

# ASSESSMENT

(Valutare le potenzialità delle persone per farle crescere)



SCOPRIRE IL VALORE, AIUTARE IL CAMBIAMENTO

*“Ci sono due tipi di persone. Quelle che fanno le cose e quelle che affermano di averle fatte. Il primo gruppo è decisamente meno affollato.”*

*(Mark Twain)*

*“Esistono due tipi diversi di persone nel mondo: quelle che vogliono sapere e quelle che vogliono credere.”*

*(Friedrich Nietzsche)*

Le aziende richiedono un percorso di **assessment e conoscenza delle proprie persone** soprattutto nelle fasi di sviluppo. È fondamentale, per il successo del processo, la partecipazione e il coinvolgimento dei singoli: un processo di assessment aiuta le persone a una presa di consapevolezza dei propri punti di forza e dei comportamenti limitanti e libera quindi il potenziale.

ASSESSMENT DELLO STILE COGNITIVO, COMPORTAMENTALE, MANAGERIALE E DI LEADERSHIP

STRUMENTI DI ASSESSMENT E COACHING

L'**attività di assessment**, cioè di valutazione delle propensioni imprenditoriali, manageriali, attitudinali e del potenziale, viene strutturata sulla base di due questionari attitudinali, **PDA** e **DoLquest**. La scelta di l'uno o l'altro e di entrambi emerge dalle esigenze dell'azienda nella fase preliminare di configurazione dell'intervento.

Scopi di un **questionario attitudinale** sono:

- rendere la **persona consapevole** del proprio **potenziale** e abbattere quegli **ostacoli** che gli impediscono di ottenere il pieno successo;
- fotografare esattamente **le attitudini** personali che permettono o meno alla persona di raggiungere traguardi importanti a livello professionale; ogni questionario non valuta esclusivamente la produttività nel breve periodo, ma consente una previsione a lungo termine del valore assicurato dalla persona;
- individuare i **comportamenti limitanti**, le **credenze**, gli **atteggiamenti controproducenti** che limitano il successo normalmente mediante la creazioni di **relazioni difficili e climi sfavorevoli allo sviluppo**;
- comprendere esattamente quali sono le **azioni da mettere in campo** per gestire in modo efficace e incentivare la persona e migliorarne le performance professionali.

Il questionario **DoLquest** (<https://dolquest.co/it>) e il questionario **PDA** (<https://www.pdainternational.net/exclusive/it-it/italia>) che vengono proposti e utilizzati, hanno caratteristiche complementari specifiche.

Riporto qui di seguito solo alcune brevi nozioni sui questionari utilizzati, nonché alcune immagini grafiche, specificando che ogni questionario dà luogo anche a uno (per DoLquest) o più report di testo “narrativi” specifici (per PDA); l’elenco dei report viene specificato nel seguito.

---

## IL QUESTIONARIO PERSONOLOGICO “DOLQUEST”

Il **questionario personologico DoLquest** è il primo profilo sistemico e innovativo della persona e del team: studia un Profilo personale e un Profilo del Team innovativi e sistemici, è dedicato al Coaching Professionale e accompagna la trasformazione delle aziende.

Punti di forza del **DoLquest** sono:

- i profili DoLquest si basano sulla ricerca scientifica nel campo della **neuroscienza** e della **scienza dei sistemi complessi**;
- DoLquest è stato concepito sin dall’inizio in un **approccio sistemico** e quindi ha potenzialità uniche nel suo genere per aiutare la autoconsapevolezza delle Persone e dei Team;
- la missione di DoLquest è quella di contribuire ad elevare il **livello di consapevolezza** di sé, degli altri, della propria organizzazione e del mondo;
- DoLquest consente di scoprire quanto e come ognuno sia **Unico**, in **Evoluzione** e ricco di **Potenzialità**;
- DoLquest consente di capire come ognuno vede il mondo e soprattutto di permettere l’accesso ad un’altra dimensione, quella delle **possibilità**, quando la persona vista in una **dinamica evolutiva**;
- è un potente strumento di **introduzione al Business Coaching** e quindi alla crescita professionale;
- permette in fase successiva di svolgere **attività specifiche di crescita del team (metodologia “DoLquest TeamIN”)** che si basano sulla condivisione reciproca di alcuni livelli dei profili tra tutte le persone del team;
- in questo senso induce una forte **presa di coscienza comune**, una crescita del **linguaggio** e della **comunicazione**.

