

1. JOB DESIGN, JOB DESCRIPTION: PROGETTAZIONE TRADIZIONALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE

1.1	Introduzione.....	23
1.2	Il job design, origini.....	24
1.3	Dal job design alla job description.....	31
1.3.1	Introduzione.....	31
1.3.2	Importanza e outcome del job design.....	31
1.3.3	La job description.....	34
1.4	Il «ruolo» delle competenze.....	44
1.5	Le difficoltà nel job design.....	46
1.6	Futuro: quali le variabili chiave del «nuovo» lavoro?.....	49
1.6.1	Introduzione.....	49
1.6.2	Generazioni e Intelligenza artificiale nelle organizzazioni.....	51
1.6.3	Forza lavoro futuristica.....	55

2. SMART WORKING, LA LUNGA STORIA DI UN RITORNO AL FUTURO

2.1	Introduzione.....	67
2.2	Definizione di smart working.....	70
2.3	Lo smart working e il lavoratore.....	74
2.4	Lo smart working e l'impresa.....	78
2.5	Lo smart working e la pubblica amministrazione.....	82
2.6	Lo smart working e la società.....	85
2.7	Lo smart working in Italia (con alcuni esempi).....	89
2.8	Conclusioni.....	95

3. VIRTUAL TEAM

3.1	I team tradizionali con le loro mille sfaccettature.....	101
3.1.1	Il ciclo di vita del team e suoi elementi fondanti.....	103
3.1.2	Le performance del gruppo.....	109
3.2	I team virtuali: definizioni e tipologie.....	112
3.2.1	I virtual team: le ragioni dello sviluppo.....	117
3.2.2	Le complessità di gestione dei virtual team.....	123
3.3	Fattori organizzativi abilitanti alla performance dei virtual team e delle organizzazioni.....	136
3.3.1	Il contesto in cui attualmente operano le organizzazioni e i virtual team.....	137
3.3.2	Fattore 1 – Tecnologie e mezzi di comunicazione.....	139
3.3.3	Fattore 2 – Processi snelli.....	143
3.3.4	Fattore 3 – Creazione e diffusione e della conoscenza.....	147
3.4	Conclusioni.....	149

4. JOB CRAFTING

4.1	Introduzione.....	155
4.2	Un progetto di riorganizzazione aziendale	160
4.3	Tre diversi approcci al job crafting.....	169
4.3.1	Task crafting.....	169
4.3.2	Relation crafting.....	170
4.3.3	Cognitive crafting.....	172
4.4	Impatto del <i>job crafting</i> sulle carriere	175
4.5	I profili dei job crafter	176
4.6	Cosa dovrebbero fare le aziende per introdurre il job crafting.....	178
4.8	Possibili effetti negativi del <i>job crafting</i>	189
4.9	Conclusioni	190

5. COACHING, MENTORING E COUNSELING: TRE LEVE STRATEGICHE PER IL LAVORO DEL FUTURO

5.1	Introduzione.....	195
5.2	Cos'è il <i>coaching</i> ? Alcune definizioni	196
5.2.1	Cosa non è il coaching.....	199
5.2.2	I protagonisti del processo di coaching: coach e coachee	200
5.2.3	Utilità del processo di coaching.....	202
5.2.4	Come si sviluppa il processo di coaching?	203
5.2.5	La struttura di una sessione di coaching	204
5.2.7	Gli strumenti fondamentali e le parole chiave del coaching.....	207
5.2.8	Le tipologie di coaching	209
5.3	Mentoring.....	212
5.3.1	Cos'è il mentoring e quali sono le sue origini.....	212
5.3.2	Gli attori del processo di mentoring.....	214
5.3.3	Le caratteristiche del mentor e del mentee eccellente.....	215
5.3.4	Le competenze chiave del mentoring	217
5.3.5	Il processo di mentoring	218
5.3.6	Vantaggi in un processo di mentoring.....	220
5.3	Counseling	221
5.3.1	Counseling: origine, definizioni ed evoluzioni	221
5.3.1	Counseling, counselor ed effetti del processo	224
5.3.2	Analogie e differenze tra counseling e coaching	228
5.4	Conclusioni	231

6. CONCLUSIONI

6.1	Il futuro del lavoro	235
-----	----------------------------	-----

7. BIBLIOGRAFIA

Presentazione	239
Capitolo 1.....	239
Capitolo 2.....	244
Capitolo 3.....	246
Capitolo 4.....	250
Capitolo 5.....	255
Sitografia.....	257

