



COME SCEGLIERE UNA SOLUZIONE DI ASSESSMENT?

CONSIGLI E CHECK LIST



SOMMARIO

01

Introduzione

02

Panorama dei test psicometrici sul mercato e le loro funzioni

03

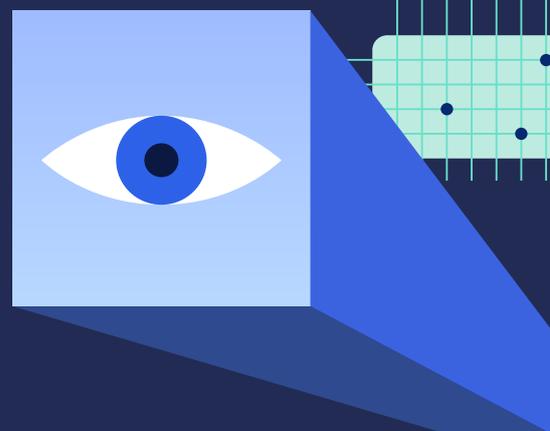
Check list di domande da porre prima di selezionare uno strumento

04

Criteri di selezione per il tuo mercato di riferimento

05

La nostra raccomandazione!



Hai un desiderio che vorresti esaudire ... Vuoi conoscere meglio i tuoi collaboratori, offrire ai candidati un'esperienza positiva, migliorare la gestione dei tuoi team e sviluppare una vera cultura del feedback nella tua organizzazione. Per svolgere tutti questi compiti vorresti acquistare una soluzione di assessment. Ma, come scegliere?

I test psicometrici sono «la pietra miliare» per la comprensione dell'individuo sul lavoro. Valutare le soft skills delle persone, i loro comportamenti, motivazioni e capacità cognitive utilizzando test psicometrici è un modo eccellente per liberarsi dai giudizi personali.

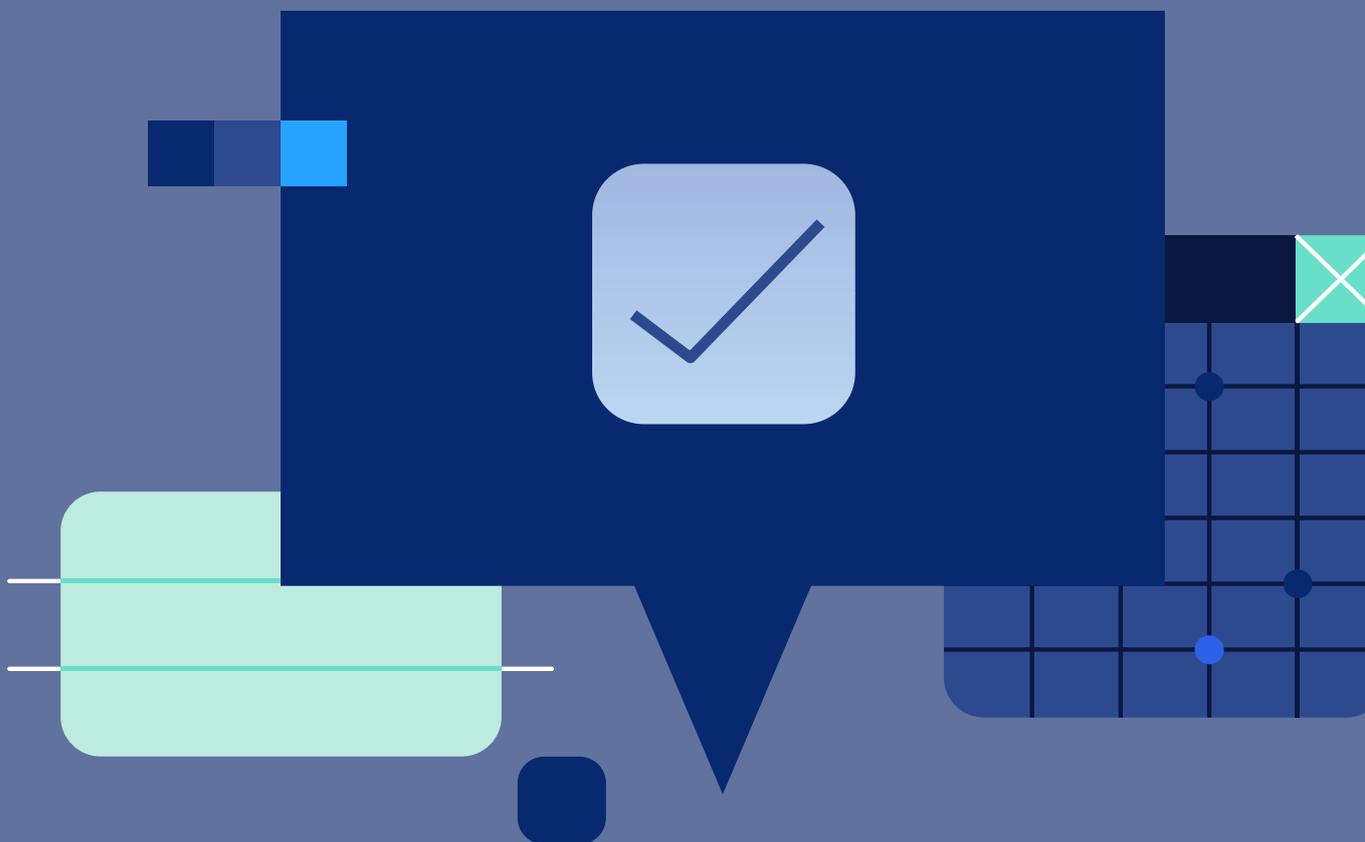
L'obiettivo? La conoscenza degli altri e di se stessi in modo che l'organizzazione possa adattare le proprie politiche di assunzione, sviluppo dei talenti e gestione delle carriere. E consentire ai collaboratori di crescere personalmente.

