

Sviluppo & Organizzazione

La più longeva e prestigiosa rivista scientifica italiana di organizzazione aziendale e risorse umane

PIANO REDAZIONALE 2019

aggiornamento al 18/07/19

**VUOI DARE IL TUO CONTRIBUTO?
SCRIVI A DICOLAMIA@ESTE.IT**

**GENNAIO
FEBBRAIO**

In stampa
26 febbraio
uscita
4 marzo

Fare impresa con la Responsabilità sociale

Adottare principi di responsabilità sociale e stilare un bilancio di sostenibilità non è l'unico modo per guardare al modo di lavorare in maniera differente. L'impresa è, infatti, inserita in un tessuto e la sfida è agire in un'ottica di bene diffuso, che attivi convenienze multiple a sostegno. La possibilità di permanere con successo nel tempo deve vedere soddisfatti tutti quelli che hanno interessi nei buoni risultati dell'azienda. La nuova frontiera è quindi la produzione di 'benefici' comuni nei confronti di persone, comunità, territorio e ambiente. In particolare è rispetto ai dipendenti che serve garantire equità delle retribuzioni, benefit, formazione e opportunità di crescita personale, ma anche qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza.

DISCUSSIONE: 13 NOVEMBRE

**MARZO
APRILE**

In stampa
19 aprile
uscita
29 aprile

L'organizzazione ambidestra, combinare efficienza e innovazione

L'organizzazione 'ambidestra' è in grado di sfruttare contemporaneamente le capacità esistenti (*exploitation*) e di esplorare opportunità nuove (*exploration*). È quindi abile di esprimere una gamma di risorse e capacità adatta a gestire sia il successo attuale sia a porre le premesse per quello futuro, perché riesce a governare durevolmente efficienza e innovazione. Oggi il design dell'organizzazione è chiamato a individuare nuove soluzioni per affrontare le sfide basilari per il management che occorre gestire anche sul piano delle scelte organizzative. Infatti è necessario conciliare gli obiettivi che appaiono in contrasto: serve bilanciare gli orizzonti di breve termine con quelli di lungo termine, ma anche coordinare i team di lavoro promuovendo nuovi punti di vista al fine di migliorare le performance produttive.

DISCUSSIONE: 26 FEBBRAIO

**MAGGIO
GIUGNO**

In stampa
17 giugno
uscita
24 giugno

L'azienda come Infosfera

Nell'immaginario collettivo, l'azienda era fatta di muri, tavoli, fogli di carta e macchine... Via via tutto questo è scomparso e oggi dobbiamo fare i conti con un'azienda che appare 'dematerializzata', non più collocata nel mondo fisico e che può essere rappresentata con l'immagine di un nucleo di informazioni. Se prima era stabile, ora è mutevole, leggera come una galassia che si muove nell'aria. Sfumati i confini visibili è diventata una rete di connessioni, osservabili in modi diversi. Ne consegue che anche il lavoro - oltre agli spazi in cui questo si concretizza - si è modificato, imponendo alle persone di prendere confidenza con il cambiamento senza rimpiangere il passato, in modo da sentirsi a proprio agio, sicuri e tranquilli, traendo profitto dalle nuove opportunità che si presentano.

DISCUSSIONE: 2 APRILE

Il benessere come attivatore di energia organizzativa

La comprovata relazione causale tra benessere organizzativo, maggiore produttività e migliori performance dei collaboratori ha indotto negli ultimi anni le aziende a orientarsi verso pratiche che contribuiscono a migliorare le condizioni di lavoro dei propri collaboratori: erogare benefit e servizi - agevolati dai numerosi impulsi delle norme di legge - è oggi un leva decisiva per un nuovo modello di retribuzione. Eppure c'è ancora margine per innovare e i territori da esplorare in ambito di benessere organizzativo restano sterminati: le aziende possono attraversare la nuova frontiera del welfare a condizione di liberare le forze inespresse del proprio organico e le potenzialità insite nella sua crescita soprattutto nel senso della qualità professionale.

DISCUSSIONE: 4 GIUGNO

La nuova leadership nell'ecosistema complesso

Dall'azienda fordista all'ecosistema complesso, la leadership è in continuo mutamento per rispondere alle nuove sfide organizzative. A volte, però, si ha l'impressione che ci si appelli alla leadership come ultima risorsa di fronte a problemi che non si riesce a risolvere, forse anche per i limiti dei programmi di sviluppo dei leader intrapresi da molte aziende. Eppure è in questa fase storico-economica che serve più che mai promuovere la formazione di una nuova generazione di leader aziendali che sia all'altezza delle sfide poste dalla transizione digitale e dalla competizione globale che impongono nuovi paradigmi di produzione nei quali l'uomo sarà sempre più affiancato dalle macchine.

DISCUSSIONE: 23 LUGLIO

Organizzazione e management nell'azienda 4.0

Siamo immersi in uno scenario nel quale il lavoro si svolge sempre di più in ecosistemi all'interno dei quali collaborano diversi attori. A rendere possibili le nuove modalità di collaborazione sono le tecnologie digitali, che hanno introdotto una vera e propria '*disruption*', la cui conseguenza è la rivoluzione dei tradizionali processi aziendali. Si prospettano infatti anche situazioni estreme dove i robot svolgono i compiti fisici e l'Intelligenza Artificiale assolve alle funzioni manageriali. Compito dell'organizzazione - a fronte del cambiamento di funzioni, ruoli e qualità professionali dei manager - è mediare tra queste diverse realtà aprendo spazi per valorizzare le competenze e le qualità delle persone.

DISCUSSIONE: 22 OTTOBRE

**LUGLIO
AGOSTO**

In stampa
9 settembre
uscita
16 settembre

**SETTEMBRE
OTTOBRE**

In stampa
14 ottobre
uscita
21 ottobre

**NOVEMBRE
DICEMBRE**

In stampa
9 dicembre
uscita
16 dicembre