

LUGLIO 2019



BOS BEHAVIOUR ORGANIZATIONAL STYLES

STRUMENTO PER
LA VALUTAZIONE DEGLI
STILI COMPORTAMENTALI

Prepared by Maria Santa Ferretti

*Work and Organizational
Psychologist - Psychometrist*

PERCHÉ UN NUOVO STRUMENTO?

Sia nei processi di **Selezione**, sia in quelli di **Sviluppo**, la valutazione delle **caratteristiche personali** si rende particolarmente utile per effettuare una “**fotografia**” del **patrimonio aziendale** presente o futuro in termini di capacità.

A tal fine i **professionisti HR** possono disporre di molti strumenti tra cui scegliere.

Come noto, sono infatti disponibili test attitudinali, test situazionali, questionari motivazionali, prove per l'assessment delle capacità, prove di conoscenza, questionari o **inventari di personalità**.

Questi ultimi, in particolare, sono strumenti molto importanti perché permettono di misurare quelle caratteristiche ritenute fondamentali per lo svolgimento di una mansione lavorativa: molte persone, infatti, possono essere dotate di vaste capacità intellettive e una grande preparazione professionale, ma allo stesso tempo risultare mancanti di quelle caratteristiche personali fondamentali per il successo lavorativo.

Gli inventari di personalità, detti anche **orientamenti comportamentali**, quando costruiti su solide basi scientifiche spesso risultano piuttosto **lungi e scarsamente contestualizzati**.

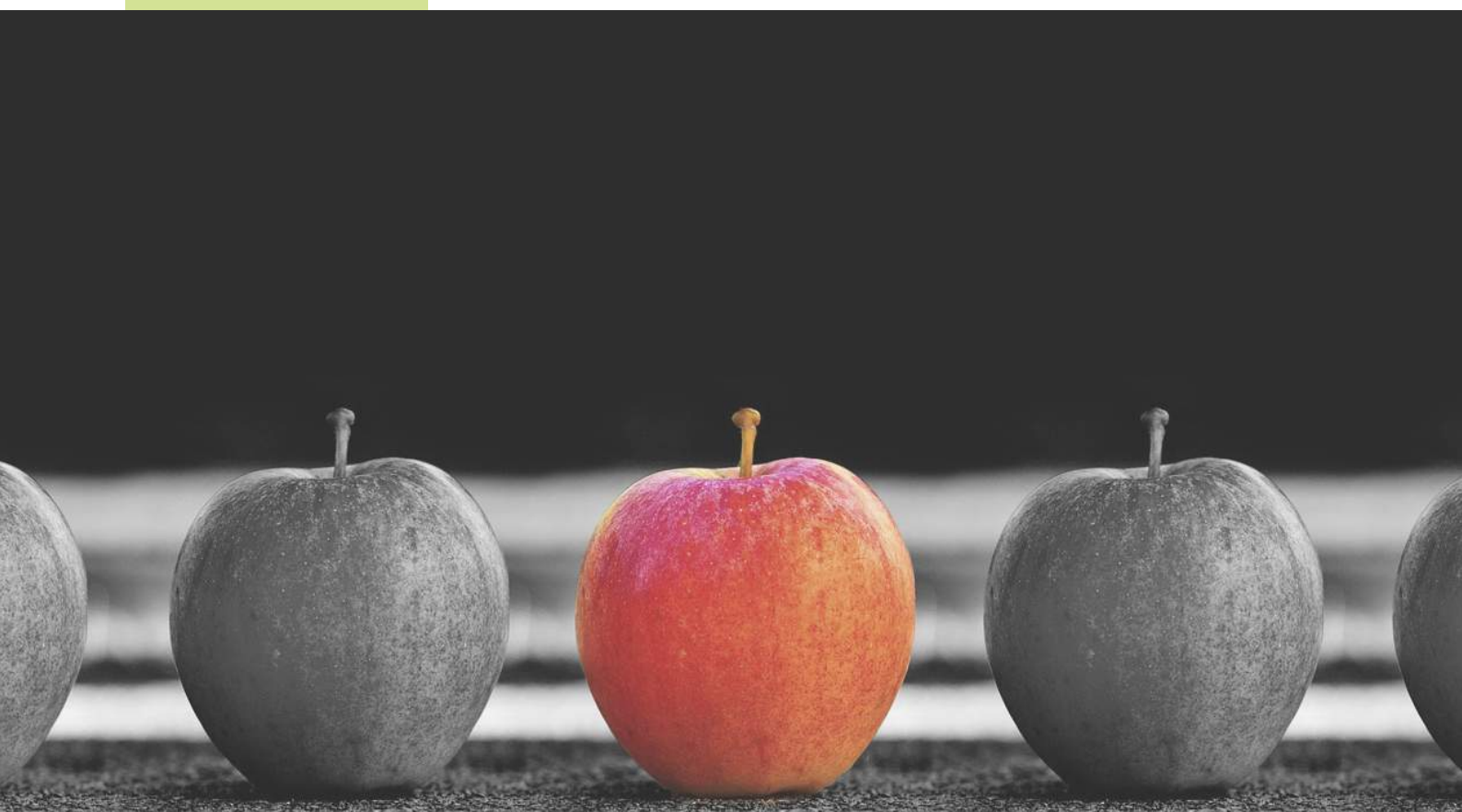
Inoltre, basandosi su autovalutazioni soggettive, possono risentire degli **effetti di distorsione** volontaria o involontaria delle risposte che vengono fornite.