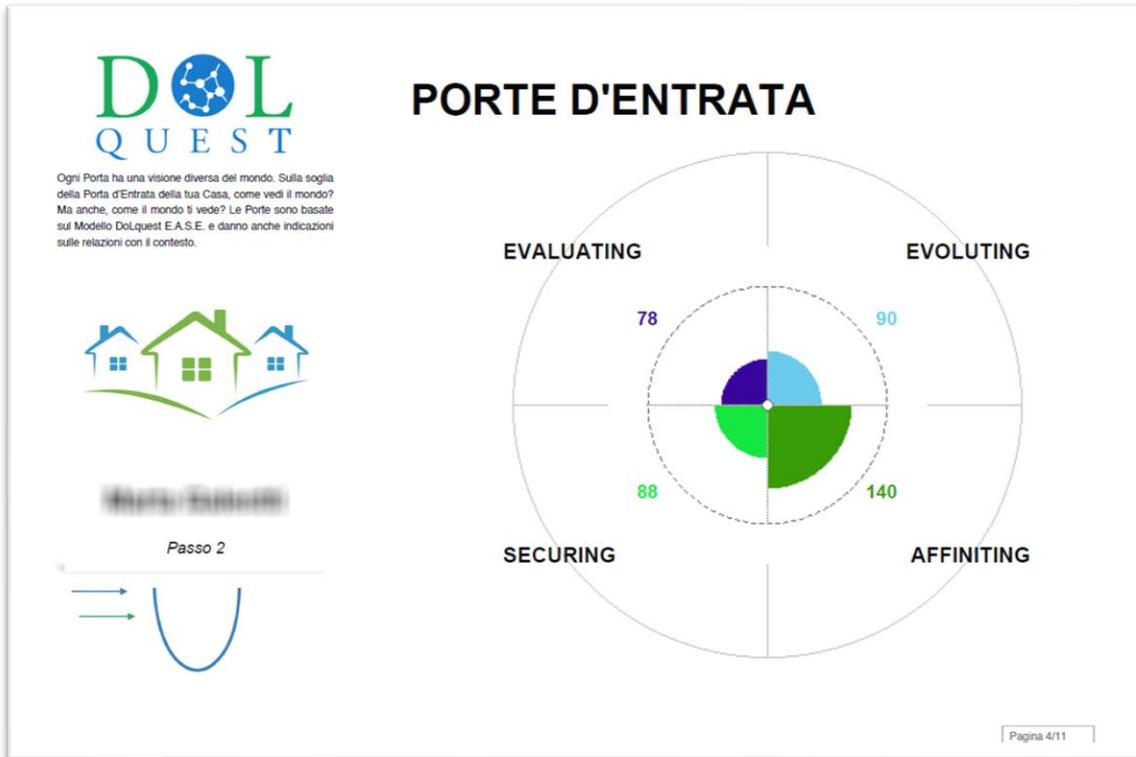


Figura 1 - "Porte di Entrata" (schema 2 di 8) di un report DoLquest

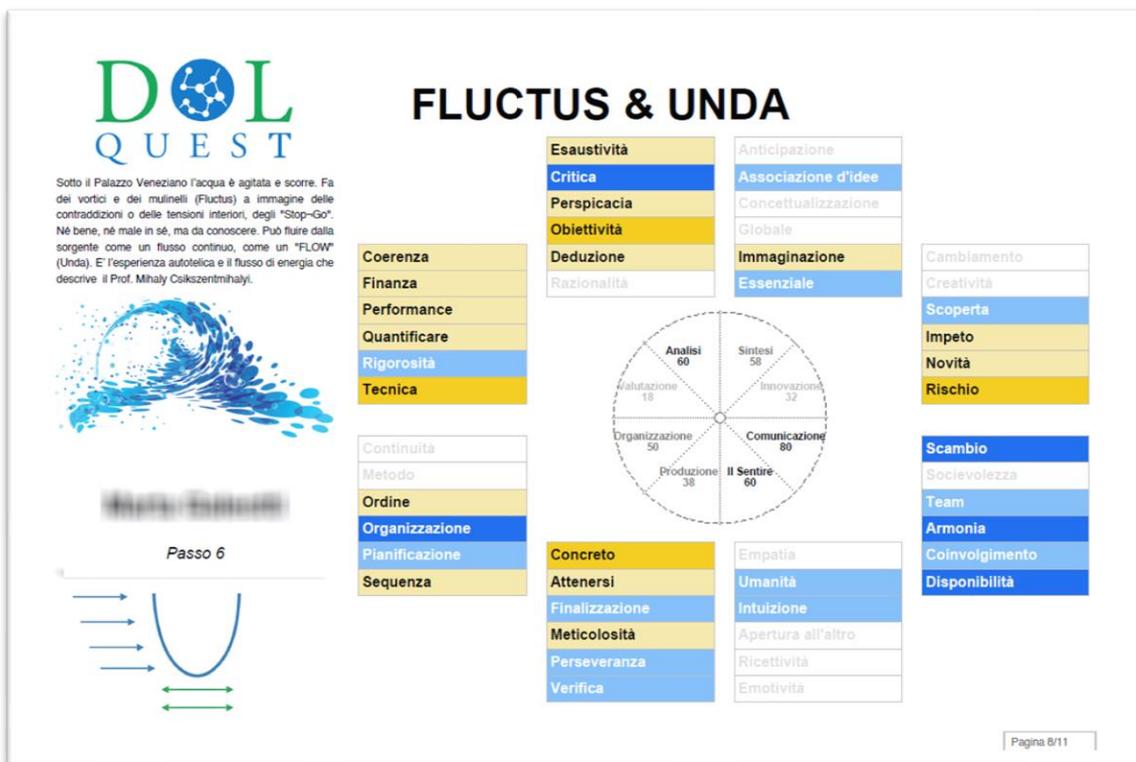


Figura 2- "Fluctus & Unda" (schema 6 di 8) di un report DoLquest

## IL QUESTIONARIO ATTITUDINALE “PDA” (PERSONAL DEVELOPMENT ANALYSYS)

Il **questionario attitudinale PDA** è uno strumento che, attraverso una metodologia semplice, precisa e scientificamente provata, consente di descrivere e analizzare il profilo comportamentale delle persone e identificare i loro talenti, le loro principali abilità, le loro motivazioni, punti di forza e aree di sviluppo. È scientificamente convalidato con oltre il 90% di affidabilità.

Punti di forza del **PDA** sono:

- modello di facile comprensione e comunicazione;
- possibilità di confronto oggettivo (“copertura”) del profilo personale con **mansioni organizzative standard** (di tipo imprenditoriale, amministrativo/gestionale, commerciale) per un totale di 22 profili di riferimento;
- con un forte **modello di riferimento delle Competenze** (competenze di Carattere generale, competenze di Lavoro “Agile” e di Innovazione, competenze Imprenditoriali, competenze Digitali) per un totale di 44 competenze di riferimento;
- produzione di diversi tipi di report “narrativi” di facile lettura e contenenti indicazioni e suggerimenti operativi immediatamente utili.

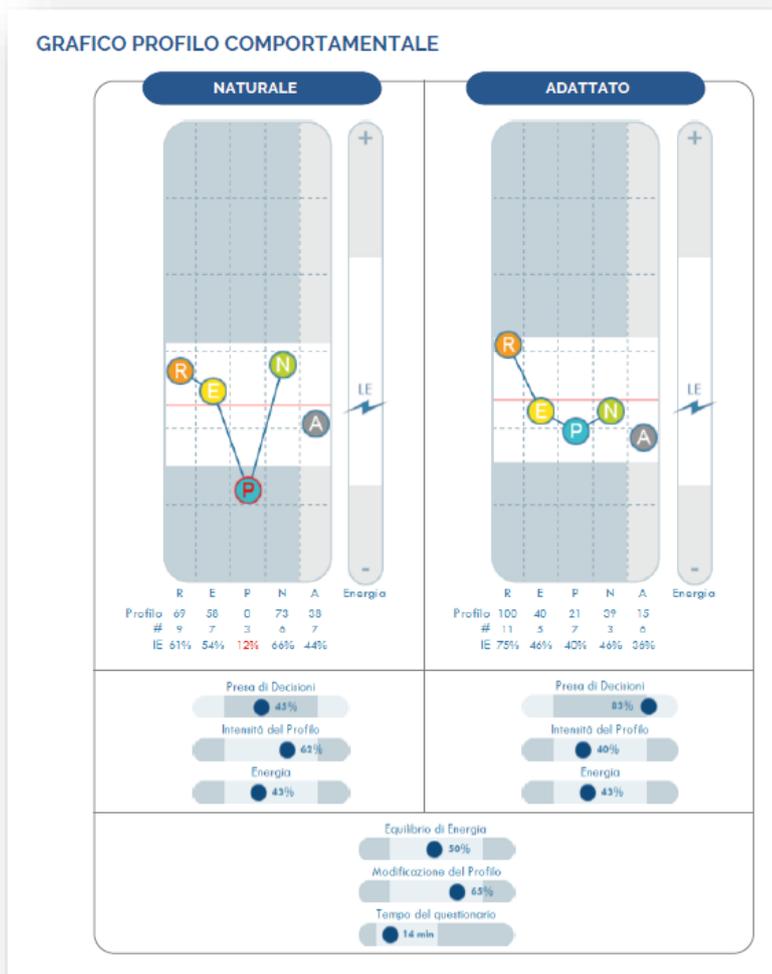


Figura 3 - Grafico “Profilo comportamentale PDA”

