

CICLO DI WORKSHOP FORMATIVI

IL RIFORMISMO MANAGERIALE NECESSARIO

GIUSEPPE DE PETRA



CICLO DI WORKSHOP FORMATIVI

IL RIFORMISMO MANAGERIALE NECESSARIO

gdp
giuseppe de petra

Presentazione

Questo che vi presento è un itinerario di 8 incontri di formazione manageriale che verrà realizzato in modalità webinar dal titolo “IL RIFORMISMO MANAGERIALE NECESSARIO”: MANAGEMENT, HUMAN RESOURCES E CULTURA DEL LAVORO”. Il percorso nasce come ideale prosecuzione dei quattro seminari tenuti tra marzo e aprile 2022 in diretta streaming sul blog e sulla piattaforma risorseumane-hr.it

Il “riformismo manageriale necessario” è e sarà ancora il fil rouge delle tematiche che affronteremo e che tratteremo qui più dettagliatamente.

La formazione è rivolta ai manager, ai titolari d'impresa, agli HR manager, ai funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione e a tutti gli studenti che affrontano nei loro studi le discipline tipiche dell'organizzazione.

Il primi tre corsi, Change Management, Engagement e Leadership, vogliono essere un approfondimento, non solo dei seminari sopra citati, ma anche e soprattutto dei contenuti presentati nel volume che ho pubblicato alla fine del 2020 dal titolo “I tre apprendimenti circolari per il management 5.0. Il modello della leadership generativa tra change management ed engagement organizzativo” edito dalla Morlacchi University Press, collana Sociologica-Mente.

Gli altri cinque, invece, verteranno su questioni e ambiti più specifici. Relativamente alla selezione e gestione delle risorse umane, ho pensato a tre titoli che sintetizzano, in qualche modo, l'intero processo, e cioè: il Colloquio di selezione, l'Onboarding e il Talent management. Mentre, per l'ultimo ambito, le materie saranno quelle della comunicazione manageriale e della gestione dei gruppi di lavoro. Illustrerò prima la metodologia della Maieutica socratica applicata alla comunicazione organizzativa, una tematica e una metodologia per me fondamentali nonché particolarmente funzionali ai manager; infine, la gestione efficace del team Phygital, cioè in presenza e a distanza. Una modalità assai complessa, ma al contempo “ergonomica”, con la quale molti di noi, in questi ultimi due anni, si sono dovuti cimentare, ma che oggi è già prassi consolidata.

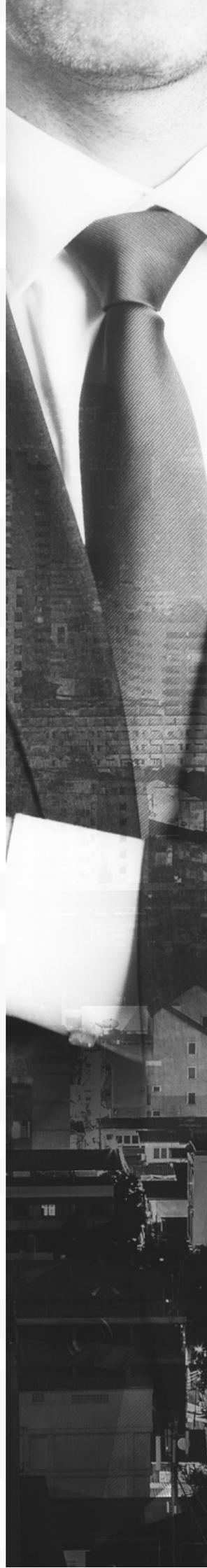
Questi otto appuntamenti potranno essere fruibili sia come continuum, cioè acquistando l'intero pacchetto, che singolarmente. Vi rimando alla scheda descrittiva generale dove troverete tutte le informazioni utili relative alla durata del singolo corso, al calendario, agli orari e a tutte le altre indicazioni per l'iscrizione e le piattaforme web di collegamento.

Il mio auspicio è che questi temi, così pensati e proposti, possano essere per voi un arricchimento. Sono invece sicuro che saranno concretamente spendibili sul lavoro, sia sul piano pratico-metodologico che su quello manageriale in senso lato.

Grazie, allora, e buon lavoro a tutti.

A prestissimo

Giuseppe De Petra



GIUSEPPE DE PETRA è nato a Casoli (Chieti) il 21 dicembre del 1974.
Nel 1982 si è trasferito a Bologna dove è cresciuto e si è formato. Oggi vive a Mantova.

