

# Rilevazione del potenziale

**Presentazione alle OO.SS.**

Marzo 2008

# Il potenziale

Il **potenziale** rappresenta la possibilità da parte di una persona di affrontare con successo un processo di sviluppo professionale verso posizioni diverse e/o più complesse.

Viene identificato attraverso la rilevazione di quelle capacità e motivazioni che la Persona è in grado di esprimere indipendentemente dalle conoscenze tecniche e specialistiche di cui risulta in possesso.

La “**Rilevazione delle capacità potenziali**” si inserisce quindi nel più ampio ambito della valutazione professionale, insieme alle componenti già esistenti della “Valutazione della prestazione” e “Rilevazione delle competenze”.

Lo strumento verrà introdotto gradualmente nel corso del 2008 e si rivolgerà a specifici segmenti della popolazione aziendale, individuati tempo per tempo, al fine di:

- rilevare caratteristiche individuali e attitudini;
- individuare la migliore direzione di crescita;
- pianificare opportune azioni di sviluppo.

# Il processo

*Individuazione cluster popolazione e parametri di accesso alla rilevazione*

*Individuazione delle Risorse da sottoporre a rilevazione*

*Rilevazione del Potenziale*

## ATTIVITA'

- Definire all'interno della popolazione aziendale i possibili cluster di ruoli/posizioni da sottoporre a rilevazione del potenziale
- Definire i parametri che consentono di accedere alla rilevazione del potenziale (es: competenze, prestazioni, anzianità nel ruolo, ecc.)
- Analizzare tutte le informazioni a disposizione dell'Azienda
- Effettuare, **a cura di una Società di Consulenza specializzata**, la somministrazione dei diversi strumenti (ASSESSMENT CENTER) atti a rilevare le capacità potenziali.

## FINALITA'

- Focalizzare la somministrazione della rilevazione del potenziale su ruoli/posizioni individuate e omogenee
- Definire , all'interno del cluster individuato, le Risorse da sottoporre a rilevazione del potenziale
- Rilevazione delle capacità Potenziali

# L'Assessment Center

L'Assessment Center è una **metodologia di valutazione che utilizza congiuntamente più tecniche d'osservazione** il cui risultato finale nasce dal confronto e dall'integrazione delle diverse risultanze.

E' basato sull'osservazione dei comportamenti messi in atto dalle persone in situazioni di gruppo costruite appositamente ed è **finalizzato alla rilevazione delle loro capacità individuali**.

La somministrazione dei diversi strumenti avviene come di seguito specificato:

GIORNO 1

- Questionario biografico
- Questionario motivazionale
- Role play a ruoli liberi
- Role play a ruoli assegnati
- Exercise in basket

GIORNO 2

*(successivo al giorno 1)*

- Interviste individuali

GIORNO 3

*(a distanza di ca un mese)*

- Illustrazione del processo di rilevazione
- Colloqui di feed back

Nelle tre giornate gli strumenti di rilevazione verranno somministrati **direttamente dalla Società di Consulenza**

# Gli strumenti di rilevazione (1/2)

## QUESTIONARI CONOSCITIVI E MOTIVAZIONALI

**QUESTIONARIO BIOGRAFICO** organizzato in 3 parti:

- Raccolta delle informazioni qualitative relative alle esperienze professionali pregresse e all'autopercezione dei propri punti di forza e di debolezza
- Autovalutazione del livello delle conoscenze possedute nel proprio ambito professionale
- Raccolta di informazioni relative ad alcune specifiche situazioni/esperienze professionali

Al questionario viene dato un taglio aperto e discorsivo con domande che favoriscono il manifestarsi di un atteggiamento di apertura da parte del soggetto a cui è somministrato

**QUESTIONARIO MOTIVAZIONALE:**

Raccoglie, sul piano della motivazione, la scala di priorità assegnata da ciascun collaboratore ad alcuni fattori quali: qualità professionale, autonomia, ecc...

## ROLE PLAY

**ESERCITAZIONI SVOLTE IN GRUPPI**

Ciascun partecipante è invitato a prendere parte ad una simulazione finalizzata al raggiungimento di un risultato collettivo.