L'uso di strumenti di valutazione permette di ridurre notevolmente il turnover delle aziende e di aumentare l'impegno dei loro collaboratori.

Tuttavia, affinché l'integrazione di uno strumento e/o servizio di valutazione abbia successo, è essenziale individuare la soluzione adatta al proprio contesto. Ecco i passi da seguire per scegliere il giusto strumento di valutazione.

02. PANORAMA DEI TEST PSICOMETRICI SUL MERCATO E LE LORO FUNZIONI

Ci siamo! Hai preso la decisione, vuoi dotarti dello strumento giusto. Forse sai anche esattamente quale tipo di strumento di valutazione ti serve. Tuttavia, il mercato degli editori e delle soluzioni di valutazione dei talenti si è evoluto notevolmente negli ultimi 30 anni e sono state sviluppate molte soluzioni diverse, ciascuna con le proprie caratteristiche specifiche. Ecco una breve panoramica sui test attualmente esistenti e le loro funzioni.



Test della personalità

Funzione:

Misurare e analizzare le competenze comportamentali, le motivazioni e persino le competenze emotive degli individui in un contesto professionale.

Obiettivo per l'utente:

Conoscere e comprendere le modalità di funzionamento di un individuo in un contesto professionale.

Contesto d'uso e vantaggi:

- **Preselezione - Assunzione:** opera una distinzione tra i candidati/collaboratori che hanno la medesima esperienza e le stesse capacità, accertati della loro idoneità alla cultura dell'azienda, riduci al minimo il turnover e ottimizza l'inserimento e lo sviluppo dei candidati grazie alla comprensione delle loro motivazioni.
- **Gestione della carriera:** offri ai tuoi collaboratori un possibile percorso di carriera e un ambiente adatto al loro profilo e alle loro esigenze. Fai aumentare l'impegno dei tuoi collaboratori.
- **Sviluppo dei talenti:** individua i punti di forza e quelli di sviluppo di un individuo e fai in modo che ne acquisisca la consapevolezza in un'ottica di sviluppo personale.
- **Efficacia collettiva:** realizza una mappatura delle risorse del team e incoraggia l'impegno dei collaboratori nel piano di sviluppo del team.