È docente e libero professionista nell'ambito della formazione e della consulenza manageriale per lo Sviluppo Organizzativo, le Human Resources e la Leadership.

Laureato in Scienze dell'Educazione all'Università di Bologna, ha frequentato successivamente il Master in "Management della formazione e del lavoro" presso la Facoltà di Sociologia e Scienze dell'Educazione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. A Milano ha intrapreso la professione. È Formatore Manageriale Specialista - Livello EQF6 ai sensi della L.4/2013

Realizza progetti e attività di sviluppo organizzativo per le piccole, medie e grandi realtà imprenditoriali del territorio italiano. Collabora inoltre con società di consulenza e formazione. Nel 2006 è stato co-autore della pubblicazione "Il successo nell'e-learning attraverso la valutazione", relativa al progetto "Evaluation System in E-Learning", realizzato dalla Regione Veneto e dall'Università degli Studi di Padova, in collaborazione con l'Unione Europea - FSE e il Ministero del Lavoro.

Nel 2018 ha pubblicato "Digressioni", Ed. Albatros, Il Filo, Roma, e nel 2020 "I tre apprendimenti circolari per il management 5.0. Il modello della leadership generativa tra change management ed engagement organizzativo" Ed. Morlacchi, - collana "Sociologica-mente"

Scrive articoli in tema di Management, leadership e HR per il blog di RisorseUmane-HR.it



**I tre apprendimenti circolari per il management 5.0.
Il modello della leadership generativa tra change management
ed engagement organizzativo**

di Giuseppe De Petra

Editore : Morlacchi (1 dicembre 2020)

Lingua : Italiano

Copertina flessibile : 246 pagine

ISBN-10 : 8893922487

ISBN-13 : 978-8893922487

I corsi del ciclo:

IL RIFORMISMO MANAGERIALE NECESSARIO. MANAGEMENT, HUMAN RESOURCES E CULTURA DEL LAVORO

8 incontri di formazione manageriale che verranno realizzati in modalità webinar interattivo. I primi tre corsi sono dedicati al Change Management, Engagement e Leadership mentre gli altri cinque verteranno sulla selezione e gestione delle risorse umane. Questi otto appuntamenti sono fruibili sia singolarmente sia come continuum, cioè acquistando l'intero pacchetto. Al termine di ogni corso verrà rilasciato l'attestato di partecipazione.

1. II CHANGE MANAGEMENT IN AZIENDA

Rompere il cristallo con il sorriso sulle labbra. Ispirare e governare il cambiamento organizzativo

2. ENGAGEMENT ORGANIZZATIVO E PEOPLE MANAGEMENT

Coinvolgimenti. Responsabilità. Motivazioni. Persone e (nuove) culture organizzative a confronto

3. IL MODELLO DELLA LEADERSHIP "GENERATIVA".

Leadership, sociologia della leadership ed esercizio delle leadership in azienda

4. LA MAIEUTICA PER LA COMUNICAZIONE MANAGERIALE.

La dialettica socratica e lo stile comunicativo del manager: una sintesi possibile. Anzi, indispensabile

5. LA GESTIONE DEL TEAM DI LAVORO IN MODALITÀ "PHYGITAL".

Comunicazione, dinamiche relazionali e operatività in azienda nel post-pandemia e nell'era digitale.

6. IL COLLOQUIO DI SELEZIONE

Metodologia, valutazione, aree d'indagine

7. L'ONBOARDING ORGANIZZATIVO

Quando la selezione non finisce con la selezione...

8. IL TALENT MANAGEMENT

Gestire il talento, ovvero valorizzarlo e "fidelizzarlo" all'azienda

Il Change Management in azienda Rompere il cristallo con il sorriso sulle labbra... Ispirare e governare il cambiamento organizzativo

Descrizione

Il cambiamento è oggi uno dei temi dominanti e fondamentali non solo per le aziende e per il management, ma anche e soprattutto per il mondo del lavoro in senso lato e nell'attuale contesto storico e socioeconomico che stiamo affrontando. Anche e soprattutto in azienda, il cambiamento è un sostantivo ricolmo di implicazioni. È una parola impegnativa, portatrice di significato, anzi, di significati complessi, etici oltretutto, che richiede idee prim'ancora che azioni coraggiose. Il Change Management impone un nuovo approccio culturale al lavoro, poi alla managerialità, al ruolo e alla professionalità del manager. In secondo luogo, richiede nuovi approcci metodologici e l'adozione di nuove prassi più funzionali sia al benessere organizzativo che al business.

