

Attizde

Mettiamo in gioco le attitudini

Un professionista è colui che “sa, sa fare, sa essere”. La scuola e la formazione si occupano del sapere, le aziende del saper fare mentre il saper essere, dove sono determinanti le attitudini o soft skills, è invece più trascurato.

“Tizio è un venditore nato”, “Caio è un contabile perfetto” e “Sempronio sembra nato per fare il suo mestiere”. Tutti individui fortunati che fanno una professione che “gli piace”?

In realtà, è proprio ciò che “piace” a questi fortunati individui, cioè le loro attitudini, che è molto adatto alla loro professione.

Quanto sono ottimisti, superando eventuali imprevisti. Come prendono una decisione, che si tratti di scegliere un regalo o un fornitore. Come reagiscono a una scorrettezza nel traffico, così come al ritardo di una consegna. Sono tutte situazioni in cui entrano in gioco in modo determinante le loro attitudini.

Per scoprirle e misurarle Attizde ha sviluppato un divertente videogioco e un sofisticato algoritmo in grado di definire il profilo del giocatore secondo dodici attitudini del Modello MASPI, utilizzato dall'Università Bocconi da oltre 20 anni. I vecchi e costosi test con centinaia di domande a risposta multipla stanno così per finire in soffitta.

Oggi i giovani, ma anche i meno giovani a causa della rivoluzione tecnologica, del mercato del lavoro e delle professioni, devono orientarsi e ridefinire il proprio percorso professionale e superare fasi di discontinuità. In questo le tante competenze accumulate rappresentano un patrimonio insufficiente ad avviare, o riavviare, con successo la propria carriera.

D'altra parte le aziende ricercano nuovi strumenti in grado di automatizzare e rendere più efficienti i processi di valutazione di collaboratori e candidati, siano essi presi individualmente che collettivamente come team di lavoro.

Misurare e confrontare con dei profili ideali quello di un individuo non è mai stato così veloce, oggettivo e divertente come con Attizde. La più importante innovazione nel mondo HR dai tempi dell'invenzione del CV.

Cosa sono attitudini e soft skills

Ad alcuni piace la complessità, essere concreti e il confronto con gli altri. Ad altri piace fare una cosa alla volta, valutare e ricevere feedback sul loro lavoro e andare alla ricerca del perché delle cose.

Attizde comprende e misura se nelle decisioni si dà maggior peso all'ascolto, all'analisi, alla progettazione o alla decisione. Se si affrontano le situazioni nel loro insieme oppure nel dettaglio. Se si trattano gli altri alla pari oppure si considerano le differenze di ruolo e grado, se si è freddi o empatici. Se si vede il bicchiere mezzo pieno oppure mezzo vuoto e, infine, se si difendono le proprie idee con maggiore o minore forza.

Quando si parla di attitudini e soft skills è sempre bene ricordare che non esistono attitudini positive o negative. Le attitudini sono solo più o meno adatte ai diversi ruoli, professionalità e organizzazioni. Ad esempio, il piacere di cogliere le relazioni tra le cose o attitudine sistemica poco si adatta a attività ripetitive, mentre l'ottimismo o attitudine al pensiero opportunità ben si adatta a attività commerciali o ad alto livello di incertezza.

Conoscere le proprie attitudini, che è conoscere sé stessi come indicava già Socrate, è fondamentale sia per gli individui che per le organizzazioni permettendo, ai primi, di identificare le professioni cui sono maggiormente “portati” e, alle seconde, di evitare di collocarli in ruoli per i quali non lo sono affatto.



Una scena tratta dal gioco

Il videogioco test e i 45.000 possibili profili

Attizde si basa su un divertente videogioco sviluppato ad hoc che misura e definisce il profilo attitudinale del giocatore, in poco più di 20 minuti.

Come nei più moderni videogiochi Attizde attiva il “coinvolgimento” e la “distrazione”. Così i giocatori arrivano a parlare ai personaggi virtuali con cui si confrontano, come se questi potessero sentirli, e a lasciarsi andare manifestando spontaneamente le loro attitudini, anche se esperti selezionatori.

Questo ha permesso di eliminare le lunghe sequenze di domande a scelta multipla, noiose e poco appaganti, tipiche di tutti i test attitudinali. Mentre i sofisticati algoritmi di interpretazione dei comportamenti di gioco calcolano automaticamente un risultato preciso, specifico e dettagliato eliminando l'attesa della valutazione di un esperto.

