

FASIDI PROGETTAZIONE DELL'ASSESSMENT



Studio Associato RiPsi®

Milano - Como - Varese

Via Sidoli 6, 20129 Milano

Tel. 02.49457024 - Tel. 335.7026044

Fax 02.39256308 - info@studioripsi.it

www.hr-studioripsi.it

www.studioripsi.it

Chi siamo

HR RiPsi® nasce grazie alla collaborazione di Psicologi e Consulenti HR che hanno maturato una consolidata esperienza in azienda nell'ambito della gestione delle risorse umane. Obiettivo di HR RiPsi® è fornire, tramite un approccio integrato, soluzioni efficaci e “customizzate”, adatte alle particolari necessità della committenza. Affianchiamo i nostri Clienti nell'identificare il “talento” affinché possano vincere le sfide di un mercato del lavoro in continuo divenire.

Crediamo nel valore del “Capitale Umano” perché sono le persone l'elemento fondamentale in grado di decretare il successo di un'azienda. Tale componente costituisce un valore aggiunto, ma al tempo stesso è un aspetto difficile da riconoscere e valutare.

Per tale motivo, supportiamo i nostri Clienti nella gestione, nella formazione e nello sviluppo delle Risorse Umane attraverso un approccio metodologico strutturato e un portafoglio di strumenti, anche on-line, in grado di soddisfare le specifiche richieste della committenza.

Le fasi di progettazione

Una volta definiti gli obiettivi con la committenza si procede alla progettazione dell'Assessment. Le fasi attraverso cui si sviluppa sono:

- l'individuazione delle figure professionali di riferimento
- l'individuazioni delle dimensioni/competenze da valutare
- la definizione della metodologia e degli strumenti di osservazione

Segue, quindi, la fase d'implementazione che si sviluppa attraverso la scelta e la formazione degli assessor, l'implementazione delle sessioni delle valutazioni, l'elaborazione dei risultati, la stesura dei report e il feedback ai candidati.

Le fasi attraverso cui si sviluppa il processo possono seguire tre macro filoni:

SOLUZIONE A:

Creazione del Modello di Competenze sulle caratteristiche e strategie dell'azienda Cliente e costruzione della procedura di Assessment.

SOLUZIONE B:

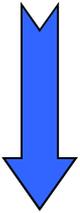
Costruzione di una procedura di Assessment basata sul Modello di Competenze già applicato dall'azienda Cliente.

SOLUZIONE C:

Adattamento al Modello di competenze dell'azienda Cliente ed utilizzo della procedura di Assessment già applicata in azienda.

SOLUZIONE A

CREAZIONE DEL MODELLO DI
COMPETENZE
DELL'ORGANIZZAZIONE:



- Riunione di pianificazione con il Cliente.
- Interviste (3/4) con Top Management ed utilizzo del "set" di competenze.
- Incontro di condivisione del modello emerso
- Stesura definitiva

Il *Modello di Competenze* viene costruito sulla base della Vision e Mission aziendale, degli obiettivi strategici dell'organizzazione, delle richieste e dei vincoli del mercato in cui l'azienda opera.

METODOLOGIA

Per costruire un Modello di Competenze ad hoc sono previste le seguenti 3 fasi operative:

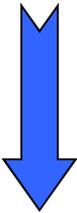
- 1- interviste mirate al Management/ruoli chiave dell'Azienda volte a rilevare la visione, gli obiettivi strategici e la definizione dei comportamenti ottimali ed attesi dai collaboratori.
- 2- Condivisione delle informazioni raccolte con il Management ed utilizzo di un "set" di competenze che fornisce un framework comportamentale per orientare la scelta dei comportamenti ritenuti efficaci. Questo "set" di competenze si compone di 8 fattori, 20 dimensioni e 112 comportamenti e permette di efficientare il processo di Costruzione del Modello rispetto ad altri metodi.
- 3- Restituzione al Management e condivisione del Modello con identificazione degli indicatori comportamentali

Il processo di individuazione del Modello di Competenze Organizzativo in sintesi si concretizza in:

- associazione ad ogni ruolo aziendale del "set" di competenze previste per performance ottimali;
- definizione dei livelli attesi per ciascuna competenza associata ad un ruolo;
- pesatura relativa delle competenze nell'ambito di ciascun ruolo

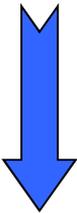
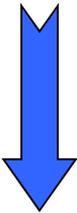
COSTRUZIONE
DELLA
PROCEDURA DI
ASSESSMENT:

- Riunioni di allineamento e pianificazione del processo con il Cliente.



