

SVILUPPO DEL PERSONALE

**PROGETTO DI ASSESSMENT PER LA CRESCITA DEL PERSONALE
E A SUPPORTO DELL'ON BOARDING**

COMPLETARE UN PERCORSO

Theorema si occupa di persone e aziende e di persone nelle aziende:

- La Formazione del personale
- La creazione e gestione di Academy Aziendali
- Le attività di Ricerca e Sviluppo e Industria 4.0 e 5.0
- La presentazione e gestione dei bandi
- L'analisi organizzativa

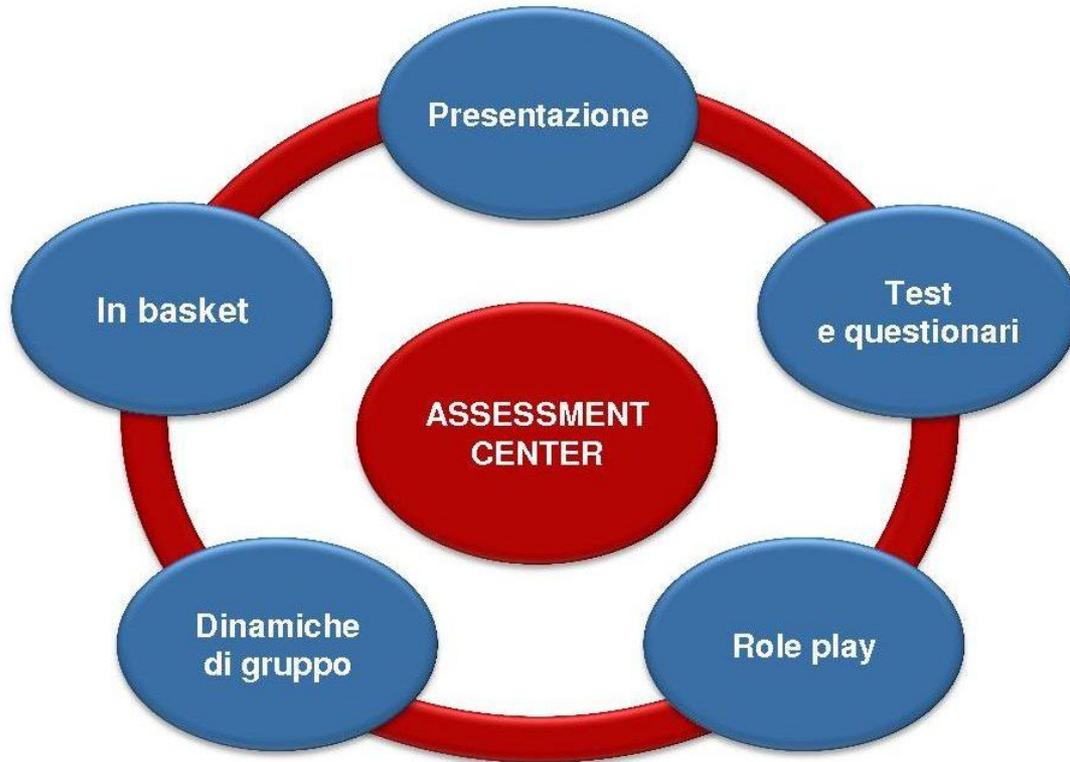
Tutte attività che promuoviamo e gestiamo da decenni

Mancava un elemento: la definizione dei percorsi di carriera e la consulenza per lo sviluppo delle competenze attraverso progetti di assessment!

Abbiamo intercettato il bisogno delle imprese e siamo ora in grado, con una rete di professionisti qualificati, di supportare i nostri clienti anche con questo servizio, di seguito descritto.



Assessment per lo Sviluppo Selezione delle Competenze



1. Executive,
Manager , Senior
Professional:
HOGAN Assessment,
Assessment 360°



2. Junior
Professional &
Giovani Talenti:
Emergenetics
Assessment



3. Selezione del
Personale:
Assessment Center

1A. Executive, Manager, Senior Professional : HOGAN Assessment

Obiettivo

Valutare la personalità con efficace applicazione alle esigenze organizzative di selezione e sviluppo delle persone al fine di contribuire a prevedere il successo lavorativo. Particolarmente adatto per valutare Senior Professional, Manager ed Executive.

Metodologia

L'HOGAN è una batteria di strumenti psicometrici composto da tre principali strumenti.

HPI – Hogan Personality Inventory

Misura la personalità "luminosa": come ci si comporta abitualmente sul lavoro. Utile per prevedere la performance lavorativa in contesti normali. Valuta tratti come: ambizione, sociabilità, prudenza, curiosità intellettuale.

