

MANAGEMENT & SOCIETÀ

in collaborazione con Istud



ISTUD

Daniele Boldizzoni

Management delle risorse umane

**Dalla gestione del lavoratore dipendente
alla valorizzazione del capitale umano**



37	3.	La pianificazione e il controllo delle Risorse Umane: dalla programmazione degli organici allo HR Balance Scorecard <i>di Giorgio Ghezzi</i>
37	3.1	Premessa
38	3.2	Modelli di pianificazione
39	3.2.1	I modelli deterministici
39	3.2.2	I modelli competence based
40	3.2.3	I modelli sistemici
41	3.2.4	Verso un nuovo modello di pianificazione
42	3.3	Pianificazione e ambiente esterno
43	3.4	Gli strumenti per la pianificazione
44	3.4.1	Strumenti informativi
48	3.4.2	Strumenti previsionali
51	3.5	Budget e costo del personale
55	3.6	Dalla pianificazione degli organici allo HR Balanced Scorecard
56	3.6.1	Il Balanced Scorecard
58	3.6.2	HR Balanced Scorecard: allineare la gestione delle Risorse Umane agli obiettivi di business
63	4.	La selezione: dagli Yes Men ai talenti <i>di Raffaella Galluzzi ed Elena Sala</i>
63	4.1	Premessa
65	4.2	La ricerca
67	4.2.1	La definizione del fabbisogno di personale dell'azienda
69	4.2.2	La ricerca dei candidati
76	4.3	La selezione
78	4.3.1	Le fasi del processo di selezione
79	4.3.2	Le tecniche
86	4.4	Accoglimento e inserimento
87	4.4.1	Il programma di orientamento: le fasi
88	4.4.2	I contenuti e gli strumenti
89	4.5	La selezione: le tendenze evolutive
97	5.	La valutazione: dalle posizioni alle competenze <i>di Luca Quaratino</i>
97	5.1	Premessa
98	5.2	Gestione strategica delle Risorse Umane e valutazione
102	5.3	La valutazione delle posizioni
103	5.3.1	L'analisi delle posizioni
106	5.3.2	I metodi per la valutazione delle posizioni
108	5.4	La valutazione delle prestazioni
113	5.4.1	I segmenti di popolazione interessati
114	5.4.2	Gli oggetti della valutazione delle prestazioni
117	5.4.3	La scheda