

AWAIR


Soluzioni per un Talent Management di successo



**Growing Talent,
Building Leaders**



Authorised
Distributor



Aiutiamo le aziende a realizzare il massimo valore facendo leva sullo sviluppo del talento

- Awair è una **società internazionale** di consulenza specializzata in processi di **talent management** e in **Assessment & Development Center** dedicati a risorse interne e candidati esterni.
- Fondata nel 2012 da un gruppo di consulenti con oltre 20 anni di esperienza negli **assessment HR**, nello **sviluppo della leadership** e nella **gestione del talento**.
- Dalla sede centrale di **Milano** e dagli uffici di **Parigi** e **Barcellona**, i team di consulenti e di back office possono assistere i clienti in **4 lingue**.
- Nel 2019, Awair si è fusa con il partner inglese **3MinuteMile**, avviando le attività anche a **Londra**.
- Il team internazionale è formato da esperti in **sviluppo organizzativo**, **psicologi delle organizzazioni** ed **executive coach** e oggi comprende 6 Partner e quasi 30 consulenti.
- L'offerta di prodotti e servizi si basa sull'uso di diversi **strumenti di valutazione** ad alta capacità predittiva e scientificamente validati, tra cui spiccano quelli sviluppati dal leader mondiale della psicometria, **Hogan Assessment Systems**.



La nostra missione

Collaboriamo con le **aziende** per:

- Fornire loro dati solidi e informazioni rilevanti, che consentano di prendere le migliori **decisioni sul talento**.
- Offrire alle loro persone l'opportunità di aumentare la **consapevolezza di sé** e di **gestire al meglio le loro carriere**.
- Creare dei programmi di sviluppo e delle esperienze formative capaci di **rafforzare il potenziale** delle risorse, **riducendo** al contempo i **rischi** derivanti da comportamenti manageriali disfunzionali.
- Stabilire delle relazioni di fiducia e di lungo termine con i **professionisti delle risorse umane**, per aiutarli a **sviluppare** ulteriormente le loro **competenze** di settore e rimanere costantemente **aggiornati sugli strumenti**.

