

Indice

XI	Autori
XIII	Prefazione di <i>Francesco Perrone</i>
XVII	Ringraziamenti
1	Introduzione
5	Capitolo 1 - Valutazione e valorizzazione nelle organizzazioni: significati e relazioni
7	1.1 Valutazione e cultura organizzativa
8	1.1.1 La valutazione nella cultura autoritaria
9	1.1.2 La valutazione nella cultura paternalistica
11	1.1.3 La valutazione nella cultura consultiva
14	1.1.4 La valutazione nella cultura democratica
16	1.2 Le forme della valutazione nelle organizzazioni contemporanee
17	1.2.1 La valutazione delle posizioni
17	1.2.2 La valutazione delle competenze
19	1.2.3 La valutazione delle prestazioni
22	1.2.4 La valutazione del potenziale
23	1.2.4.1 Excursus sulla leadership transazionale e trasformativa
24	1.2.4.2 Come valutare il potenziale

27	Capitolo 2 - Valutazione delle prestazioni: cenni storici
28	2.1 Le origini della valutazione formale: l'OSL
31	2.2 Il Performance Appraisal
35	2.3 L' Employee Performance Management
37	Capitolo 3 - EPM: definizione, caratteristiche, implicazioni
45	Capitolo 4 - Tipologie di sistemi e metodi di valutazione
45	4.1 La classificazione di Ferrario
46	4.2 La classificazione di Mohrman Jr, Lawler e Resnick-West
47	4.2.1 Metodi basati sul comportamento
51	4.2.2 Metodi basati sui risultati
55	4.2.3 Metodi basati sul performer
57	4.2.4 Metodi basati sul confronto
61	Capitolo 5 - Come progettare un sistema di valutazione
61	5.1 Metodi di progettazione
61	5.1.1 Progettazione razionale
62	5.1.2 Progettazione politica
62	5.1.3 Progettazione partecipativa
63	5.1.4 Progettazione mista
63	5.2 Un modello di progettazione mista
65	Capitolo 6 - Come comunicare efficacemente un sistema di valutazione
65	6.1 Ostacoli alla comunicazione
66	6.2 Superare gli ostacoli: il piano di comunicazione
69	Capitolo 7 - EPM: struttura del processo e strumenti operativi
70	7.1 La definizione degli obiettivi
71	7.1.1 Principi della definizione degli obiettivi
71	7.1.2 Il circuito del successo organizzativo nell'impresa
74	7.1.3 Come definire gli obiettivi
74	7.1.3.1 Allineamento
75	7.1.3.2 Caratterizzazione
79	7.1.3.3 Monitoraggio
80	7.2 La scheda di valutazione
83	7.2.1 Scheda di valutazione: uno sguardo in profondità

84	7.2.1.1	Gli obiettivi quantitativi
85	7.2.1.2	Gli obiettivi qualitativi
86	7.2.1.3	Il significato delle dimensioni
90	7.2.1.4	La descrizione dei comportamenti
91	7.2.1.5	I punteggi
93	7.3	Il progetto di sviluppo delle competenze e il piano di carriera
97	7.4	Il colloquio di valutazione
98	7.4.1	Colloquio di valutazione e cultura aziendale: dall'approccio tradizionale all'approccio del cliente interno
100	7.4.2	Approccio del cliente interno, EPM e comunicazione interna
102	7.4.3	Il colloquio di valutazione: dagli scopi ai principi operativi
106	7.4.3.1	Favorire la comunicazione: la scelta del linguaggio e la formulazione delle domande
108	7.4.3.2	Razionalità ed emotività: la gestione della situazione tra ragionamento e stimoli comunicativi
109	7.4.3.3	Razionalità ed emotività: la gestione delle obiezioni
110	7.4.3.4	Contesto e clima del colloquio di valutazione
112	7.4.3.5	Il rumore nel colloquio di valutazione
114	7.4.3.6	I feedback
116	7.4.3.7	Il colloquio di valutazione: un esempio
118	7.4.3.8	Gli effetti
120	7.5	Tra le due valutazioni
121	7.6	La valutazione bottom-up
123	7.7	Comunicazione ed EPM: uno schema analitico
125	Capitolo 8 - EPM nel corso di formazione per nuovi assunti	
126	8.1	La struttura del corso di formazione
127	8.2	Metodi di valutazione
127	8.2.1	Valutazione dei Test
128	8.2.2	Valutazione dell' interazione in aula, del training on the job e del comportamento organizzativo
130	8.3	La scheda e i colloqui di valutazione
130	8.4	Misurazione dell'efficacia del sistema
133	Capitolo 9 - Nodi problematici	
133	9.1	Collegamento tra valutazione e retribuzione
136	9.2	Conflitti tra obiettivi dell'organizzazione e obiettivi dei singoli

138 9.3 Se prevale il rumore

141 **Conclusioni**

143 **Bibliografia**