# Psicologia dell’assessment e dello sviluppo nelle organizzazioni

## Prof. Franco Iacometti; Prof. Fabio Cecchinato

***OBIETTIVO DEL CORSO E RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI***

Scopo dell’insegnamento è che gli studenti acquisiscano le principali competenze che permettono allo psicologo delle risorse umane di utilizzare strumenti atti a valutare, diagnosticare, orientare e implementare interventi professionali nell’ambito della psicologia applicata all’individuo, al gruppo e all’organizzazione.

L’insegnamento si propone inoltre di stimolare una riflessione costruttiva sul futuro professionale che include preferenze e scelte di carriera nel ruolo di psicologo delle risorse umane, consulente e/o specialista in risorse umane che contribuisce e guida l’interazione individuo-organizzazione.

*Conoscenza e comprensione*

Al termine dell’insegnamento gli studenti saranno in grado di:

* Conoscere i principali stili di leadership e i relativi strumenti disponibili per il suo sviluppo.
* Comprendere gli aspetti psicologici connessi ad iniziative di cambiamento organizzativo.
* Leggere e interpretare il funzionamento delle principali dinamiche relazionali in contesti sociali e organizzativi.
* Comprendere e distinguere i diversi approcci, metodi e sistemi della valutazione della performance e del potenziale.
* Analizzare attraverso categorie critiche e riflessive i dispositivi di gestione delle risorse umane, la loro progettazione e il loro utilizzo.
* Comprendere la pratica del coaching dal punto di vista metodologico e delle sue implicazioni psicologiche e culturali.

*Capacità di applicare conoscenza e comprensione*

* Al termine dell’insegnamento gli studenti saranno in grado di:
* Scegliere metodi, tecniche e strumenti più adatti in funzione degli obiettivi di miglioramento attesi per lo sviluppo del capitale umano in contesti organizzativi complessi.
* Progettare processi e sistemi di valutazione della performance.
* Progettare soluzioni per la valutazione del potenziale.
* Progettare e co-condurre sessioni di Assessment e Development Center.
* Valutare e condurre una conversazione di coaching.

***PROGRAMMA DEL CORSO***

Il corso si articola in due moduli sviluppati in parallelo e integrati tra loro per un totale di 60 ore e 8 crediti.

Primo Modulo. *Prof. Franco Iacometti* (30 ore)

Si propone di considerare le influenze delle dinamiche sociali che l’individuo incontra entrando in contatto con gruppi e organizzazioni. Vengono presentati modelli teorici e di ricerca sull’analisi dell’efficacia del comportamento individuale nel contesto organizzativo attraverso “focus” sulla personalità, stili di lavoro, attitudini, motivazione, potere, autorità, leadership, cultura organizzativa nazionale e cross-culturale e il ruolo del fit tra i valori personali e quelli professionali e culturali nella scelta dell’occupazione e crescita di carriera.

**Unità 1**

Presentazione del corso: struttura, contenuti e modalità didattiche

**Unità 2**

Leadership: dalle teorie dei tratti alle teorie della contingency

**Unità 3**

Comportamento organizzativo e preferenze psicologiche: il modello MBTI

**Unità 4**

Tipi psicologici e dinamiche organizzative

**Unità 5**

I fabbisogni relazionali individuali

**Unità 6**

Strumenti di feedback: logiche di funzionamento e condizioni di utilizzo

**Unità 7**

Resilienza e gestione dello stress e nell’ambiente di lavoro

**Unità 8**

Costruzione di un piano di sviluppo per il miglioramento delle competenze di leadership

**Unità 9**

Stili di influenza e dimensioni cross culturali

**Unità 10**

Cambiamento organizzativo e transizione psicologica

Secondo Modulo*. Prof. Fabio Cecchinato* (30 ore)

Si propone di introdurre gli studenti alla conoscenza e uso critico di alcuni dispositivi di valutazione delle prestazioni e del potenziale delle risorse umane.

In particolare, attraverso la decostruzione e ricostruzione di casi concreti, verranno analizzate le implicazioni inerenti l’esigenza di valorizzare le conoscenze contestuali delle realtà di lavoro incontrate e la cura dei linguaggi impiegati.

Gli studenti saranno aiutati a utilizzare uno sguardo riflessivo e critico attraverso l’esplorazione concreta di pratiche di valutazione e sviluppo e del loro impianto metodologico e tecnico. In particolare verranno affrontate attività quali: la valutazione della prestazione e del potenziale; i setting di accompagnamento e apprendimento individuali (coaching).

