Capo dell'Organizzazione, HR e Sistemi Informativi, occupandosi anche di vari progetti di reengineering o di acquisizione e fusione di aziende.

Nel 2011, dopo un Executive MBA alla London Business School, ha deciso di costituire un'azienda nuova nel settore del recruitment (impresa totalmente digitale e con un modello di business innovativo nel mercato, una realtà portata a utile in meno di due anni): di quell'azienda possiede quote minoritarie ed è controllata dalla società per cui lavorava in precedenza. Nel 2017 ha fondato Reverse, diventata una delle più importanti realtà del settore di headhunting in Italia, presente in Germania, Francia e Spagna, con clienti in tutta Europa e negli Stati Uniti.



DOCENTI

ADRIANO SOLIDORO

Professore di Organizzazione Aziendale – UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA

Già docente di Information Systems for Knowledge Management; nell'ambito dell'Organizzazione Aziendale ha un focus specifico sul Cambiamento Organizzativo.

Dal 2001 si occupa di attività di Terza missione in ambiti organizzativi e di formazione manageriale nel mondo profit e non-profit per le seguenti aree: Gestione delle Risorse Umane, Competenze Interpersonali, Strategia, Strategia della Comunicazione, Cambiamento organizzativo, Innovazione e Trasformazione Digitale, Decision Making e Problem Solving, Design Thinking, Adozione Tecnologica, Bilancio Sociale.



DOCENTI

LIA TIRABENI

Professoressa Associata in Sociologia delle organizzazioni presso il dipartimento di sociologia e ricerca sociale – UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA

Lia Tirabeni, PhD in Sociologia, è Professoressa Associata in Sociologia delle Organizzazioni presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale. È stata titolare di insegnamenti in ambito organizzativo nei corsi di laurea in Economia Aziendale e Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso l'Università degli Studi di Torino e al Politecnico di Torino. È stata Visiting Research Fellow presso il Dipartimento di Management Science and Technology dell'Università di Atene (Athens University of Economics and Business) e presso la Business School della medesima università. I suoi principali interessi di ricerca e le sue pubblicazioni sono riconducibili ai seguenti temi: relazione fra adozione/uso della tecnologia e processi organizzativi; benessere sul lavoro; cultura e identità organizzativa. Ha studiato sia organizzazioni private (in particolare, imprese familiari centenarie), sia società partecipate pubbliche. È inoltre membro del comitato editoriale della rivista "Sviluppo & Organizzazione" e Associate Editor della rivista "Studi Organizzativi".



ISCRIZIONI



Partecipanti: Minimo 8, massimo 25

Costo* : €1.700 + Iva a persona (pagabile in 3 rate con PayPal)

*L'intera iniziativa formativa è finanziabile attraverso i principali Fondi Interprofessionali

Sconto del 15% per i Soci ESTE PLUS

Al termine del percorso formativo sarà rilasciato un attestato di partecipazione.

CONTATTI



Pippo Sorrentino

Responsabile Offerta Formativa

pippo.sorrentino@este.it

Diretto 02.91434417

Cell. 335.8339340

Raffaella Rapisardi

Responsabile Operativa

raffaella.rapisardi@este.it

Diretto 02.91434405

Cell. 349.3633278