

Recensione

PANORAMA RISORSE UMANE

Parole chiave: Psicologia del Lavoro

Andrea Castiello d'Antonio

IL CAPITALE UMANO NELLE ORGANIZZAZIONI

Hogrefe, 2020, Pp. XIII+408, Euro 31,00

RECENSIONE



Come valutare prestazioni, potenziale e come sviluppare qualità personali al fine della più motivante e adeguata allocazione organizzativa è una questione complessa, e non solo metodologica, aperta da decenni. Infatti, parecchio è stato scritto da grandi studiosi, autorevoli esperti, e purtroppo anche da chi tale non è.

In questo quadro di variegata pubblicazioni per spessore e serietà, si situa *Il capitale umano nelle organizzazioni*, il nuovo libro di Andrea Castiello d'Antonio, psicologo nel campo clinico e del lavoro, noto professionista nel mondo aziendale e autore punto di riferimento per giovani e meno giovani professional e/o ricercatori nel campo della gestione risorse umane.

Oltre che proporsi come un manuale innovativo di estremo appeal per chi voglia con scrupolosità sia conoscere, sia approfondire il mondo delle *metodologie di valutazione e sviluppo della prestazione e del potenziale* (come recita il sottotitolo dell'opera), il testo è dotato di una struttura molto articolata in cui il lettore potrà trovare rapidamente ciò di cui ha bisogno per l'utilizzo professionale del libro nella sua vita organizzativa o per le necessità di approfondimento su questi temi che animano certezze, riflessioni, dubbi, e interrogativi su più piani. Da quello più operativo a quello più teorico.

Nello specifico, il libro è diviso in quattro parti. Nella prima, oltre all'introduzione centrata sull'essere umano al lavoro e le evoluzioni storiche in tal senso, il focus è sulla *performance appraisal* con una particolare sottolineatura della necessaria affidabilità dei valutatori in ogni momento della loro azione.

L'Assessment Center (AC) e il Development Center (DC) insieme al Development Assessment Center (DAC), sono i veri protagonisti rispettivamente della seconda e della terza parte del libro: queste due principali metodologie di valutazione e sviluppo delle potenzialità delle persone sono passate sotto la lente di ingrandimento. Infatti ciascuna metodologia è illustrata, analizzata con dettaglio e anche con l'attenzione verso le questioni che riguardano il versante teorico e metodologico e alcune considerazioni critiche sulla loro efficacia.

Segue la quarta parte, altrettanto fondamentale e dedicata agli aspetti professionali, etici e organizzativi delle metodologie volte a focalizzare e sviluppare qualità personali: ecco allora il focus su dinamiche di gruppo, testing psicologico e sulle varie tipologie di interviste, secondo una trattazione dell'Autore che si rivela molto utile per orientarsi e scegliere lo strumento o la miscela di strumenti più opportuni, nella consapevolezza di pregi e limiti di ciascuno. Ma perché tutto ciò sia usato con sapienza e affidabilità professionale assume un ruolo centrale la formazione di chi opera in questi campi.

E dopo gli Assessment Center, che succede nella vita della persona che vi ha partecipato? È un interrogativo inusuale e coraggioso che l'Autore pone e si pone. Infatti, il capitolo *La vita dopo "I Centri"* (di valutazione, appunto), che troviamo verso l'ultima parte del libro, sottolinea vari aspetti: non solo sullo sviluppo da qui in poi delle competenze, ma anche sulla potenza sia della formazione anche in senso generale come leva di sviluppo dell'essere umano al lavoro sia delle declinazioni dell'engagement organizzativo nel percorso di crescita.

Certo, come Castiello d'Antonio osserva e scrive - "in uno stile quasi *in prima persona*" per i riferimenti alle personali esperienze professionali, risultati di ricerche e riflessioni teoriche (e quindi alla luce della sua pluridecennale esperienza nel campo nelle organizzazioni) - esistono luci e ombre sulla valutazione e lo sviluppo delle risorse umane, sfumature e contrasti che contribuiscono a rendere sempre più attuale e necessario lo sviluppo in Italia di una sana cultura della valutazione e della meritocrazia.

Conclusioni, nutrita bibliografia e indice analitico chiudono il libro.

Si tratta dunque di un testo molto interessante, che tratta i temi in modo potremmo dire *completo* (rispetto al panorama delle pubblicazioni sui contenuti affrontati): un testo molto utile, non solo da consultare, leggere e usare per ogni attività che riguarda la gestione delle persone nelle organizzazioni, ma che vale la pena avere nella propria biblioteca personale-professionale perché è un libro sempre attuale, non legato alle mode momentanee, un importante riferimento anche etico sullo sviluppo delle persone nelle organizzazioni di lavoro, per coglierne lo specifico valore e non perdere i talenti che ciascuno possiede.

Luciana d'Ambrosio Marri