Attizde identifica e registra i comportamenti del giocatore raccogliendo 220 indizi diversi tra impliciti e espliciti. Li elabora secondo 12 dimensioni e definisce un profilo personalizzato tra i 45.000 possibili. Lo comunica in modo comprensibile a tutti grazie alla sua parte sintetica, a quella grafica oltre a quella di dettaglio. Il giocatore può quindi immediatamente confrontare il proprio risultato con i profili ideali di centinaia di professioni e trovare da sé quelle più adatte a lui.

Considero i pro e contro, sono attento ai dettagli, sono amichevole e mi confronto con tutti, colgo le occasioni e difendo sempre le mie idee

Mi organizzo e costruisco possibili scenari da confrontare. Le mie decisioni sono efficienti e si basano sulla scelta tra diverse alternative.

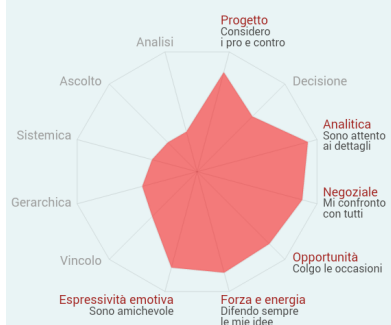
Mi concentro su ciò che faccio, entro molto nei dettagli, analizzo in profondità e faccio una cosa alla volta. Mi piacciono l'ordine, i numeri e definire tempi e priorità precise.

Sono socievole, empatico e amichevole.

Mi piacciono molto le organizzazioni aperte, confrontarmi con tutti, condividere le decisioni e lavorare in squadra. Curo la mia rete di relazioni e mi piace convincere e essere convinto.

Sono attratto dalle novità e da nuove esperienze, ma non sottovaluto il rischio.

Sostengo le mie idee con energia, forza e determinazione. Supero gli ostacoli, perseguo i miei obiettivi e gestisco le situazioni di conflitto.



Perché conoscere le proprie attitudini

Dallo studente poco più che adolescente, che “non ha la più pallida idea di cosa vuole fare nella vita” e che “la scuola non aiuta a scovare le proprie attitudini”, come recentemente apparso sulle pagine del più importante quotidiano italiano¹. Allo studente universitario alle prese con la difficile scelta tra le diverse professioni che i suoi studi e le competenze acquisite gli offrono. All'impiegato che, dopo anni di esperienza lavorativa, si interroga sul perché certe attività gli vengono bene e facilmente, mentre altre gli risultano più difficili e faticose. Fino al professionista le cui competenze sono superate e obsolete, che dovrà ricollocarsi in una nuova professione dove potrà fare ben poco conto su di loro.

A tutti questi individui il proprio profilo Attizde è di grande valore per aiutarli a comprendere le cause dei propri successi e fallimenti, delle proprie difficoltà e del perché certe attività, o relazioni, li gratificano o risultano loro particolarmente piacevoli.

Nel proprio profilo individuale ognuno potrà identificare: le risorse che lo aiutano e lo caratterizzano, le attitudini dove ha ottenuto i punteggi più alti; quelle che lo ostacolano e lo limitano, le attitudini dove ha ottenuto i punteggi più bassi, oltre che quelle che, se fondamentali per determinate professioni, potrebbero agevolarlo o, viceversa, crearli qualche difficoltà.

Come ha scritto il poeta latino Properzio: *Omnia non pariter rerum omnibus apta* (non tutto si adatta a tutti)

¹ Fonte: Io voto Socrate. Alessandro D'Avvenia Corriere della sera (26/2/2018)

Confrontare il proprio Profilo per orientarsi al lavoro

La piattaforma di Attizde mette a disposizione una molteplicità di funzioni che vanno dall'identificazione delle professioni per cui sono più portati, alla condivisione sicura del profilo sia per raccogliere referenze, in una logica a 360°, che per arricchire il CV e la propria candidatura.

Per l'identificazione delle professioni per cui si è più portati Attizde mette a disposizione tre algoritmi di confronto. Con i primi due si può confrontare il proprio profilo con oltre 400 professioni ISCO² sia con un approccio che tenga conto della propria anzianità professionale e della funzione aziendale, sia in modo puntuale professione per professione. Con il terzo si può confrontare il proprio con oltre 1.300 profili ideali scegliendone le caratteristiche in termini di: anzianità professionale, funzione aziendale, dimensione, tipologia e area di attività dell'azienda.

