



PSICOLOGIA DELLE RISORSE UMANE

Abstract lungo:

Quali sono le risorse fondamentali che decidono del successo e della fortuna di ogni organizzazione? Senza dubbio le persone. Per questo i processi di gestione e sviluppo delle persone meritano particolare attenzione e richiedono investimenti significativi capaci di garantire efficacia organizzativa e qualità della vita di lavoro. La psicologia delle risorse umane rappresenta un ambito disciplinare articolato, che si propone di rispondere a tutti gli interrogativi concernenti la relazione tra persone e organizzazioni dal punto di vista della realizzazione di condizioni di reciproca soddisfazione. Obiettivo del manuale è affrontare in sedici capitoli le principali questioni in gioco in tale relazione. Vengono così esaminati i problemi relativi alle azioni di reclutamento, selezione e orientamento, gli aspetti che riguardano la definizione di benefici e ricompense materiali, le modalità di valutazione delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze e quelle che fanno riferimento al loro sviluppo attraverso la formazione e il sostegno ai percorsi di carriera. Il volume sviluppa infine alcuni temi particolarmente attuali nell'ambito della gestione delle risorse umane, come l'empowerment, il career counseling, il diversity management, la conciliazione tra lavoro e vita extraprofessionale, il management internazionale e la valutazione dei rischi psicosociali. Il testo esplora le dinamiche della psicologia delle risorse umane, focalizzandosi su temi chiave quali la socializzazione professionale, la gestione della carriera e le competenze necessarie nel contesto lavorativo attuale. Viene analizzata l'importanza delle pratiche di orientamento professionale e delle metodologie di supporto alla persona, evidenziando la necessità di adattarsi a un concetto di carriera in continua evoluzione. La sezione sul contratto psicologico discute come le aspettative reciproche tra dipendenti e organizzazioni influenzino il coinvolgimento lavorativo e la soddisfazione, ponendo l'accento sulle sue varie tipologie e sulla misurazione della sua efficacia, particolarmente in ambienti di lavoro atipici. L'autore approfondisce inoltre il ruolo della formazione organizzativa, illustrando metodi innovativi, come la gamification e l'autoformazione, per stimolare l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze. Infine, vengono trattati aspetti relativi alla valutazione del personale e all'importanza di un approccio sistemico nella gestione delle risorse umane, cogliendo l'impatto delle nuove tecnologie, come l'intelligenza artificiale, nella selezione e nel miglioramento delle pratiche di gestione del talento. Questo approccio fornisce una visione integrata delle sfide e delle opportunità nel campo delle risorse umane.

Abstract breve (160 caratteri):

Quali sono le risorse fondamentali che decidono del successo e della fortuna di ogni organizzazione? Senza dubbio le persone. Per questo i processi di gestione e sviluppo delle persone meritano particolare attenzione e richiedono investimenti significativi capaci di garantire efficacia organizzativa e qualità della vita di lavoro.



Indice degli argomenti

Prefazione

1. Risorse umane. Sviluppo della disciplina

L'amministrazione del personale

Le relazioni umane

Il management strategico delle risorse umane

Lo sviluppo del potenziale umano

Strategie di sviluppo del potenziale umano

Bibliografia

2. La selezione del personale

Definizione e obiettivi della selezione

Evoluzione storica

Aspetti legislativi e normativi

Fasi e strumenti del processo di selezione

Linee di sviluppo

Conclusioni

Bibliografia

3. L'orientamento professionale

Le origini della psicologia dell'orientamento

La psicologia dell'orientamento oggi

Socializzazione professionale e gestione della carriera

Le pratiche di orientamento

Valutare l'orientamento: una sfida aperta

Bibliografia

4. La socializzazione organizzativa

Socializzazione lavorativa

Socializzazione organizzativa

Conclusioni

Bibliografia

5. Contratto psicologico e coinvolgimento

Contenuti immateriali e nuovi codici del lavoro

Origini, evoluzione e definizione del contratto psicologico



La formazione del contratto psicologico

Tipologie e contenuti del contratto psicologico

Rottura e violazione del contratto psicologico: principali antecedenti e conseguenze

