PROGETTARE E REALIZZARE UN ASSESSMENT CENTER

2022

Milano, 7-8-9 Febbraio
Milano, 6-7-8 Giugno
Milano, 2-3-4 Novembre

IN PRESENZA O LIVE STREAMING

PARTECIPANTI

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

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 di 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

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.

3 GIORNI

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

+39 02 38010666
scuoladipaloalto.it
informazioni@scuoladipaloalto.it