Tutti e tre gli algoritmi confrontano singolarmente i 12 valori attitudinali individuali con quelli di oltre 1.700 profili professionali ottimali che Attizde ha definito con il contributo di professionisti delle Risorse Umane che da anni utilizzano il Modello MASPI nelle loro organizzazioni. Il prezioso risultato è una sintetica valutazione di affinità professionale, completa di attitudini che possono rappresentare punti di forza o criticità.

Gli utenti possono poi condividere il proprio profilo utilizzando le funzioni di invio e monitoraggio, basate su un link univoco di accesso, che permettono inoltre di allegare il proprio CV o un altro documento di presentazione e di controllarne gli accessi e il numero di visualizzazioni individuali.

In una logica di feedback a 360° le funzioni di Gestione delle referenze permettono di avvalorare ulteriormente il proprio profilo richiedendo e aggiungendo allo stesso delle referenze attitudinali da parte di soggetti con cui si hanno avuto rapporti professionali. Così il profilo individuale calcolato scientificamente da Attizde e riconosciuto dall'utente, avrà ricevuto l'ulteriore conferma e apprezzamento da parte di altri contatti professionali.

Condividere il proprio profilo Attizde, per l'importanza e l'oggettività delle informazioni che contiene, è un po' come aver già fatto il primo colloquio.

² Professioni identificate dalla Regione Lombardia oggetto dei programmi di formazione finanziata.

Settore ISCO
Servizi di Informatica

Professione
Analista programmatore - cod. 2512

Affinità professionale:



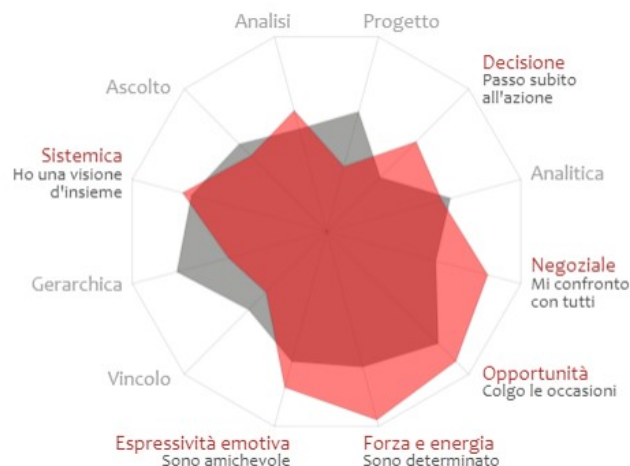
Punti di forza:

Sistemica

Criticità:
Progetto Gerarchica

Legenda grafico:

Il tuo profilo
Il profilo ideale



Perché conoscere le attitudini dei collaboratori

La quantità e qualità delle informazioni sui propri collaboratori, in particolare sulle loro attitudini o soft skills, è una delle aree in cui le organizzazioni stanno investendo e sviluppando strumenti in grado di sfruttare le nuove tecnologie.

Importanti sono, in particolare, quegli sviluppi che riguardano la misurazione oggettiva e quantitativa di questi aspetti personali. Condizione necessaria per una loro successiva gestione automatizzata in grado anche di ridurre i costi di gestione.

Il mercato, d'altra parte, continua ad offrire strumenti dalla forte componente analogica e consulenziale, come gli assessment attitudinali, che forniscono valutazioni soggettive, qualitative ma anche molto costose. Questo ostacola la diffusione e l'applicazione collettiva ai team di questi strumenti, oltre a limitarne l'uso solo da parte di organizzazioni medio-grandi e per valutazioni individuali di un numero limitato di collaboratori.

Atti2de, utilizzando la tecnologia informatica nel processo di valutazione ne riduce i costi, permettendo inoltre l'elaborazione successiva e l'integrazione dei dati individuali, espressi tutti quantitativamente in maniera numerica e sintetica, all'interno di piattaforme automatizzate di gestione HR. Mappando integralmente tutti i ruoli e tutti i propri collaboratori.

Le organizzazioni possono così avere a portata di click, sia il livello di fitting dei propri collaboratori ai loro attuali ruoli, sia identificare dinamicamente dei percorsi di carriera ottimizzati, avendo chiari sia quali collaboratori sono più adatti a un determinato ruolo, sia quali posizioni sono più adatte a ogni collaboratore.

