

# Introduzione Questionario

## Check-up delle Competenze

*(Dott.ssa Laura Belli)*

## LA VALUTAZIONE 360°

Con l'evoluzione del concetto di valutazione all'interno delle aziende, anche quelli che erano i classici assetti dell'Assessment e del Development Center stanno mutando: dalla prospettiva solo gestionale si passa sempre più spesso ad una dimensione decisamente legata alla formazione ed al Self Assessment.

Lo scopo è attivare piani di azione personale che impegnano ciascuno a migliorare le competenze aziendali rinforzando i propri relativi comportamenti.

Per attuare questo, però, è necessario focalizzarsi sul proprio autosviluppo e, ancora prima, avere la capacità di autodiagnosi e di confronto con il feedback espresso da altri attori dell'Organizzazione o all'esterno di essa.

Tra i diversi sistemi utilizzabili per il feedback a 360°, sicuramente efficaci appaiono i questionari appositamente creati per permettere di fotografare, analizzare e lavorare sulle "prassi comportamentali" di alcune specifiche competenze. Il **Questionario Check-up delle Competenze** consente una molteplicità di livelli di confronto; infatti la sua struttura prevede la possibilità di ottenere "informazioni" rispetto alla propria performance sia tenendo conto del livello autoperceptivo (come la persona si vede e si valuta nel comportamento professionale) che tenendo conto di vari livelli di eteropercezione (capi, colleghi, collaboratori, ma anche persone esterne all'Organizzazione che, comunque, hanno professionalmente a che fare con il valutando). Il risultato è un reale confronto tra diverse visuali/valutazioni che consente ricchi spunti di riflessione e può dar luogo ad importanti occasioni di crescita professionale.

Il Questionario può essere costruito riferendosi a Modelli di Competenze (fino a 27) già costruiti e validati attraverso l'uso in Organizzazioni di varia grandezza e tipologia, oppure può venire costruito ad hoc rispetto ai comportamenti che ciascuna Organizzazione ritiene auspicabili e funzionali al raggiungimento dei propri obiettivi. In tal caso il Questionario viene "creato" dopo aver realizzato all'interno dell'Organizzazione alcune interviste mirate o, meglio, dopo aver formalizzato un Modello di Competenze.

La versatilità e flessibilità dello strumento, poi, consente di utilizzarlo con diversa ampiezza a seconda della cultura aziendale o, più semplicemente, dei ruoli valutati: da una vera e propria valutazione a 360° si può passare a valutazioni più ristrette (240° o 180°) senza che i risultati perdano di valore ed utilità.

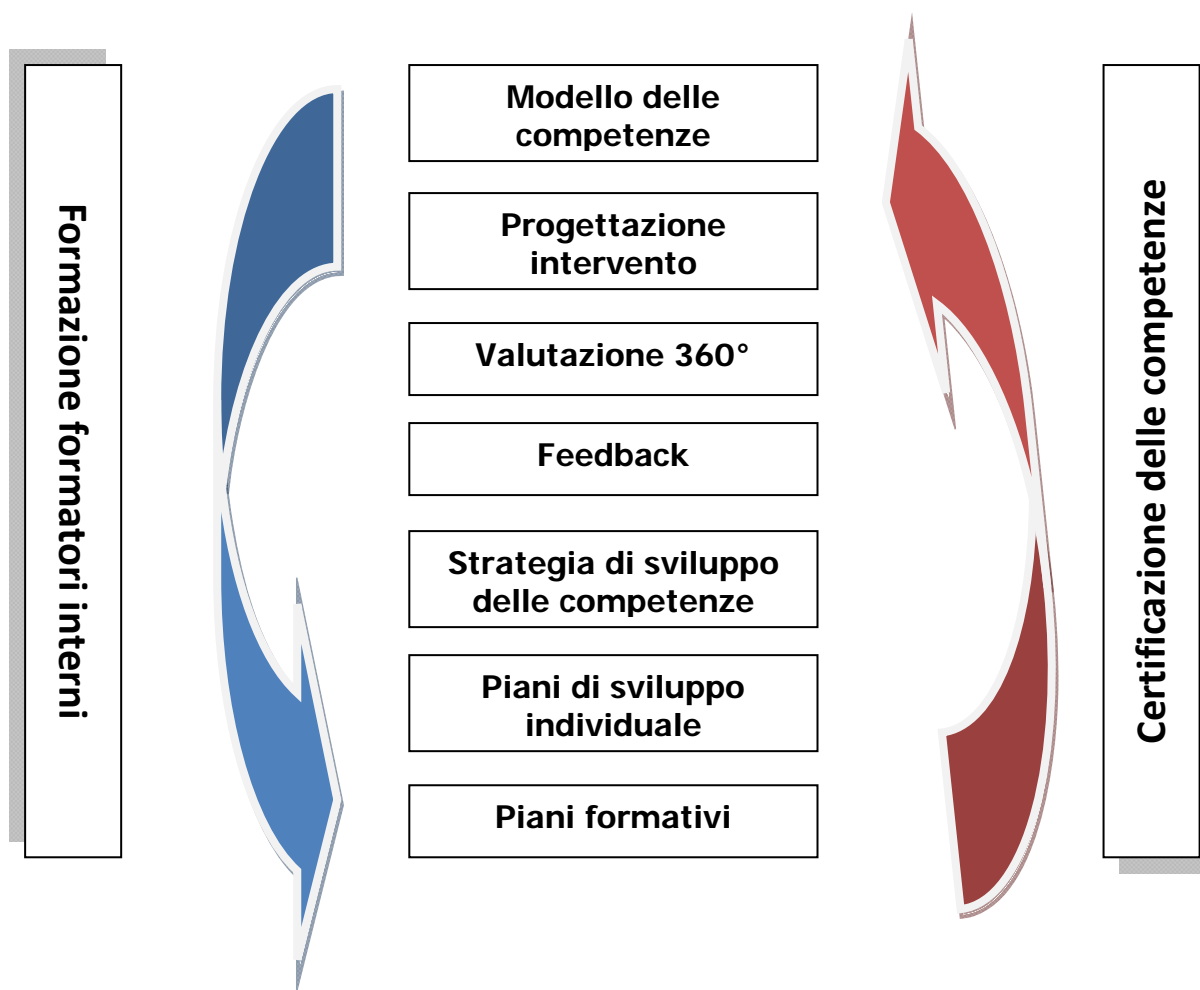
## QUANDO USARE UN 360°?

