

HUMANWARE S.A.S.

Via Tino Buazzelli, 51

00137 - Roma

Tel.: +39 06 823861

Fax.:+39 06 233214866

Web: www.humanware.it

Email: humanware@humanware.it



Abstract su JTR e Working Profiling System

LE TECNICHE JTR (*Job, Task and Role Analysis*)

1. L'osservazione
 2. L'Auto descrizione e diari delle attività
 3. Le interviste
 4. La tecnica dell'incidente critico (*critical incident technique*)
 5. La griglia repertorio (*repertory grid*)
 6. Checklist e questionari
 7. L'analisi gerarchica dei compiti (*Hta, Hierarchical task analysis* e *Ota Overview task analysis*)
 8. **Il profilo del lavoro (*Wps, Work profiling system*)**
 9. Il questionario per l'analisi delle posizioni (*Paq, Position analysis questionnaire*)
 10. L'analisi dei contenuti
 11. Le riunioni di esperti
 12. L'indagine sulla performance lavorativa (*Wpss, Work performance survey system*)
 13. Il metodo dell'analisi mista (*C-Jam, Combination job analysis method* e *B-Jam, Brief job analysis method*)
 14. L'analisi funzionale della mansione (*Fja, Functional job analysis*)
 15. L'esame degli elementi della mansione
- Le scale dei requisiti di abilità

IL PROFILO DEL LAVORO (*Work profiling system*)

- Orientamento: al lavoratore
- Quantificazione: elevata
- Sensibilità: media
- Sofisticazione: elevata
- Prossimità al lavoro: media
- Struttura: forte
- Applicabilità: larga
- Disponibilità sul mercato: elevata

Descrizione

La tecnica del profilo del lavoro è un metodo strutturato di analisi della mansione che è stato sviluppato dalla Faville e Holdsworth Ltd (SHL). Consiste di tre distinti questionari che si riferiscono a tre differenti categorie di lavoro:

- dei dirigenti/professional
- servizi/amministrazione
- manuale/tecnico

Ciascun questionario è diviso in due parti: La prima stabilisce i principali compiti della mansione; la seconda esamina il contesto: titolo di studio e qualifica professionale, responsabilità delle risorse, necessità di viaggiare, ambiente di lavoro, orario, retribuzione ecc.

La prima parte ha una struttura diversa per ciascuno dei tre livelli; la seconda parte è uguale per tutti e tre i livelli.

Il processo di raccolta delle informazioni è sostanzialmente questo:

1. **riunire i soggetti da esaminare;**
2. **spiegare lo scopo del questionario e le modalità da seguire;**
3. **i soggetti rispondono al questionario;**
4. **intervista a ciascun interpellato per approfondire le sue risposte al questionario.**

Gli interpellati non completano tutte le sezioni della prima parte ma solo quelle che ritengono le più importanti per la loro mansione. Per aiutarli in questa scelta, agli interpellati viene consegnato un pacchetto di schede, su ciascuna delle quali è scritto il nome di una sezione. I soggetti debbono anzitutto dividere in due gruppi le schede: quelle che riguardano e quelle che non riguardano la propria mansione.

Se necessario si procede poi ad una seconda cernita. In questo modo si arriva ad 8-10 sezioni più importanti per la mansione in esame. I soggetti rispondono solo a queste sezioni e valutano le singole voci secondo particolari istruzioni. Ciascuna voce viene valutata secondo due scale: il tempo richiesto e l'importanza

Successivamente l'analista intervista ciascun soggetto per verificare le ragioni e la correttezza delle sue risposte (tenendo conto anche di eventuali contraddizioni). I moduli vengono poi analizzati al computer.

Le informazioni ricavabili

Tra le informazioni ricavabili troviamo:

- **Analisi delle sezioni:** le sezioni che i soggetti hanno indicato come le più importanti per la loro mansione vengono classificate in ordine di importanza
- **Analisi dei compiti:** in sostanza si tratta dell'analisi delle singole voci del questionario alle quali si è risposto (perché appartenenti alle sezioni scelte dall'interpellato come le più importanti. Anche queste voci vengono classificate in ordine d'importanza (v. figura). Un'analisi del genere viene condotta anche per la sezione relativa al contesto.
- **Analisi degli attributi;** quest'analisi indica il livello ed il tipo di skill e le caratteristiche personali richieste dalla mansione; offre anche qualche indicazione sullo stile del ruolo nel team, lo stile di comando ecc.
- **I metodi di valutazione:** un elenco dei più importanti metodi di valutazione utilizzabili coi candidati alla posizione in esame.

Tutte queste informazioni vengono presentate in dettaglio nel report Wps. Il programma dispone tuttavia anche di parecchie opzioni di presentazione che riconfigurano i dati in vari tipi di documento utilizzabili dall'organizzazione, come:

- **descrizione della mansione:** titolo della mansione, struttura gerarchica (a chi si risponde), scopo principale, compiti chiave ecc.
- **specifiche personali:** titoli di studio, principali qualifiche e abilità ecc
- **metodo di valutazione più adatto alla mansione,** con relativi protocolli delle interviste strutturate
- **piano di sviluppo individuale** che contribuisce a identificare le necessità di formazione e sviluppo del titolare della mansione
- **scheda di revisione della performance,** utile per la valutazione della performance del titolare della mansione
- **corrispondenza persona-mansione,** da utilizzare al termine di una serie di test e valutazioni. Questa opzione indica la misura in cui la persona valutata corrisponde al profilo della mansione tracciato dal Wps.

Vantaggi e Svantaggi

Il Wps è qualcosa di più di uno strumento di analisi della mansione: è un sistema esperto.

La combinazione di nuove tecnologie e di tecniche di presentazione precedentemente usata quasi esclusivamente per i questionari sulla personalità offre uno strumento che i soggetti esaminati trovano facile da comprendere e usare. Il Wps tiene conto del fatto che le mansioni possono essere molto differenti e quindi usa questionari differenti per i vari tipi e livelli di lavoro.

Si distingue anche da ogni altro metodo basato su questionari per il fatto che può essere uno strumento autosufficiente: non è necessario intervistare in dettaglio, successivamente, chi ha risposto al questionario, ma si deve solo procedere, questo sì e con molta attenzione, all'intervista di verifica. Questo significa, ovviamente, la possibilità di esaminare un numero molto maggiore di persone.

Particolare attenzione deve essere dedicata alla selezione iniziale delle schede da parte degli esaminati: è importante evitare che, volendo ridurre al minimo il numero delle sezioni, si finisca per trascurare qualche aspetto importante della mansione.

In quanto sistema esperto, il Wps fornisce ai dirigenti una grande quantità di informazioni e dati, che rappresentano una base molto utile per assumere decisioni. Si deve tuttavia usare una grande cautela nell'interpretare il profilo degli attributi e le varie tecniche di selezione.

Gli attributi si concentrano sulle caratteristiche della personalità e quindi diventano molto importanti i metodi di valutazione.

L'addestramento all'uso del Wps non è tassativo, ma, come per ogni altro strumento di analisi, è consigliabile per garantire la corretta interpretazione dei dati.