

# **Il capitale umano nelle organizzazioni. Metodologie di valutazione e sviluppo della prestazione e del potenziale.**

## Indice

### Presentazione

1. Valutare e sviluppare le qualità soggettive delle persone al lavoro

### **Parte I. La valutazione delle prestazioni**

2. Il processo di valutazione delle prestazioni: 2.1. Origini e finalità del Performance Appraisal/2.2. La costruzione del processo valutativo / 2.3. Gli “attori” in gioco e l’impostazione del processo di valutazione / 2.4. Le responsabilità di ruolo nel valutatore e nel valutato

3. Gli aspetti metodologici: 3.1. Le schede e i format / 3.2. Il colloquio capo-collaboratore: la gestione e la valutazione del collaboratore / 3.3. Il colloquio di valutazione delle prestazioni: finalità e predisposizione / 3.4. Il colloquio di valutazione delle prestazioni: le fasi e la dinamica / 3.5. Il colloquio di valutazione delle prestazioni: struttura, organizzazione e contesto

4. La valutazione delle prestazioni nel quadro del People Management e dello Human Capital Development: 4.1. Le responsabilità del management / 4.2. Valutazione delle prestazioni e la meritocrazia / 4.3. Uno sguardo globale sul Performance Appraisal

### **Parte II. La valutazione del potenziale**

5. Il potenziale di sviluppo in ambito organizzativo: 5.1. Introduzione / 5.2. Le definizioni del concetto di “potenziale” / 5.3. Il mio punto di vista sul concetto di potenziale

6. Le origini della metodologia di Assessment Center e l’impostazione teorico-metodologica: 6.1. La valutazione in ambito militare in Germania / 6.2. Le esperienze militari in Gran Bretagna / 6.3. Esperienze militari e civili in Australia / 6.4. Gran Bretagna: valutazione in ambito civile / 6.5. Stati Uniti: applicazioni militari e civili

7. Le origini dell’Assessment Center nel mondo delle organizzazioni: 7.1. Le prime applicazioni organizzative e la diffusione della metodologia / 7.2. La metodologia e le sue trasformazioni / 7.3. Le due macro-impostazioni dell’Assessment Center

8. Assessment Center: il significato, le finalità organizzative e le definizioni: 8.1. Introduzione teorica / 8.2. Senso e significato della metodologia di Assessment Center / 8.3. Il requisito della maturità organizzativa e le finalità dell’Assessment Center / 8.4. Definizione di Assessment Center

9. Statica e dinamica dell'Assessment Center: 9.1. Le scelte di base / 9.2. Gli schemi applicativi

10. La realizzazione dell'Assessment Center: 10.1. La tipologia degli assessor / 10.2. I partecipanti / 10.3. Le dimensioni di assessment / 10.4. Le tecniche di valutazione / 10.5. La situazione applicativa / 10.6. Il team di valutazione / 10.7. La restituzione e il follow up

11. Considerazioni critiche sulla metodologia di Assessment Center: 11.1. La definizione delle qualità oggetto di valutazione / 11.2. Osservare, ascoltare e valutare / 11.3. Valutazioni soggettive e oggettive / 11.4. Teoria e metodologia

12. L'Assessment Center tra valutazione e formazione: 12.1. Obiettivi del Corso Formativo-Valutativo / 12.2. L'organizzazione e il ruolo dei conduttori

13. Considerazioni rivolte al futuro

### **Parte III. Lo sviluppo del potenziale nei contesti organizzativi**

14. La formazione manageriale e le sue sfide: fisiologia e patologia del management: 14.1. Manager e leader / 14.2. Lo sviluppo dell'idea delle competenze gestionali nell'opera di David McClelland / 14.3. I modelli delle competenze manageriali

15. Il malessere nella vita di lavoro e le responsabilità di leader e manager: 15.1. Alcune psicopatologie manageriali socialmente diffuse / 15.2. L'interrogativo di fondo: le organizzazioni possono "ammalarsi"? / 15.3. Le nevrosi organizzative / 15.4. Alcune forme inconsuete di patologia organizzativa

16. Development Center: la nascita e le definizioni: 16.1. Perché si sviluppa il Development Center / 16.2. I contesti dello sviluppo nel mondo organizzativo / 16.3. La concettualizzazione del Development Center / 16.4. Evoluzione del Development Center

17. Finalità e "filosofie" del Development Center: 17.1. Le diverse applicazioni organizzative / 17.2. Le "tre generazioni" del Development Center / 17.3. Un caso particolare di assessment delle risorse umane: il global team

18. I macroaspetti organizzativi e metodologici: 18.1. La progettazione del Development Center / 18.2. Strumenti e contesti di valutazione-sviluppo / 18.3. Restituzione evolutiva e piano di azione / 18.4. Problematiche emergenti

### **Parte IV. Metodologie di valutazione e sviluppo delle qualità personali: aspetti professionali, etici ed organizzativi**

19. Dinamiche di gruppo, prove individuali in gruppo e testing: 19.1. Dinamiche di gruppo / 19.2. Prove individuali in gruppo / 19.3. Il testing psicologico e psicologico- organizzativo: uno sguardo di sintesi

20. Colloqui e interviste: confronto e condivisione del processo e dei risultati: 20.1. L'intervista di warming up / 20.2. L'intervista motivazionale / 20.3. L'intervista psicologica di valutazione / 20.4.

L'intervista di psicodiagnosi clinico-organizzativa / 20.5. L'intervista di in-basket / 20.6. Altre tipologie di colloqui e interviste / 20.7. Il colloquio di feedback / 20.8. I colloqui di supporto allo sviluppo del potenziale

21. Luci e ombre sulla valutazione e lo sviluppo delle risorse umane: 21.1. La necessità di sviluppare una sana cultura della valutazione / 21.2. L'assessor-counselor in Assessment Center e Development Center / 21.3. Ruolo e orientamento di base del consulente-assessor / 21.4. La psicodiagnosi manageriale

22. La vita dopo i "Centri": 22.1. I piani di sviluppo delle competenze / 22.2. La formazione post Assessment Center e Development Center / 22.3. L'engagement organizzativo delle risorse in crescita

23. La formazione come leva di sviluppo del capitale umano: 23.1. Obiettivi della persona e obiettivi dell'organizzazione nella formazione per lo sviluppo / 23.2. Il planning delle attività di formazione

24. Conclusioni

## **Bibliografia**

## **Indice analitico**