È importante ricordarsi che un test della personalità è come una foto scattata a una persona in un dato momento T. Sebbene i principali fattori della personalità siano relativamente stabilizzati in età adulta, esistono pur sempre alcune variazioni intra-individuali legate al contesto. Un contesto lavorativo in un momento T può inibire una tendenza o, al contrario, rafforzarla. Da una prospettiva psicodinamica, alcuni tratti della personalità e le motivazioni possono cambiare in seguito a un processo di crescita personale. Questo tipo di test può essere prezioso nell'accompagnamento degli individui, come parte di un processo di sviluppo o di coaching.

Test cognitivo

Funzione:

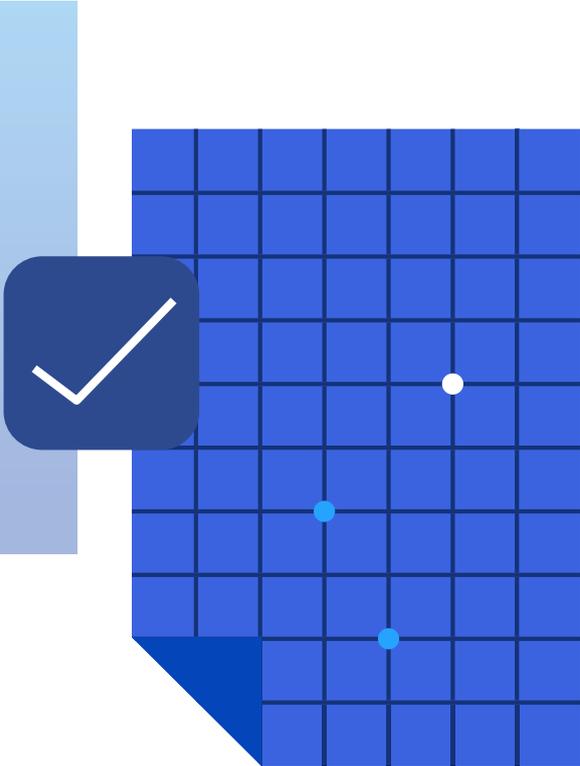
Analizzare e misurare l'efficienza di un insieme di funzioni cognitive fondamentali coinvolte nella maggior parte delle attività intellettuali (comprensione, apprendimento, ragionamento, etc.).

Obiettivo per l'utente:

Valutare il potenziale di un candidato e/o di un collaboratore di adattarsi a situazioni complesse, di analizzare, concettualizzare, assimilare ed elaborare variabili.

Contesto d'uso e vantaggi:

- Assunzione: prevedi l'efficienza e il successo professionale dei tuoi candidati.
- Gestione della carriera: individua gli alti potenziali.



La combinazione di una valutazione comportamentale con una valutazione cognitiva aumenta il valore predittivo della valutazione e aiuta a individuare i comportamenti da mettere in atto per compensare un potenziale non sfruttato sul posto di lavoro.

Test attitudinale / di conoscenza del lavoro

Funzione:

Il test attitudinale / di conoscenza del lavoro non rientra nell'ambito della psicometria. Questo tipo di test viene utilizzato per valutare le hard skills di un individuo, come le lingue, le pratiche d'ufficio, etc.

Obiettivo:

Accertarsi della reale conoscenza tecnica di un candidato e/o collaboratore.

Contesto d'uso e vantaggi:

- Preselezione - Assunzione: puoi assicurarti delle competenze tecniche e pratiche disponibili immediatamente dopo l'assunzione.

I test di valutazione delle conoscenze e delle competenze lavorative sono particolarmente validi per una rapida preselezione dei candidati, ad esempio durante una campagna di assunzioni di massa, prima di approfondire mediante una valutazione comportamentale e/o cognitiva per confermare l'idoneità del candidato per un determinato lavoro.

