



**SERVIZIO DI
VALUTAZIONE
DEL PERSONALE**



COSA

L'Assessment Center è una metodologia di valutazione basata su un insieme di test cosiddetti situazionali che richiedono alla persona di eseguire uno o più compiti e si propongono di misurare vari aspetti del comportamento.

L'Assessment Center è oggi uno degli strumenti più utilizzati in azienda per

LA VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI

LA VALUTAZIONE IN INGRESSO DI UN NUOVO COLLABORATORE



Si tratta di uno strumento predittivo utile per individuare quell'insieme di caratteristiche attitudinali e comportamentali che permettono ad una persona di ricoprire una posizione organizzativa o di ricoprirne una più complessa.

Il focus di osservazione non è il comportamento in sé, ma quello che sottintende in termini di caratteristiche di personalità e di doti individuali.



QUANDO

- In fase di selezione di nuove risorse specializzate per posizioni in cui gli aspetti gestionali e relazionali siano rilevanti
- In fase di riorganizzazione aziendale, quando ciò preveda l'assegnazione di nuovi ruoli a persone già in organico
- Per la valutazione del potenziale, in vista della definizione di piani di carriera e di assegnazione di ruoli con responsabilità crescente

PERCHE'

La presenza di più valutatori esperti e il confronto fra di essi - nella fase finale di Comitato di Valutazione - garantisce una maggior oggettività rispetto alla valutazione con un singolo valutatore.

L'utilizzo di test diversi fra loro e di "prove pratiche" permette di osservare la risorsa nella sua complessità analizzando le caratteristiche psicoattitudinali che la contraddistinguono.

L'individuazione di punti forti e deboli permette la pianificazione mirata di azioni di sviluppo, quali corsi di formazione e sessioni di training personalizzato (coaching, mentoring, ecc...) per rafforzare le aree deboli della risorsa.



COME

Il metodo consiste nell'osservazione delle competenze espresse dal candidato nel reagire a diverse situazioni create in simulazione e ad un colloquio approfondito per indagare la storia personale e professionale, la motivazione al lavoro proposto o al cambiamento in atto, l'affinità con il profilo atteso.



STRUMENTI

- Relazione one to one durante situazioni di colloquio, role play, presentazione di progetto
- Relazione uno a molti, come una riunione simulata o un'attività di teamwork
- Esecuzione di un compito complesso attraverso prove quali incident o in basket
- Test psicoattitudinali e di personalità



DOVE

Presso i nostri uffici
presso location dedicate oppure
presso la sede dell'azienda cliente



OUTPUT

L'esito del processo di valutazione è un profilo completo che evidenzia le competenze della risorsa e fornisce un quadro dei punti forti e delle aree di miglioramento, con eventuali suggerimenti per lo sviluppo.

