

ASSESSMENT CENTER

■ OBIETTIVI

Predisporre i piani di formazione e di sviluppo per le differenti figure professionali.

Valutare le candidature idonee a ricoprire incarichi di maggiore responsabilità.

Individuare elementi che consentano di favorire, investire e tutelare le risorse affidate.

Fornire ai candidati un feed back che li consapevolizzi verso il proprio sviluppo.

■ PROCESSO DI LAVORO

- Costruzione dei profili di ruolo per i singoli target.

- Costruzione delle prove e delle schede di valutazione: prove dirette (colloquio motivazionale, incident, in basket, prova a ruoli liberi, prova a ruoli assegnati, case history) o prove indirette (schede di auto ed etero valutazione).

- Effettuazione di colloqui di feedback ai partecipanti.

■ SOGGETTI INTERESSATI

Giovani talenti.

Candidati a ricoprire ruoli di maggiore responsabilità.

■ DURATA

La durata complessiva del processo varia in funzione del numero di persone da valutare (una giornata di assessment prevede la valutazione di circa 8 persone).