

Indice

Prefazione alla nuova edizione	pag. 11
Introduzione	» 13
1. Perché oggi l'assessment?	» 19
1. La competizione reale come spinta alla valorizzazione del capitale umano	» 19
2. Impiego e reimpiego delle risorse umane ed esigenze di assessment	» 23
2. Dalle finalità ai contenuti dei ruoli organizzativi	» 30
1. Finalità d'impresa, ruoli, posizioni e profili organizzativi	» 30
2. Contenuti dei profili organizzativi: conoscenze e capacità	» 36
3. Mappa delle capacità e loro descrizione	» 40
4. Verifica del possesso delle capacità	» 43
<i>Appendice A - Le capacità più utilizzate</i>	» 49
<i>Appendice B - Iperwin®: la prima applicazione facile, produttiva ed efficace del "modello delle competenze"</i>	» 58
3. Definizione e obiettivi dell'assessment	» 61
4. Progettazione dell'assessment	» 69
1. Determinazione delle necessità aziendali	» 69
2. Definizione degli obiettivi e costruzione del piano d'azione	» 71
3. Definizione delle capacità da rilevare	» 74
4. Approntamento delle esercitazioni e degli strumenti in grado di rilevare le capacità	» 80
5. Attività degli osservatori e loro preparazione	» 85
6. Attività del coordinatore di assessment center	» 90

7. Impostazioni e organizzazione delle sessioni di valutazione	pag. 92
<i>Appendice C - Programmi dell'Assessment School Ideamanagement</i>	» 97
5. Strumenti dell'assessment	» 106
1. Panoramica degli strumenti	» 106
2. Esercitazioni collegiali	» 109
3. Esercitazioni individuali	» 115
4. In basket	» 121
5. Intervista generale di assessment	» 130
6. Validità, attestabilità e predittività delle esercitazioni e dell'assessment	» 134
6. Dallo svolgimento delle sessioni di valutazione alla definizione dei dati	» 140
1. Tecniche e accorgimenti per un corretto impiego degli strumenti	» 140
1.1. Fase preliminare di progettazione in relazione agli obiettivi valutativi	» 141
1.1.1. Verifica della coerenza della capacità di valutare in relazione alle diverse finalità per le quali si ricorre all'utilizzo dell'assessment	» 141
1.1.2. Scelta delle esercitazioni	» 145
1.1.3. Identificazione e coinvolgimento dei partecipanti	» 145
1.1.4. Predisposizione dei team di osservatori	» 148
1.2. Fase di raccolta e messa a punto degli strumenti e della predisposizione della logistica	» 151
2. Osservazione e registrazione dei comportamenti	» 153
2.1. La "distorsione percettiva"	» 155
2.2. I pregiudizi	» 158
2.3. La superficialità	» 159
2.4. L'aspettativa di comportamento	» 160
2.5. La proiezione	» 160
3. Catalogazione dei comportamenti registrati per la individuazione delle capacità espresse	» 162
4. Dai punteggi ai profili descrittivi	» 170
5. Il ruolo del coordinatore	» 177
5.1. In relazione alla progettazione di un assessment	» 178
5.2. In relazione ai partecipanti	» 178
5.3. In relazione alla gestione del gruppo di osservatori	» 180
6. Gli errori degli osservatori	» 181

7. Utilizzazione dei dati	pag. 184
1. Colloquio di ritorno: finalità, caratteristiche tecniche, accorgimenti e opportunità del feed back	» 184
2. Analisi dei dati e risposte gestionali	» 193
3. Risposte formative	» 194
<i>Appendice D</i> - Percorsi mirati per il miglioramento delle capacità di comportamento organizzativo: la formazione di Ideamanagement applicata al “modello delle competenze”	» 198
8. Strumenti integrabili con la metodologia di assessment	» 201
1. Check list	» 201
2. Assessment questionnaires	» 209
3. Targeted interview	» 213
4. Test attitudinali e di personalità	» 224
9. Breve storia dell’assessment in Italia, di Eleonora Peris	» 228
1. Importazione dell’assessment center dagli Stati Uniti da parte della Montedison	» 228
2. Introduzione e diffusione dell’assessment center nelle imprese italiane	» 235
10. Innovazioni e miglioramenti nell’efficacia dell’assessment messi a punto da Ideamanagement	» 243
1. Individual assessment e self assessment	» 243
2. Altre forme di innovazione e di miglioramento	» 247
11. Il futuro dell’assessment	» 250
1. Capacità e risultati d’impresa	» 250
2. I risultati di un’indagine europea sui sistemi di valutazione delle capacità tramite assessment	» 252
3. Considerazioni generali	» 254
4. La fase più delicata: il post-assessment	» 255
Bibliografia essenziale	» 259