Il grafico “Profilo comportamentale PDA” studia attitudini e comportamenti naturali e lavorativi della persona.

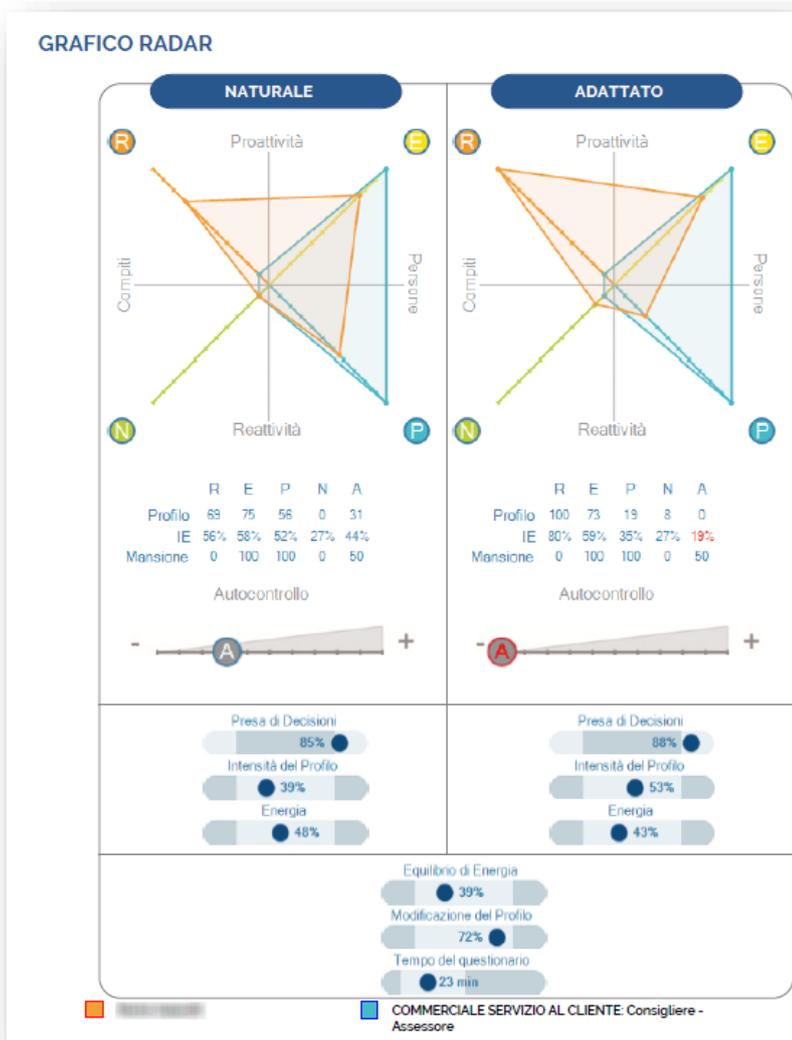


Figura 4 – Grafico “Radar PDA”

Il grafico “Radar PDA” confronta il profilo della persona con quello predefinito per la sua mansione.

#### SOTTO-FASI DELLO STEP DI ASSESSMENT

L’attività di **assessment** prevede le seguenti **Fasi** di dettaglio.

- **Definizione dei desiderata di ruolo:** con la persona e/o con il suo responsabile e/o il responsabile aziendale delle Risorse Umane viene definito un “**profilo ideale di comportamento**” relativo al ruolo aziendale della persona, anche in maniera prospettica rispetto allo sviluppo di carriera prevedibile (vengono cioè stilato sia un profilo attuale che un profilo “a tendere” della persona)
- **Somministrazione on-line dei questionari** (circa 30-40 minuti per la compilazione di ciascun questionario: la compilazione può essere fatta in tempi congrui e in piena libertà da parte della persona).
- **Valutazione** dei risultati dei questionari, stesura **report personalizzati**, individuazione suggerimenti per il report preliminare.
- **Consegna** delle evidenze emerse mediante un **colloquio personale**: ogni colloquio ha la durata tipica di **1 ora** prevedendo la presentazione alla persona dei risultati del questionario somministrato, una discussione di quanto questo indica per la realtà della persona in azienda e l’individuazione di *piste di lavoro* per la gestione futura in una

prospettiva di Coaching. I colloqui, relativi al questionario **DoLquest** prima e quindi il questionario PDA, si svolgeranno in due giornate diverse.