METODOLOGIA

Per costruire la procedura di Assessment sono previste le seguenti fasi operative:

- 
1. Definizione della tipologia di Assessment: scelta tra Individual o Group Assessment.
 2. Scelta ed allineamento degli assessor sulla base del livello di seniority, delle competenze specialistiche e dell'expertise di settore.
 3. Scelta degli strumenti in base al Modello di Competenze, alla tipologia di Assessment e al livello di complessità (ogni tipologia di strumento è declinabile secondo una scala di complessità che serve a tarare ed a rifinire il processo al meglio, nel rispetto delle richieste della Committenza e delle caratteristiche della popolazione osservata).
 4. Definizione della durata della procedura di Assessment.
 5. Definizione del report individuale sulla base delle esigenze della Committenza:
 - condivisione delle informazioni necessarie
 - condivisione del livello di approfondimento delle stesse e delle modalità con le quali verranno riportate nel report (ad es. discorsiva, schematica, con l'utilizzo di supporti grafici)
 - condivisione del formato grafico
 6. Condivisione con la Committenza delle varie fasi di erogazione dell'Assessment:
 - pianificazione delle sessioni di Assessment
 - pianificazione delle sessioni di feedback
 - pianificazione del rilascio dei report
- 

SOLUZIONE B

COSTRUZIONE DI UNA PROCEDURA DI ASSESSMENT BASATA SUL MODELLO DI COMPETENZE GIÀ APPLICATO DALL'AZIENDA CLIENTE:

- Riunioni di allineamento e di pianificazione del processo con il Cliente.

METODOLOGIA

Per costruire la procedura di Assessment sono previste le seguenti fasi operative:

1. Definizione della tipologia di Assessment: scelta tra Individual o Group Assessment.
2. Scelta ed allineamento degli assessor sulla base del livello di seniority, delle competenze specialistiche e dell'expertise di settore.
3. Scelta degli strumenti in base al Modello di Competenze, alla tipologia di Assessment e al livello di complessità (ogni tipologia di strumento è declinabile secondo una scala di complessità che serve a tarare ed a rifinire il processo al meglio, nel rispetto delle richieste della Committenza e delle caratteristiche della popolazione osservata).
4. Definizione della durata della procedura di Assessment.
5. Definizione del report individuale sulla base delle esigenze della Committenza:
 - condivisione delle informazioni necessarie
 - condivisione del livello di approfondimento delle stesse e delle modalità con le quali verranno riportate nel report (ad es. discorsiva, schematica, con l'utilizzo di supporti grafici)
 - condivisione del formato grafico
6. Condivisione con la Committenza delle varie fasi di erogazione dell'Assessment:
 - pianificazione delle sessioni di Assessment
 - pianificazione delle sessioni di feedback
 - pianificazione del rilascio dei report

SOLUZIONE C

ADATTAMENTO AL MODELLO DI
COMPETENZE DELL'AZIENDA CLIENTE ED
UTILIZZO DELLA PROCEDURA DI
ASSESSMENT GIÀ APPLICATA IN AZIENDA.

- Riunione di pianificazione
con il Cliente
- eventuale training per
l'acquisizione del metodo.

METODOLOGIA

In questo caso prevediamo le seguenti fasi operative:

1. Allineamento con la Committenza rispetto ad eventuali criticità legate alla gestione dei modelli esistenti
2. Scelta e allineamento degli assessor sulla base del livello di seniority, delle competenze specialistiche e dell'expertise di prodotto/settore.
3. Training per l'acquisizione del metodo
4. Traduzione degli strumenti nellalingua madre dei partecipanti all'Assessment
5. Condivisione con la Committenza delle varie fasi di erogazione dell'Assessment
 - pianificazione delle sessioni di Assessment
 - pianificazione delle sessioni di feedback
 - pianificazione del rilascio dei report