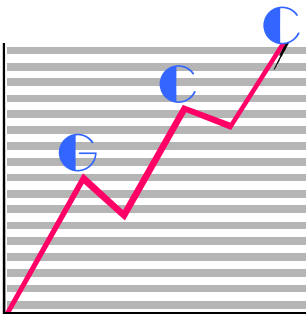
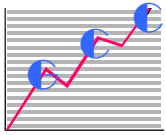


La metodologia di **Assessment** per la valorizzazione del capitale umano

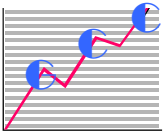


GIAN CARLO COCCO sagl
Sede Piazzetta San Carlo, 2 6900 Lugano CH
Tel. (0041) 919104646 Cell. (0041) 793177102 e-mail gc.cocco43@gmail.com
www.giancarlococco.eu



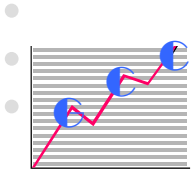
LA METODOLOGIA DI ASSESSMENT

L'Assessment è una metodologia per verificare oggettivamente a che livello determinati comportamenti necessari vengono messi in atto dalle persone che ricoprono (o dovrebbero, nel caso della selezione) specifiche posizioni organizzative. In sostanza, mira ad evidenziare il grado di possesso delle capacità necessarie per ricoprire un ruolo. Si utilizzano a tal fine simulazioni collegiali ed individuali ed appositi strumenti di analisi dei comportamenti



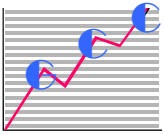
CARATTERISTICHE DELLA METODOLOGIA DI ASSESSMENT

- ❑ Si incentra su l'espressione di "comportamenti organizzativi" per consentirne l'ottimizzazione**
- ❑ E' basata su un approccio sperimentale derivante dalla "psicologia comportamentale"**
- ❑ Prende in considerazione esclusivamente ciò che si può osservare nell'azione umana**
- ❑ E' efficace se si determinano preliminarmente i comportamenti chiave da osservare**



POSSONO ESSERE FORNITE TRE FONDAMENTALI APPLICAZIONI DELLA METODOLOGIA DI ASSESSMENT

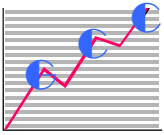
- 1. Assessment Center**
- 2. Assessment Individuale**
- 3. Questionari Comportamentali**



1. ASSESSMENT CENTER

L'Assessment Center impiega simulazioni di situazioni organizzative per la rilevazione, da parte di osservatori opportunamente addestrati, dei comportamenti (capacità) richiesti da specifiche posizioni organizzative. Le simulazioni sono sostanzialmente di gruppo, integrate da esercitazioni individuali.

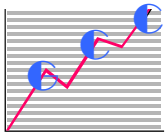
L'Assessment Center è efficacemente impiegabile per le figure professionali di neo-laureati e neo-diplomati, per giovani risorse in fase di crescita, per figure operative (venditori, capi reparto, ecc.)



2. ASSESSMENT INDIVIDUALE

L'Assessment individuale, a differenza dell'Assessment Center, utilizza esclusivamente simulazioni ed esercitazioni di carattere individuale. Ciò consente di svolgere interventi efficaci su popolazioni ridotte e fortemente differenziate. Necessita di osservatori particolarmente esperti.

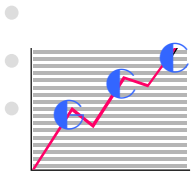
L'Assessment individuale è efficacemente impiegabile, per le figure professionali manageriali, di responsabilità e, comunque non ampiamente diffuse nell'organizzazione



3. QUESTIONARI COMPORTAMENTALI

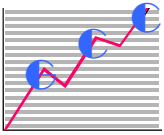
Rappresentano un innovativo strumento valutativo che propone simulazioni di comportamenti tipici di situazioni organizzative concrete.

Derivano dalla metodologia di Assessment della quale mantengono il taglio applicativo, il rigore scientifico e l'affidabilità dei risultati, superando la genericità dei test mentali.



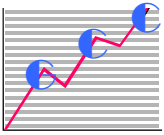
Essendo basati sulla ricostruzione di realistiche situazioni organizzative, (proposte con quesiti a risposta multipla) possono essere il riferimento per evidenziare e superare piccole e grandi inefficienze dell'organizzazione, o per evidenziare e rinforzare punti di forza sui quali agire.

I Questionari Comportamentali sono efficacemente impiegabili per ogni tipo di popolazione (ne esistono due versioni, una per manager, una per professional) sia autonomamente, sia come completamento degli interventi di Assessment Center e di Assessment Individuale



**L'APPLICAZIONE E IL TRASFERIMENTO
DELLA METODOLOGIA DI ASSESSMENT
E' CORDINATA DA CHI LA CONOSCE, LA
STUDIA SCIENTIFICAMENTE, LA
APPLICA E LA DIFFONDE LA DA
35 ANNI (*)**

() vedi la bibliografia alla fine della presentazione*



BIBLIOGRAFIA DELLE OPERE DI GIAN CARLO COCCO RELATIVE ALLA METODOLOGIA DI ASSESSMENT ED AI QUESTIONARI COMPORTAMENTALI

- **Fare Assessment.**
Manuale operativo per applicare la metodologia di Assessment e trarne profitto – FrancoAngeli.
- **Valorizzare il Capitale Manageriale tramite gli Assessment Questionnaires.**
FrancoAngeli.
- **Valorizzare il capitale umano d'impresa.**
Etas – RCS Libri.
- **Il modello delle competenze per lo sviluppo delle capacità.**
FrancoAngeli.
- **L'apprendimento come vantaggio competitivo.**
FrancoAngeli.
- **L'Assessment in azione.**
Esperienze aziendali di valutazione delle Risorse Umane FrancoAngeli.