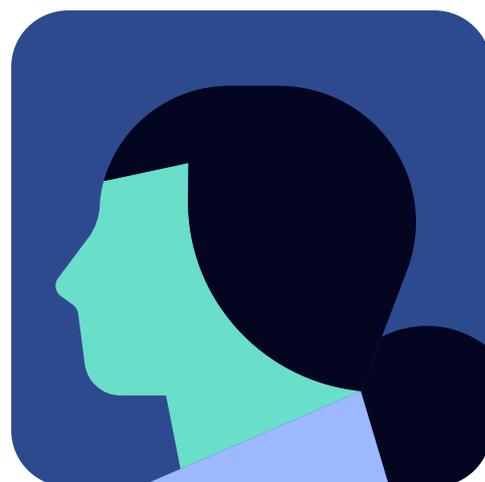
03. DOMANDE DA FARSI PRIMA DI SCEGLIERE UNO STRUMENTO DI ASSESSMENT

Come visto nella prima parte, esiste un'ampia gamma di strumenti psicometrici ... Come fare quindi la scelta migliore e procurarsi lo strumento di assessment più adatto alle tue necessità? Abbiamo elencato 6 domande essenziali da porsi per definire le proprie esigenze e prendere la decisione giusta.



Quali sono le tue sfide?

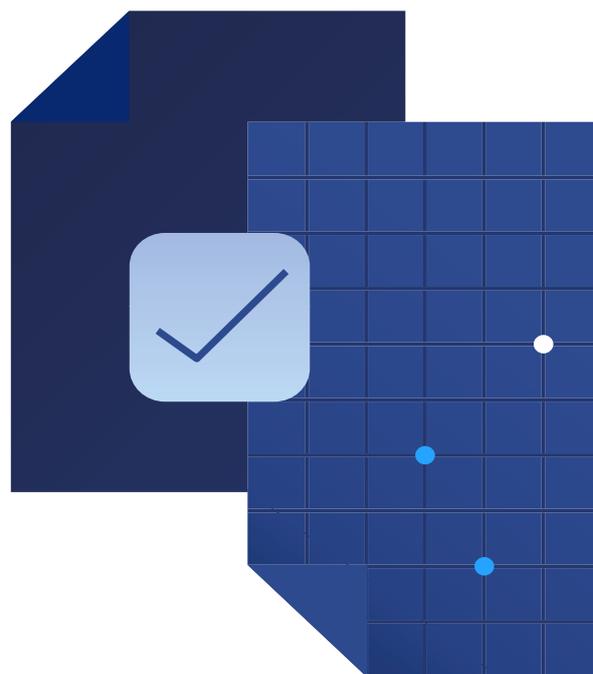
- L'assunzione
- La gestione dei talenti
- La gestione delle carriere e la mobilità
- Lo sviluppo delle competenze
- Le prestazioni collettive



Non tutte le organizzazioni hanno le stesse dimensioni né operano necessariamente nelle stesse aree geografiche e negli stessi settori di attività. Quindi è ovvio che le loro sfide per quanto riguarda la gestione delle risorse umane siano diverse. È importante determinare quali sono le sfide specifiche della tua organizzazione prima di mettersi a cercare lo strumento ideale!

Quali sono i tuoi obiettivi?

- Preselezionare i candidati prima dell'assunzione
- Individuare gli ambienti di lavoro favorevoli
- Individuare gli alti potenziali
- Accompagnare i collaboratori nel loro sviluppo personale
- Valutare la o le competenze tecniche dei tuoi candidati
- Altro



Talvolta lo stesso test può essere utilizzato per obiettivi diversi. Tuttavia, i tuoi obiettivi potrebbero essere molto specifici, in quel caso è opportuno identificarli precisamente prima, in modo da assicurarti che lo strumento scelto sia perfettamente adatto alle tue esigenze.

Cosa vuoi valutare con questo strumento di assessment?

- Le risorse individuali
- Le motivazioni
- La capacità di adattamento
- Il potenziale da sviluppare
- Le prestazioni di un team

Questa terza domanda è fondamentale! Come abbiamo visto nella prima parte di questa guida, ogni test ha le sue caratteristiche specifiche e consente di soddisfare obiettivi distinti.

In base alle risposte che hai dato, potrai decidere se optare per un test psicometrico, un test cognitivo oppure un test attitudinale.



Quale profilo vuoi valutare?

- Un profilo commerciale
- Un profilo tecnico (es. Ingegnere)
- Un manager o dirigente
- Un team



Prima di scegliere il tuo strumento di assessment, considera chi vorresti valutare. Alcuni strumenti permettono, per esempio, di valutare specificatamente le prestazioni di vendita oppure la capacità manageriale.