La misurazione del contratto psicologico

Il contratto psicologico nel lavoro atipico e nel terzo settore

Conclusioni

Bibliografia

6. La formazione in organizzazione

Che cos'è la formazione

Gli attori della formazione

Il processo di formazione

I metodi di formazione

La formazione individuale

L'evoluzione della formazione

Bibliografia

7. La valutazione del personale

Gli oggetti della valutazione

I metodi e gli strumenti della valutazione

Le fonti della valutazione

La comunicazione della valutazione

Valutare la valutazione

La valutazione del personale secondo la Psicologia positiva

Conclusioni

Bibliografia

8. La retribuzione

Il contesto italiano

Sistemi retributivi

Teorie motivazionali sulla paga

Soddisfazione verso la retribuzione e verso i benefici

Differenziale e gap retributivi

Conclusioni

Bibliografia

9. Empowerment individuale e organizzativo

Le origini del costrutto e la sua centralità per la psicologia di comunità



L'empowerment e il potere

Empowerment individuale, relazionale e organizzativo

Antecedenti, conseguenze e valutazione dell'empowerment organizzativo

Il futuro dell'empowerment

Bibliografia

10. Il career counseling

Prospettive teoriche e applicative all'inizio del XXI secolo

Le transizioni dell'età adulta: percorso di carriera, perdita del lavoro e reinserimento

Il transition counseling

Nuove prospettive: teorie e interventi per il XXI secolo

La ricerca empirica come direttrice di riferimento per interventi di career counseling efficaci

Accountability e valutazione dell'efficacia degli interventi di career counseling

Bibliografia

11. La conciliazione tra lavoro remunerato e resto della vita

I principali modelli teorici

Una questione di genere?

Determinanti, conseguenze e ruolo dell'organizzazione

Bibliografia

12. Valutazione dei rischi psicosociali

L'evoluzione del mondo del lavoro: dai rischi fisici ai rischi psicosociali

Normativa vigente

Valutazione oggettiva versus valutazione soggettiva

Stress lavoro-correlato

Moral distress

Burnout

Violenza sul posto di lavoro

Mobbing

Stalking e molestie sessuali sul luogo di lavoro

Un esempio di assessment dei rischi psicosociali: la valutazione dello SLC

Bibliografia

13. Il management internazionale

La complessità dell'ambiente interculturale

La cultura: variabile chiave per l'internazionalizzazione

I protagonisti del management internazionale: gli espatriati



Il successo dell'espatrio: il ruolo di intelligenza culturale e adattamento cross-culturale

Il ruolo della famiglia nella scelta e nel completamento dell'incarico di espatrio

La gestione delle carriere internazionali

Bibliografia

14. Diversity management

Nascita e caratteristiche del diversity management

Risorse umane diversificate: costi e benefici

Modelli di concettualizzazione a confronto

Interventi per gestire la diversità nelle organizzazioni

Sviluppi futuri

Bibliografia

15. Outplacement

Il problema

Le origini

I confini dell'outplacement

Le linee di tendenza nell'outplacement

La professione di "consulente per l'outplacement"

Modelli di outplacement

Modelli d'intervento di outplacement

Interventi dedicati e innovazione

Bibliografia

16. Successo occupazionale e nuove forme di organizzazione del lavoro

Introduzione

Le carriere contemporanee tra spazio e tempo

Modelli evolutivi sulle carriere

Sviluppi recenti nello studio delle carriere

L'insicurezza lavorativa

Quando il lavoro non è a tempo indeterminato

Dalla job security alla employment security

Quali risorse per il successo di carriera?

Implicazioni per la pratica professionale

Considerazioni conclusive

Bibliografia

Indice analitico

TOTALI PAGG: 490



Ebookecm.it è un servizio Bookia srl, Piazza Deffenu 12, 09125 Cagliari, P.I. 03787400922

Responsabile Scientifico e Relatore

Piergiorgio Argentero

Accademico italiano specializzato in psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Attualmente, è professore ordinario presso l'Università degli Studi di Pavia, dove insegna Psicologia della gestione delle risorse umane. Inoltre, è docente a contratto presso l'Università LUMSA di Roma, dove tiene il corso di Metodi e tecniche di selezione, valutazione e assessment delle risorse umane, e presso lo IUSTO di Torino, dove insegna Psicologia e psicopatologia delle organizzazioni.

Claudio G. Cortese

Professore ordinario di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino. I suoi principali ambiti di ricerca includono il benessere organizzativo e la soddisfazione lavorativa. Nel corso della sua carriera ha contribuito a numerose pubblicazioni scientifiche su riviste nazionali e internazionali. Ad esempio, è coautore dello studio "Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support", che analizza i fattori determinanti della soddisfazione lavorativa tra gli infermieri.