

La gestione e lo sviluppo del personale over 50

Fondamentale Interaziendale

Presentazione

Il corso vuole proporre strumenti ad hoc di diagnosi e sostegno motivazionale del personale over 50 attivo professionalmente nel concorrere agli obiettivi aziendali ma con prospettive di sviluppo in fase di transizione.

Obiettivi

- Il partecipante sarà in grado di:
- ◆ identificare le esigenze soggettive e le caratteristiche e potenzialità professionali di coloro che stanno attraversando fasi di mobilità interna e/o esterna;
 - ◆ verificare stili e modalità di leadership attenti alle specificità dei collaboratori;
 - ◆ valorizzare le differenze generazionali, superando possibili visioni stereotipate;
 - ◆ migliorare i processi di ascolto attivo.

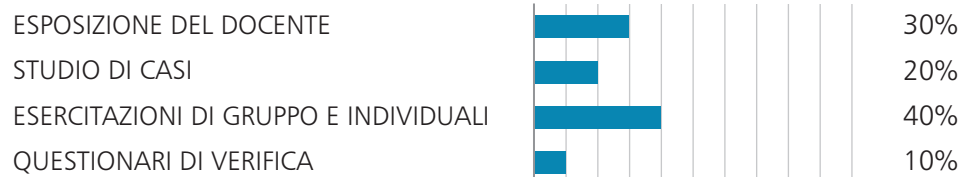
Target di riferimento

Responsabili di unità organizzative, in particolare Risorse umane, di direzione e di rete.

Prerequisiti

Nessuno.

Metodologia didattica



Durata

4 giorni: 2 moduli di 1,5 giorni e un follow up di 1 giorno

Prezzo

€ 1.500,00 + IVA

La gestione e lo sviluppo del personale over 50

Interaziendale | 4 giorni

Giorno 1,5

- ◆ La filosofia di gestione delle differenze generazionali e il metodo del Diversity management come approccio innovativo ed efficace per il superamento di pregiudizi e stereotipi
- ◆ Strumenti di: interpretazione della composizione generazionale del personale; definizione delle linee di intervento anche nella logica gestionale - sindacale; supporto ai responsabili di linea
- ◆ I processi di cambiamento nella banca e lo sviluppo delle abilità diffuse, ai vari livelli gerarchici, di change management
- ◆ Le differenze generazionali: il quadro delle caratteristiche dei soggetti over 45 presenti nella banca e i cambiamenti nell'identità professionale rispetto alle soggettività
- ◆ Definizione dell'attività interfase

Giorno 1,5

- ◆ Il ruolo delle funzioni centrali per l'ideazione della strumentazione utile alla gestione delle differenze generazionali e le strategie di decentramento verso i responsabili di linea
- ◆ Tecniche e metodologie di gestione dei conflitti generazionali e di sviluppo delle abilità di comunicazione assertiva
- ◆ L'utilizzo della leva motivazionale per orientare gli over 45 verso nuove competenze e/o ruoli: strumenti per supportare l'elaborazione di progetti di vita professionale
- ◆ Sviluppo degli stili di leadership dei responsabili di funzione: predisposizione del proprio piano di azione
- ◆ Definizione dell'attività interfase

Follow up Giorno 1

- ◆ Verifica dei risultati del piano di azione
- ◆ Potenzialità e criticità soggettive e organizzative verso la valorizzazione delle differenze generazionali