

METODOLOGIA 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 portfoglio di strumenti, anche on-line, in grado di soddisfare le specifiche richieste della committenza.

L'Assessment

L'Assessment è un efficace metodo di valutazione volto a far emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro. La metodologia dell'Assessment viene impiegata per una valutazione approfondita delle caratteristiche della persona. La progettazione di un Assessment prevede l'utilizzo di situazioni standardizzate che permettono ai partecipanti di ricevere le stesse possibilità di dimostrare le loro abilità.

Durante l'Assessment l'impiego di più osservatori e tecniche di osservazione, inoltre, garantisce un confronto delle valutazioni che riduce l'errore insito nel processo valutativo.

Per realizzare un buon Assessment è, quindi, importante avvalersi di differenti punti di vista (pluralità degli assessor) che analizzano e valutano la stessa persona assieme all'utilizzo di più strumenti in grado di misurare le diverse competenze oggetto di analisi.

Un processo di Assessment prevede il confronto con gruppi normativi appropriati per rendere obiettiva la misurazione dei diversi aspetti.

I risultati ottenuti sono condivisi con i partecipanti in un'ottica di trasparenza.

L'Assessment si utilizza come valido strumento nei processi di valutazione del potenziale finalizzati allo sviluppo individuale nel ruolo o a supporto dell'avanzamento di carriera e nei processi di selezione.

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.

Strumenti

Esercizio di Gruppo

L'esercizio di gruppo è una simulazione di una riunione in cui ai partecipanti è richiesto di confrontarsi rispetto ad una tematica professionale. Lo scenario può essere volutamente diverso da quello dell'azienda cliente oppure simile.

L'esercizio di gruppo serve a stimolare comportamenti considerati rilevanti per una buona performance professionale. In particolare vengono rilevate le inclinazioni relazionali dei partecipanti/candidati, come la leadership, la collaborazione e la comunicazione.

Role-Play (Venditore-Cliente)

L'esercizio di Role-Play (Venditore-Cliente) è la simulazione di un incontro tra cliente e venditore, in cui il ruolo del cliente è giocato dall'assessor mentre il ruolo del venditore è sostenuto dal candidato. In questo esercizio è prevista una fase di preparazione in cui il candidato studia un fascicolo con il caso aziendale e prepara la sua strategia di incontro con il cliente. Successivamente avviene una seconda fase in cui cliente e venditore si incontrano. Il cliente (assessor) manifesterà le sue rimostranze ed il venditore (candidato) dovrà farvi fronte.

L'esercizio di Role-Play (Venditore-Cliente) serve a stimolare comportamenti considerati rilevanti per una buona performance professionale. In particolare vengono rilevate l'orientamento al cliente, la capacità di gestione del conflitto, la negoziazione, l'ascolto e l'orientamento al risultato.

Role-Play (Capo-Collaboratore)

L'esercizio di Role-Play (Capo-Collaboratore) è la simulazione di un incontro tra il responsabile e un collaboratore, in cui il ruolo del collaboratore è giocato dall'assessor mentre il ruolo del responsabile è sostenuto dal candidato. Una situazione classica è il colloquio con un collaboratore demotivato al lavoro. In questo esercizio è prevista una fase di preparazione in cui il candidato studia un fascicolo con il caso aziendale e prepara la sua strategia di incontro con il collaboratore critico. Successivamente avviene una seconda fase in cui collaboratore e responsabile si incontrano. Il collaboratore (assessor) manifesterà le sue lamentele ed il responsabile (candidato) dovrà farvi fronte e gestirle.

L'esercizio di Role-Play (Capo-Collaboratore) serve a stimolare comportamenti considerati rilevanti per una buona gestione delle risorse. In particolare vengono rilevate lo stile di guida, la capacità di gestione delle risorse (delega, sviluppo e crescita del collaboratore), la sensibilità nei rapporti interpersonali.

In-Tray

L'esercizio In-Tray è una prova individuale in cui il candidato deve assumere il ruolo di un Manager e, rispettando un tempo prestabilito, prendere decisioni in merito a problemi contingenti lasciati in sospeso dal suo predecessore. Questi problemi sono raccolti in un fascicolo sotto forma di mail, memo e messaggi telefonici. Il candidato è invitato ad organizzare il proprio lavoro stilando un'agenda personale, assegnando delle priorità e prendendo delle decisioni chiare in prima persona.

