



LA VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

“Il Processo di valutazione”

Impostazione e linee guida

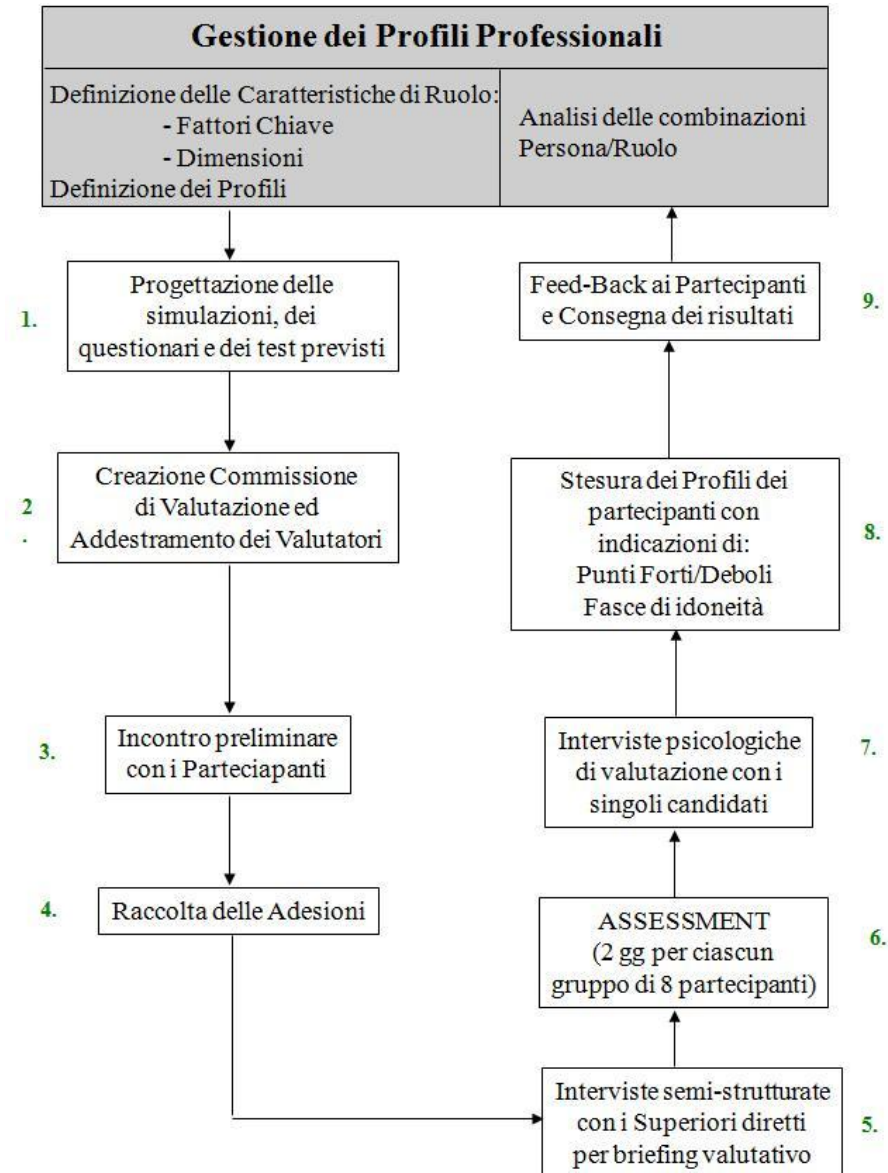


Le caratteristiche del processo

- La Metodologia descritta in seguito farà riferimento ad un approccio misto costituito dall'applicazione congiunta di tre strumenti di valutazione:
 - **Intervista di Valutazione psicologica del singolo Candidato;**
 - **Colloqui con i Superiori diretti dei Candidati;**
 - **Assessment Center.**
- L'Assessment Center è uno strumento di valutazione che prevede la simulazione di una serie di situazioni-problema per identificare, in chi partecipa, i fattori chiave e le dimensioni ritenute importanti per ricoprire posizioni a contenuto professionale o manageriale, configurandosi come un ulteriore strumento di supporto all'azienda per una efficace gestione delle Risorse Umane insieme con l'Analisi e Valutazione delle Posizioni organizzative e la Valutazione delle Prestazioni individuali.
- La partecipazione a questo processo è inoltre ricca di stimoli formativi sia per i partecipanti, nella misura in cui è previsto un confronto attivo nell'ambito di un gruppo strutturato, sia per gli osservatori/valutatori che in questo modo acquisiscono uno strumento diagnostico basato su di un metodo oggettivo di valutazione.
- Il fattore chiave di successo di questa metodologia consiste nel rendere corale e trasparente un processo che normalmente rischia di essere vissuto dal dipendente come poco chiaro e strettamente gerarchico, attraverso la condivisione di finalità e metodi utilizzati con regole esplicite.