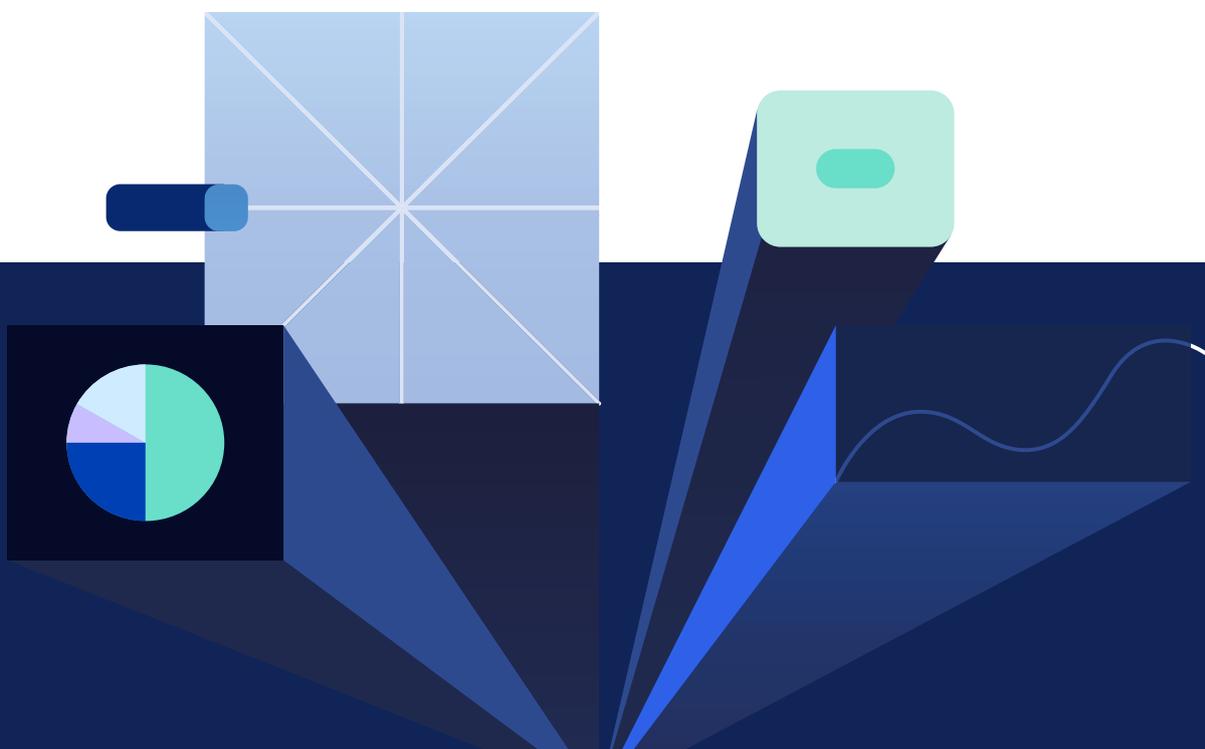
+ Quanti candidati?

Per scegliere il tipo di test più adatto a te, è necessario determinare anche il numero di candidati da valutare. Se devi valutare un grande volume di candidati in un contesto di assunzione, per un'analisi più rapida puoi scegliere uno strumento di assessment che indica le percentuali di corrispondenza.

Con quali risorse (umane e finanziarie)?

Anche le risorse umane di cui dispone la tua azienda sono molto importanti per scegliere lo strumento più adatto alle attività aziendali e che si integri perfettamente con la tua strategia HR. Lavori da solo o con altri su questa problematica? Ogni strumento di assessment ha le sue caratteristiche specifiche e alcuni non consentono a più persone di lavorare allo stesso progetto o di condividere i risultati di un candidato; questo può essere limitante quando diversi membri del reparto vogliono accedere alla stessa campagna.

Infine, il budget che hai a disposizione sarà inevitabilmente un fattore non trascurabile per la decisione da prendere. Se hai un budget più alto, puoi investire in una soluzione di alta gamma e, perché no, adattarla alle tue esigenze o caratteristiche specifiche! Se il tuo budget è moderato, puoi optare per una soluzione più semplice, che offra funzioni standard e che sia rapida da imparare. Tieni presente inoltre che, anche se alcuni test sono offerti gratuitamente, il loro utilizzo può comportare dei rischi perché potrebbero non essere scientificamente affidabili. Prima di prendere una decisione, confronta i diversi prezzi offerti dagli editori cercando di stimare il ritorno dell'investimento (risparmio di tempo, minor turnover, etc.).



