

# Indice

Premessa	<i>di Giancarlo Losma</i>	V
Presentazione	<i>di Alfredo Mariotti</i>	VII
Introduzione	<i>di Daniele Boldizzoni e Luigi Serio</i>	IX
Lo Human Resource Management nelle piccole e medie imprese	<i>di Daniele Boldizzoni</i>	3
1. Premessa, p. 3 - 2. HRM e profilo imprenditoriale, p. 5 - 3. HRM e organizzazione, p. 8 - 4. HRM e idea imprenditoriale, p. 10 - 5. HRM e approccio gestionale, p. 12 - 6. Conclusioni, p. 14		
PARTE PRIMA Le risorse umane nelle piccole e medie imprese senza confini: lo stato dell'arte nelle riviste internazionali		
La gestione delle risorse umane nelle piccole e medie imprese: un'analisi critica	<i>di Marco Guerri</i>	19
1. Premessa, p. 19 - 2. Il processo di selezione degli articoli, p. 20 - 3. Gli studi e i contenuti proposti, p. 21 - 4. Conclusioni, p. 24		
La gestione delle risorse umane nelle piccole organizzazioni: che cosa sappiamo?	<i>di Melissa S. Cardon e Christopher E. Stevens</i>	27
1. Premessa, p. 27 - 2. Lo start-up e le «piccole dimensioni» sono problemi reali ma distinti, p. 29 - 3. Cosa sappiamo sulla selezione del personale, p. 32 - 4. Cosa sappiamo in materia di retribuzione, p. 36 - 5. Cosa sappiamo sulla formazione, p. 41 - 6. Cosa sappiamo sulla gestione delle prestazioni, p. 43 - 7. Cosa sappiamo sui cambiamenti organizzativi, p. 44 - 8. Cosa sappiamo sui rapporti di lavoro, p. 45 - 9. Analisi: le questioni aperte in tema di gestione del personale		

nelle nuove imprese, p. 47 - 9.1. Le problematiche legate a come trattenerne i dipendenti nell'organizzazione, p. 49 - 9.2. Integrazione e interazione delle diverse pratiche di gestione delle risorse umane, p. 50 - 9.3. Evoluzione delle pratiche di gestione delle risorse umane, p. 51 - 10. Conclusioni, p. 52

### Strategie di gestione delle risorse umane nelle piccole e medie imprese

*di Catherine Cassell, Sara Nadin, Melanie Gray e Chris Clegg* 53

1. Premessa, p. 53 - 2. Le strategie di gestione delle risorse umane nelle PMI, p. 54 - 3. Metodologia, p. 57 - 3.1. Definizione delle strategie delle risorse umane, p. 57 - 3.2. Indagine telefonica, p. 59 - 3.3. Interviste faccia a faccia, p. 60 - 4. I risultati dell'indagine telefonica, p. 61 - 4.1. Informazioni generali, p. 61 - 4.2. Utilizzo delle pratiche delle risorse umane, p. 62 - 4.3. Le pratiche di risorse umane realizzano gli obiettivi per cui sono state preposte?, p. 63 - 5. I risultati delle interviste faccia a faccia, p. 64 - 5.1. Informazioni generali, p. 64 - 5.2. Utilizzo ed efficacia delle pratiche, p. 65 - 6. Analisi, p. 69

### Il coinvolgimento dei manager di linea nella gestione delle risorse umane: una visione dall'interno

*di Douglas Renwick* 75

1. Premessa, p. 75 - 2. Una rassegna della letteratura, p. 76 - 3. Metodologia, p. 79 - 4. I risultati del caso di studio: le percezioni dei line manager, p. 80 - 4.1. Aspetti operativi, p. 80 - 4.2. Aspetti positivi, p. 81 - 4.3. Aspetti negativi, p. 82 - 4.4. Aspetti generali, p. 85 - 5. Riepilogo dei risultati, p. 86 - 6. Analisi, p. 86 - 6.1. L'impegno dei line manager nello HRM, p. 90 - 7. Conclusioni, p. 91

### Come favorire l'apprendimento continuo nei gruppi di lavoro

*di Manuel London e Valerie I. Sessa* 93

1. Premessa, p. 93 - 2. Il processo di apprendimento nei gruppi, p. 94 - 2.1. Gli stimoli per l'apprendimento, p. 97 - 2.2. Prontezza all'apprendimento, p. 98 - 2.3. Apprendimento «adattativo», p. 98 - 2.4. Apprendimento «generativo», p. 100 - 2.5. Apprendimento «trasformativo», p. 101 - 3. Un caso di studio, p. 102 - 3.1. Il gruppo di miglioramento della qualità degli interventi chirurgici sul cuore, p. 102 - 3.2. In sintesi, p. 103 - 4. Implicazioni per la pratica, p. 103 - 4.1. Facilitare l'apprendimento adattativo, p. 106 - 4.2. Facilitare l'apprendimento generativo, p. 108 - 4.3. Facilitare l'apprendimento trasformativo, p. 109 - 5. Analisi, p. 111 - 6. Conclusioni, p. 113

### La condivisione delle conoscenze nelle imprese «knowledge-intensive»

*di Juani Swart e Nicholas Kinnie* 115

1. Premessa, p. 115 - 2. Definire le imprese «knowledge-intensive», p. 116 - 2.1. Intensità delle conoscenze e tipologia di input o di capitale, p. 116 - 2.2. Utilizzare il capitale umano, p. 117 - 2.3. Settore o imprese specifiche?, p. 118 - 2.4. Definire la conoscenza, p. 119 - 3. Metodologia, p. 120 - 3.1. Il caso SoftWareCo, p. 121 - 3.2. Differenze operative, p. 122 - 3.3. Le pratiche di risorse umane di SoftWareCo, p. 124 - 4. Analisi, p. 127 - 5. Conclusioni, p. 131

PARTE SECONDA Le risorse umane nelle imprese del settore  
delle macchine utensili: come sostenere le sfide  
dell'internalizzazione

Lo Human Resource Management nelle imprese del settore  
delle macchine utensili: i risultati di una ricerca

*di Luca Quarantino*

137

1. Premessa, p. 137 - 2. Le caratteristiche delle risorse umane, p. 139 - 3. La funzione risorse umane, p. 144 - 3.1. Reclutamento, selezione e inserimento, p. 148 - 3.2. Formazione, p. 150 - 3.3. Valutazione, sviluppo, carriera e retribuzione, p. 152 - 4. Il rapporto fra strategie, scelte organizzative e gestione delle risorse umane, p. 154 - 5. Risorse umane e processi di innovazione, p. 159 - 6. Risorse umane e gestione della conoscenza, p. 164 - 7. Conclusioni, p. 169

Risorse umane, capitale sociale e vantaggio competitivo  
nelle imprese del settore delle macchine utensili:  
una riflessione in prospettiva internazionale

*di Luigi Serio*

171

*Bibliografia*

179

*UCIMU-Sistemi per Produrre: il profilo*

195