A chi è rivolto

- Manager e dirigenti (di aziende pubbliche e private)
- Titolari d'impresa
- HR manager
- Middle manager
- Studenti

Contenuti e programma

- Lo scenario di riferimento: riflessioni sul significato del change management
- Convincimento e coerenza
- Il change management in azienda: le domande fondamentali
- Gli elementi fondamentali e gli elementi specifici del change management
- Le tre "P" del cambiamento
- Le criticità del change management e gli interrogativi
- La formazione manageriale per il cambiamento

Quando

- Martedì 18 ottobre 2022 ore 10 - 13

Dove

- piattaforma online

Quota di partecipazione

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

Engagement organizzativo e people management Coinvolgimenti. Responsabilità. Motivazioni. Persone e (nuove) culture organizzative a confronto

Descrizione

La motivazione e il coinvolgimento delle persone in azienda sono, oggi, l'altra questione dirimente per ogni manager. L'engagement comincia con una domanda: è possibile "fare impresa" e "strategia d'impresa" prescindendo ancora dalle persone, dalle risorse umane?

L'obiettivo di questo corso è far comprendere come l'engagement organizzativo e il people management non siano soltanto vuote etichette consuetudinarie, ma obiettivi manageriali concreti e realizzabili. Fare engagement significa più benessere organizzativo, in particolare più motivazione e quindi più risultati per l'impresa.

A chi è rivolto

- Manager
- Funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione
- Titolari d'impresa
- HR manager
- Middle manager
- Studenti

Contenuti e programma

- Che cos'è e cosa vuol dire fare "engagement" in azienda. Uno sguardo d'insieme
- La cultura organizzativa e manageriale necessaria per l'engagement
- Gli elementi dell'engagement: asset operativi e asset strategici
- Le "essential" skills
- L'approccio della "leadership diffusa"
- Complessità vs Coinvolgimento
- I tools dell'engagement organizzativo

Quando

- Lunedì 7 novembre 2022 ore 10 - 13

Dove

- piattaforma online

Quota di partecipazione

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

Il modello della leadership generativa

Leadership, sociologia della leadership ed esercizio delle leadership in azienda

Descrizione

Che significato assume oggi il “leader” per l’organizzazione e il business? Che significato assume per le risorse umane? Com’è cambiata la funzione del leader in azienda? Questi sono solo alcuni degli interrogativi che possiamo e dobbiamo porci, oggi, per trattare un tema così fondamentale e così vasto. La leadership manageriale dovrà porsi, domani, oltre la “giurisdizione” organizzativa e assumere un ruolo e una funzione “generativa” imprescindibile per affrontare i grandi cambiamenti sociali e soprattutto aziendali a cui stiamo andando incontro. La leadership “generativa” rappresenta l’elemento fondativo, l’idea portante per il “riformismo manageriale necessario”.

A chi è rivolto

- Manager
- Funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione
- Titolari d’impresa
- HR manager
- Middle manager
- Studenti

Contenuti e programma

- La leadership: dimensione del fenomeno
- I caratteri e gli elementi della leadership
- La leadership in azienda: le tre questioni (ancora) aperte
- Apprendere la leadership
- Leadership generative e leadership “risonanti”
- Sociologia della leadership nella cultura della performance
- Il leader “genera” significato
- I compiti e gli strumenti manageriali del leader
- La “comunicazione” del leader generativo
- Sociologia della leadership nella cultura della performance

Quando

- Venerdì 18 novembre 2022 ore 10 – 13

Dove

- piattaforma online

Quota di partecipazione

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

La maieutica per la comunicazione manageriale La dialettica socratica e la comunicazione manageriale: una sintesi possibile. Anzi, indispensabile

Descrizione

La Maieutikè téchne rappresenta ancor oggi il più importante contributo metodologico che ci ha lasciato in eredità Socrate per mezzo del suo allievo Platone. La definizione letteralmente significa “arte, tecnica dell’ostetricia” cioè del “trarre fuori, del trarre a sé”. L’etimo deriva da maia, “mamma”, “levatrice”. Nel Teeteto, Platone indica la maieutica come metodologia del dialogo.