04. CRITERI DI SELEZIONE PER IL TUO MERCATO DI RIFERIMENTO

Adesso la tua esigenza è chiaramente identificata. Dopo qualche ricerca su Google, o a un evento dedicato a professionisti HR o ai tuoi omologhi, ti accorgerai che esistono diverse soluzioni che, sulla carta, sembrano soddisfare le tue esigenze! È ora quindi di passare alla fase di benchmarking in modo da poter prendere la decisione giusta e scegliere lo strumento più adatto alle tue esigenze. Per cominciare, il modo migliore per confrontare i diversi strumenti è quello di utilizzare un quadro di riferimento comune; questo ti consentirà di stabilire una priorità tra i criteri da tenere in considerazione allo scopo di non basarti unicamente sul prezzo o sull'immagine che lo strumento trasmette!

Cosa rende valido un test? Quali sono i criteri da vagliare prima di scegliere uno strumento di valutazione? Ecco alcuni punti chiave da considerare:



Accertati che lo strumento sia scientificamente valido

Non tutti i test di valutazione della personalità, dell'intelligenza o delle attitudini sono uguali. È necessario prestare attenzione a una serie di aspetti, in particolare alla loro validità scientifica e alla loro certificazione.

Il test è stato convalidato **statisticamente sulla base di campioni rappresentativi**? Per garantire l'efficacia degli strumenti psicometrici si utilizzano generalmente tre criteri di validazione principali:

- **La validità**, che si riferisce al fatto che il test misuri effettivamente ciò che dovrebbe misurare.
- **L'attendibilità**, ossia la stabilità dei risultati nel tempo. I risultati di un individuo devono essere identici (o solo leggermente diversi) a distanza di tempo.
- **La sensibilità**, che corrisponde alla capacità del test di differenziare gli individui.

Lo studio di validazione è stato condotto **in collaborazione con laboratori di ricerca** indipendenti specializzati nel settore? Questo criterio serve a garantire la neutralità dei risultati e permette di redigere un manuale di validazione coerente.

Infine, l'editore rispetta **le regole e le raccomandazioni** della comunità scientifica per la costruzione e l'uso di strumenti di valutazione delle persone, come quella della Commission Internationale des Tests (CIT) o dell'American Psychological Association (APA)? È membro dell'Association of Tests Publishers (ATP)? È stato certificato ISO 10667-2 per la progettazione di test psicometrici e la fornitura di servizi di assessment e di sviluppo dei talenti?

Ponendoti tutte queste diverse domande, potrai convalidare i requisiti di qualità specifici per la valutazione oggettiva delle soft skills!

Verifica le modalità di familiarizzazione con lo strumento e l'assistenza prevista durante il suo utilizzo

L'editore aiuta a impraticarsi con lo strumento?

Alcuni test richiedono un accreditamento, che viene rilasciato al termine di un corso di formazione. Questo accreditamento serve a garantire che le soluzioni vengano utilizzate correttamente, nel rispetto dei principi deontologici. A seconda dell'editore, la formazione offerta può essere in presenza (inter o intra-aziendale), da remoto (classi virtuali) o ibrida con modalità scelte in base ai contenuti e agli obiettivi didattici relativi. Che sia obbligatoria o raccomandata dall'editore, la formazione è un aspetto da privilegiare per familiarizzare meglio con gli strumenti psicometrici. L'American Psychological Association (APA) lo sottolinea chiaramente nelle sue linee guida ufficiali sul «computer-based assessment»: accertarsi che i valutatori siano competenti nell'uso dei test psicometrici e che il relativo codice etico sia rispettato. Questo non può essere garantito senza un processo di certificazione dell'uso degli strumenti.

Oltre alla prima familiarizzazione, dai anche un'occhiata alle risorse messe a disposizione per aiutarti ad acquisire una pratica sempre più disinvolta: manuali, video tutorial, webinar di aggiornamento, forum di esperti, etc.

