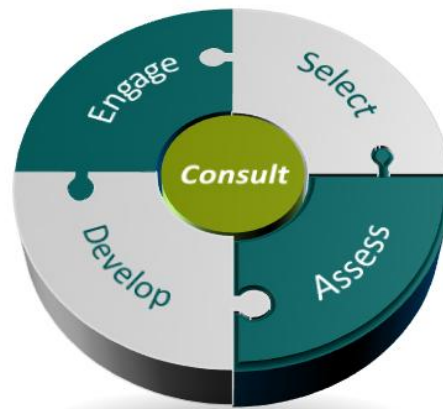


Talent Decisions

Turn high potential into high performance

ASSESS POTENTIAL

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE



ASSESS

INTRODUZIONE

Con Potenziale di avanzamento (o manageriale) intendiamo la capacità di un individuo di sviluppare le competenze e i comportamenti richiesti per un'efficace performance in un livello manageriale più alto e che richiede competenze di leadership significativamente più ampie.

L'APPROCCIO

Molti strumenti di valutazione del potenziale tendono ad utilizzare una lente sola. Per noi, invece, "la personalità non è abbastanza", almeno per predire la performance futura. Grazie alle versatilità degli strumenti di **Hogan Assessment** siamo in grado di restituire una valutazione basata su 4 dimensioni, capaci di predire con accuratezza la probabilità che una persona affronti con successo le sfide connesse con un ruolo di leadership.

- 1) **Problem Solving**: in che misura la persona è in grado di evidenziare modelli e connessioni logiche tra dati e trarre conclusioni da informazioni contrastanti, confuse e ambigue?
- 2) **Leadership Predispositions**: in che misura i tratti individuali sono adeguati per reggere la sfida di un ruolo più complesso?
- 3) **Aspiration and drivers**: quanto la persona è interessata e motivata a raggiungere un ruolo più sfidante, che richiede l'esercizio di una leadership più ampia?
- 4) **Derailers**: quali fattori di rischio potrebbero impedire alla persona di gestire con successo le sfide di un ruolo manageriale più elevato e, quindi, potrebbero farla "deragliare" dal suo percorso di carriera?

LA STRUMENTAZIONE ADOTTATA

- **Matrigma** misura l'abilità cognitiva della persona
- **Hogan Personality Inventory (HPI)** misura gli aspetti della personalità su cui la persona fa leva nelle attività manageriali tipiche
- **Hogan Development Survey (HDS)** descrive gli aspetti della personalità che, in situazioni di elevata pressione, come ad esempio una transizione manageriale, possono impedire alla persona di gestire con successo le attività manageriali tipiche
- **Motives, values, Preferences Inventory (MVPI)** descrive i *career drivers*, gli interessi e i valori che qualificano le aspirazioni della persona
- **Career interview** raccoglie le informazioni utili per contestualizzare le competenze, il progetto di carriera e le esperienze maturate che preparano la persona ad affrontare con successo una transizione verso un ruolo di livello manageriale diverso

ASSESS

CINQUE RAGIONI PER SCEGLIERE DI VALUTARE IL POTENZIALE CON TALENT DECISIONS

- Perché non ci limitiamo a descrivere quello che la persona potrà fare, ma fotografiamo anche quegli aspetti che potrebbero ostacolarla in un futuro ruolo manageriale.
- Perché associamo al rigore e alla reputazione internazionale degli strumenti Hogan ad una reportistica chiara, formulata in linguaggio manageriale, non “psico”, per specialisti
- Perché la sessione di feedback session è accurata, approfondita e orientata alle azioni di sviluppo: ciò rende ricca e motivante l’esperienza dei partecipanti.
- Perché la somministrazione degli strumenti avviene attraverso una piattaforma di assessment on line
- Perché la user-experience è semplice

Talent Decisions

Turn high **potential** into high **performance**

Per ulteriori informazioni:

Talent Decisions s.r.l.

Viale Angelo Filippetti 28 - 20122 Milano

Tel. +39.02.7772181 - Fax +39.02.777818444

info@talentdecisions.it - www.talentdecisions.it