



# ASSESSMENT ARCHITECTURE

Glasford International®  
ITALY



# MAIN NEEDS ASSESSMENT

Valutare in modo attendibile e accurato di quale talento si disponga, su quali competenze chiave si possa contare e quale sia il livello di readiness della propria organizzazione per essere in grado di affrontare sfide e scenari sempre più complessi e incerti è, oggi, più vitale che mai per qualsiasi organizzazione. Lo è ancora di più per quelle aziende che vogliono costruire un futuro accessibile per cui prepararsi al meglio e in cui le incognite assumano la forma di rischi calcolati e non di improvvisazione. Come farsi trovare pronti per le sfide di oggi e di domani? Di che potenziale abbiamo bisogno? Come misurare le competenze più evolutive? Come fare tutto questo in modo statisticamente significativo osservando persone che appartengono a generazioni diverse, che si sono formate in momenti diversi, dai baby boomers alla neo generazione Z? E quanto il ruolo e il livello organizzativo in cui sono inserite influenzano ciò che misuriamo? Per garantire l'attendibilità e l'accuratezza che servono, Glasford ha costruito una architettura di sistemi di Assessment pensati per rispondere a tutte le richieste organizzative più urgenti, in grado di leggere la complessità in cui si è inseriti, di adattarsi alla variabili più significative da misurare, dal tipo di potenziale al ruolo, alla specifica generazione di appartenenza solo per citarne alcune. Un sistema di Assessment che sa guardare in modo innovativo al complesso mondo della valutazione, anticipando tendenze e nuove metodologie, con rigore e amore per quello che si fa.

## How it works

Glasford utilizza in tutte le tipologie di assessment una metodologia e tool evidence based, che garantiscono la massima affidabilità e prevedibilità dei risultati. Ogni competenza da valutare viene sempre definita in funzione dei DRIVER che la compongono. Viene seguito il metodo delle BARS, per cui i micro comportamenti di ogni competenza vengono definiti e «agganciati» ad ogni intervallo della scala di valutazione permettendo di avere una osservazione e una valutazione obiettiva e allineata per tutti i valutatori e una esperienza unica per le persone. Ogni BARS viene verificata e definita in fase di co-progettazione in modo da rappresentare davvero le aspettative comportamentali da ricercare per fare fronte alle complessità specifiche che si stanno osservando. La calibrazione, l'allineamento e la formazione continui di tutti gli assessor Glasford sono dei pilastri imprescindibili. L'utilizzo del portale Glasford Evo gate consente non solo una Candidate Experience davvero totale e accurata, garantendo un supporto ulteriore quanto ad affidabilità e validità del processo e dei risultati. Tutti gli assessor Glasford, come richiesto dalla normativa, sono Psicologi iscritti ai rispettivi Ordini Professionali.

## Benefits

All'Organizzazione promettiamo fotografie puntuali, come supporto ai più importanti processi decisionali che ruotano intorno alla Persona nel pieno rispetto della privacy e della legislazione di riferimento. Conoscere e leggere correttamente le proprie persone e avere consapevolezza del loro valore per indirizzare correttamente gli investimenti e come muoversi sul mercato è una parte imprescindibile di ogni storia di successo.

Alla Persona offriamo un percorso di esplorazione e di consapevolezza di sé che si fonda su basi scientifiche valide e aggiornate, finalizzato a restituire suggerimenti e insight utili per il proprio sviluppo professionale e personale grazie al supporto di professionisti altamente qualificati ed esperti.



## IL PROCESSO DI ASSESSMENT

### FASE 1

PRE – WORK ON -LINE

### FASE 2

ASSESSMENT DAY VIS A VIS  
O IN REMOTO

### FASE 3

FEEDBACK ALLA PERSONA E  
ALL'ORGANIZZAZIONE

## IL METODO DI ASSESSMENT

## GLI STRUMENTI DI ASSESSMENT

TEST PSICOMETRICI

INTERVISTA BEI

PROVE SITUAZIONALI

SCALE DI VALUTAZIONE  
CON BARS

- ❖ UTILIZZO DI PIU' ASSESSOR ESPERTI
- ❖ UTILIZZO DI PIU' PROVE DI MISURAZIONE
- ❖ CALIBRAZIONE DELLE PROVE E DELLE VALUTAZIONI
- ❖ INTEGRAZIONE DEI DATI CON ALGORITMI VALIDATI
- ❖ REDAZIONE DEI REPORT INDIVIDUALI E DI GRUPPO AD HOC



**PRE HIRING ASSESSMENT**

**TALENT ASSESSMENT**

**POTENTIAL ASSESSMENT**

**TARGET ROLE ASSESSMENT**

**SUCCESSION ASSESSMENT**

**DEVELOPMENT CENTER**



## PRE HIRING ASSESSMENT

Protocolli di Assessment disegnati per i candidati che si qualificano come finalisti per una posizione organizzativa oggetto di attività di hiring. Sono rivolti a candidati esterni o interni all'organizzazione e vengono «tarati» in funzione degli specifici requirement di ruolo che si stanno cercando, della cultura organizzativa di destinazione e della appartenenza generazionale della persona., nonché delle possibili implicazioni future previste per quella posizione.

