

# Indice

<b>Prefazione, di <i>Raffaella Sadun</i></b>	<b>IX</b>
<b>1 L'importanza del talento</b>	<b>3</b>
La ricerca del talento è sia arte che scienza	16
Sviluppare la mentalità del cercatore di talento	19
La ricerca scientifica è importante, ma analizzate le vostre fonti	20
Esiste un'etica del giudizio	21
<b>2 Come condurre un colloquio e porre le domande</b>	<b>23</b>
Perché le domande da colloquio ci intrigano tanto?	26
I colloqui sono davvero importanti?	28
Regola numero uno, la più importante: conquistare e meritare la fiducia	29
Entrare in modalità conversazione	31
Fate in modo che i candidati, anziché recitare fatti o risposte preconfezionate, vi raccontino qualcosa di sé	31
Cambiare il contesto fisico del colloquio	39
Siate specifici e fate domande che costringano a dare una risposta	40
Quali sono le domande stereotipate da evitare?	42
Il ciclo di vita delle domande	46
Quanto sei «meta»?	49
Le referenze	54
<b>3 Come relazionarsi online</b>	<b>57</b>
Che cosa cambia, e che cosa non cambia, online	59
Come cambiano le relazioni di status quando si è online	62
Quando conviene evitare il faccia a faccia	69
Il futuro della comunicazione online	74

<b>4</b>	<b>Quanto conta l'intelligenza?</b>	<b>79</b>
	Inventori, leader e imprenditori	79
	Il top del top	82
	Territori inesplorati	85
	Selezionare un gruppo di persone che lavorino insieme	88
	I contro dell'intelligenza	91
	Le misurazioni formali dell'intelligenza non aiutano a predire il reddito	92
	L'intelligenza spesso è già incorporata nel prezzo di mercato	95
<b>5</b>	<b>Quanto conta la personalità? Prima parte: le caratteristiche di base</b>	<b>99</b>
	La teoria dei Cinque fattori della personalità	101
	Quando usare la teoria dei Cinque fattori?	103
	Alcuni tratti di personalità, e la loro importanza	108
	Quando la coscienziosità è sopravvalutata?	115
	L'importanza della resistenza	121
<b>6</b>	<b>Quanto conta la personalità? Seconda parte: qualche idea più «esotica»</b>	<b>125</b>
	Rendimenti composti e automiglioramento	128
	Versatilità concettuale	143
	Somiglianze	145
	Tenete conto della vostra posizione in classifica	146
<b>7</b>	<b>Disabilità e talento</b>	<b>151</b>
	Intelligenze e abilità atipiche	153
	Diversa focalizzazione e reindirizzamento dello sforzo	155
	Compensazione e adattamento per porre rimedio a un problema iniziale	157
	Superpoteri	165
	Che cosa significa tutto questo?	173
<b>8</b>	<b>Donne e minoranze: perché il loro talento è ancora oggi sottovalutato</b>	<b>175</b>
	I pregiudizi sulle donne, e come ragionarci su	178
	Differenze di personalità; rendiamo giustizia alle donne aggressive?	181
	Divario di fiducia in se stessi?	187
	Valutare l'intelligenza negli uomini e nelle donne	197

«Crackare» codici culturali e arginare i pregiudizi in fatto di razza	201
Come ampliare le vostre prospettive sulla razza e su molte altre cose	204
<b>9 La ricerca del talento nella bellezza, nello sport e nei videogame, ovvero quando e come avvalersi di scout</b>	<b>211</b>
I limiti del modello	219
La valutazione centralizzata e i suoi vantaggi in alternativa allo scouting	223
Che cos'è che rende bravo uno scout?	226
La lezione forse più importante: investite nella vostra rete	229
<b>10 Come attrarre i talenti alla vostra causa</b>	<b>235</b>
Metodi per innalzare le aspirazioni	239
Borse di studio di viaggio	245
Mandateli a un evento (oppure createlo)	247
Scrivere un libro? Leggere un libro?	248
<b>Ringraziamenti</b>	<b>251</b>
<b>Appendice. Buone domande</b>	<b>253</b>