GLI APPUNTI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE SONO STATI ELABORATI AL NETTO DI:

- LEZIONI PROFESSORESSA GIANFALDONI
- LEZIONI PROFESSOR GIANNINI
- MANUALE "PRINCIPI E STRUMENTI PER GESTIRE LE RISORSE UMANE"
- MANUALE "L'ALFABETO DELLA LEADERSHIP"
- MANUALE "CROSS CULTURAL SKILLS"
- CORSO INTENSIVO SUL "MANAGEMENT INTERNAZIONALE E MERCATI DEL FUTURO"
- CORSO INTENSIVO SULLA "GESTIONE DELLA VIOLENZA-LAVORO CORRELATA"
- CORSO INTENSIVO SULLE "CROSS CULTURAL SKILLS"

master COPY COPISTERIA

master COPY

master COPY

master COPY COPISTERIA

master COPY

SOFT SKILLS

MISMATCH → OVER-SKILLED
MISMATCH → UNDER-SKILLED

↓

DISALLINEAMENTO TRA DOMANDA E OFFERTA DI CAPITALE UMANO

↓

COMPETENZE IN USCITA ≠ COMPETENZE RICHIESTE

↕

EDUCATIONAL PROVIDERS

CAPABILITY = CAPACITY + ABILITY = { CAPACITÀ, ABILITÀ, COMPETENZA, POTENZIALITÀ }

CARENZA SOFT SKILLS FORZA LAVORO

↕

EMPLOYABILITY

HARD SKILLS → "SAPERE" E "SAPER FARE" → COMPETENZE TECNICHE

"SAPER ESSERE" → SOFT SKILLS → COMPETENZE TRASVERSALI

- LEARNING SKILLS
- LEADERSHIP
- EMPOWERMENT SKILLS
- PUBLIC SPEAKING
- PROBLEM SOLVING
- STRATEGIC THINKING
- GLOBAL MINDSET
- WORK ETHIC
- ...

PAROLE CHIAVE

- EQ (EMOTIONAL INTELLIGENCE QUOTIENT)
- IQ (INTELLIGENCE QUOTIENT)
- LIFE SKILLS → RISPOSTA SFIDA QUOTIDIANA
- COMPETENZE TRASVERSALI, TRASFERIBILI O GENERICHE
- COPING SKILLS → AFFRONTARE PROBLEMA IN MANIERA CREATIVA

GESTIONE RISORSE UMANE

ESEMPIO

NELLA GRASS VALLEY (CALIFORNIA) IN PIENA GOLD RUSH DUE ANNI DOPO LA SCOPERTA DELL'ORO FATTA DA JAMES MARSHALL NEL 1848 NASCE, SPRONTATO GRAZIE ALLE INNOVAZIONI PORTATE DAI MINATORI DELLA CORNOVAGLIA, LA EMPIRE MINE. ANNO DI FORZA FURONO LE GRANDI RISORSE E IL PESSIMO TRATTAMENTO RISERVATO AI MINATORI (LOCALI): IL BUSINESS RESISTE ALLA GRANDE DEPRESSIONE DA NON ALL'INFLAZIONE POST-GUERRA.

EMPIRE MINE È L'ESEMPIO CHE "GESTIONE RISORSE UMANE" LA QUALE UNA SEMPLICE FUNZIONE ORGANIZZATIVA. (ALTERNATIVAMENTE ES "FORDISMO")

RAYMOND MILES → PRIMO A USARE "GESTIONE RISORSE UMANE"

→ AFFERMAVA CHE NON SI DOVESSE SOTTOVALUTARE LE CONNESSIONI FRA PRODUZIONE E UMANITÀ

↓

INFLUENZE SOCIO-CULTURALI

GESTIONE RISORSE UMANE → INSIEME DECISIONI E AZIONI RIGUARDANTI IMPIEGO E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

- DIRITTI E DOVERI
- VALORIZZAZIONE E TUTELA
- GUIDA (GENERE)
  - COMUNICAZIONE
  - MOTIVAZIONE
  - EMPOWERMENT
  - INCENTIVAZIONE
  - INNOVAZIONE

  → GESTIONE "IN ALTO" E "IN BASSO CON COLLABORAZIONE (CUTI-LABORA)
- FONTE O MEZZO CAPACE PRODURRE RICCHEZZA (ACCEZIONE POSITIVA)

master COPY
master COPY COPISTERIA

UMANESIMO FORMATIVO → APPROCCIO UMANISTICO AD AMPIO SPETTRO CHE NON SI FERMI AD UNA CONOSCENZA INTESA IN SENSO STRETTO O AD UN COSTRUTO MONODIMENSIONALE

HUMANITAS → EDUCAZIONE VOLTA ALLA SUA VERA FORMA → ES. PAIDEIA → MODELLO EDUCATIVO PEDAGOGICO ANTICA GRECIA

TENTATIVO SUPPORTO DELLE ISTITUZIONE → ES. PROGETTI COMMISSIONE EUROPEA

master COPY

STRATEGIE POSSIBILI

- SINERGIA TRA EDUCATIONAL PROVIDERS E MONDO DEL LAVORO
- TRASPARENZA MECCANISMI RECRUITING
- DIFFUSIONE ESPERIENZE OPERATIVE
- UTILIZZARE METODOLOGIE E LINGUAGGI

master COPY COPISTERIA

DIGITALIZZAZIONE → DA INDUSTRIA 2.0 A INDUSTRIA 3.0

- INTERCONNETTIVITÀ (IOT)
- CYBERSECURITY
- AUTOMATIZZAZIONI (RPA)
- ETC.

INDUSTRIA 2.0 → ES. CATENA DI MONTAGGIO "FORDISTA"

INDUSTRIA 3.0 → ROBOTICA E SOLUZIONI INFORMATICHE

CAMBIO RAPPORTO UOMO-MACCHINA

master COPY

BRANDING
- CUSTOMER BRANDING
- EMPLOYER BRANDING
- INTERNAL BRANDING
- EXTERNAL BRANDING