# Gli strumenti di rilevazione (2/2)

## *EXERCISE IN BASKET*

### PROVA SCRITTA INDIVIDUALE

A ciascun partecipante è presentato un caso organizzativo sul quale dover prendere una serie di decisioni tra loro collegate, al fine di risolvere una serie di problemi, così come accade nella realtà lavorativa di ogni giorno.

## *INTERVISTA INDIVIDUALE*

### COLLOQUIO STRUTTURATO volto a:

- Approfondire gli elementi tratti dal questionario biografico
- Verificare le valutazioni formulate nel corso delle altre prove
- Raccogliere elementi sull'auto percezione, sulla percezione degli altri, sulla consapevolezza che il candidato ha delle proprie caratteristiche, del suo stile di lavoro
- Focalizzare le aspirazioni e gli investimenti professionali che la risorsa è disponibile ad effettuare

## *COLLOQUI DI FEEDBACK*

I risultati qualitativi vengono presentati **ai valutati** dagli assessors che hanno effettuato la Rilevazione del Potenziale in un'ottica di "consulenza individuale", per favorirne lo sviluppo e la crescita, sottolineandone punti di forza e aree di miglioramento

# Le capacità rilevate

Gli strumenti per la rilevazione del potenziale consentono d'indagare, con modalità differenti, le capacità di seguito riportate:

## AREA CAPACITÀ COGNITIVE

- Analisi
- Visione globale / Sintesi
- Innovazione

---

*Capacità che attengono alla sfera del pensare, della razionalità e del problem solving*

*Capacità di analisi e di approfondimento, attenzione ai dettagli, visione d'insieme*

## AREA CAPACITÀ REALIZZATIVE

- Orientamento agli obiettivi / Programmazione
- Decisionalità / Assunzione dei rischi
- Pianificazione / Organizzazione

---

*Capacità che attengono alla sfera del fare*

*Orientamento al risultato, energia, determinazione nel fare*

## AREA CAPACITÀ RELAZIONALI

- Comunicazione / Capacità relazionale
- Integrazione / Gestione del conflitto
- Leadership / Autorevolezza

---

*Capacità legate al modo in cui una persona si relaziona con gli altri*

*Intelligenza sociale, capacità di ascolto e di comprensione*

## AREA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

---

*Capacità di rispondere alle necessità del cambiamento risolvendo positivamente le resistenze e attivando i processi necessari alla sua realizzazione*

## AREA DELLA MOTIVAZIONE

L'analisi delle prove e di tutti gli elementi ricavati dai questionari e dalle interviste individuali forniscono la seguente scheda riepilogativa:

DATI ANAGRAFICI		
Nome Cognome:		
Data di nascita:		
Ruolo:		
Inquadramento:		
Unità Operativa:		
Data Rilevazione Potenziale:		
Profilo Rilevato:		
Consulenti:		
PARAMETRI DI RILEVAZIONE <sup>†</sup>		
	VALORE <sup>†</sup>	
Area capacità cognitive	▪Analisi	70
	▪Visione globale / Sintesi	90
	▪Innovazione	110
	<i>Media Area</i>	<i>90%</i>
Area capacità realizzative	▪Orientamento agli obiettivi / Programmazione	70
	▪Decisionalità / Assunzione dei rischi	120
	▪Pianificazione / Organizzazione	80
	<i>Media Area</i>	<i>90%</i>
Area capacità relazionali	▪Comunicazione / Capacità relazionale	90
	▪Integrazione / Gestione del conflitto	100
	▪Leadership / Autorevolezza	100
	<i>Media Area</i>	<i>96,7%</i>
Area gestione del cambiamento		100
	<i>Media Area</i>	<i>100%</i>
Area della motivazione		90
	<i>Media Area</i>	<i>90%</i>
<i>Media Aree</i>		<i>92,7%</i>
PUNTI DI FORZA		
AREE DI MIGLIORAMENTO		
OSSERVAZIONI SIGNIFICATIVE		
INDICAZIONI DI SVILUPPO		
RILEVAZIONI A SEGUITO DEL FEEDBACK INDIVIDUALE		

- Riepilogo dei principali dati anagrafici

- Sintesi numerica dei punteggi ricevuti sui diversi assi di rilevazione
- Punteggio medio

- Per ognuno degli item indicati viene fornito una descrizione dettagliata