Atti2de, a questo scopo, mette a loro disposizione, non solo l'innovazione del videogioco/test, ma tutte le proprie funzionalità esclusive come: il calcolo del profilo individuale, la gestione dei profili ideali e gli algoritmi di confronto, integrandole in una applicazione di backoffice accessibile via web in modalità SaaS, o tramite Api specifiche.

Oggi, creare e gestire progetti di valutazione, definire profili ideali per ruolo, invitare e coinvolgere i collaboratori, oltre che gestire, accedere e consultare i risultati ottenuti, diviene con Atti2de estremamente semplice e economico.

A seconda delle specifiche esigenze della singola organizzazione la tecnologia di Atti2de può poi contribuire a innovare i processi di selezione di nuovi collaboratori.

Utilizzata nei diversi stadi della selezione: ricezione iniziale delle candidature, prescreening dei candidati che da CV hanno adeguate competenze, raccolta di maggiori e oggettive valutazioni sui candidati oramai in short list finale; porta a significativi contributi sia in termini di riduzione dei tempi che di precisione e efficacia delle valutazioni.

Con la tecnologia di Atti2de tutte le organizzazioni si possono far trovare preparate a quella rivoluzione che il World Economic Forum di Davos¹, così come le principali società di consulenza da Accenture² a Mc Kinsey³, hanno preannunciato nei prossimi anni. Rivoluzione che porterà attitudini e soft skills a diventare determinanti per il successo delle organizzazioni, sostituendo in questo le competenze sempre più rapidamente obsolete.

¹World Economic Forum, *The future of Jobs* 1/2016, Davos - ²Accenture, *Create the future workforce*, 2017 - ³Mc Kinsey, *A labor market that works* 6/2015

Le attitudini di un'organizzazione high performing

La tecnologia di Atti2de può essere utilizzata con successo per analizzare e identificare soluzioni a criticità organizzative che si sono dimostrate impermeabili a interventi sulla motivazione e sulle competenze.

Situazioni di low performing individuale o di tensione organizzativa collettiva hanno spesso origine da disallineamenti attitudinali assoluti o relativi che impattano su quella performance che non può essere altro che il risultato del prodotto delle competenze, per le motivazioni, per le attitudini:

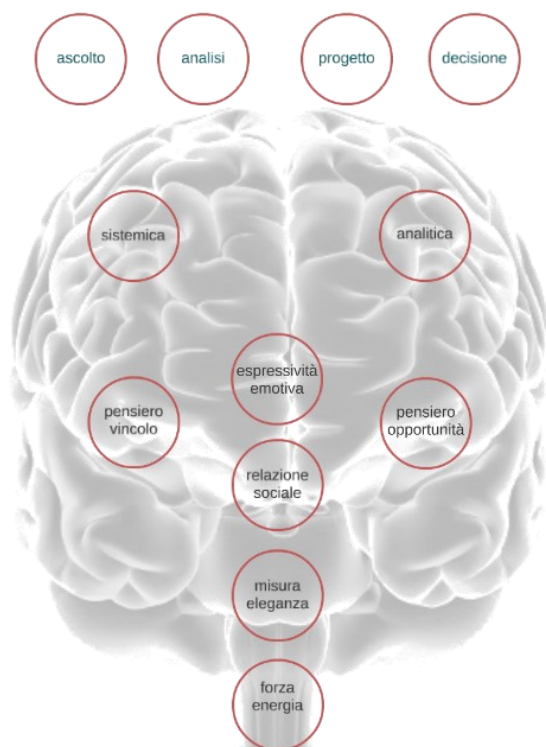
$$P = C \times M \times A \text{ (dove P: performance, C: competenze, M: motivazioni, A: attitudini)}$$

A parità di competenze e motivazioni, aree dove le organizzazioni hanno a disposizione e mettono in atto un ampio ventaglio di soluzioni oramai assimilate, le attitudini o soft skills, sono il fattore chiave che determina il risultato finale.

Grazie alla tecnologia di Atti2de e ad algoritmi di analisi sviluppati ad hoc per la valutazione del Capitale Attitudinale, una volta identificate criticità come anche punti di forza sia individuali che collettivi, sarà semplice attuare le azioni più opportune per il miglioramento della performance sia dell'individuo che del team o reparto.