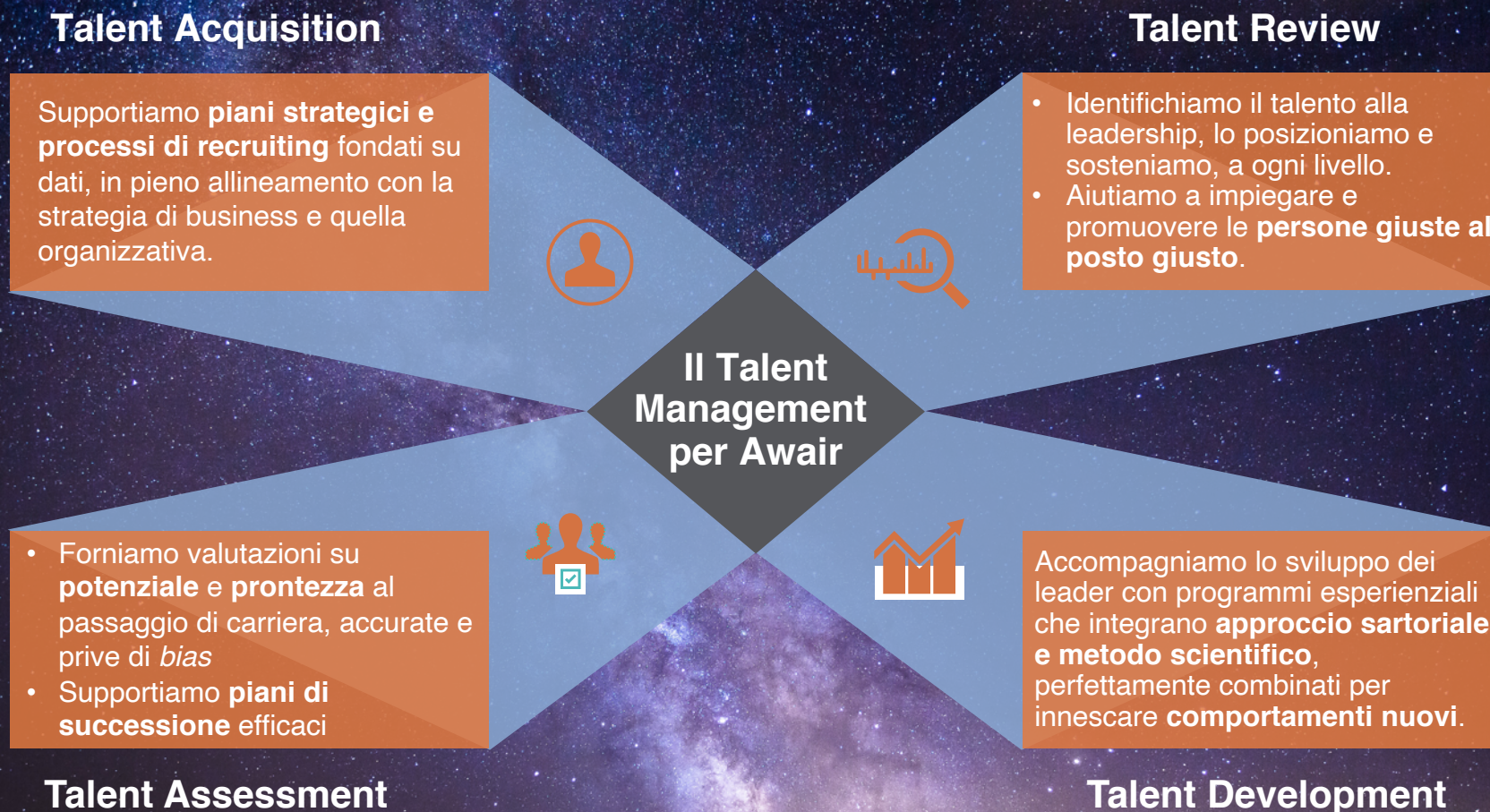


I nostri partner strategici

Lavoriamo in **partnership** con:

- Una **rete paneuropea di consulenti**, tutti certificati all'uso degli strumenti Hogan, che ci permette di sviluppare e svolgere progetti in Europa e oltre i confini, nei 5 continenti.
- **Produttori globali** leader nei loro rispettivi ambiti, che sviluppano, tra gli altri, test cognitivi, strumenti di feedback 360°, Game-Based Assessment, prove ed esercizi, piattaforme di monitoraggio dell'engagement, ATS e piattaforme di video interviste, per consentire di tracciare un quadro esaustivo su candidati e partecipanti agli assessment.

Awair supporta con i migliori strumenti e consulenza personalizzata tutte le fasi del talent management



Ci rivolgiamo a ogni segmento di leader, per aiutarli a raggiungere gli obiettivi di performance e di crescita

Candidati esterni

Leader potenzialmente in transizione verso nuovi ruoli: i future high performer che le aziende stanno selezionando sul mercato.

Ruoli HR

Leader ed esperti di settore che guidano le strategie aziendali di talent management, allineandole alla strategia di business e a quella organizzativa.

C-Suite ed Executive

Il top management, responsabile per la pianificazione strategica, le previsioni, i processi e la direzione del lavoro dell'impresa nel suo complesso.










Leader consolidati

Leader che devono costantemente sostenere la loro performance, affrontando nuove aspettative sul ruolo e inedite sfide organizzative.

Leader emergenti e High Potential

Leader che hanno il potenziale per ricoprire cariche molto superiori e assumersi maggiori responsabilità.

Qualche numero su di noi

<p>Clients che si sono affidati ad Awair:</p> <p>+160 </p>	<p>Tipologia dei clienti Awair:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Grandi imprese nazionali ○ Corporation internazionali ○ Medie imprese dinamiche ○ Pubblica amministrazione 	<p>Principali settori dei clienti Awair:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Banking & Insurance ○ Pharma ○ Fashion & Luxury ○ Oil & Gas ○ IT ○ Construction ○ Automotive ○ Management Consulting 
<p>Numero di partecipanti agli Assessment nel 2019:</p> <p>500 </p>	<p>Awair distribuisce strumenti di assessment leader nel mondo:</p> <p>6 </p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Free demo ○ Webinar ○ Speaker internazionali ○ Capitale intellettuale ○ Materiali in lingua locale 	<p>Numero di partecipanti al Programma di Certificazione Hogan, dal 2015:</p> <p>700 </p>
<p>Dove arriva Awair:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Italia ○ Francia ○ Spagna ○ UK ○ Germania ○ Europa dell'Est ○ Nord Africa ○ ... Resto del mondo 	<p>Awair parla principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Italiano ○ Inglese ○ Francese ○ Spagnolo 	<p>Il team Awair International conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6 partner ○ Circa 30 consulenti ○ 8 risorse di supporto specializzate 

Lavoriamo a fianco di grandi imprese e PMI dinamiche, attive in ogni settore produttivo (Industria - Selezione)

Energia, Oil & Gas	Trasporti e Logistica	Infrastrutture e Costruzioni	Manifatturiero
			
Beni di Consumo e Grande Distribuzione	Moda e Lusso	Farmaceutiche e Salute	Automotive & Aerospace
			

Lavoriamo a fianco di grandi imprese e PMI dinamiche, attive in ogni settore produttivo (Servizi - Selezione)

Comparto Bancario	Assicurazioni	Consulenza Strategica e Business School	Servizi alle Imprese
     	    	     	    