- ❖ Come fase pilota della progettazione di un percorso formativo
- ❖ Per verificare il miglioramento della performance del singolo e dell'organizzazione
- ❖ Per mappare le competenze all'interno dell'organizzazione
- ❖ Per responsabilizzare le persone rispetto alla propria performance
- ❖ Per sviluppare la capacità di ricorrere ed utilizzare il feedback
- ❖ Per avere diagnosi comportamentali sempre attuali e condivise all'interno dell'organizzazione (macro e/o micro)

## CHE VANTAGGI PORTA UN 360°?

- ❖ Permette all'organizzazione di tradurre gli indicatori comportamentali delle competenze in parametri di valutazione della performance
- ❖ Sviluppa senso di responsabilità diffusa anche sugli obiettivi comportamentali
- ❖ Premette di realizzare un reale e continuo monitoraggio delle Risorse
- ❖ Consente la costruzione di piani di azione e sviluppo personalizzati e, al contempo, coerenti con le strategie aziendali
- ❖ Favorisce una crescita individuale realmente integrata con l'organizzazione
- ❖ Consente al singolo di migliorare il "contatto" con la realtà organizzativa nella quale si muove
- ❖ Sviluppa la potenziale employability del singolo e ne innalza, quindi, il valore per l'organizzazione in termini di vantaggio competitivo
- ❖ Aiuta a diffondere ed a rinforzare la cultura organizzativa attraverso l'uso comune ed operativo di competenze che conducono al conseguimento degli obiettivi

## COME COSTRUIRE UN SISTEMA 360°?



### COME FUNZIONA UN 360°?

Per provare un sistema 360°, quale miglior opportunità che farlo direttamente in auto e/o eterovalutazione?

Nel sito troverete un questionario per valutare 10 delle competenze più "gettonate" nella pratica quotidiana dei manager nelle Organizzazioni; potete scaricarlo e compilarlo e/o farlo compilare a chi vi conosce professionalmente.

Per informazioni e restituzione gratuita in forma grafica di 1 profilo di sintesi contattateci all'indirizzo: [commerciale@ebcconsulting.com](mailto:commerciale@ebcconsulting.com)

## COMPETENZE RILEVATE DAL QUESTIONARIO

### AREA GESTIONALE

1. Leadership
2. Persuasione ed influenza

### AREA RELAZIONALE

3. Orientamento alle persone
4. Intelligenza sociale

### AREA INTELLETTUALE

5. Orientamento all'azione
6. Attenzione alla qualità

### AREA OPERATIVA

7. Decisione
8. Pianificazione
9. Capacità di analisi e problem solving

### AREA EMOTIVA

10. Resistenza allo stress

[www.ebcconsulting.com/competenze-approfondimenti/](http://www.ebcconsulting.com/competenze-approfondimenti/), [www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html](http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html),  
[www.ebcconsulting.com/ricerca-e-selezione-del-personale.html](http://www.ebcconsulting.com/ricerca-e-selezione-del-personale.html), [www.ebcconsulting.com/modulo-aggiuntivo-h1-mc-modelli-competenze.html](http://www.ebcconsulting.com/modulo-aggiuntivo-h1-mc-modelli-competenze.html),  
[www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html](http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html), [www.ebcconsulting.com/incentive-risorse-umane.html](http://www.ebcconsulting.com/incentive-risorse-umane.html),  
[www.ebcconsulting.com/consulenza.html](http://www.ebcconsulting.com/consulenza.html)