L'editore offre un'assistenza tecnica post-vendita efficace?

Un problema con la piattaforma, un dubbio nell'interpretazione dei risultati, una domanda sull'ultima fattura? Assicurati di ottenere una risposta rapida alle tue domande tramite il supporto tecnico, l'assistenza post-vendita o le esercitazioni di didattiche disponibili. È possibile contattarli per telefono, e-mail o chat? Quali sono gli orari di assistenza e quanto tempo ci vuole per ottenere una risposta? Hai un contatto dedicato da poter chiamare in caso di necessità?

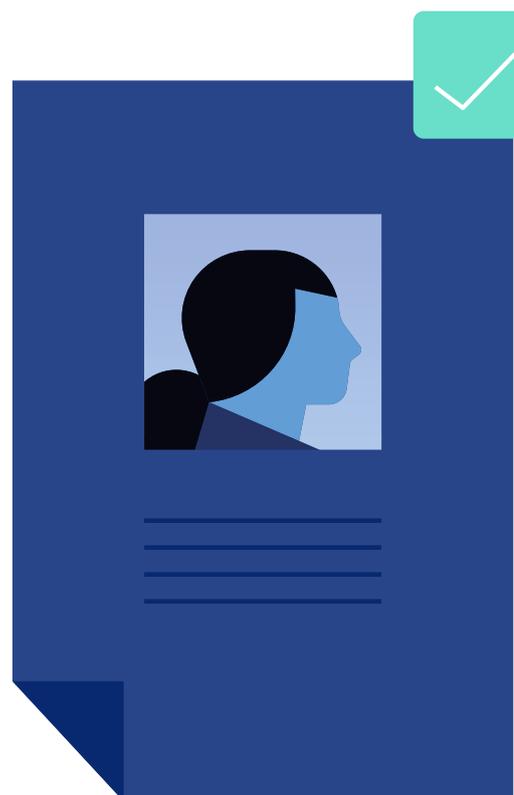
Uno strumento online non significa che tu debba fare tutto da solo! Non c'è niente di più frustrante che sentirsi abbandonati!

Lo sappiamo, le tue pratiche si evolvono! Sai se il test da te scelto è in grado di fare altrettanto?

Alcune soluzioni sono **modulabili** per adattarsi alle diverse esigenze: è possibile selezionare le soft skills da valutare in base alla posizione ricercata, alla tua cultura aziendale o al quadro di riferimento delle competenze esistente. Questa personalizzazione è molto utile in quanto consente di sfruttare al meglio i risultati, sia ai fini di un'assunzione, sia in una prospettiva di mobilità interna

È inoltre possibile impostare dei **parametri** per il **report** dei risultati che il valutato riceverà.

Tutte queste caratteristiche ti garantiranno uno **strumento su misura**, perfettamente adatto alle tue pratiche.



Infine ci sono ancora altri criteri da considerare!



L'ampiezza dell'offerta

Sul mercato sono presenti molti editori, ma alcuni si concentrano solo un'offerta specifica. Accertati che l'editore da te scelto offra una gamma di strumenti sufficientemente ampia da soddisfare il ventaglio delle tue esigenze!



Lingue

Ti stai espandendo all'estero o hai intenzione di farlo nel prossimo futuro? Uno strumento in una sola lingua può rappresentare un ostacolo al tuo sviluppo - assicurati che lo strumento sia sviluppato per una pluralità di contesti e di lingue!



Sicurezza e riservatezza

Oltre al rispetto del GDPR, assicurati che l'editore da te scelto mantenga il controllo dei dati memorizzati sulla propria infrastruttura e sia conforme ai più recenti standard di sicurezza! Questo garantirà facilità d'uso e affidabilità.



L'ergonomia della piattaforma

Non c'è niente di peggio di una piattaforma complicata. Assicurati che la navigazione sulla piattaforma sia piacevole e accessibile e che i risultati siano facili da interpretare. Un'interfaccia mal progettata può avere gravi ripercussioni sulla capacità di utilizzare lo strumento: perdita di tempo, tempi di formazione più lunghi, etc.



