

ASSESSMENT

ASSESSMENT CENTER

L'assessment è una metodologia progettata specificamente per identificare le prospettive ottimali di impiego delle risorse in relazione alle mission aziendali prese in esame.

E' una procedura che misura le competenze, le conoscenze e l'abilità; consiste in una valutazione standardizzata del comportamento sulla base di molteplici riscontri per ciascun candidato.

La valutazione del comportamento è infatti scomposta in un certo numero di giudizi, elaborati su prove appositamente sviluppate che vengono ricomposti alla fine del processo in un unico quadro sul quale si fonda la decisione di selezione.

Finalizzato allo sviluppo di carriere e selezione, consente di:

- **Valutare i punti di forza e debolezza**, allo scopo di utilizzare i primi e eliminare i secondi per mezzo di appositi programmi di formazione e sviluppo.
- **Individuare le risorse** che meglio soddisfano i requisiti della posizione.

METODOLOGIA

L'assessment è una procedura formale che prevede la simulazione di realtà operative, molto spesso create ad hoc, per identificare in chi partecipa le "dimensioni" di successo ritenute più importanti per ricoprire il ruolo oggetto della selezione.

Le componenti di un assessment sono le seguenti:

- **i partecipanti:** coloro di cui si deve valutare il potenziale;
- **i valutatori:** consulenti addestrati a rilevare la presenza / qualità delle "dimensioni" durante le esercitazioni previste dall'assessment center;
- **le dimensioni:** caratteristiche potenziali di successo per ricoprire posizioni manageriali-gestionali all'interno di un'organizzazione;
- **gli esercizi:** situazioni simulate che mettano in evidenza i comportamenti significativi dei partecipanti;
- **il programma di assessment:** la sequenza delle esercitazioni, questionari, colloqui individuali o altri strumenti da utilizzare.

METODOLOGIA

La nostra Società opera secondo le seguenti fasi:

- **Progettazione** delle "dimensioni" gestionali che si vogliono misurare, delle esercitazioni più adatte in relazione alle "dimensioni", delle tecniche di approccio al "candidato", della metodologia dei lavori di gruppo da utilizzare e della griglia di intervista per i colloqui individuali, da verificare e approvare dal Cliente.
- **Colloqui di gruppo**, a gruppi di massimo 10 persone, della durata di circa 3/4 ore, con esercitazioni, role play, ecc. suddivisi in sottogruppi da massimo 4/5 persone.
- **Colloqui individuali**, effettuati da consulenti esperti di selezione e valutazione del potenziale, finalizzati all'individuazione più puntuale delle competenze, delle motivazioni e della personalità del "candidato", utilizzando delle griglie omogenee, che consentano uniformità nel giudizio e anche rapidità nella rendicontazione.
- **Presentazione dei risultati** al Cliente con emissione di output su data base informatico.

IL NOSTRO TEAM

- Un consulente, **Partner della Società**, che avvia le attività del Gruppo di Lavoro, mantiene i rapporti con il Cliente, presenta le relazioni di avanzamento e le relazioni finali.
- **Consulente senior** esperti in metodologie di sviluppo delle risorse umane per la gestione dei colloqui di gruppo.
- **Responsabili di selezione e valutazione** esperti nella gestione del processo di selezione, per la gestione dei colloqui individuali.
- **Psicologi** esperti di selezione che parteciperanno a tutte le fasi del processo.

I VANTAGGI

- Ottimizzazione delle risorse interne.
- Riduzione del rischio di valutazioni soggettive.
- Notevole flessibilità applicativa.
- Alto valore formativo per il soggetto.
- Ritorno d'immagine.