La capacità di guidare l’interlocutore attraverso un uso metodologico e dialogico del “suscitare”, quindi del “domandare” è un’acquisizione fondamentale per ogni manager. Sebbene possa apparire troppo distante o addirittura aliena dalle organizzazioni moderne, la maieutica socratica è l’arte della comunicazione per antonomasia, quella che più di tutte può essere funzionale tanto per il manager quanto per chiunque ne apprenda i fondamenti e i criteri metodologici.

A chi è rivolto

- Manager
- Funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione
- Titolari d’impresa
- HR manager
- Middle manager
- Studenti

Contenuti e programma

- Socrate e il management contemporaneo: un incontro inedito. Un connubio fondamentale
- Informare, comunicare, dialogare
- Le funzioni della metodologia delle domande in azienda
- Le tipologie retoriche delle domande
- Il C.I.D., ovvero il colloquio individuale direzionale come prassi e competenza fondamentale per il manager 5.0
- Riferimenti bibliografici fondamentali

Quando

- Venerdì 2 dicembre 2022 ore 10 - 13

Dove

- piattaforma online

Quota di partecipazione

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

Il colloquio di selezione

Metodologia, valutazione, aree d'indagine

Descrizione

La selezione in azienda è un processo complesso che muove metodologicamente dal job profile e si chiude tecnicamente con l'assunzione del collaboratore. In realtà, l'assunzione è il penultimo step prima dell'OnBoarding vero e proprio. Nella selezione, una fase particolare, tanto delicata quanto complessa, è rappresentata proprio dal colloquio. Esiste una conduzione metodologica del colloquio di selezione? Sicuramente sì, e la affronteremo in questo corso. E ancora: quali sono le aree d'indagine? Come indagarle? Come evincere le caratteristiche chiave? Che valore predittivo ha la valutazione del candidato durante il colloquio? Quale ruolo giocano il selezionatore e il candidato? Come dovrebbe comportarsi il primo? E come il secondo?

A chi è rivolto

- **Manager**
- **Funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione**
- **Titolari d'impresa**
- **HR manager**
- **Middle manager**
- **Studenti**

Contenuti e programma

- **La selezione nel processo organizzativo: le implicazioni manageriali**
- **Sociologia del recruitment: la selezione al passo coi tempi.**
- **Selezione e comunicazione**
- **Il focus sul candidato e il focus sul problema organizzativo**
- **Il colloquio di selezione:**
 - **aspetti fondamentali e accorgimenti utili per il recruiter**
 - **errori (disastri) frequenti nella conduzione del colloquio**
 - **la metodologia delle domande**
 - **le aree d'indagine**
 - **la presentazione del ruolo e dell'azienda**
 - **le domande del candidato**
 - **L'employer branding (cenni)**

Quando

- **Venerdì 16 dicembre 2022 ore 10 - 13**

Dove

- **piattaforma online**

Quota di partecipazione

- **Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa**
- **Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)**

L'onboarding organizzativo

Quando la selezione non finisce con la selezione...

Descrizione

L'inserimento della nuova risorsa nelle fila aziendali è, come il colloquio di selezione, una fase altrettanto fondamentale e complessa. La procedura dell'OnBoarding dovrà essere sempre più realizzata e consolidata come prassi nelle organizzazioni, piccole, medie o grandi che siano. Con l'OnBoarding si avvia concretamente il processo di fidelizzazione che sarà determinante per la collaborazione futura tra le parti (risorsa, team e azienda). Mancante questo step, l'intero processo selettivo, seppur condotto correttamente sotto il profilo metodologico e valutativo, rischia di essere compromesso se non addirittura vanificato. Questo significherebbe perdite di tempo e...di denaro...

A chi è rivolto

-
- Manager
- Funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione
- Titolari d'impresa
- HR manager
- Middle manager
- Studenti

Contenuti e programma

- Uno sguardo d'insieme: recruitment, selezione e inserimento
- La pianificazione e la strutturazione del processo dell'OnBoarding aziendale.
- Da (mero) protocollo organizzativo a prassi manageriale consolidata
- Tools (strumenti) operativi e metodologie per l'OnBoarding
- L'importanza dei feed-back per un ottimale inserimento in azienda

Quando

- Giovedì 12 gennaio 2023 ore 10 - 13

Dove

- piattaforma online

Quota di partecipazione

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

La gestione del team di lavoro in modalità "phygital" Comunicazione, dinamiche relazionali e operatività in azienda nel post-pandemia e nell'era digitale.