## TALENT ASSESSMENT

Protocolli di Assessment dedicati alla rilevazione del tipo di talento richiesto da quella specifica organizzazione, con attenzione alla misurazione delle competenze chiave, del tipo di potenziale posseduto, della tenuta rispetto alla gestione di complessità future sia verticali che orizzontali all'interno dell'organizzazione. Vengono declinati gli elementi che determinano non solo il processo di Talent identification, ma anche del successivo processo di Talent Management

## POTENTIAL ASSESSMENT

Protocolli di Assessment progettati per misurare il tipo di potenziale posseduto dalla persona, sia in assoluto che relativamente ai ruoli o alla cultura organizzativa di destinazione. In questo tipo di assessment la componente di tool psicometrici e più alta che in altri percorsi di assessment, proprio perché si rende necessaria la comprensione dei meccanismi di funzionamento cognitivo, relazionale e motivazionale profondi della persona.

## TARGET ROLE ASSESSMENT

Protocolli di Assessment pensati per rispondere alle esigenze di misurazione del fit tra uno specifico ruolo target e il profilo della persona. Vengono costruiti in modo accurato intorno alle caratteristiche del ruolo sia attuale che futuro e si focalizzano sul livello di copertura del ruolo che la persona può garantire e sul livello di readiness, ovvero di prontezza nel poterlo gestire dimostrata.

## SUCCESSION ASSESSMENT

Protocolli di Assessment che nascono con l'obiettivo di identificare le persone più adatte a ricoprire una o più posizioni all'interno del piano di successione di una organizzazione. Oltre a mettere in evidenza le caratteristiche e i driver motivazionali della persona rispetto ai ruoli chiave, definisce anche il livello di elasticità del profilo per la copertura eventuale di più ruoli e il livello di readiness per l'eventuale inserimento in ruolo.

## DEVELOPMENT CENTER

Protocolli di Assessment destinati allo sviluppo e al supporto della persona per l'acquisizione di eventuali nuove competenze o per l'esercizio di una maggior consapevolezza rispetto a quelle già possedute. La finalità è quella di identificare e costruire un piano di training specifico e ad hoc per quella persona. I Development Center possono essere inseriti anche in tutti i tipi di Assessment descritti nei precedenti box, in questo caso la fase di feedback verrà trasformata in un momento più approfondito di coaching e orientamento individuale.



# SPECIAL ASSESSMENT

Cambia il mercato e cambiano le sfide che le organizzazioni e le persone devono affrontare. Per questo motivo anche gli strumenti e i tool di assessment devono cambiare. E' intorno a questo principio che nascono in Glasford gli Special Assessment, una linea di servizi di Assessment progettata intorno ad esigenze nuove, specifiche e attuali, che in questo momento stanno impegnando le persone e le organizzazioni.

Al momento ne sono stati progettati sei, nati dall'incrocio tra le richieste più urgenti raccolte dal mercato e gli insight offerti dagli studi più recenti disponibili in letteratura.

1. **Diversity Equity & Inclusion**
2. **Merging & Acquisition**
3. **Hybrid Leadership**
4. **Extra Complexity Tenure**
5. **Digital Transformation**
6. **Sustainability**

Queste sono le principali forme con cui oggi la complessità si presenta e che impegnano fortemente le organizzazione e le persone che le abitano.

## How it works

Glasford utilizza in tutte le tipologie di assessment metodologie e strumenti *evidence based*, che garantiscono la massima affidabilità e predittività dei risultati. Ogni competenza da valutare viene sempre definita in funzione dei DRIVER che la compongono. Viene seguito il metodo degli ancoraggi comportamentali, ovvero le BARS, per cui i micro comportamenti di ogni competenza vengono definiti e «agganciati» ad ogni intervallo della scala di valutazione permettendo di avere una osservazione e una valutazione obiettiva e allineata per tutti i valutatori e una esperienza unica per le persone. Ogni BARS viene verificata e definita in fase di progettazione in modo da rappresentare davvero le aspettative comportamentali da ricercare per fare fronte alle complessità specifiche che si stanno osservando. La calibrazione, l'allineamento e la formazione continui di tutti gli assessor Glasford sono dei pilastri imprescindibili. L'utilizzo del portale Glasford Evo gate consente non solo una Candidate Experience davvero totale e accurata, garantendo un supporto ulteriore quanto ad affidabilità e validità del processo e dei risultati. Tutti gli assessor Glasford, come richiesto dalla normativa, sono Psicologi iscritti ai rispettivi Ordini Professionali.

