

Indice

	<i>pag.</i>
Ringraziamenti	XI
Prefazione di Alberto Ferraris	XIII
Introduzione	1
Capitolo 1	
La gestione strategica del capitale umano	5
1.1. Strategia manageriale di gestione del capitale umano	6
1.1.a. Evoluzione di una funzione manageriale che cresce	7
1.1.b. Gli approcci allo studio dell'HR management	9
1.2. I principali modelli teorici di riferimento	11
1.2.a. Il modello di <i>Ulrich</i>	11
1.2.b. Il modello di <i>Grossman</i>	13
1.3. HC Management: distinzioni con HR e aree di intervento	14
Capitolo 2	
Motivazione di una forza lavoro diversificata	21
2.1. Motivazione del capitale umano: riferimenti teorici e modelli	22
2.1.a. La teoria gerarchica dei bisogni di <i>Maslow</i>	24
2.1.b. La teoria dei fattori igienici e motivanti di <i>Herzberg</i>	26
2.1.c. La teoria dei bisogni di <i>McClelland</i>	27
2.1.d. La teoria dell'equità di <i>Adams</i>	28

	<i>pag.</i>
2.1.e. La teoria del Goal setting di <i>Locke & Latham</i>	29
2.2. Diversity & Inclusion Management: introduzione ed evoluzione	30
2.3. Le principali diversità da gestire nei contesti organizzativi	33
2.3.a. Differenze generazionali	33
2.3.b. La gestione della diversità di Genere	36
2.3.c. Differenze culturali ed il modello di <i>Hofstede</i>	39
2.3.d. Orientamento sessuale: <i>LGBT inclusion</i>	44
2.3.e. Gestione delle disabilità	46
2.4. Dalla teoria alla pratica: motivare una forza lavoro diversificata	49
2.5. Gestione strategica della diversità per sopravvivere	54

Capitolo 3

Il benessere lavorativo nell'epoca dello smart-working 63

3.1. Il benessere lavorativo: introduzione	64
3.2. Benessere organizzativo e stress: riferimenti teorici	64
3.2.a. Modelli di benessere: <i>Danna e Griffin; Murgia e Zanutto</i>	65
3.2.b. Lo stress: il contributo di <i>Selye</i> e ulteriori modelli a seguire	68
3.3. Il lavoro da remoto: ascesa e vantaggi	69
3.3.a. Vantaggi per i lavoratori	70
3.3.b. Vantaggi per l'organizzazione	71
3.3.c. Vantaggi per i dipendenti	71
3.4. I rischi legati ad una non efficace gestione del lavoro da remoto	72
3.5. Salvaguardare la sicurezza psicologica nell'era digitale	75
3.6. L'organizzazione proattiva promotrice di benessere	78

Capitolo 4

La nuova leadership per la gestione del capitale umano 79

4.1. Da manager a leader: introduzione	80
4.2. Riferimenti teorici, approcci tradizionali e modelli	81
4.2.a. Teorie focalizzate sul rapporto con le persone	83
4.2.b. Teorie enfatizzanti caratteristiche intrinseche dei leader	84

	<i>pag.</i>
4.2.c. Teorie che si basano sull'orientamento al futuro	84
4.2.d. Total leadership: guardare oltre la sfera professionale	85
4.2.e. Un recente ed innovativo approccio: <i>Smart Leadership</i>	86
4.3. Le sfide dei leader nell'era post Covid	88
4.3.a. Area della Sostenibilità	88
4.3.b. Area della Tecnologia	90
4.3.c. Area delle Persone	91
4.4. Skills, comportamenti e attitudini dei nuovi leader	92
4.5. Verso un nuovo approccio alla leadership	99
4.6. Conclusione: la nuova figura del STP leader	103

Capitolo 5

Una guida per tutti i contesti se il faro rimane la persona 105

5.1. Un possibile modello di gestione: <i>Total Reward</i>	105
5.2. Applicabilità dei concetti appresi	108
5.2.a. Applicabilità nei contesti del pubblico impiego	108
5.2.b. Non solo multinazionali: una guida per tutte le aziende	111
5.2.c. HCM oltre i confini di ruolo e di settore	113
5.3. Quando il faro rimane la persona	115

Conclusioni 117

Riferimenti bibliografici 121