Descrizione

La definizione phigital altro non è che la crasi tra le parole "fisico" e "digitale". Espressione che ben rappresenta la trasformazione digitale (o digital transformation per gli anglofili) che stiamo vivendo da qualche anno e che è destinata inevitabilmente a ulteriori e impensati sviluppi. Gestire un team di lavoro, oggi, significa acquisire non solo le competenze manageriali di base, ma vuol dire anche e soprattutto saper padroneggiare e presidiare la dimensione relazionale "fisica" e quella, pur sempre relazionale, "digitale". Per fare questo, vi sono quindi degli accorgimenti utili insieme ad alcune metodologie indispensabili per guidare e seguire il proprio gruppo di collaboratori mantenendo sempre alte le motivazioni e sempre chiari gli obiettivi.

A chi è rivolto

- Manager
- Funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione
- Titolari d'impresa
- HR manager
- Middle manager
- Studenti

Contenuti e programma

- Il gruppo di lavoro "fisico" e quello "digitale": analogie e dicotomie
- Il coordinamento phigital tra operatività, informazione e stili relazionali
- Le riunioni di lavoro in presenza e le conference call: perdite di tempo o momenti indispensabili per il team?
- La motivazione "a distanza"
- L'intelligenza emotiva "phigital"
- Smart working e home working (cenni)

Quando

- Venerdì 27 gennaio 2023 ore 10 - 13

Dove

- piattaforma online

Quota di partecipazione

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

Il talent management

Gestire il talento, ovvero valorizzarlo e “fidelizzarlo” all’azienda.

Descrizione

Il Talent Management è un aspetto fondamentale della cultura manageriale fondata sulla valorizzazione delle Risorse Umane, ma soprattutto è una prassi, un processo, una metodologia per la gestione e la ritenzione dei talenti che arriveranno o che sono già presenti nell’organico aziendale.

Oggi non è più sufficiente selezionare i talenti, ma è necessario investire su di loro affinché creino valore aggiunto e plus competitivi nel tempo per l’azienda.

A chi è rivolto

- Manager
- Funzionari e dirigenti della Pubblica Amministrazione
- Titolari d’impresa
- HR manager
- Middle manager
- Studenti

Contenuti e programma

- Cos’è il talento? Potenzialità e singolarità. In azienda ci sono persone e talenti oppure ogni persona è un talento? Uno sguardo d’insieme
- I talenti che arriveranno e quelli che ci sono già (in azienda)
- Sviluppo e retention: programmi e metodologie del talent management
- I tools del talent management
- Talent management: generazioni a confronto in azienda
- L’Employee Life Cycle e Employee Experience (cenni)

Quando

- Martedì 14 febbraio 2023 ore 10 – 13

Dove

- piattaforma online

Quota di partecipazione

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

Condizioni generali

Quota di partecipazione:

- Singolo corso: € 200,00 IVA inclusa
- Ciclo completo: € 1.440,00 IVA inclusa (sconto già applicato del 10%)

Iscrizione

- L'iscrizione al corso/i s'intende formalizzata previa compilazione del modulo di iscrizione* ed il pagamento del corso o dei corsi prescelti.

Modalità di pagamento

- Bonifico Bancario da intestare a:

Giuseppe De Petra - Codice IBAN IT 69 J 01030 11509 000010795159

Banca MONTE DEI PASCHI DI SIENA Spa - Filiale 2220 - C.so Vittorio Emanuele II, 30 46100 Mantova c/c

Diritto del partecipante:

- In caso di mancata partecipazione al corso/i, il partecipante ha diritto al recupero dello stesso in una data da definire congiuntamente.

Policy Privacy

- I dati raccolti verranno trattati solo ed esclusivamente ai fini amministrativi e di comunicazione tra le parti.

Per informazioni:

Fulvio Palmieri

info@risorseumane-hr.it

Ufficio (orario 9-18) 011 19620019

Mobile 351 6085007

RisorseUmane-HR.it

*Il modulo di iscrizione è disponibile sul portale RisorseUmane-HR.it al seguente indirizzo:

<https://www.risorseumane-hr.it/hr-academy/formazione/modulo-di-iscrizione-ai-corsi-il-riformismo-manageriale-necessario/>



RISORSEUMANE
HR  **ACADEMY**

Fai crescere le tue competenze!

RISORSEUMANE-HR.IT

RISORSEUMANE-HR.IT