

<b>Introduzione</b> , di <i>Angela Gallo</i>	<b>pag.</b>	<b>9</b>
<b>1. Il presidio delle competenze professionali</b>	»	15
1.1. Attualità delle competenze nella <i>new normal</i>	»	15
1.2. Uno sguardo al passato per comprendere il futuro	»	17
1.3. Criteri di definizione delle competenze: conoscenze e capacità	»	18
1.4. Specificità delle competenze comportamentali	»	21
1.5. Relazioni sistemiche e prospettive evolutive	»	24
1.6. <b>TOOL</b> Una mappa di capacità	»	27
<b>2. La metodologia di assessment per la misura delle competenze</b>	»	35
2.1. Definizione di assessment e criteri applicativi	»	35
2.2. Le finalità della metodologia di assessment	»	40
2.3. Una panoramica sulle diverse formule applicative	»	42
2.4. <b>TOOL</b> I key point della metodologia di assessment	»	53
2.5. <b>TOOL</b> Le formule di assessment	»	55
<b>3. I tool di misura della metodologia di assessment</b>	»	56
3.1. Introduzione	»	56
3.2. Gli strumenti diretti di misura delle competenze	»	57
3.3. Leaderless Group Discussion (LGD)	»	60
3.4. Role play	»	63
3.5. Assessment Game	»	66
3.6. In-Basket	»	69
3.7. Business Case individuali	»	75
3.8. Assessment Questionnaires	»	78

3.9. Targeted Interview	pag.	86
3.10. Tool di Self-Awareness	»	93
3.11. L'integrazione tra i tool di assessment: una strategia di valore	»	98
3.12. <b>TOOL</b> I key point degli strumenti di assessment	»	100
3.13. <b>TOOL</b> Overview delle tipologie di tool di assessment	»	102
<b>4. I tool di misura indiretti delle competenze</b>	»	103
4.1. Introduzione	»	103
4.2. Vantaggi e criticità	»	105
4.3. La misura delle capacità nei sistemi di valutazione della performance	»	108
4.3.1. Vantaggi e criticità	»	112
4.3.2. Il colloquio di feedback	»	114
4.4. La misura delle capacità nei sistemi di Competency Mapping	»	116
4.4.1. Vantaggi e criticità	»	119
4.4.2. Utilità per i capi, per i collaboratori e per l'organizzazione	»	123
4.5. Il Feedback 360° e la misura delle capacità	»	125
4.5.1. Vantaggi e criticità	»	130
4.6. People Management Feedback	»	136
4.6.1. Utilità per i capi, per i collaboratori e per l'organizzazione	»	142
4.6.2. Vantaggi e criticità	»	144
4.7. Sintesi dei tool indiretti di misura delle competenze	»	146
4.8. <b>TOOL</b> Performance Management	»	149
4.9. <b>TOOL</b> Competency Mapping	»	150
4.10. <b>TOOL</b> Feedback 360°	»	151
4.11. <b>TOOL</b> People Management Feedback	»	152
<b>5. I tool di misura complementari alla metodologia di assessment</b>	»	153
5.1. Introduzione	»	153
5.2. I test attitudinali	»	155
5.3. Work Aptitude Test (W.A.)	»	158
5.4. I test di personalità	»	163
5.5. Il Twenty One Traits Test (TOT)	»	165
5.6. Misurare i valori	»	171
5.7. Il Values at Work	»	174
5.8. Misurare la Emotional Agility	»	177

5.9. Dai sentimenti alle competenze: il modello dell'agilità emotiva	pag.	181
5.10. Un tool di misura: Emotional Agility Profiler (EAP)	»	187
5.11. Una sintesi dei tool complementari	»	195
5.12. <b>TOOL</b> Dai sentimenti alle competenze: il modello Emotional Agility	»	198
5.13. <b>TOOL</b> Glossario essenziale dell'agilità emotiva	»	200
<b>6. Learning Agility: il nuovo mindset del futuro</b>	»	201
6.1. Introduzione alla Learning Agility	»	201
6.2. Le origini e l'attualità della Learning Agility	»	203
6.3. L'influenza della Learning Agility sulle competenze	»	206
6.4. Il tool di misura della Learning Agility	»	210
6.5. I campi di utilizzo del tool di misura della Learning Agility	»	215
6.6. L'intervista come strumento di misura della Learning Agility	»	216
6.7. Lo sviluppo e l'allenamento della Learning Agility	»	218
6.8. <b>TOOL</b> Influenza della Learning Agility sulle capacità	»	222
6.9. <b>TOOL</b> Domande guida per l'intervista di Learning Agility	»	223
<b>7. Osservare e misurare la motivazione</b>	»	225
7.1. Introduzione	»	225
7.2. Le principali teorie motivazionali: un percorso attraverso la storia e l'evoluzione del pensiero	»	227
7.3. Il Questionario Motivazioni Lavorative	»	235
7.4. Osservare la motivazione in azione	»	240
7.5. L'intervista motivazionale	»	244
7.6. <b>TOOL</b> I 18 fattori motivazionali del QML	»	248
7.7. <b>TOOL</b> Le domande motivazionali	»	251
<b>8. Le fasi di realizzazione di un percorso di assessment</b>	»	253
8.1. Introduzione	»	253
8.2. La progettazione	»	256
8.3. La comunicazione e l'engagement dei partecipanti	»	258
8.4. La calibration	»	262
8.5. I report di assessment	»	265
8.6. Il colloquio di feedback	»	270
8.6.1. Il colloquio di feedback con i capi	»	273
8.7. Gli errori in sede di assessment	»	276

8.8.	Il contributo dell'intelligenza artificiale	pag.	280
8.9.	<b>TOOL</b> Le fasi di un percorso di assessment	»	285
<b>9.</b>	<b>People strategy e indicatori decisionali</b>	»	286
9.1.	Introduzione	»	286
9.2.	Utilità degli indicatori gestionali	»	289
9.3.	Indicatori e processi HR	»	293
9.4.	Coverage Index	»	294
9.5.	Talent Index	»	297
9.6.	Nine Box Grid	»	300
9.7.	Motivational Fit Index	»	303
9.8.	Learning Agility Index	»	306
9.9.	Exit Risk Index	»	309
9.10.	Assessment & Growth Dashboard	»	311
9.11.	Come utilizzare gli indicatori nel tempo	»	313
9.12.	<b>TOOL</b> Gli indicatori di people strategy	»	315
<b>10.</b>	<b>Dall'assessment all'apprendimento delle capacità</b>	»	316
10.1.	Apprendimento e meta-apprendimento: due dimensioni complementari	»	316
10.2.	Il contributo dell'andragogia nell'apprendimento delle competenze	»	319
10.3.	Il ruolo dei capi nell'apprendimento delle competenze	»	322
10.4.	Le leve di apprendimento delle competenze	»	324
10.5.	Una sintesi delle leve di apprendimento	»	341
10.6.	<b>TOOL</b> Le leve dello skill development	»	343