Il Processo di Valutazione

- Il Processo di Valutazione del Potenziale descrive le Fasi necessarie a costruire il profilo di ciascun partecipante attraverso l'alternarsi di momenti di valutazione e di analisi dei risultati
- Momenti chiave di questo processo sono:
 - L'incontro preliminare con i partecipanti per illustrare finalità e modalità del percorso di valutazione
 - L'incontro con i superiori diretti dei partecipanti
 - L'addestramento della Commissione o Nucleo di Valutazione
 - L'Assessment Center





Le componenti del processo

- **I Candidati:** al fine di rendere più efficace lo svolgimento del processo, si suggerisce di favorire la consapevolezza ed il consenso dei candidati fornendo loro esaurienti informazioni prima della adesione definitiva, per permettere loro di valutare adeguatamente la natura e gli obiettivi del programma. A questo scopo i candidati verranno invitati ad un **incontro preliminare** della durata di circa tre ore per ciascun gruppo in cui si illustreranno gli obiettivi e le modalità dell'intervento stesso. La riflessione interattiva su quanto emerso durante l'incontro costituirà un ulteriore elemento di chiarificazione degli obiettivi e di "promozione" dell'intervento di valutazione.
- **Le Dimensioni comportamentali ed i Fattori chiave:** declaratorie delle caratteristiche ritenute dall'azienda fattori chiave di successo per ricoprire posizioni professionali o manageriali all'interno dell'azienda.
- **I Profili di Orientamento professionale**
- **La Griglia di rilevazione:** relativa ai suddetti fattori e dimensioni
- **La Commissione:** i Consulenti di HumanWare s.a.s. ed i membri interni addestrati a rilevare la qualità/presenza delle "dimensioni comportamentali" e dei fattori chiave durante le esercitazioni ed i colloqui previsti.
- **L'Intervista con i superiori diretti:** intervista strutturata per raccogliere informazioni circa il candidato.
- **Il Programma dell'Assessment Center:** la sequenza di esercitazioni individuali e di gruppo atte a valutare i tratti e le attitudini posseduti dai partecipanti.
- **L'Intervista individuale di approfondimento psicologico:** intervista con il candidato che va ad approfondire caratteristiche di personalità e l'orientamento motivazionale del soggetto.
- **La Procedura di discussione finale:** volta ad integrare le informazioni raccolte nell'ambito delle Interviste e Colloqui e dell'Assessment Center.
- **Consegna all'azienda dei risultati e feed-back ai candidati**



La Commissione di Valutazione

- Il gruppo di lavoro che seguirà il processo di introduzione della procedura di valutazione sarà composto da membri interni dell'Area Risorse Umane e da Consulenti HumanWare. Data l'importanza dell'intervento e la responsabilità insita nel processo di valutazione, le persone che saranno coinvolte dovranno rispondere ai seguenti pre-requisiti ritenuti vincolanti:
 - conoscenza delle mansioni svolte dai valutati, con riguardo alle aree delle responsabilità chiave ad essi assegnate nei vari comparti di appartenenza ed ai relativi processi lavorativi;
 - esperienze e conoscenze nell'area della gestione di procedure di assunzione e/o gestione del personale o di valutazione delle risorse umane.
- Oltre a questi prerequisiti, che possono essere definiti “oggettivi”, andranno prese in considerazione anche altre caratteristiche ritenute necessarie per un adeguato svolgimento della delicata funzione della valutazione, e cioè:
 - autonomia di giudizio;
 - capacità di espressione scritta e di sintesi;
 - attenzione, capacità di concentrazione;
 - intelligenza sociale;
 - riservatezza;
 - immagine personale, autorevolezza, credibilità.

