



pp. 400, €48,00

Collana:  
Am / La prima collana  
di management in Italia

Andrea Castiello d'Antonio

# L'assessment delle qualità manageriali e della leadership

La valutazione psicologica delle competenze  
nei ruoli di responsabilità organizzativa

Valutare approfonditamente le qualità personali nel mondo del lavoro è un compito affascinante, ma complesso e difficile. Capire e valutare le qualità manageriali e di leadership lo è ancora di più, soprattutto in un periodo storico-sociale come l'attuale nel quale sono emerse le terribili conseguenze della toxic leadership, delle psicopatologie manageriali e delle "malattie del potere".

L'assessment delle capacità personali necessarie a una sana gestione dei ruoli di responsabilità è declinato nelle tre metodologie dei **Colloqui Individuali** di psicodiagnosi, degli **Assessment Center** e **Development Center**, e dei **Test psicologici**. L'insieme di queste tecniche psicodiagnostiche della personalità è collocato nel contesto della gestione meritocratica delle risorse umane e delle teorie della leadership e del management. È inoltre proposta un'analisi del "Modello delle competenze" ed un commento critico sulle sue applicazioni organizzative.

La valutazione in profondità del soggetto è illustrata nell'ottica qualitativa – psicodinamica, clinica e sociale – e nella prospettiva della psicologia positiva integrata con le conoscenze che provengono dalle teorie della personalità sviluppate nel secolo scorso. La **personalità organizzativa** emerge come il tema centrale delle attività di conoscenza e valutazione. Un testo di riferimento fondamentale per HR, psicologi professionisti, accademici e manager, attenti all'etica ed esperti sia della vita organizzativa, sia delle modalità applicative della psicologia clinica e sociale.

Un testo ancora più fondamentale oggi, data l'assoluta necessità di costruire ambienti professionali sani e salubri attraverso il **Managerial Assessment** delle persone collocate (o da collocare) nelle posizioni di responsabilità organizzativa ad ogni livello della struttura.

Le metodologie illustrate possono essere applicate in ogni contesto socio-organizzativo al di là della vita d'impresa, negli ambienti della PA, delle strutture sanitarie ed educative, e della vita politica ed istituzionale.

**Andrea Castiello d'Antonio** (Roma, 1954) si occupa da 35 anni di gestione e sviluppo delle Persone al lavoro, e di psicologia delle organizzazioni. Professore straordinario presso l'Università Europea di Roma, è consulente indipendente di management e autore di numerose pubblicazioni tra cui *Psicopatologia del Management* (FrancoAngeli), *La selezione psicologica delle risorse umane*, in due volumi (FrancoAngeli), *Malati di lavoro. Il Workaholism* (Cooper) e *Interviste e colloqui in azienda* (Raffaello Cortina). Psicoterapeuta e psicologo clinico, svolge attività di assessment, formazione ed executive coaching, e si occupa di psicodiagnosi, psicologia giuridica e psicologia dell'aviazione.

**Per acquistare  
rivolgersi a:**

Ufficio vendite  
vendite@francoangeli.it  
fax 02 26141958  
tel. 02 28371452-55

**www.francoangeli.it**

## **Indice**

### **1. Obiettivi e tematiche d'indagine**

#### **2. Valutazione delle risorse umane e psicodiagnosi manageriale**

1. Premessa - 2. Meritocrazia: la condizione di base - 2.1. I killer della meritocrazia - 2.2. Meritocrazia: realtà o chimera? - 3. L'assessment psicologico nelle organizzazioni

#### **3. Responsabilità e competenze nell'applicazione delle metodologie**

1. Psicodiagnosi manageriale: definizione concettuale e applicativa - 2. L'approccio qualitativo e distintivo della psicodiagnosi

#### **4. Management e leadership**

1. Il management - 2. La leadership - 3. Sulle teorie della leadership e del management - 4. Il criterio comune: la gestione delle responsabilità - 4.1. Stili nevrotici nelle organizzazioni - 4.2. La vita organizzativa come specchio di se stessi - 4.3. Verso la diagnosi psicologica dei responsabili

#### **5. Il modello delle competenze manageriali**

1. David McClelland: cenni biografici - 2. "Testing for Competence Rather Than for 'Intelligence'" - 3. Il "manager competente" - 4. "Competenze", qualità o "capacità"? Lo sviluppo del modello delle competenze in Italia - 5. Una nota sulle applicazioni organizzative - 6. Modello delle competenze e intelligenza emotiva (IE) - 7. Osservazioni conclusive

#### **6. Orizzonti teorici di riferimento**

1. Framework per la comprensione dell'essere umano nelle organizzazioni - 1.1. Venti criteri teorico-metodologici - 1.2. La relazione esaminatore-esaminato - 2. L'integrazione dei criteri - 2.1. Spunti da diverse fonti - 3. Differenziare la "normalità" e riconoscere le "patologie" - 3.1. Il processo psicodiagnostico - 3.2. Il problema della falsificazione - 4. IPPA – *Individual Psychological and Personality Assessment* - 5. GPPsA – *Group Psychological and Psychosocial Assessment* - 6. PPA – *Positive Psychological Assessment*

#### **7. Il colloquio individuale di diagnosi psicologica**

1. Il colloquio-intervista come metodo di assessment - 1.1. Modelli di colloquio-intervista - 1.2. Tipologie d'intervistatori e validità dell'intervista - 2. Applicazioni e finalità - 2.1. Aspetti teorico-metodologici - 2.2. Aree e situazioni applicative - 3. La struttura dell'intervista di psicodiagnosi - 3.1. Criteri esterni e criteri interni - 3.2. Tematiche di fondo - 4. La dinamica interpersonale - 5. Problemi aperti - 5.1. La ricerca sul colloquio-intervista - 5.2. La validità del colloquio-intervista

#### **8. Assessment Center e Development Center**

1. La storia - 1.1. Applicazioni organizzative - 2. L'impostazione teorico-metodologica - 2.1. Behavioral Assessment Center - 2.2. Psychodynamic Assessment Center - 3. La metodologia in azione - 4. Il Development Center - 5. Criteri metodologici e applicativi - 6. Questioni controverse - 7. Quando, come e perché gli Assessment Center e i Development Center non funzionano - 7.1. Interventi di valutazione delle metodologie di Assessment Center. Un esempio concreto

#### **9. Test psicologici, questionari di personalità e tecniche proiettive**

1. La nascita del testing psicologico - 2. Tassonomia e tipologie - 2.1. I test d'intelligenza - 2.2. I questionari di personalità - 2.3. Le tecniche proiettive - 3. Il mio punto di vista sul testing psicologico nelle organizzazioni - 3.1. Risultati ideali e risultati concreti - 3.2. Le tante critiche e le speranze - 3.3. Verso il futuro

#### **10. Lo psicodiagnosta e l'assessment manageriale**

1. Critica all'impostazione psicometrica e comportamentista - 1.1. L'equivoco di fondo: misurare oggetti concreti - 2. Le qualità e le competenze dello psicodiagnosta - 2.1. La qualificazione clinico-organizzativa - 2.2. La persona e il professionista - 2.3. Il 360 Degree Assessment & Feedback - 3. Etica professionale e psicodiagnosi manageriale

#### **11. Conclusioni**

#### **Bibliografia**

#### **L'autore**