03

Uno dei motivi per i quali vengono utilizzati così spesso, risiede nella capacità predittiva dei tratti misurati che si riflettono nei comportamenti che verranno agiti nei contesti organizzativi.

Se questo è il motivo per cui vengono utilizzati, tuttavia presentano molto spesso difficoltà nell'interpretazione delle diverse scale che li compongono, per cui non è sempre immediato e intuitivo collegare le informazioni di ciascuna scala con le capacità che potrebbero "sostenere" nella persona, senza creare, ad esempio, troppe sovrapposizioni.

Per superare tali difficoltà e supportare i professionisti HR, abbiamo pensato di **creare un nuovo e strumento.**



CHE COSA CERCANO LE ORGANIZZAZIONI?

Le **capacità** sono comportamenti che facilitano la realizzazione delle attività e vengono riconosciute nel momento in cui sono messe in atto dalle persone. Esempi di capacità sono il saper lavorare in gruppo, saper individuare e risolvere problemi, saper prendere decisioni, saper pianificare e organizzare, ecc...

Ciò che è **necessario** alle organizzazioni è avere la possibilità di valutare queste inclinazioni personali al fine di **prevedere** la probabilità che determinate capacità vengano agite o più facilmente apprese nei contesti lavorativi. Evidenze scientifiche dimostrano infatti che gli **orientamenti comportamentali, o personalità**, sono buoni predittori della **performance lavorativa** nonché di altri outcome aziendali quali, ad esempio, la **Soddisfazione Lavorativa e il Work Engagement**.

Conoscere le **potenzialità delle risorse** presenti in azienda, quindi, permette di **pianificare** anticipatamente inserimenti mirati rispetto al fabbisogno organizzativo e piani di sviluppo individuali, centrati sul singolo.

La valutazione delle inclinazioni o orientamenti comportamentali è utile anche in fase di **selezione**, perché fornisce supporto ai Recruiter in termini decisionali.

IL NOSTRO OBIETTIVO

Per rispondere a queste esigenze abbiamo sviluppato uno strumento in grado di fornire una valutazione degli **orientamenti o inclinazioni comportamentali**, potenzialmente traducibili in capacità organizzative osservabili, legati ad un modello interpretativo scientificamente valido.

Il nuovo strumento possiede le seguenti proprietà, che apportano valore aggiunto all'intera organizzazione:

- Gli orientamenti comportamentali valutati devono essere buoni **predittori** delle **capacità** che possono essere agite o apprese nei contesti lavorativi;
- Modello **scientificamente valido** alla sua base;
- **Modulabilità** delle sue componenti: possibilità di selezionare solo le aree che più si allineano con le caratteristiche ricercate, senza compromettere la validità del modello e dello strumento;
- **Short form**: possibilità di una versione breve ancorata al medesimo modello teorico che lo renda adatto per valutazioni di screening più rapide o per creare graduatorie nella selezione.

Il risultato? **Uno strumento efficace, semplice nell'interpretazione e altamente personalizzabile.**

DA DOVE ABBIAMO COMINCIATO

Per la costruzione di questo nuovo tool siamo partiti dall'analisi dei principali indirizzi della ricerca contemporanea sulla **personalità**: dalla teoria dei tratti e quella sociale-cognitiva, al costrutto di Capitale Psicologico inteso come insieme di risorse personali che hanno un ruolo significativo nel determinare il successo professionale.

