

Insegnamento di Selezione del Personale

Prof. M. Vianello

Indicazioni sul programma d'esame.

Bibliografia:

1. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2012). *Gestione delle Risorse Umane*. Milano: Apogeo. Pagine 61-65 del cap. 2 e capp. 3, 4 e 5.

Oppure:

- [Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Gestione delle Risorse Umane*. Milano: Apogeo. Pagine 54-59 del cap. 2 e capp. 3, 4 e 5.]
2. Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The Psychology of Personnel Selection*. Cambridge University Press. Capp. 2, 6 e 7.

Elenco argomenti più importanti e relativa copertura bibliografica: (le pagine tra parentesi quadre ([]) si riferiscono alla terza edizione del 2019)

Libro 1, pagg. 61-65 [54-59].

1. Il collegamento tra la GRU e il processo di gestione strategica
2. Il ruolo della GRU nella formulazione di strategie

Libro 1, cap. 3.

3. Cos'è la struttura organizzativa: definizione.
4. Componenti principali di un flusso di lavoro (Figura 3.1)
5. Analisi delle posizioni (da p. 102 a p. 108 [96-102]).

Libro 1, cap. 4.

6. Il processo di ricerca delle risorse umane (da p. 136 a p. 151 [128-144])

Libro 1, cap. 5.

7. Selezione e valutazione: dall'inizio alla fine escluse le ultime due pagine perché la descrizione delle prove a campione (worksample) e la tabella 5.4 contengono informazioni errate (obsolete) sulla validità predittiva. Per gli indici di validità corretti, considerare le slide o il libro di Furnham! (2).

Libro 2, cap. 2.

8. Guidelines for a good interview (par. 2.2)
9. Phases of the interview (Figure 2.3)
10. Structured vs unstructured interview (par. 2.4 and Figure 2.5)
11. Improving structured interviews (Figure 2.6)
12. The psychometrics of interviews (par. 2.6 and Figure 2.8)
13. Interviewing skills (par. 2.9).

Libro 2, cap. 6.

14. What is intelligence? (par. 6.1).
15. GMA and Raven's PM (6.2)
16. Differences between gf and gc (ultimo paragrafo di pag. 101 che finisce a p. 102).
17. The predictive power of GMA (par. 6.4)
18. GMA in Europe (par. 6.6).

19. Longitudinal evidence (par. 6.7)
20. Searching for mediators (par. 6.10)
21. Summary and conclusions (par. 6.13).

Libro 2, cap. 7.

22. Introduction (par. 7.1)
23. The Big Five (par. 7.3)
24. Validity of personality traits (par. 7.4, specialmente Figure 7.8 e 7.9)
25. Conscientiousness (par. 7.6)
26. Neuroticism (par. 7.7)
27. Extraversion (par. 7.8)
28. Agreeableness (par. 7.9)
29. Openness (par. 7.10)
30. It's not all about performance (7.11).
31. Faking (7.13)
32. Figura 7.22 e ultimo paragrafo di pag. 157
33. Integrity inventories (par. 7.17)
34. Summary and conclusions (par. 7.27).

Chi ha un voto sulle esercitazioni (attività pratiche), potrà non rispondere alle domande su:

1. Libro 1, cap. 3.
2. "Salto inferenziale" e modello di performance di Schmitt e colleghi (2003) presentati nelle slide 91 e 92.

Gli altri argomenti in programma sono secondari. Tuttavia, consiglio di leggerli se non sono già coperti da altri insegnamenti passati, presenti o futuri. Vi torneranno utili quando lavorerete. In particolare, considerate gli argomenti che seguono.

Libro 1, cap. 3

1. Progettazione organizzativa.

Libro 2, cap. 6.

2. Why, then, is GMA so unpopular? (par. 6.8).
3. GMA and CWB (par. 6.11).

Libro 2, cap. 7.

4. Criticisms of integrity inventories (par. 7.18)