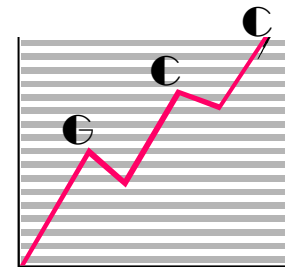
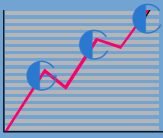


# I Questionari Comportamentali

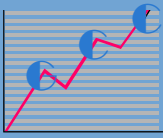
Predittori del comportamento  
organizzativo per la verifica e  
la valorizzazione delle  
Capacità di Manager e  
Professional tramite una  
somministrazione on line





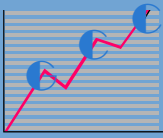
Per raggiungere i risultati le imprese  
debbono poter contare su  
**comportamenti organizzativi  
efficaci** da parte dei propri  
collaboratori.

Per sapere quali sono i  
comportamenti necessari occorre  
definirli in precise e descrivibili  
**capacità.**



Le **capacità** sono comportamenti organizzativi, necessari a completare le competenze professionali individuali, che possono essere descritti e riconosciuti quando vengono messi in atto dalle Persone.

Le **capacità**, in quanto forza motrice del know-how, consentono di **trasformare gli obiettivi d'impresa in risultati.**



Le **capacità** rappresentano un vero e proprio capitale da definire, valutare e far crescere, come ogni altro patrimonio tangibile e intangibile che ogni impresa deve utilizzare.



# Come vengono descritte e utilizzate le Capacità: un esempio

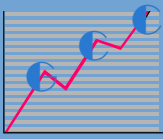
## Capacità di Orientamento ai risultati ← Titolo

Capacità di indirizzare costantemente la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi.

← Descrizione

1. Applicarsi costantemente al raggiungimento di ciò che deve essere ottenuto.  
Applicarsi costantemente
2. Fornire stimoli per ricondurre l'azione nei binari previsti.  
Ricondurre l'azione nei binari
3. Svolgere le attività necessarie con propensione al rispetto degli standard previsti.  
Rispettare gli standard

← Tre momenti essenziali  
(unità comportamentali di base)



La mappa generale delle Capacità è correlata al funzionamento del cervello umano sulla base del seguente schema:

**Cervello corticale sinistro**



INSIEME DELLE  
CAPACITA'  
COGNITIVE

INSIEME DELLE  
CAPACITA'  
GESTIONALI ED  
INNOVATIVE



**Cervello corticale destro**

**Cervello limbico sinistro**

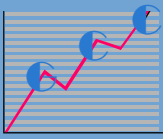


INSIEME DELLE  
CAPACITA'  
DEI PROCESSI  
OPERATIVI

INSIEME DELLE  
CAPACITA'  
RELAZIONALI ED  
EMOZIONALI



**Cervello limbico destro**



# Le capacità analizzabili per il Ruolo di MANAGER (14)

## Cognitive (2)

- Analisi
- Soluzione dei problemi

## Dei processi operativi (3)

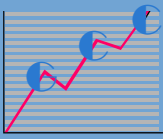
- Programmazione
- Organizzazione
- Controllo

## Gestionali ed innovative (3)

- Orientamento ai risultati
- Decisione
- Visione prospettica

## Relazionali ed emozionali (6)

- Orientamento alla relazione
- Comunicazione verbale
- Gestione dei gruppi
- Negoziazione
- Guida (Leadership)
- Gestione dei conflitti



# Le capacità analizzabili per il Ruolo di PROFESSIONAL (10)

## Cognitive (2)

- Analisi
- Soluzione dei problemi

## Dei processi operativi (3)

- Determinazione (\*)
- Organizzazione
- Controllo

## Gestionali ed innovative (1)

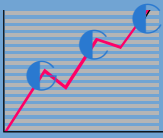
- Flessibilità (\*)

## Relazionali ed emozionali (4)

- Orientamento alla relazione
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo (\*)
- Gestione dei conflitti

(\*) *specifiche per questo ruolo*





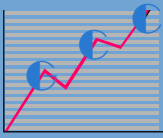
Per la verifica del possesso delle  
**CAPACITA'**

La metodologia più rapida ed  
affidabile è quella dei:

## Questionari Comportamentali Predittori del comportamento organizzativo On Line

Il metodo si basa su una strumentazione  
standardizzata ed adatta a certificare con  
rapidità ed affidabilità il possesso delle

**Capacità.**

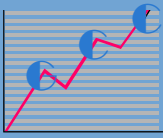


## I Questionari Comportamentali On Line

Rappresentano un innovativo strumento valutativo ideato e messo a punto da Gian Carlo Cocco (\*) 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.

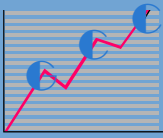
*(\*) vedi la bibliografia alla fine della presentazione*



## I Questionari Comportamentali On Line

Essendo basati sulla ricostruzione di realistiche situazioni organizzative, 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.

