



# Assessment Attitudinale

Conosci le attitudini  
e le abilità delle tue persone.

Le attitudini cognitive sono state ampiamente riconosciute come i più forti predittori del successo lavorativo. Molte organizzazioni considerano le attitudini di una persona quando valutano i candidati, per prevedere come questi si comporterebbero in un ruolo specifico.

I test attitudinali in fase di selezione hanno, infatti, una forte affidabilità nell'identificare i candidati che hanno maggiori probabilità di avere successo in un determinato ruolo.

## Cos'è l'attitudine?

In poche parole, l'attitudine è la capacità di fare qualcosa ad alto livello. Un'attitudine eccezionale per qualcosa può essere considerata un talento.

**Le attitudini cognitive contribuiscono all'intelligenza generale di una persona, alla sua capacità di apprendere rapidamente e risolvere i problemi in molti scenari diversi.** Le attitudini sono molto diverse dal QI, che è una misura dell'abilità di un individuo rispetto a specifici criteri accademici, piuttosto che generali. Anche se relativamente poche organizzazioni misurano il QI o le attitudini durante il loro processo di selezione, **misurare le attitudini cognitive può essere molto utile in uno scenario lavorativo.**



L'assessment attitudinale **Thomas** (anche conosciuto come il GIA, o General Intelligence Assessment) è composto da cinque prove online su semplici abilità cognitive che dipendono da processi quali il pensiero, il linguaggio, il processo decisionale, l'apprendimento e la memoria.

## I 5 componenti del GIA sono:

- **Ragionamento** – Testare la capacità dell'individuo di ragionare.
- **Velocità percettiva** – Questo test valuta la capacità di individuare errori.
- **Velocità e accuratezza con i numeri** – Analizza come vengono elaborati i numeri.
- **Significato delle parole** – In questo test sono testati vocabolario e la comprensione delle parole.
- **Visualizzazione spaziale** – Misura il ragionamento spaziale e meccanico e la capacità di elaborare informazioni visive.

Questo assessment è stato sviluppato in un periodo di 15 anni da **Peter Dann** nel laboratorio Human Assessment presso l'Università di Plymouth.

Riconoscendo l'importanza di misurare l'attitudine nei candidati e nei collaboratori, **Thomas International** ha integrato la valutazione nella sua suite di prodotti nel 2006.

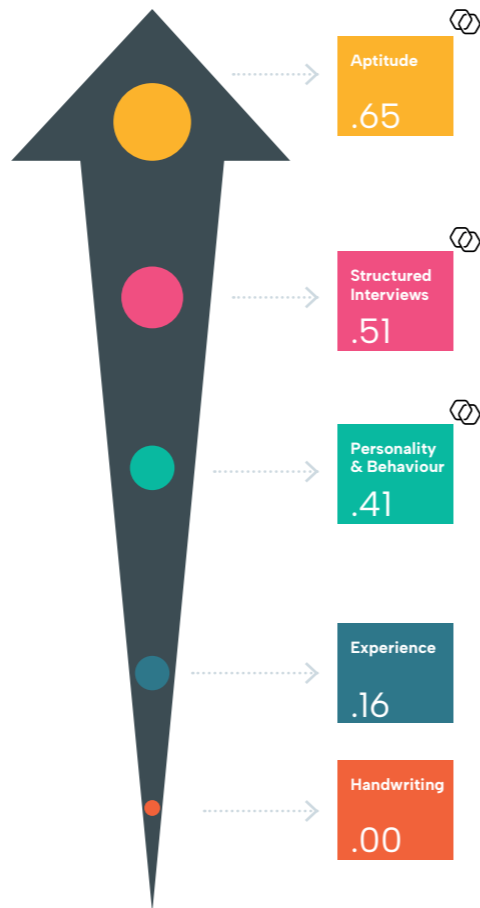
## Perché valutare le attitudini?

Misurare le attitudini di un candidato ti aiuta a capire se quell'individuo sarà in grado di cogliere rapidamente i requisiti del ruolo. Può aiutarti a comprendere se ha la capacità di adattarsi alle nuove sfide e se sarebbe adatto a portare il cambiamento nella tua organizzazione.

Questa analisi rende più facile selezionare il candidato giusto per quel ruolo, posizionando un filtro obiettivo sulle capacità della persona, **indipendentemente dal QI, dalle qualifiche e dalle esperienze passate.**

**Questo non vuol dire che il QI, le qualifiche e l'esperienza non siano importanti, ma non sono i migliori predittori della potenziale performance in un ruolo.** È ampiamente riconosciuto che non tutti eccellono a scuola e che i risultati degli esami o prove di settore non sono il modo migliore per capire le capacità di un individuo, il livello di sfida di cui hanno bisogno per tenerli stimolati e ingaggiati, o se risponderanno bene alle attività di sviluppo.

