

INDICE:

Perché leggere o non leggere questo libro?

San Bernardo, protettore dell'HR

L'azienda

- Definizioni e prospettive

- Le forme dell'impresa

- Governance

- Una prospettiva psicologica

Storia delle imprese

- Perché esistono le imprese

- Prima dell'impresa: dal mondo antico alla rivoluzione commerciale

- L'invenzione dell'impresa moderna

- L'invenzione del management

- Giganti globali: tra qualità e finanza

- L'impresa nell'era digitale

HR: paradossi, tensioni e responsabilità

- Dalle tensioni storiche ai paradossi

- I paradossi del people management

- Tra people management e HR

- People management come spazio ibrido

Elementi di diritto del lavoro

- Le fonti del diritto del lavoro

- Tipologie di rapporto di lavoro

- La contrattazione collettiva

- L'esecuzione del rapporto di lavoro

- Poteri, disciplina e cessazione del rapporto

Le relazioni industriali

- Il sistema delle relazioni industriali

- I contratti collettivi

- La trattativa sindacale

- La partecipazione dei lavoratori

- Le nuove frontiere

Elementi economici

- Fondamenti

- Il patrimonio

- Reddito e cassa

- Analisi e interpretazione

Retribuzione e costo del lavoro

- Il costo del lavoro
- La busta paga
- La struttura retributiva
- Il sistema pensionistico

L'organizzazione

- Leggere l'organizzazione: l'organigramma
- Le strutture organizzative
- I meccanismi di coordinamento

L'organizzazione intangibile

- Oltre l'organigramma
- La cultura organizzativa
- Il "fattore H"

Disegnare l'organizzazione

- Disegnare ruoli e lavoro
- Dimensionamento organizzativo
- Workforce planning
- HR analytics e workforce analytics
- Disegnare il lavoro ibrido

Etica e people management

- Comprendere l'etica
- Agire l'etica

La strategia aziendale

- Decidere senza sapere
- Comprendere l'ambiente
- Il vantaggio competitivo
- Gli strumenti dell'analisi strategica
- Esecuzione e agilità strategica

La strategia HR

- Il legame tra strategia aziendale e strategia HR
- Il framework AMO e Strategic Workforce Planning
- Implementare la strategia HR

La funzione HR

- Anatomia della funzione HR
- Governare le carriere
- Amministrazione, dati e sistemi
- L'employee journey

Talent Acquisition

- Acquisire il “talento”
- Attrarre
- Selezionare
- Inserire

Orientare la performance

- Formulare giudizi
- Performance management
- Il feedback
- OKR: Objectives and Key Results

Development

- Fondamenti
- Carriere e percorsi
- Il manager come “sviluppatore”
- Relazioni di sviluppo
- Valutare per sviluppare

Learning

- Apprendere
- Strategia e progettazione
- Metodologie formative
- Finanziare la formazione
- Valutare la formazione

Total Reward e Retention

- Architettura e strategia retributiva
- Il ciclo retributivo
- Recognition e retention

Fare comunità

- Appartenenza e ingaggio
- Diversità e inclusione
- Wellbeing
- Comunicazione, ascolto e voice
- Uscite e oltre

Quando il gioco si fa duro

- Il conflitto come struttura
- Le patologie organizzative
- Gestire il contenzioso
- I dilemmi dell'HR

Costruire la capacità organizzativa

Change Management

Fondamenti

Modelli

Gestione operativa

Chiusura

Prepararsi a perdere la crociata e a trovare una teoria

Bibliografia

