

PROGETTO DI VALUTAZIONE DEL POTENZIALE TRAMITE ASSESSMENT CENTER

PREMESSA

La valutazione del potenziale è un processo che parte dall'analisi dei bisogni aziendali di conoscere il valore delle proprie Risorse umane e prosegue con la individuazione di una serie di caratteristiche possedute dai partecipanti.

L'organizzazione presso la quale la risorsa presta il proprio servizio possiede le competenze necessarie per valutare le risorse e ottenere informazioni relative alle stesse soprattutto sul lato tecnico.

L'intervento di A.C. della consulenza può supportare la stessa azienda nel valutare, attraverso strumenti scientifici collaudati, i seguenti elementi:

- ✓ la personalità / il carattere;
- ✓ la motivazione, gli interessi e le aspirazioni professionali;
- ✓ capacità cognitive, la razionalità, il problem solving, ecc.;
- ✓ le capacità relazionali, la leadership, la collaborazione, ecc.;
- ✓ le capacità realizzative, l'organizzazione, la concretezza, la tenacia, ecc..

A) LA VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

A.1) Obiettivi generali dell'intervento di A.C.

L'obiettivo di un processo di valutazione, così come io lo intendo, è quello di fornire all'Azienda tutta una serie di informazioni (le più precise, pertinenti, attendibili possibile) circa il potenziale presente presso le loro risorse umane. Tutto ciò al fine di poterle adeguatamente valorizzare e sviluppare.

A.2) Compartecipazione alla gestione del progetto

Secondo una filosofia che ha sempre guidato i miei interventi ritengo assolutamente necessario che ci sia una costante interazione, pur nelle diversità delle competenze e dei ruoli, tra consulenti ed esperti aziendali nella realizzazione del progetto.

A tal fine si propone la preliminare costituzione di una équipe formata dai Responsabili Aziendali del progetto e dalla consulenza con il fine di impostare e di seguire, step by step, l'evoluzione e lo sviluppo dell'intero processo di valutazione.

In pratica, gli obiettivi che dovranno essere conseguiti fin dall'avvio dei lavori risultano i seguenti:

- individuare e ponderare le skill rilevanti (necessarie e/o accessorie) per il profilo di riferimento;
- implementare la procedura;
- analizzare congiuntamente i dati ottenuti.

A.3) Metodologie adeguate, collaudate e personalizzate

Si intende evidenziare come sia necessario impostare con "rigore metodologico di tipo scientifico" l'intero processo e pertanto proponiamo l'uso di modalità e strumenti valutativi tra quelli più moderni e sofisticati ma nel contempo già "collaudati" nella loro efficacia e nella loro accettabilità (colloqui individuali e di gruppo, inventari di personalità, test attitudinali e cognitivi, in-basket, attività esperienziali, etc.).

A.4) Gestione computerizzata delle informazioni e banca dati

L'impostazione complessiva dell'intervento e le modalità di raccolta dei dati attraverso l'utilizzo di strumenti e metodologie scientifiche, rendono possibile un'agevole gestione computerizzata delle informazioni. Ciò potrà consentire, se si riterrà necessario, la costruzione di una banca dati relativa ai valutati che potrà essere costantemente e sistematicamente aggiornata con estrema facilità.

B) LE FASI OPERATIVE DI UN ASSESSMENT CENTER

B.1) Presentazione del progetto

Un responsabile dell'Organizzazione spiega sinteticamente il significato dell'intervento di valutazione del potenziale alle risorse prese in considerazione.

B.2) Assessment Center

Successivamente verranno effettuate le seguenti tipologie di prove:

1) somministrazione dei reattivi

Prove individuali prevalentemente mirate a fare emergere alcuni specifici tratti di personalità, interessi e motivazioni; attitudini e capacità.

2) colloqui di gruppo

Verranno proposte delle situazioni stimolo adeguate a fare emergere le caratteristiche oggetto di indagine. Questi possono essere classici da effettuare a tavolino oppure attività ed esercizi esperienziali da effettuare outdoor o indoor.

3) colloquio individuale, motivazionale

I valutati dovranno sostenere un colloquio individuale motivazionale con un consulente. Si ritiene che il colloquio costituisca sempre uno strumento principe per conoscere e valutare le persone e perciò si vuole dare allo stesso il dovuto risalto e spazio temporale (circa un'ora).

B.3) Correzione ed elaborazione dei dati

In questa fase verranno quantificate e valutate, da parte della consulenza, le risposte fornite alle prove testologiche a cui è stato sottoposto il valutato. I risultati (o punteggi) ottenuti verranno successivamente confrontati con adeguate tarature al fine di renderli pienamente utilizzabili per l'interpretazione. In questa fase inoltre verranno assemblate tutte le informazioni raccolte durante il processo di A.C.

tramite elaborazioni matematico-statistiche per ottenere una quantificazione complessiva delle potenzialità espresse dalle persone.

B.4) Stesura profili

Questa fase consiste nella stesura dei profili psicoattitudinale e di personalità, così come emergono dall'analisi dei dati raccolti tramite le prove. Inoltre, verrà formulato un sintetico giudizio complessivo riguardante le potenzialità di sviluppo presenti.

B.5) Presentazione dei risultati ai valutati e alla direzione.

È il momento in cui la consulenza presenta in sintesi gli esiti dei vari momenti valutativi esplicitando le procedure qualitative e quantitative utilizzate e discute con gli esperti aziendali i dati generali emersi ed i giudizi formulati sul valutato. È la fase dei feedback sia alla linea e che ai partecipanti alla sessione di assessment.