## Benefits

Alla Persona offriamo un percorso di esplorazione e di consapevolezza di sé che si fonda su basi scientifiche valide e aggiornate, finalizzato a restituire suggerimenti e insight utili per il proprio sviluppo professionale e personale grazie al supporto di professionisti altamente qualificati ed esperti.

All'Organizzazione promettiamo fotografie puntuali a supporto dei più importanti processi decisionali e di sviluppo che ruotano intorno alla persona nel pieno rispetto della privacy e della legislazione di riferimento.



**DE&I ASSESSMENT**

**DIGITAL ASSESSMENT**

**SUSTANABILITY ASSESSMENT**

**M&A ASSESSMENT**

**EXTRA COMPLEXITY TENURE  
ASSESSMENT**

**HYBRID LEADERSHIP  
ASSESSMENT**



## DE&I ASSESSMENT

Protocollo di Assessment disegnato per misurare la capacità della persona di operare e costruire ambienti e team in cui la diversità sia un valore, in cui i principi di equità ed inclusione non siano solo statement da promuovere a parole. Offre una esplorazione approfondita delle attitudini più stabili e profonde delle persone a questo riguardo, della loro adattabilità interculturale e organizzativa e della espressione del proprio DE&I Quotient.

## DIGITAL ASSESSMENT

Protocollo di Assessment progettato per supportare le persone e le organizzazione nella delicata, ma dirompente trasformazione digitale che sta avvenendo ormai sempre più rapidamente. In particolare le aree di approfondimento sono quelle del digital mindset, della abilità di upgrading e reskilling e dei driver motivazionali a supporto di tale trasformazione, solo per citarne alcuni.

## SUSTAINABILITY ASSESSMENT

Protocollo di Assessment dedicato alla rilevazione di tutte le dimensioni che supportano la persona, e quindi l'organizzazione, nel promuovere un ambiente, un clima di interazione e tutti i processi decisionale in chiave di sostenibilità attuale e futura. Approfondisce i comportamenti legati al Decency Quotient appropriato, ovvero quel desiderio, unito al senso di responsabilità, di costruire ambienti, luoghi e società migliori per gli altri.

## M&A ASSESSMENT

Protocollo di Assessment pensato per affiancare le persone e le organizzazione in tutte le fasi chiave più rilevanti dei processi di M&A che oggi diventano sempre più frequenti in risposta ad un mercato complesso e più instabile. Risponde al bisogno di conoscere le persone da integrare, di capire il loro valore espresso e potenziale e la loro compatibilità con la nuova cultura organizzativa di riferimento. Fornisce una solida base per disegnare piani per accelerare il processo di M&A.

## EXTRA COMPLEXITY TENURE ASSESSMENT

Protocollo di Assessment progettato per supportare le persone e le organizzazione nel far fronte agli effetti post traumatici da stress che oggi continuano a manifestarsi in tutte le loro forme immediate e di lungo periodo. Approfondisce i comportamenti che servono per affrontare questo tipo di complessità.

## HYBRID LEADERSHIP ASSESSMENT

Protocollo di Assessment dedicato alla analisi e al supporto di tutte le nuove competenze richieste dai contesti in cui le persone e le organizzazioni sono chiamate ad esprimere una Hybrid Leadership efficace, adatta e chiara. Ambienti e richieste di Hybrid working che diventano ormai condizioni permanenti, e il relativo Hybrid mindset che siamo chiamati a sviluppare sono dimensioni imprescindibili del lavoro di oggi e di domani.



Glasford International®  
ITALY

# ASSESSMENT ARCHITECTURE

**Barbara Rizzo**

Associate Partner

Head of Assessment Architecture & People Metrics

E-mail: [b.rizzo@glasford.it](mailto:b.rizzo@glasford.it)

Office Phone: +39 02 3658 2935

Mobile: +39 347 4444909

[www.glasforditaly.com](http://www.glasforditaly.com)

*Human Capital | People Discovery | To be Evolutioners*

Glasford International® Italy S.r.l.

Palazzo Recalcati, Via Amedei 8, **Milano**, 20123

Via Medoaco 8, **Padova**, 35135