L'esercizio In-Tray serve a stimolare comportamenti rilevanti per una buona organizzazione e pianificazione del lavoro.

Esercizio di presentazione

L'esercizio di presentazione consiste nell'invitare il candidato ad un'esposizione orale di un argomento assegnato, di fronte ad alcuni osservatori generalmente rappresentati dagli assessor e dagli altri partecipanti. L'oggetto dell'esposizione può riguardare un'analisi finanziaria, una nuova strategia di vendita...E' possibile utilizzare dei supporti grafici come la lavagna a fogli mobili.

In tal caso possono essere osservate non solo competenze legate alla capacità di analisi, organizzazione e comunicazione, ma anche tolleranza allo stress, flessibilità ed energia

CBI (Competency Based Interview)

L'intervista basata sulle competenze è un colloquio condotto attraverso una linea guida di domande volte alla rilevazione delle competenze chiave rispetto al ruolo del candidato. Ai partecipanti viene chiesto di raccontare delle situazioni specifiche durante le quali hanno agito utilizzando i comportamenti richiesti.

Questionario di Personalità (PJQ)

Il Personality Job Questionnaire consente una valutazione ad ampio spettro della personalità correlata al contesto organizzativo.

Fornisce informazioni sul comportamento di un individuo sulla base di specifiche caratteristiche di personalità. Queste sono raggruppate in quattro aree: relazionale, stili di pensiero, orientamento al cambiamento ed area delle emozioni.

Dalle caratteristiche di personalità il PJQ ricava (metodo analisi fattoriale) le competenze di base (modello HR RiPsi).

Vi proponiamo tre diverse tipologie di intervento a carattere esemplificativo. Nell'impostazione di un progetto di assessment ci riserviamo di adattare la progettazione al bisogno aziendale specifico.

1) GROUP ASSESSMENT

Un Group Assessment viene utilizzato per valutare gruppi di persone nei processi di selezione e di valutazione del potenziale.

Il Group Assessment verrà progettato utilizzando diverse tipologie di strumenti in funzione delle competenze da valutare, ad esempio: PJQ questionario di personalità, esercizio di gruppo, role-play, in-tray, CBI (Competency Based Interview).

Durata dell'intervento: 8h

2) INDIVIDUAL ASSESSMENT

L'Individual Assessment è una metodologia di valutazione rivolta al singolo individuo da preferire al Group Assessment quando la popolazione da incontrare non può essere posta in situazioni di gruppo (presenza di alti livelli aziendali la cui esigenza di mantenimento dell'anonimato risulta prioritaria), quando non si dispone di un numero sufficienti di soggetti per comporre un gruppo o l'esistenza di forti livelli di specializzazione tecnica dei partecipanti che rendono impossibile qualsiasi raggruppamento.

L'Individual Assessment verrà progettato utilizzando diverse tipologie di strumenti in funzione delle competenze da valutare, ad esempio: PJQ questionario di personalità, role-play, in-tray, esercizio di presentazione, CBI (Competency Based Interview).

Durata dell'intervento: 8h

3) QUICK ASSESSMENT

Il Quick Assessment consente una valutazione veloce delle competenze di un candidato in relazione al ruolo. La velocità del processo e l'economicità permette di estendere il numero di persone contattate e di avere una più ampia base di dati su cui basare l'analisi. Gli strumenti utilizzati sono:

- PJQ questionario di personalità on line
- CBI (Competency Based Interview)
- Feedback al PJQ questionario di personalità
- Report

Durata dell'intervento: 2h

I benefici dei progetti di assessment:

Per la Persona

- Consapevolezza individuale rispetto ai propri punti di forza ed eventuali aree di miglioramento.
- Orientamento all'auto-sviluppo.
- Investimento mirato delle proprie energie che permette un'accelerazione della crescita professionale e personale.
- Realizzazione del potenziale individuale.
- Motivazione individuale.

Per l'organizzazione

- Identificazione dei potenziali aziendali per la costruzione dell'organigramma di successione.
- Creazione di piani di sviluppo personalizzati.
- Conoscenza delle aree forti e delle aree da sviluppare che caratterizzano una determinata popolazione aziendale per disegnare progetti formativi mirati.
- Condivisione da parte del Management dei metodi di accompagnamento dei loro collaboratori.
- Applicato in processi di selezione favorisce l'identificazione dei talenti presenti sul mercato.
- Supporto-orientamento ai futuri processi HR di People Strategy.