

Indice

Introduzione , di <i>Beatrice Manzoni e Martina Raffaglio</i>	1
1 L'organizzazione flessibile e adattiva di <i>Leonardo Caporarello</i>	5
1.1 Organizzazioni progettate per il successo	5
1.2 L'organizzazione come veicolo delle informazioni e piattaforma decisionale	6
1.3 I fattori chiave per fronteggiare cambiamenti sempre più rapidi	7
1.4 Esiste «il» modello organizzativo migliore?	8
1.5 Perché ridisegnare la struttura non basta	9
1.6 Un framework logico per (ri)progettare l'organizzazione	14
Bibliografia	19
2 Interna ed esterna: la selezione ai tempi della crisi di <i>Gabriella Bagnato</i>	21
2.1 Inserimenti e riposizionamenti: una risorsa per ripartire	21
2.2 Gestire la selezione in chiave strategica	22
2.3 Massimizzare il ROI della selezione	25
2.4 Prestare attenzione alle aspettative di ruolo	28
2.5 La selezione come processo articolato	29
2.6 Alimentare il bacino di candidati	32
2.7 Selezionare con rigore metodologico	36

2.8	Costruire la partnership tra HR e linea per l'efficacia della selezione	39
	Bibliografia	40
3	Promuovere lo sviluppo: la gestione della prestazione	41
	di <i>Adele Mapelli</i>	
3.1	Performance management: obbligo formale o opportunità reale?	41
3.2	Dalla valutazione delle prestazioni alla gestione delle prestazioni	42
3.3	La multidimensionalità della prestazione	46
3.4	L'efficacia del performance management	53
	Bibliografia	58
4	Tra progettazione e flessibilità: carriera e sviluppo	59
	di <i>Silvia Bagdadli</i>	
4.1	Un tema che fa discutere	59
4.2	Disegnare il futuro: la progettazione dei sistemi di carriera	59
4.3	La politica di carriera: i dilemmi della scelta	60
4.4	La strada per crescere: verticale o orizzontale?	70
4.5	La carriera nelle organizzazioni «piatte»	72
4.6	Prestazione e potenziale: le dimensioni del talento	73
	Bibliografia	78
5	Una leva per far crescere individui e organizzazioni: la formazione , di <i>Beatrice Manzoni</i>	79
5.1	Un investimento che crea valore	79
5.2	Rilevante per chi? L'analisi dei fabbisogni	80
5.3	Le condizioni per un apprendimento efficace	86
5.4	Quando e quanto: valutare i ritorni	92
	Bibliografia	96
6	Uno strumento one-to-one: il coaching	97
	di <i>Martina Raffaglio</i>	
6.1	Una leva strategica per lo sviluppo individuale	97
6.2	Le ragioni della crescita esponenziale del coaching	98

6.3	Uno strumento sfaccettato	102
6.4	Dove nasce l'effetto positivo?	106
6.5	L'efficace intreccio con i processi aziendali	110
	Bibliografia	113
7	Questione di equilibri: la gestione di ricompense e incentivi , di <i>Simonetta Cavasin</i>	115
7.1	Leve collettive e leve individuali	115
7.2	Non solo soldi: il total reward	118
7.3	Una risposta integrata: il welfare aziendale	124
7.4	Prestazione e ricompensa: un rapporto delicato	128
7.5	Le componenti «umane» del sistema	133
	Bibliografia	134
8	Valorizzare le persone: il diversity management di <i>Simona Cuomo</i>	135
8.1	Individui e pluralità	135
8.2	Superare le categorie	136
8.3	Da moda manageriale a processo istituzionalizzato	140
8.4	Age diversity	143
8.5	Flessibilità e work-life balance: verso l'agile working	148
	Bibliografia	151
9	La stabilità del rapporto di lavoro alla luce delle recenti riforme , di <i>Ilario Alvino</i>	153
9.1	Finalità (dichiarate) e contraddizioni	153
9.2	Gli interventi sulle tipologie contrattuali	154
9.3	Le nuove tutele contro i licenziamenti illegittimi	169
9.4	Verso un nuovo equilibrio fra stabilità e flessibilità	171
	Bibliografia	173
	Gli autori e i testimoni aziendali	175