Successivamente, ci si è concentrati sulle migliori **pratiche ed esperienze organizzative** sul tema, identificando gli stili comportamentali più predittivi in termini di efficacia comportamentale nei diversi contesti di lavoro.

Per tarare il nuovo strumento, attraverso la partnership con l'**Università degli Studi di Milano Bicocca** e in occasione del Career Day 2017, abbiamo profilato centinaia di laureandi e neolaureati appartenenti alla cosiddetta generazione dei **Millennials**.

In questo modo, siamo arrivati alla **prima validazione** dello strumento che ne ha messo in luce le qualità metriche.

Una serie di successive collaborazioni, tra cui quella con l'Università degli Studi di Pavia e con alcune importanti aziende, hanno permesso di allargare il campione e di creare diversi **benchmark di riferimento**.

DOVE SIAMO RIUSCITI AD ARRIVARE

Abbiamo elaborato un modello integrato in grado di **coniugare Orientamenti Comportamentali e Psychological Capital**.

Tale modello ha già supportato i **professionisti HR** di diverse aziende nelle loro decisioni strategiche organizzative, su popolazioni di lavoratori appartenenti a contesti e settori economici differenti.

Con più di **1400 somministrazioni** e un solido modello scientifico alla sua base, oggi siamo orgogliosi e lieti di presentarvi il **BOS – Behaviour Organizational Styles**.

Il BOS è molto più di uno strumento che valuta gli orientamenti comportamentali.

Per noi rappresenta, ad oggi, il framework di riferimento per la valutazione delle capacità mediante test situazionali.

La traducibilità degli stili comportamentali in vere e proprie capacità ha permesso, infatti, di abbinare questo strumento alla nostra **batteria situazionale (il CompAss– Competencies Assessment)**.



BOS: DI CHE COSA SI TRATTA?

“ Il **BOS – Behaviour Organizational Styles**, è un questionario multidimensionale self-report che, basandosi sulle teorie dei tratti di personalità, ha come obiettivo quello di **individuare le potenzialità**, ovvero quelle **inclinazioni naturali** che possono trasformarsi in **capacità** concretamente agite nei contesti personali e di lavoro. ”

Vorresti scoprire il potenziale dei candidati da **reclutare** e **selezionare** con uno **screening** veloce ed efficace?

Vuoi conoscere il potenziale e i **punti di forza** delle risorse già presenti nella tua azienda?

Vuoi identificare le **caratteristiche personali** che possono rappresentare un ostacolo per il raggiungimento degli obiettivi?

Mediante il BOS, è possibile conoscere le peculiarità e gli stili comportamentali di ciascuna risorsa da reclutare e inserire o già collocata all'interno dell'organizzazione, incrementando di conseguenza la possibilità di creare ambienti di lavoro efficaci, stimolanti e orientati all'efficacia dei risultati.



LA SUA STRUTTURA E I FATTORI COINVOLTI

Il BOS indaga **quattro fattori comportamentali** a cui se ne aggiunge uno che analizza le risorse personali, ovvero il **Psychological Capital** (Modello 4 + 1).

Ognuna di questi **5 fattori** comportamentali si compone di **2 dimensioni**; ciascuna dimensione è declinata in **diverse sfaccettature**, per un totale di **28**.

Per controllare le possibili distorsioni nella modalità di risposta, sono state inserite 2 scale: **Management dell'Immagine** e **Scala di Accuratezza**.

Questo strumento si caratterizza per la sua **struttura gerarchica** che consente differenti livelli di analisi e di finezza interpretativa.

Ciascuna delle 28 sfaccettature è associata alla capacità potenzialmente sviluppabile: questo **quadro interpretativo unitario** ne semplifica la lettura.

I 5 fattori che seguono hanno significato e sono espressi in termini di capacità di interesse organizzativo.

Influenzare

Questo fattore valuta la **forza** e l'**energia** che si esprimono soprattutto nell'**interazione sociale** e si concretizzano mediante diverse forme di influenza quali orientare le idee, gli atteggiamenti e i comportamenti degli altri.

Realizzare

A questo fattore sono ricondotte **caratteristiche personali** cruciali per il conseguimento dei risultati e per il rispetto degli obblighi che derivano dagli impegni assunti.