- **Relazione scritta redatta dal consulente** da riportare e condividere con i responsabili interni del progetto: è l'elemento sintetico finale dell'attività in cui viene fatto emergere il giudizio sulle **single persone**, con indicazioni sulle attitudini e sui blocchi riscontrati, ma soprattutto viene data una **visione di insieme** del gruppo analizzato, dando indicazioni di fondo sul clima riscontrato, sulle sinergie o sui punti di attrito e dando **indicazioni operative per altri passaggi e azioni che possono portare a miglioramento, crescita, rilancio o sblocco delle persone e del lavoro di gruppo**.
- Il **debriefing finale e la ripresa finale dei contenuti** dei report possono essere condivisi anche con il responsabile gerarchico della persona e/o il responsabile aziendale delle Risorse Umane.

---

## I REPORT CHE POSSONO ESSERE ELABORATI

Possono venir prodotti, sia in cartaceo che in elettronico, una **pluralità di report**:

- a) Colloquio **DoLquest**:
  1. Report grafico DoLquest (11 pagine);
  2. Report narrativo DoLquest (13 pagine);
  3. **Manuale di "lettura" del profilo** DoLquest denominato "Folder del Candidato" (29 pagine)
- b) Colloquio **PDA**:
  1. Report grafico e narrativo PDA (22 pagine) contenente:
    - ◇ Descrizione del Profilo Comportamentale
    - ◇ Parole Descrittive
    - ◇ Stile di Leadership: Leadership + Presa di Decisioni + Comunicazione
    - ◇ Stile di Vendita: Apertura + Comunicazione + Chiusura
    - ◇ Come Gestirlo Effettivamente
    - ◇ Punti di Forza & Aree di Miglioramento
    - ◇ Situazione Attuale: Motivazione
    - ◇ Piano di Autosviluppo Individuale
    - ◇ Sette aiuti per aumentare la produttività
  2. **Report** grafico e narrativo (fino a 10 pagine) di **compatibilità** con le seguenti "**Competenze Chiave**" <sup>(1)</sup>:
    - **Competenze di Carattere generale**
      - ◇ Abilità operative - Autocontrollo - Capacità di negoziazione - Comunicazione - Direzione di persone - Fiducia in sé stessi - Flessibilità - Impatto e influenza - Iniziativa - Innovazione - Lavoro in gruppo e cooperazione - Leadership - Orientamento ai risultati - Orientamento al cliente - Orientamento al mercato - Pensiero strategico - Pianificazione - Ricerca d'informazioni - Risoluzione di problemi e presa di decisioni - Sensibilità interpersonale - Sensibilità politica - Sviluppo delle persone - Visione integrale del business - Vocazione per la qualità di prodotti e progetti
    - **Competenze di Lavoro "Agile" e di Innovazione**
      - ◇ Comunicazione Efficace - Eccellenza Tecnica e Sostenibilità - Feedback Interattivo - Generazione Clima - Lavoro Collaborativo - Reazione Agile - Riduzione dell'Impatto del Cambiamento
    - **Competenze Imprenditoriali**
      - ◇ Capacità Di Negoziazione - Fiducia In Sé Stessi - Gestione Del Rischio - Iniziativa - Leadership Di Squadra - Perseveranza
    - **Competenze Digitali**
      - ◇ Apprendimento esponenziale - Collaborazione dinamica - Comunicazione versatile - Feedback fluido - Gestione creativa delle informazioni - Leadership nei team in rete - Prospettiva strategica
  3. Report grafico e narrativo (4 pagine) di compatibilità con la Mansione
  4. Ad ogni persona viene mandato via mail la possibilità di accedere a **un audio di circa 45 minuti (AudioFeedback)**: l'AudioFeedback (disponibile indefinitamente) è fruibile on-line ed è composto da una breve introduzione all'Assessment PDA, e una interpretazione dinamica del Profilo e dei Grafici PDA della Persona.

---

<sup>(1)</sup> a seconda del ruolo e della mansione della persona possono essere diversi "gruppi" di competenze.