In una ricerca dell'**American Psychology Association** inc. **Frank L. Schmidt & John E. Hunter (1998)** ha esaminato 85 anni di dati e ha scoperto che una **maggiore capacità cognitiva, o attitudine, è direttamente collegata alla maggiore produttività delle persone e alle prestazioni in termini di ruolo.**



L'assessment attitudinale può anche essere utilizzato con i dipendenti attuali per analizzare quali potrebbero essere adatti a un ruolo di leadership e per identificare quelli più adatti a occupare un nuovo ruolo attraverso la selezione interna.

Se utilizzato insieme ad altri sistemi di valutazione, può fornire una visione approfondita dei tratti comportamentali e della personalità di un individuo, e aiutare a garantire che il potenziale per il futuro successo nel ruolo sia preso in considerazione insieme al fit con l'azienda e il ruolo lavorativo.

## Come ti può supportare il GIA?

La valutazione attitudinale di **Thomas** esamina la velocità con cui un individuo elabora le informazioni e la capacità di apprendere e sviluppare nuove competenze e viene utilizzata per vari scopi: selezione, retention, sviluppo, gestione, identificazione delle esigenze di formazione, orientamento professionale, pianificazione della successione e benchmarking.

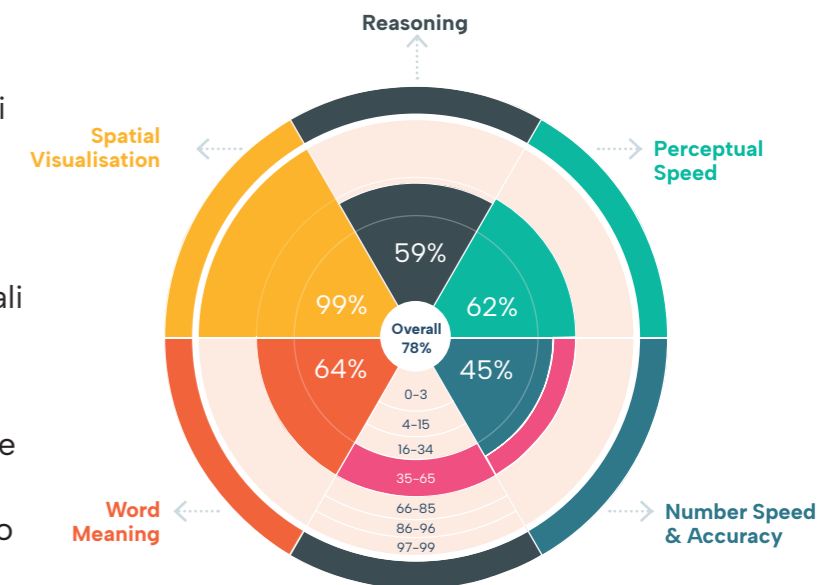
I test attitudinali possono fornire le risposte a domande quali:

- **Questa persona ragiona rapidamente?**
- **Può far fronte allo stress mentale di un determinato ruolo?**
- **È in grado di prosperare in un ambiente dinamico o ad alto cambiamento?**
- **Potrebbe avere successo in quel contesto?**
- **Questa persona è un problem solver?**


Il test attitudinale **GIA** ti offre un modo affidabile e obiettivo per filtrare i candidati che hanno il giusto mindset per rivestire quel ruolo, così come per le dinamiche della tua organizzazione.


Alcune di queste competenze saranno vitali in alcune funzioni lavorative, mentre altre potrebbero essere meno rilevanti.

Ad esempio, un controller dovrebbe essere molto propenso a lavorare con i numeri, ma questa abilità è probabile che sia meno importante nel caso di un grafico.







 GIA



**Perceptual Speed**

 The GIA Perceptual Speed test is a matching task. Your perceptual speed is measured by asking you to identify the correct number of matching pairs of letters or characters. Perceptual Speed assesses your ability to check and report for error/accuracy in written material, numbers and diagrams as well as the ability to ignore irrelevant information.

 Your test performance indicates that you are faster than the majority of people at identifying inaccuracies in written material, numbers and diagrams. You will be able to identify errors and mis-matches in information quickly and accurately. You may find it easy to speed-read information and be adept at ignoring irrelevant information.

There are several points to consider and strategies that you can use to be more effective, based on your performance on the Perceptual Speed test:

- Remember to double check your work for errors and mistakes, at least once. A high aptitude in this area can lead to complacency; you are less likely to make errors in your work, but they will occur at times.
- Some people will take more time to spot errors or inaccuracies in information, compared to you. Keep in mind that this is not a reflection of their value for quality and standards but may be a reflection of their Perceptual Speed.
- People make more errors when they are under time-pressure. When working with others, try to provide adequate time to quality-check each others' work.

Oltre a questo, è possibile inviare ai candidati un report di feedback al termine della valutazione: uno strumento prezioso per lo sviluppo dell'auto-consapevolezza che fornisce considerazioni e strategie per lo sviluppo.



*Gli assessment **Thomas** svolgono un ruolo cruciale nel creare e guidare una cultura aziendale positiva e nella ricerca di persone con il giusto mindset per i ruoli di vendita. Gli strumenti **Thomas** hanno contribuito ad avere un basso tasso di turnover nel business.*

**Kelly Guilmette, Talent Acquisition Consultant,  
Farm Credit Canada** ”