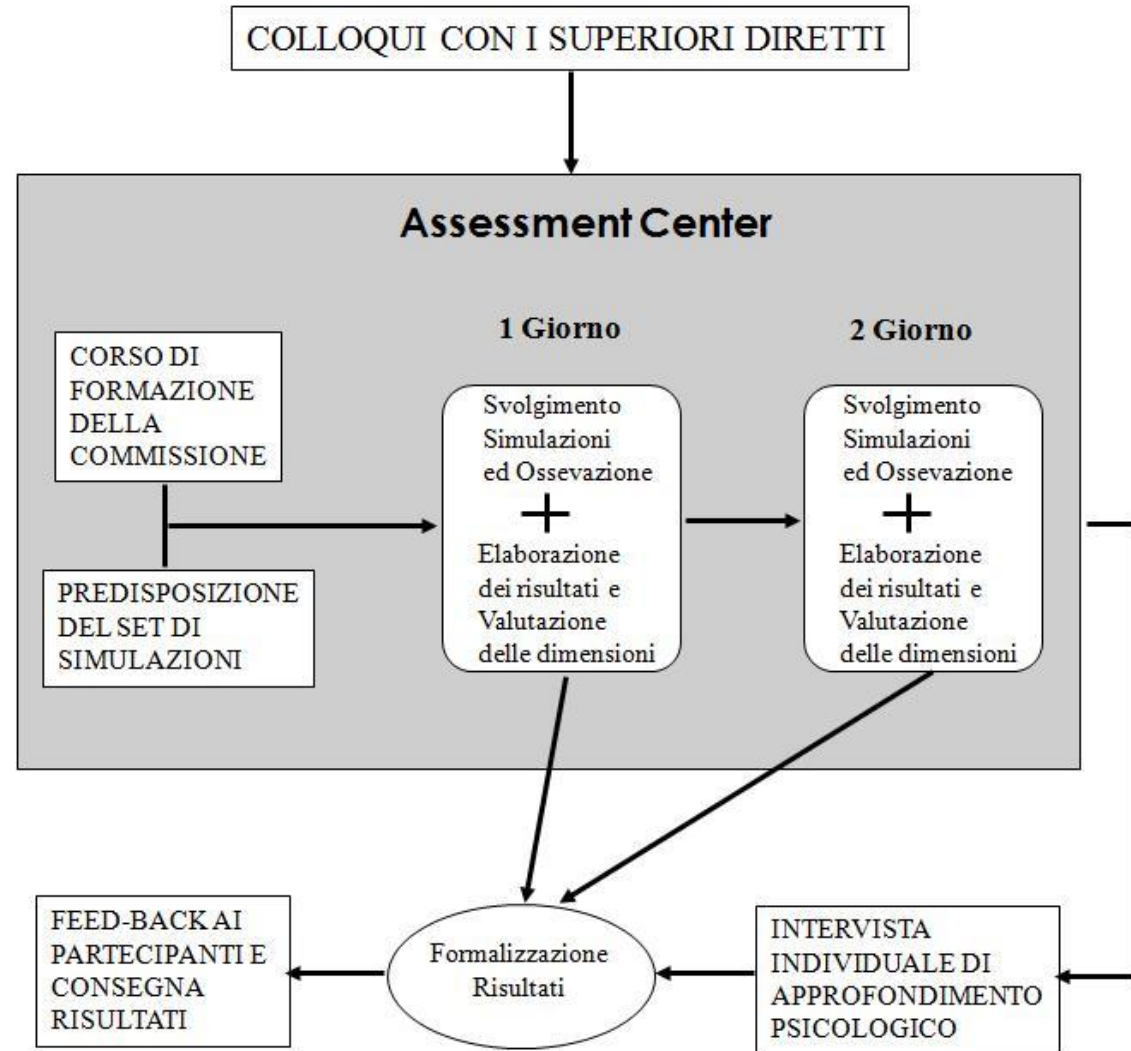


Addestramento ed operatività della Commissione

- La natura specialistica dell'intervento richiede un adeguato training iniziale. A tal fine i componenti del gruppo di lavoro parteciperanno ad uno specifico corso di formazione alle tecniche di valutazione ed osservazione utilizzate in questa nuova metodologia. Tale corso sarà curato dai consulenti di HumanWare s.a.s.
- La Commissione di valutazione sarà quindi composta dai membri interni, presi dal gruppo di lavoro e da due consulenti di HumanWare s.a.s. che parteciperanno in qualità di esperti della materia.
- Le funzioni dell'osservatore nella commissione di valutazione sono:
 1. **Osservare e Registrare** il comportamento dei partecipanti durante lo svolgimento delle sessioni delle varie esercitazioni previste;
 2. **Valutare** i fatti individuati durante l'osservazione, collocandoli all'interno delle Dimensioni e dei Fattori Chiave previsti;
 3. **Partecipare con gli altri osservatori alla discussione finale** sulla valutazione di ciascuna dimensione per partecipante.

Sintesi delle attività della Fase di Assessment

- Il Team di Valutazione è composto da
 - 1 Responsabile di Progetto
 - 2 Consulenti HumanWare
 - 2 Osservatori interni
- I Valutati sono suddivisi in gruppi di 8 persone (2 per ciascun osservatore)
- Gli aspetti di dettaglio sui contenuti e le modalità di svolgimento dell'addestramento e della valutazione sono riportati nelle specifiche di progetto





Per Informazioni

HumanWare s.a.s.

Via Tino Buazzelli, 51 - 00137 Roma

Tel: +39 06 823861

Web: www.humanware.it

Mail: humanware@humanware.it