GDPR

Adottato nel 2016, il GDPR (Regolamento Europeo sulla protezione dei dati) obbliga le aziende a rispettare determinate regole per quanto riguarda la raccolta e la gestione dei dati personali. Assicurati che lo strumento da te scelto sia conforme a queste normative. La mancata conformità può comportare sanzioni severe, come la messa in mora o la sospensione dei flussi di dati.



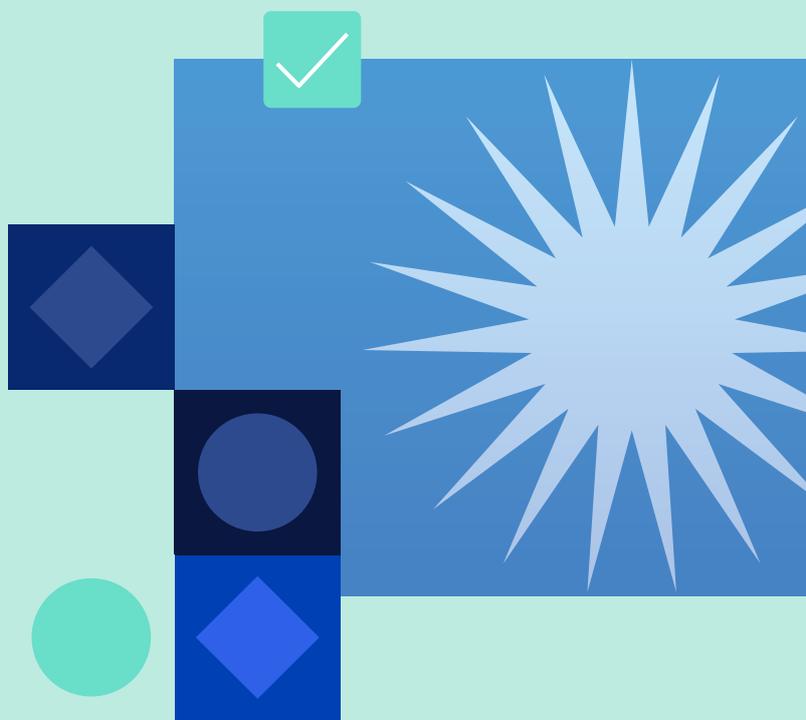
Prezzi

Il prezzo dello strumento rappresenterà inevitabilmente un fattore non trascurabile della tua decisione. Pagamento per ogni valutazione, abbonamento mensile, licenza per un numero illimitato di valutazioni: può essere difficile orientarsi ... Gli editori potranno aiutarti a trovare l'offerta tariffaria più adatta alle tue esigenze, in modo che tu possa fare un confronto tra prodotti simili!

05. TESTA PRIMA GLI STRUMENTI!

È essenziale testare gli strumenti per farsi un'idea prima della scelta definitiva. Non dimenticare di coinvolgere gli utenti finali in questa fase, in modo che si sentano coinvolti nel processo di selezione e che sia più facile implementare lo strumento all'interno dell'organizzazione.

Ora disponi di tutte le informazioni essenziali per scegliere la soluzione più adatta al tuo contesto e alle tue esigenze. Sta adesso a te scegliere la tua e integrarla efficacemente nella tua organizzazione!



PerformanSe, editore di test psicometrici ed esperto in scienze della valutazione, è specialista delle soft skills e leader di mercato nel campo delle soluzioni di supporto decisionale.

Dal 1988, l'obiettivo di PerformanSe è quello di aumentare la performance dell'azienda facendo chiarezza sulle sue risorse umane (motivazioni, personalità, attitudini, schemi di pensiero...), sui suoi percorsi di sviluppo e sulle competenze utili per domani.

L'esperienza di PerformanSe si basa sulla conoscenza dell'individuo al lavoro, con la convinzione che sia un fattore chiave per le performance.

Test della personalità e delle motivazioni, test di abilità cognitive, feedback a 360°, assessment center, mappatura dei team... La sua gamma di soluzioni e servizi di consulenza associati consente a PerformanSe di supportare oltre 1.000 clienti, in Francia e all'estero, nei loro processi di recruiting, gestione dei talenti e miglioramento della performance collettiva.

