

# INDICE

RINGRAZIAMENTI	pag.	11
PREFAZIONE di <i>Simonetta Serafini</i>	»	13
PREFAZIONE di <i>Silvia De Vecchi</i>	»	17
INTRODUZIONE di <i>Laura Borgogni, Francesca Pagliuso e Ferdinando Paolo Santarpia</i>	»	21
1. ESSERE PROTAGONISTI NEL CONTESTO CHE CAMBIA: RIFLESSIONI E NUOVE PROSPETTIVE di <i>Francesco Bianchi, Laura Borgogni, Donato Ferri e Carlo Chiattelli</i>	»	27
1. Introduzione	»	27
1.1 Benessere delle persone e soddisfazione lavorativa	»	28
1.2 <i>Skills mismatch</i>	»	29
1.3 Trasformazione digitale e intelligenza artificiale	»	31
1.4 Generazioni a confronto	»	33
2. Le persone al centro: le ricadute sui lavoratori	»	34
3. Conclusione	»	39
Bibliografia	»	39
2. VEDERE OLTRE: UN MODELLO PER RICONOSCERE E PROMUOVERE IL POTENZIALE AL LAVORO di <i>Ferdinando Paolo Santarpia, Francesca Pagliuso e Emma Bodoasca</i>	»	41
1. Introduzione	»	41
1.1 Valutare il potenziale: cosa vediamo e cosa ci sfugge?	»	41
1.2 La storia di Anna: quando il potenziale non si traduce in successo	»	42
2. Il modello di riferimento: principi teorici e proposizioni per una pratica efficace	»	45

2.1	Le distintività e potenzialità della persona	pag.	46
2.1.1	Le disposizioni individuali	»	48
2.1.2	Le capacità agentiche	»	49
2.1.3	Il capitale psicologico	»	51
2.1.4	Le cognizioni auto-ostacolanti	»	53
2.2	Le determinanti individuali dei comportamenti e degli atteggiamenti al lavoro: dinamiche e meccanismi	»	55
2.2.1	Le disposizioni influenzano il funzionamento e lo sviluppo individuale	»	55
2.2.2	Le capacità agentiche al centro: il motore che trasforma e governa le disposizioni individuali	»	56
2.2.3	La persona in azione: il contributo del capitale psicologico e delle cognizioni auto-ostacolanti	»	59
3.	Conclusione	»	61
3.1	Il nuovo profilo di potenziale per Anna	»	62
	Bibliografia	»	63
3.	DIREZIONARE IL PROPRIO POTENZIALE: IL RUOLO DI VALORI, MOTIVAZIONE E FIT di <i>Giulia Cantonetti e Viviana Cardone</i>	»	67
1.	Introduzione	»	67
2.	I valori nel contesto lavorativo	»	69
2.1	Uno sguardo al contesto: i valori organizzativi	»	69
2.2	Uno sguardo alla persona: i valori individuali	»	73
2.3	Il <i>Person-Organization Fit</i> e <i>Misfit</i>	»	78
2.4	Ricadute applicative del <i>fit</i> valoriale	»	80
3.	La motivazione nel contesto lavorativo	»	82
3.1	La motivazione e le principali tassonomie	»	83
3.1.1	La teoria dei bisogni di McClelland	»	84
3.1.2	La <i>Self-Determination Theory</i> di Deci e Ryan	»	85
3.1.3	Il modello dei tratti motivazionali di Kanfer e Heggestad	»	86
3.1.4	Il modello di VandeWalle	»	87
3.2	Il <i>Person-Job Fit</i> e <i>Misfit</i>	»	89
3.3	Ricadute applicative del <i>fit</i> motivazionale	»	90
4.	Conclusione	»	93
	Bibliografia	»	94
4.	RILEVARE IL POTENZIALE DELLE PERSONE: UNA PROPOSTA AGGIORNATA DI METODOLOGIE E STRUMENTI di <i>Francesca Pagliuso, Chiara Consiglio e Nicoletta Massa</i>	»	98
1.	Introduzione	»	98
2.	Rilevare il potenziale agentic con i test	»	99
2.1	<i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ-24)	»	101
2.2	<i>Personal Resources Scales</i> (PeRS)	»	102

2.3	AGENT	pag.	104
2.4	<i>Turning Potential into Capacities</i> (TPC)	»	105
2.5	<i>MyDrive</i>	»	106
2.6	<i>Test Valori al Lavoro</i> (VAL)	»	107
2.7	<i>WeFit</i>	»	109
3.	Rilevare il potenziale agentic con l'Assessment Center	»	111
3.1	Prove situazionali individuali	»	112
3.2	Prove situazionali interattive	»	113
3.3	Quando utilizzare l'Assessment Center per rilevare il potenziale agentic	»	114
4.	Rilevare il potenziale agentic con il colloquio	»	115
4.1	Le caratteristiche distintive del colloquio di rilevazione del potenziale agentic	»	116
4.2	La struttura del colloquio	»	117
4.3	Potenzialità di utilizzo e limiti del colloquio	»	119
4.4	Il <i>training</i> sul colloquio	»	121
5.	Conclusione	»	121
	Bibliografia	»	122
5.	<b>SVILUPPARE LE PERSONE NELLE ORGANIZZAZIONI: STATO DELL'ARTE E NUOVE APPLICAZIONI</b> di <i>Diana Lolli e Ferdinando Paolo Santarpia</i>	»	125
1.	Introduzione	»	125
2.	Nuove prospettive sullo sviluppo delle persone in azienda	»	126
2.1	Una ricognizione dello stato dell'arte	»	126
2.2	La rivisitazione dello sviluppo secondo un approccio agentic	»	129
2.2.1	Esempi di applicazione di un approccio agentic: percorsi di orientamento di carriera, di formazione e di coaching	»	131
2.3	Il "prima" e il "dopo" dello sviluppo: considerazioni sulla progettazione e sulla valutazione dei percorsi	»	136
3.	Conclusione	»	139
	Bibliografia	»	140
6.	<b>VALORIZZARE LE PERSONE ATTRAVERSO LA LEADERSHIP: DALL'INDIVIDUO AI TEAM DI LAVORO</b> di <i>Laura Borgogni, Sara Brecciaroli e Ferdinando Paolo Santarpia</i>	»	142
1.	Introduzione	»	142
2.	Perché un nuovo stile di leadership: una ricognizione delle nuove esigenze delle persone	»	143
3.	I principi ispiratori della <i>Crafting Leadership</i>	»	144
4.	<i>Crafting Leadership</i> : un modello innovativo per la valorizzazione e la crescita delle persone	»	147
5.	Il ruolo del <i>crafting leader</i> per lo sviluppo del potenziale agentic e delle sinergie di team	»	150

6. Conclusione	pag. 154
Bibliografia	» 154
POSTFAZIONE	
di <i>Francesca Giraud</i>	» 159
GLI AUTORI	» 161