



CONVEGNI ROMA

ANATOCISMO E NULLITÀ

DEI CONTRATTI BANCARI

Mercoledì 18 Aprile 2012

presso **Business Evolution Srl**

via Zoe Fontana, 220 Fab. B3 - Roma



La GIDP oltre a mettere in contatto tutti i Direttori del Personale suoi Associati (3800) coinvolgendoli in attività varie e diversificate, ha a cuore i seguenti aspetti:

- *giuridico, gestionale, contrattuale, di sviluppo;*
- *recruiting e di formazione manageriale;*
- *Indagini sui temi inerenti l'assenteismo sul luogo di lavoro;*
- *la Solidarietà, Sussidiarietà;*
- *Momento critico: Cigo, Cigs Mobilità, Licenziamenti;*
- *Compensation, budget, stipendi e costi del personale;*
- *la presenza femminile ai vertici dell'impresa .*



Il successo nella gestione delle persone sarà sempre più legato a quanto si saprà agire in una dimensione di :

Marketing delle risorse umane

*non parliamo più del “Direttore HR” vecchio stile bensì di un **Business Partner**, un fornitore, cioè, di soluzioni, fautore di un ambiente di lavoro sereno connotato di entusiasmo, efficienza ed energia etc.*

legandolo ad un personal brand.

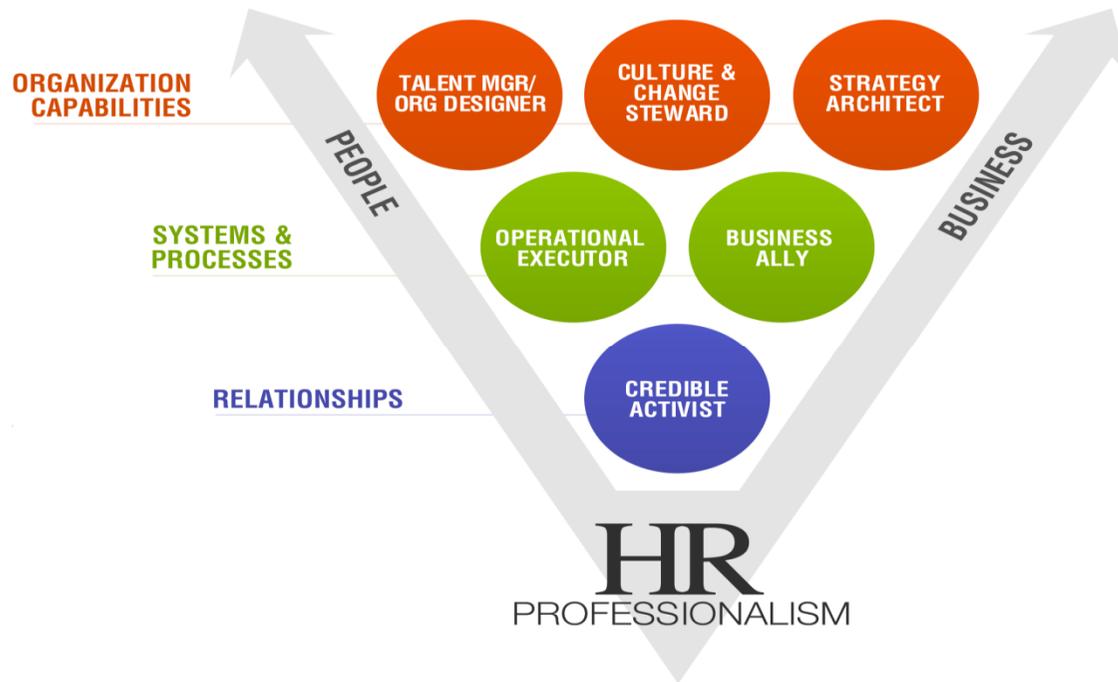


Le nostre attività informative saranno orientate a suggerire attuali e originali soluzioni al nostro HR director inteso sempre più come

Business Partner;

la 231/2001 e i modelli organizzativi che ne sono derivati e il tema odierno sono la testimonianza di quanto la funzione Hr sempre più sia interessata a tutte le condizioni del Business in modo da rispondere alle aspettative dei clienti e degli investitori attraverso il rilascio e lo sviluppo delle strategie appropriate (D. Urlich).

HR Competency Model



Le frecce larghe del disegno fanno capire che un professionista HR di buon livello, deve sapere interpretare le esigenze del business ed al contempo avere un alto livello di orientamento alle persone

HR COMPETENCIES OVERVIEW

- Se l'HR segue queste due direzioni indipendentemente l'una dall'altra ed in modo sordinato rischia di fallire.
- L'HR che dà unicamente importanza all'ambito transazionale della relazione e focus sulle persone trascurando il business può essere più popolare, ma poco coinvolto nelle strategie.
- Al contrario l'HR professional che si focalizzano solo sul business senza una specifica sensibilità verso il fattore umano potranno avere successo nel breve periodo, ma nel lungo periodo non saranno sostenuti dall'organizzazione e dalle persone