HDS – Hogan Development Survey

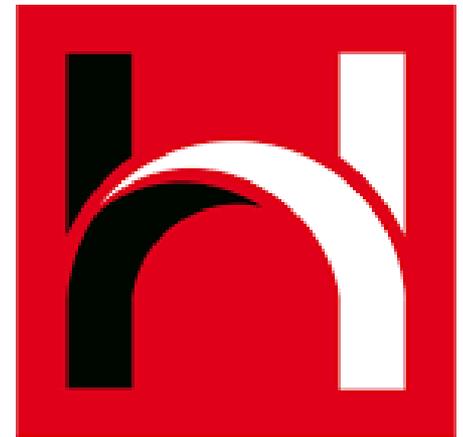
Analizza i comportamenti disfunzionali che emergono sotto stress. Aiuta a identificare potenziali rischi comportamentali per ruoli di leadership o team.

MVPI – Motives, Values, Preferences Inventory

Indaga valori, motivazioni e driver personali.
Fondamentale per valutare il cultural fit con l'organizzazione.

Attività previste

- Incontro preliminare con la committenza per analisi bisogni
- Sessione preparatoria pre assessment
- Invio link per effettuare assessment
- Sessione di restituzione assessment
- Elaborazione piano di sviluppo individuale (opzionale)
- Percorso di coaching individuale (opzionale)



HOGAN

1B. Executive, Manager, Senior Professional : Assessment 360°

Obiettivo

Osservare i comportamenti della persona da diversi punti di osservazione (autovalutazione, capo, collaboratori, colleghi di pari livello) al fine di fornire una valutazione a 360°.

Metodologia

Erogazione assessment tramite questionari o interviste telefoniche oppure HOGAN Assessment.

Attività

Incontro preliminare con la committenza per analisi bisogni

Definizione lista valutatori: capo, collaboratori, peers

Sessione preparatoria pre assessment

Erogazione assessment tramite questionari o interviste telefoniche oppure HOGAN Assessment

Sessione di restituzione dei risultati aggregati

Elaborazione piano di sviluppo individuale (opzionale)

Percorso di coaching individuale (opzionale)



2. Junior Professional & Giovani Talenti: Emergenetics Assessment



Obiettivo

Offrire un profilo semplice e visuale particolarmente efficace per valutare junior professional e giovani talenti.

Metodologia

Emergenetics è assessment psicometrico che integra neuroscienze e comportamento per comprendere **come le persone pensano e agiscono**.

Il test si effettua on line rispondendo in maniera istintiva a semplici domande e si compone di 7 aree di valutazione

Thinking Attributes (Stili di Pensiero):

Analitico: orientato ai dati, logico, oggettivo

Strutturale: organizzato, pratico, metodico

Sociale: empatico, collaborativo, attento agli altri

Concettuale: creativo, visionario, orientato al futuro

Behavioral Attributes (Stili Comportamentali):

5. **Espressività:** livello con cui si condividono idee e sentimenti (basso ↔ alto)

6. **Assertività:** modo in cui si prendono decisioni e si affrontano i conflitti (riflessivo ↔ deciso)

7. **Flessibilità:** grado di apertura al cambiamento e alla varietà (stabile ↔ adattabile)

Attività previste

Incontro preliminare con la committenza per analisi bisogni

Sessione preparatoria pre assessment

Invio link per effettuare assessment

Sessione di restituzione assessment

Elaborazione piano di sviluppo individuale (opzionale)

Percorso di coaching individuale (opzionale)

3. Selezione del Personale: Assessment Center



Obiettivo

Individuare caratteristiche attitudinali e comportamentali rispetto ad un determinato ruolo organizzativo.

Metodologia

L'Assessment Center si compone di diverse prove ed esercitazioni individuali e di gruppo progettate ad hoc a seconda delle competenze comportamentali oggetto di osservazione. Il gruppo è composto da massimo 4 persone e le prove hanno una durata totale di circa 4 ore.

Attività previste

- Incontro preliminare con la committenza per analisi bisogni e definizione profile da selezionare
- Preparazione dei materiali utili per l'assessment center
- Sessione di assessment center in presenza della durata di 4 ore
- Restituzione risultati alla committenza
- Testo HOGAN per i candidati che hanno passato la fase di assessment center (opzionale)
- Colloqui individuali con i candidati che hanno passato la fase di assessment center (opzionale)

4. N.A.P. Neuro-Agility Profile [®]

Cos'è il NAPTM ?

Valutazione basata su ricerche neuroscientifiche per:

1. Analizzare come il cervello preferisce elaborare le informazioni
2. Identificare le predisposizioni cognitive
3. Migliorare flessibilità mentale, apprendimento e adattabilità

Attraverso questa analisi è possibile far emergere talenti naturali, potenzialità inespresse e leve cognitive su cui costruire team più adattivi, collaborativi e performanti.

Grazie all'integrazione con l'Intelligenza Artificiale, i dati del NAP vengono trasformati in insight strategici per lo sviluppo del singolo e dell'intera organizzazione.



LAVORARE CON NOI

- Primo incontro per valutare le esigenze
- Secondo incontro per progettazione esecutiva
- Presentazione progetto integrato, ove richiesto (dalla selezione alla crescita del personale al supporto della formazione)
- Sviluppo esecutivo
- Riunione di chiusura e report lavori svolti





info@theorema.eu

<https://www.theorema.eu/contatti/>

Tel. 0331 1401470