**Unità 1**

Introduzione al Performance Management

**Unità 2**

Le storia del Performance Management

Case History

**Unità 3**

La centralità dei sistemi di Performance Management

Case History

**Unità 4**

Le evoluzioni attuali del Performance Management

Case History

**Unità 5**

La cultura Neomanageriale nel Performance Management

**Unità 6**

Introduzione alla valutazione del Potenziale

**Unità 7**

Progettare la valutazione del Potenziale

Case History

**Unità 8**

Workshop esperienziale di valutazione del Potenziale

**Unità 9**

Il profilo di potenziale e il design dell’assessment center

**Unità 10**

Rielaborazione del percorso e conclusioni

***BIBLIOGRAFIA[[1]](#footnote-1)***

Parte I

H.L. Tosi-M. Pilati, *Comportamento Organizzativo,* Egea, Milano, 2017, 3a ed. Capitoli 1, 2, 3, 5, 10, 11, 12 e 13.[*Acquista da VP*](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/henry-l-tosi-massimo-pilati/comportamento-organizzativo-individui-relazioni-organizzazione-management-9788823822306-253987.html)

Selezione di articoli in lingua italiana e inglese tratti da riviste scientifiche specializzate.

Parte II

*Performance management e talent management*

D. Boldizzoni-L. Quaratino, *Risorse Umane,* Il Mulino, Bologna, 2014. Capitolo 4: *La valutazione: dalle prestazioni alle competenze* (pp 91-126).[*Acquista da VP*](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/boldizzoni-daniele-quaratino-luca/risorse-umane-9788815252227-215525.html)

R. Boccalari, *Talent Management. Agenda per gli anni 2010.,* *Sviluppo e Organizzazione,* Marzo-Aprile 2011.

Coaching

R. Montalbano, *Le evoluzioni del coaching,* Sviluppo & Organizzazione, n.1, 2012.

Sguardi riflessivi

F. Cecchinato, *Oltre il Neomanagement. Verso una gestione delle persone sostenibile e generativa,* Guerini, Milano, 2019.[*Acquista da VP*](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/fabio-cecchinato/oltre-il-neomanagement-verso-una-gestione-delle-persone-sostenibile-e-generativa-9788868962593-672928.html)

S. Tosoni- F. Cecchinato, *Empowerment and emotions in “new Management” and generativity driven organizations,* in M. Magatti (a cura di), *Social Generativity. A relational paradigm for social innovation,* Routledge, Abingdon, 2017. *Acquista da VP*

B. Vidaillet, *Valutatemi! Il fascino discreto della meritocrazia,* NovaLogos, 2018. [*Acquista da VP*](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/benedicte-vidaillet/valutatemi-il-fascino-discreto-della-meritocrazia-9788897339809-674079.html)

***DIDATTICA DEL CORSO***

Entrambi i moduli utilizzeranno, oltre alla didattica in aula, specifici strumenti e metodologie per l’apprendimento: interventi di professionisti esperti, letture, materiali e strumenti di valutazione, video, casi, presentazioni in piccoli gruppi e interviste.

***METODO E CRITERI DI VALUTAZIONE***

L’esame è orale.

Per il percorso basato sui contenuti delle lezioni, gli studenti vengono valutati per il primo modulo attraverso un lavoro di gruppo che prevede l’approfondimento e la presentazione in aula, in lingua inglese, di un tema specifico e l’esame orale, in italiano, svolto dai due docenti. Questo esame prevede domande da parte dei docenti che valutano le capacità di ragionamento e rigore analitico sui temi oggetto del corso, nonché la proprietà di linguaggio e le abilità comunicative. Per il secondo modulo gli studenti saranno valutati attraverso un esame orale relativo alla bibliografia indicata all'inizio del corso.

Per il percorso basato sui testi, gli studenti vengono valutati attraverso un esame orale svolto, in italiano, dai due docenti che valutano, oltre alle conoscenze, le capacità di ragionamento e rigore analitico sui temi oggetto del corso, nonché la proprietà di linguaggio e le abilità comunicative. Prevede delle domande relative ai testi indicati nella bibliografia relativa al secondo modulo e, per il primo modulo oltre al testo indicato in bibliografia, domande relative al testo in inglese di P. Hollingworth, *The Light and Fast Organization. A New Way of Dealing with Uncertainty*, Ed. Wiley.

Il voto finale è unico ed è costituito dalla media delle due valutazioni ottenute in riferimento ai due moduli del corso.

Il voto di ciascun modulo, espresso in trentesimi, valuterà conoscenze e capacità di sopra indicate secondo i seguenti range: - conoscenze e capacità incomplete o insufficienti: inferiore a 18; - conoscenze e capacità sufficienti ma poco approfondite: 18-22; conoscenze e capacità buone: 23-26; conoscenze e capacità ottime: 27-30.

***AVVERTENZE E PREREQUISITI***

L’insegnamento non necessita di prerequisiti relativi ai contenuti. Si presuppone comunque interesse e curiosità intellettuale per le tematiche dell’assessment, dello sviluppo nei contesti organizzativi e, più in generale, per la gestione e sviluppo delle risorse umane in azienda.

*Nel caso in cui la situazione sanitaria relativa alla pandemia di Covid-19 non dovesse consentire la didattica in presenza, sarà garantita l’erogazione a distanza dell’insegnamento con modalità che verranno comunicate in tempo utile agli studenti.*

*Orario e luogo di ricevimento*

I docenti comunicheranno a lezione orario e luogo di ricevimento degli studenti.

1. I testi indicati nella bibliografia sono acquistabili presso le librerie di Ateneo; è possibile acquistarli anche presso altri rivenditori. [↑](#footnote-ref-1)