

IL PROCESSO INTEGRATO DI SVILUPPO DELLE PERSONE

Come condurre le risorse umane nelle organizzazioni di Marco Rotondi

Un libro che affronta in modo integrato tutti i vari temi di gestione e sviluppo delle persone considerandoli come occasioni o fasi di un unico e più ampio flusso d'incontro tra individuo e organizzazione: "la creazione di competenza aggiornata e pronta".

Si può rendere proficuo e interessante questo incontro per tutti e due gli attori? Si può continuare anche dopo il primo giorno ad avere fiducia e la voglia di prendersi nuovi impegni reciproci?

Se si decide di provarci, può essere utile seguire alcune linee guida per avere maggiori probabilità di successo.



Marco Rotondi, Ingegnere e psicologo, presidente IEN (Istituto Europeo Neurosistemica, organizzazione no profit di ricerca e intervento nel settore delle Risorse Umane e degli Intangible Assets – www.ienonline.org); presidente Med I Care (Consorzio per lo sviluppo etico-manageriale della Sanità).

Indice

1. CENTRALITÀ DELLE RISORSE UMANE.....	7
1. UNA SCELTA PER ESSERE COMPETITIVI.....	7
2. COSTRUIRE E MONITORARE UN CLIMA DI COINVOLGIMENTO.....	11
2.1.1 <i>La cultura dell'apparente.....</i>	11
2.1.2 <i>La cultura del breve termine.</i>	11
2.1.3 <i>L'incongruenza della gestione delle risorse umane.</i>	12
2.1.4 <i>L'incongruenza dell'organizzazione.</i>	13
3. SINCRONIZZARE INDIVIDUO E AZIENDA.....	14
4. IL CAMBIAMENTO COME STATO ORDINARIO DI FUNZIONAMENTO.....	17
5. ORIENTAMENTO DEI COMPORTAMENTI.....	18
2. RIPENSARE LA DIREZIONE RISORSE UMANE	21
1. IL QUADRO DI RIFERIMENTO	21
2. DA FUNZIONE A PROCESSO	22
3. ACQUISIRE LE PERSONE	24

4. ORGANIZZARE LE COMPETENZE	24
5. COMPENSARE GLI INDIVIDUI.....	25
6. SVILUPPARE LE RISORSE UMANE	26
7. ALLOCARE LE PERSONE AL MEGLIO.....	ERRORE. IL SEGNALE NON È DEFINITO.
3. ORGANIZZARE LE COMPETENZE, COMPENSARE GLI INDIVIDUI.....	29
1. L'INCONTRO TRA INDIVIDUO E AZIENDA	9
2. PROGETTARE L'INCONTRO	31
3. VALUTAZIONE DEL PERSONALE.....	35
4. VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI, DELLE PRESTAZIONI E DEL POTENZIALE	36
4.1.1 Valutazione delle posizioni o dei ruoli	37
4.1.2 Valutazione delle prestazioni	38
4.1.3 Valutazione del potenziale	40
5. IL NODO DA SCIogliere: IL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE	41
4. SVILUPPARE LE COMPETENZE.....	45
1. LO SVILUPPO DEL POTENZIALE	45
2. IL SISTEMA DELLE CARRIERE	48
3. FORMAZIONE AL CAMBIAMENTO	49
4. EMPOWERMENT	49
6. DELEGA	53
7. COACHING	55
5. ACQUISIRE E ALLOCARE LE PERSONE AL MEGLIO.....	59
1. INDIVIDUARE LE COMPETENZE GIUSTE	59
2. ACQUISIRE LE RISORSE	62
3. ACCOMPAGNARE L'INSERIMENTO	64
4. ALLOCARE AL MEGLIO	65
5. FLESSIBILITÀ DELLE MODALITÀ DI LAVORO	66
6. OUTSOURCING	67
6. VERSO NUOVI ORIZZONTI: IL LEADING BY VALUE	69
1. INTRODUZIONE	69
2. LEADING BY VALUE	71
3. VISION	73
4. VALORI	75
5. CONCLUSIONE	77
7. BIBLIOGRAFIA	79
8. POSTFAZIONE.....	83