Per quanto riguarda le eventuali carenze consentono di acquisire consapevolezza e attenzione e realizzare specifiche azioni di supporto (affiancamento, formazione, coaching).

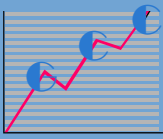


## I Questionari Comportamentali On Line

Sono stati inseriti in un applicativo informatico web di facile e rapido impiego.

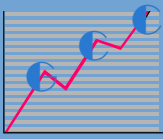
Costituiscono una piattaforma standardizzata per certificare con rapidità (circa due ore di compilazione) ed affidabilità il possesso delle

**capacità.**



## I POSSIBILI IMPIEGHI DEI Questionari Comportamentali

- ✓ Per abbreviare i processi di selezione
- ✓ Per supportare la scelta del candidato migliore in una rosa finale
- ✓ Per ottenere una “fotografia” nella popolazione aziendale del livello posseduto delle fondamentali capacità
- ✓ Per gestire strategicamente ed efficacemente processi di ristrutturazione
- ✓ Per impostare azioni mirate di miglioramento
- ✓ Per svolgere una realistica analisi dei bisogni di formazione sui comportamenti organizzativi chiave
- ✓ Per impostare e accompagnare efficaci processi di coaching
- ✓ Per offrire ai collaboratori un supporto all’auto-analisi professionale




# L'impiego dei Questionari Comportamentali On Line in 3 passi

1°

## La somministrazione

Anteprima "Questionari comportamentali" - Windows Internet Explorer

http://my.ewebtest.com/slea\_showassessment.asp

 Questionari comportamentali

**1 Riesco a prendere efficaci decisioni:**

- solo dopo aver ricercato e valutato attentamente tutte le alternative possibili;
- solo quando ho la certezza di non avere conseguenze negative;
- solo se sono in un ambiente tranquillo e sereno;
- quando sono costretto a farlo;
- anche se non ho definito in dettaglio tutte le alternative d'azione ma sono riuscito a costruire un quadro generale della situazione.

Chiudi Anteprima      Reset      < Indietro      Avanti >

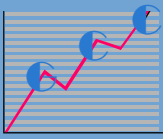
01:59:29

Internet      125%

➤ **SEMPLICE**

➤ **AUTOESPLICATIVA**

➤ **VELOCE**



# L'impiego dei Questionari Comportamentali On Line in 3 passi

## 2°

## Elaborazione dei risultati




Questionario Comportamentale - Manager

Profilo di Carlo Rossi

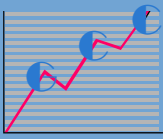
Area Relazionale ed Emozionale

### Negoziazione

Orientamento a ricercare ed utilizzare margini di trattativa in tutte le situazioni in cui occorre raggiungere un risultato di qualsiasi natura in competizione con altre persone o gruppi.

- |          |  |   |
|----------|--|---|
| <b>A</b> | Prevedere il contesto e i contenuti essenziali della situazione per impostare, condurre e concludere la trattativa nell'ambito dei margini prefissati. |  Positivo      |
| <b>B</b> | Ricerca i margini di manovra e di accordo delle diverse forze in campo accogliendo nuove alternative.  |  Adeguato      |
| <b>C</b> | Chiudere gli accordi in relazione alle aspettative e alle concrete possibilità, riuscendo a farli apprezzare anche alla controparte.                   |  Da migliorare |

**Alla conclusione  
della compilazione  
dei questionari in  
brevissimo tempo  
verrà ritornata  
l'elaborazione del  
Profilo descrittivo**



# L'impiego dei Questionari Comportamentali On Line in 3 passi

3°

## L'impiego dei risultati

Questionario Comportamentale - Manager

Profilo di Carlo Rossi

Area Relazionale ed Emozionale

**Negoziazione**  
Orientamento a ricercare ed utilizzare margini di trattativa in tutte le situazioni in cui occorre raggiungere un risultato di qualsiasi natura in competizione con altre persone o gruppi.

<b>A</b>	Prevedere il contesto e i contenuti essenziali della situazione per impostare, condurre e concludere la trattativa nell'ambito dei margini prefissati.	<input type="radio"/>	Positivo
<b>B</b>	Ricercare i margini di manovra e di accordo delle diverse forze in campo accogliendo nuove alternative.	<input type="radio"/>	Adeguito
<b>C</b>	Chiudere gli accordi in relazione alle aspettative e alle concrete possibilità, riuscendo a farli apprezzare anche alla controparte.	<input type="radio"/>	Da migliorare

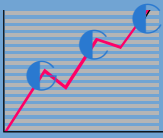


➤ **Riscontro ai partecipanti**

➤ **Riscontro ai capi**

➤ **Scelte gestionali e formative**





# Ulteriori capacità analizzabili

## Intellettive

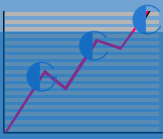
## Gestionali ed innovative (1)

- Disponibilità al cambiamento

## Operazionali

## Relazionali ed emozionali (3)

- Orientamento al cliente
- Gestione dei collaboratori
- Gestione dello stress



## **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.