

L'ASSESSMENT TRA SCIENZA E COSCIENZA

Scegliere le persone più adatte a ricoprire incarichi di responsabilità è una sfida difficile. Per vincerla, l'assessor deve saper effettuare delle previsioni corrette e obiettive grazie al giusto mix tra conoscenze teoriche e maturità personale, come racconta Andrea Castiello d'Antonio nella sua ultima pubblicazione

Una delle maggiori sfide che il mondo delle organizzazioni ha posto ai professionisti delle risorse umane concerne la concreta possibilità di effettuare una valida previsione del successo manageriale.

In termini di assessment organizzativo la domanda è: come fare a scegliere le persone adeguate a ricoprire incarichi di elevata responsabilità? La risposta a tale quesito sta nell'insieme di *scienza & coscienza*, che dovrebbe caratterizzare il competente assessor. Ciò significa essere padroni di teorie e metodologie specialistiche (molte delle quali hanno ormai una lunga storia) e aver raggiunto un grado di stabilità e maturità personale che garantisca una valutazione tendenzialmente obiettiva o, almeno, basata su una "soggettività controllata".

Comprendere e valutare le qualità umane alla base dell'esercizio della leadership e del management è un lavoro affascinante ma complesso: oggi lo è ancora di più, nel momento in cui siamo tutti consapevoli di quali possono essere le terribili conseguenze della toxic leadership, delle psicopatologie manageriali, della leadership distruttiva e delle nevrosi organizzative.

LA SCHEDA



**Titolo: L'ASSESSMENT DELLE QUALITÀ
MANAGERIALI E DELLA LEADERSHIP**

**La valutazione psicologica delle
competenze nei ruoli di responsabilità
organizzativa**

Autore: Andrea Castiello d'Antonio

Anno: 2013

Casa editrice: Franco Angeli

Pagine: 384

Prezzo: 48 euro

Il testo prende le mosse da un'analisi della meritocrazia come principio cardine della vita di lavoro e, attraverso alcune considerazioni critiche sui sistemi delle competenze, espone dettagliatamente le tre grandi metodologie di assessment psicologico-organizzativo: i colloqui individuali di psicodiagnosi, gli assessment center e development center e i test psicologici. Le tecniche diagnostiche della personalità sono collocate nell'ottica qualitativa (psicodinamica, clinica e sociale) e nella prospettiva della psicologia positiva integrata con le conoscenze che provengono dalle teorie della personalità: ed è proprio la "personalità organizzativa", piuttosto che il comportamento organizzativo, ad emergere come tema centrale delle attività di conoscenza e valutazione.

Un testo rivolto a chi è attento all'etica del lavoro e sensibile alla necessità di costruire ambienti professionali sani e salubri attraverso un corretto *Managerial Assessment* delle persone collocate (o da collocare) nelle posizioni di responsabilità organizzativa, ad ogni livello della struttura. ■