

Progettare e Realizzare un Assessment Center

03 GIORNI

OBIETTIVI

Un seminario di taglio molto pratico per illustrare una delle metodologie a più rapida affermazione nell'ambito delle risorse umane. Il motivo di questo successo sta nella possibilità d'indagare aree di capacità dell'individuo che sfuggono agli approcci dei tradizionali metodi selettivi e che possono, nel caso d'individui già in azienda, approfondire la conoscenza della persona al di là dei risultati ottenuti sul lavoro.



*"Dicono che il genio consiste
in un'illimitata capacità
di aver cura dei particolari"*

ARTHUR CONAN DOYLE

PROGRAMMA

Definizione e obiettivi dell'assessment

- > Competenze relazionali e organizzative
- > La simulazione organizzativa come strumento di rilevazione

Il concetto di competenza

- > Definizione di competenza
- > Distinzione tra skill e competenza
- > Elementi cruciali per definire la competenza: le caratteristiche intrinseche; il collegamento causale; il criterio di misura; la prevedibilità del comportamento
- > Il modello di flusso causale delle competenze: intenzione; azione; risultato

Nascita del concetto di competenza

- > Momento storico ed esigenze
- > I best performer
- > La focalizzazione
- > La tecnica BEI

Posizione, prestazione, potenziale e competenza

- > Contatti, differenze e connessioni fra le principali aree di valutazione del comportamento lavorativo

I Profili

- > Profilo richiesto e profilo reale
- > Competenze, capacità, atteggiamenti
- > Le aree di suddivisione delle capacità

Profili di ruolo e collegamento tra ruolo e persona

- > La mappatura dei ruoli
- > Caratteristiche richieste dai ruoli
- > Caratteristiche della persona

- > Il profilo di ruolo ideale
- > Il profilo di ruolo con ProfileXT®

Utilizzi dell'assessment nell'ambito delle attività delle risorse umane

- > Selezione e orientamento
- > Valutazione del potenziale e piani di sviluppo
- > Individuazione d'interventi formativi

Metodologia e struttura

- > Commissione interna, esterna, mista
- > La metodologia: fasi dell'assessment

Tipologie di prove

- > Prove individuali:
 - test attitudinali
 - test di personalità
 - in basket
 - interview simulation
- > Prove di gruppo:
 - business games
 - fact finding
 - leaderless group discussion

Strumenti integrabili con l'assessment

- > Assessment questionnaires
- > Targeted overview

I momenti preparatori dell'assessment

- > Analisi della posizione
- > Capacità critiche richieste

Principali dimensioni valutative

- > Capacità di analisi e sintesi
- > Orientamento al risultato
- > Attitudini organizzative e di pianificazione
- > Intelligenza sociale

- > Leadership
- > Capacità comunicative
- > Flessibilità mentale
- > Spirito d'iniziativa
- > Stabilità emotiva e tolleranza allo stress
- > Determinazione
- > Capacità decisionale

Il ruolo degli assessor

Il colloquio di valutazione

- > Obiettivi
- > I più frequenti errori di valutazione
- > Il profilo relativo alle capacità indagate
- > Profilo grafico, numerico, descrittivo
- > Sintesi di aree forti e di miglioramento



PARTECIPANTI



Responsabili della direzione risorse umane, specialisti che vogliono verificare l'applicabilità di tale procedura al loro interno.

EDIZIONI

2019

Milano, 13-14-15 Febbraio

Milano, 10-11-12 Giugno

Milano, 6-7-8 Novembre

ISCRIZIONI

SINGOLA € 1.675 (+IVA)
per l'iscrizione di un partecipante

MULTIPLA -15% a persona per:

- 2 o più iscritti alla stessa edizione del corso
- 9 o più iscrizioni nell'arco di 12 mesi a diversi corsi a catalogo

COME ISCRIVERSI

+39 02 38010666

+39 02 38010871

www.scuoladipaloalto.it

informazioni@paloaltoscuola.it