Con la stessa metodologia, si possono facilmente individuare sia le caratteristiche attitudinali dei best performer da utilizzare poi quali riferimenti ottimali per future selezioni, che il particolare mix delle caratteristiche dei team di successo da prendere ad esempio e replicare in futuro.

Il modello MASPI



La mappa attitudinale

Il modello MASPI oltre ad arricchirlo di quella oggettività che solo una valutazione automatica e quantitativa può garantire.

Attizde utilizza il modello MASPI sviluppato da Roberto Vaccani e usato dal programma Per Orientarsi al Lavoro (POL) dell'Università Bocconi di Milano da oltre 20 anni.

L'unicità del Modello MASPI (vedi immagine a lato) è di aggiungere una dimensione dinamica, che mette in luce le quattro attitudini del processo decisionale, alla dimensione statica, scientificamente consolidata, relativa a ciascuna specifica area cerebrale: corteccia, sistema limbico, cervello e tronco encefalico.

Questa unicità rende il modello perfetto per l'orientamento professionale perché come, ci "piace" decidere, influenza la nostra professionalità come nessuna altra attitudine.

Attizde, tramite i 220 indizi psicometrici raccolti dal videogioco e il complesso algoritmo che li interpreta, misura tutte le attitudini, le quantifica puntualmente e valuta nel loro insieme, per definire un profilo individuale completo e integrato, di facile comprensione da chiunque senza l'intervento di uno specialista, e con 45.000 diverse possibili combinazioni.

Così la tecnologia digitale ha permesso di implementare al massimo tutti i punti di forza del mo-

Contatti

Attizde Srl
Corso Italia 45
20122 Milano (IT)
info@attizde.eu

Facebook: Attizde

Twitter: @AttizdeTest

YouTube: Attizde Srl

Maurizio Gamberini
Presidente
maurizio.gamberini@attizde.eu

Phone:
+39 348 3959444

Skype:
Maurizio.gamberini

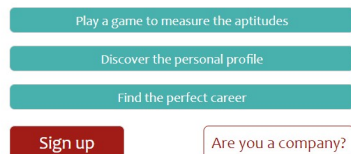
ZOOM:
Maurizio.gamberini@attizde.eu

Attizde anywhere anytime

Oltre a non essere né positive né negative, le attitudini non sono neanche italiane, inglesi, russe o di altri Paesi; sono semplicemente ciò che "piace" agli individui, a qualsiasi latitudine e longitudine. Questo fatto salva alcuni aspetti di necessaria localizzazione culturale come, per esempio, il fatto che una popolazione sia genericamente considerata più negoziale: come i latini rispetto agli anglosassoni o, a parità di valore, che un italiano sia considerato più decisionista rispetto a un americano, con lo stesso punteggio.



Aptitudes, Soft skills, Cross competencies: call them as you will but discover with us!



Per questo Attizde supporta il multilinguismo (già disponibile in italiano e inglese), e il suo contenuto innovativo è fruibile e in grado di soddisfare le esigenze di qualsiasi candidato e azienda, in qualsiasi momento e in qualsiasi parte del mondo (anywhere, anytime).

Il sito, il videogioco test, tutte le funzioni e gli algoritmi del profilo e di matching sono progettate pensando alle esigenze di una localizzazione non solo linguistica ma anche culturale e sono pronte a soddisfare, da subito, sia quanto richiesto dalle organizzazioni multinazionali presenti in Italia, così come da quelle italiane che operano in diversi paesi.

I consider the pros & cons, I pay attention to details, I am friendly & I share my ideas with others, I take opportunities and I always defend my ideas

I plan a lot and I build possible scenarios to compare. My decisions are always based on a choice among different alternatives.

I concentrate a lot on what I do, I pay attention to details and analyze them deeply and I do one thing at a time. I like order, numbers and to define precise deadlines and priorities.

In my relationships I am friendly, direct and open.

I like a lot open organizations, to compare myself with everybody, share decisions and working in a team. I nurture my network of relationships, and I like both to persuade and to be persuaded.

I am attracted by innovation and new experiences, but I do not underestimate risks.

I like to defend my position with energy, strength and determination appropriate to the context. I overcome obstacles with enthusiasm, I know how to manage conflicts and pursue my goals.