Sperimentare

A questo fattore sono ricondotti aspetti della personalità che riflettono **potenzialità e stili cognitivi** indispensabili per promuovere le conoscenze e stimolare l'innovazione.

Integrare

A questo fattore sono ricondotte le tendenze che contribuiscono all'**agire insieme** per raggiungere obiettivi comuni, all'essere inclusivi e ad **instaurare buone relazioni**.

Affrontare

Questo fattore quantifica il "**capitale psicologico**" che consiste in uno stato orientato allo sviluppo. È composto da un insieme di caratteristiche individuali che consentono di ottenere una performance eccellente, di adattarsi all'ambiente di lavoro e di **maturare professionalmente** a partire da esperienze, difficoltà ed errori.

QUANDO UTILIZZARLO?

Pensato per essere utilizzato principalmente con figure di medio/alto e alto livello (laureati ad alto potenziale, middle e top manager), il **BOS** è lo strumento ideale per:

- **selezionare** laureati, manager e profili altamente specializzati;
- **indagare** potenziali ai fini dello sviluppo;
- **riorganizzare** i percorsi di carriera e reimpiegare i talenti in ruoli nuovi;
- **determinare** i leader o riposizionare le figure apicali;
- **accompagnare** il coaching con una presa di coscienza dei propri punti di forza;
- **definire** piani di outplacement per manager;
- **individuare** le risorse interne cui affidare la gestione del cambiamento.



LA SHORT FORM E LA MODULAZIONE

Hai un elevato numero di candidature per la tua posizione aperta?

La struttura gerarchica che contraddistingue questo strumento ha permesso di crearne una versione breve, indicata principalmente in fase di **Recruiting e Selezione**.

La forma abbreviata del BOS permette, infatti, di ottenere una valutazione veloce e precisa dei candidati, soffermandosi al livello delle dimensioni di cui si compone la versione integrale, mantenendone le proprietà psicometriche.

Se invece vuoi valutare solo alcune aree, ma a un livello di dettaglio elevato (ovvero fino alle singole sfaccettature che compongono ciascuna area di interesse), allora potrai **selezionare** con l'aiuto dei nostri consulenti **fattori, dimensioni e sfaccettature**, senza compromettere validità e attendibilità delle misurazioni.

La Short form abbatte i tempi e i costi di recruiting e selezione.





KOLBRAIN

CHI SIAMO

“*Appassionati di Ricerca,
Persone e Organizzazioni*”

Kolbrain nasce nel 2016 per supportare le organizzazioni nel processo di valutazione del **Capitale Umano**.

Il nostro **team** si compone di ricercatori, psicometristi e consulenti HR con diversi livelli di seniority.

Poniamo attenzione e cura sui processi di valutazione: ne conosciamo i potenziali bias e, sapendo come affrontarli, costruiamo soluzioni condivise creando **innovazione**.

Abbiamo una pluriennale esperienza nella **consulenza manageriale** che ci consente di integrare le best practices aziendali all'interno dei nostri modelli, orientandoci verso soluzioni innovative, pratiche e strettamente connesse con gli obiettivi strategici delle organizzazioni. Contribuiamo allo sviluppo della conoscenza del settore partecipando a **ricerche scientifiche** in partnership con Enti e Istituzioni quali Università e Centri di Ricerca.

KOLBRAIN

CHE COSA FACCIAMO

Strumenti psicometrici

Realizzati secondo i più elevati **standard scientifici**, i nostri strumenti coniugano in un unico modello interpretativo le teorie più apprezzate a livello internazionale e le best practices organizzative.

Pensati per soddisfare le esigenze di **selezione, sviluppo, formazione e coaching**, i nostri strumenti possono essere utilizzati per:

- **Individuare** i potenziali ai fini dello sviluppo di carriera;
- **Creare** team e individuare il leader;
- **Identificare** le risorse interne cui affidare la gestione del cambiamento;
- **Riorganizzare** i percorsi di carriera;
- **Valutare** le aree di sviluppo in attività di career counseling.

Soluzioni su misura

- Consulenza HR
- Personalizzazione della reportistica
- Creazione di norme e benchmark
- Validazione di tools aziendali



Sviluppa le tue idee con il metodo giusto.

PER AVERE MAGGIORI
INFORMAZIONI,
CONTATTACI E RICHIEDI
LA PROVA GRATUITA
DELLO STRUMENTO.

KOLBRAIN
Via Emilia 24/A, Pavia

info@kolbrain.com
www.kolbrain.com