Sport e Tempo Libero	Executive Search	ONG	Pubblica Amministrazione
  	      	  	  <p>Presidenza del Consiglio dei Ministri Scuola Nazionale dell'Amministrazione</p>

Awair seleziona, distribuisce e utilizza i migliori prodotti di assessment a livello globale

Il portafoglio prodotti di Awair:



- Hogan Assessment Systems



- Arctic Shores



- Assessio



- Kaiser Leadership Solutions



- LPI – Leadership Pipeline Institute



- PSI Talent Measurement

Dal 1987, Hogan contribuisce alla competitività delle aziende, fornendo strumenti di selezione e sviluppo basati su dati



HOGAN

- Leader nello **studio della personalità** mirato alla **valutazione del potenziale di performance** professionale.
- I **test e i report Hogan** rispondono a qualunque necessità di **selezione e sviluppo**.
- Provata capacità di **identificare il talento** e di promuoverne lo sviluppo.
- Soluzioni avanzate **particolarmente adatte ai livelli executive** e alla C-Suite.
- Autorità indiscussa nell'**analisi dei fattori di «deragliament»** della leadership.
- **Presenza globale**, con strumenti disponibili in 56 paesi e 47 lingue.

Gli strumenti Hogan offrono qualità distintive che li rendono particolarmente affidabili ed efficaci

Le basi



- **Oltre 30 anni** di ricerche scientifiche indipendenti
- Costante aggiornamento da parte di un **team di ricercatori specializzati e riconosciuti**, inclusi molti esperti di psicologia delle organizzazioni

L'ambito



- Concepiti per un contesto professionale di **selezione & sviluppo**
- Sviluppati e validati specificamente su una popolazione di **adulti** in ambito **lavorativo**

L'oggetto dell'analisi



- Misurano la **personalità** (il nostro lato luminoso, il lato oscuro e il patrimonio valoriale) attraverso la **reputazione** dell'individuo: ovvero, come è più probabile che gli altri ne descrivano tratti e comportamenti

Gli obiettivi



- Aiutano a sviluppare **auto consapevolezza**
- Identificano i candidati con più probabilità di avere buone **performance** e maggiore **fit culturale**
- **Risultati dimostrabili**: performance migliori e riduzione del tasso di turn over

Hogan elabora test che esplorano la personalità in ogni sua componente, generando report che interpretano i risultati

I test Hogan

Comportamento e Valori

Stile decisionale e di ragionamento



HPI

Hogan Personality Inventory

Il lato luminoso

Punti di forza e aree di miglioramento di tutti i giorni

Sei in grado di fare quel lavoro?



HDS

Hogan Development Survey

Il lato oscuro

Punti di forza esercitati con troppa pressione e che fanno deragliare

Quali ostacoli incontrerai?



MVPI

Motives, Values, Preferences Inventory

Il nucleo

Obiettivi, interessi e motivazioni personali

È un lavoro che ti piacerà?



HBRI

Hogan Business Reasoning Inventory

Il problem solving

La capacità di risolvere problemi e prendere decisioni di business

In che modo risolvi i problemi?



JUD

Judgement

Il decision making

La capacità di imparare, decidere e di adattarsi

Le decisioni che prendi sono buone?

Noi al nostro meglio: il lato luminoso della personalità

Hogan Personality Inventory

- Erogazione online
- Tempo di compilazione: 15-20 minuti
- Punteggio e report immediati
- Nessuna domanda intrusiva
- Disponibile in oltre 40 lingue
- Oltre 3 milioni di partecipanti già in archivio
- Validato da oltre 1000 studi
- Nessun *adverse impact*

HPI

Descrive le caratteristiche della personalità normale, di tutti i giorni

- Sviluppato specificamente per il contesto professionale, il test HPI parla del nostro approccio generale al lavoro e del nostro stile di leadership.
- Predice la capacità di avere successo sul lavoro, nelle relazioni, nel percorso di studi e nella vita.
- Sia i valori alti sia quelli bassi sono associati a implicazioni positive e negative. Può generare diversi tipi di report, la cui chiave di interpretazione è generalmente riferita al ruolo per il quale la persona è valutata.
- Le aziende di tutto il mondo si affidano a HPI per sapere come le persone lavoreranno e guideranno le loro squadre e quanto si affermeranno nella carriera.

HPI indaga il lato luminoso della personalità attraverso 7 scale che predicono i comportamenti delle persone al loro meglio

	Stabilità emotiva	Confidence, self-esteem, and composure under pressure
	Ambizione	Initiative, competitiveness, and desire for leadership roles
	Socievolezza	Extraversion, gregarious, and need for social interaction
	Sensibilità interpersonale	Tact, perceptiveness, and ability to maintain relationships
	Prudenza	Self-discipline, responsibility, and thoroughness
	Curiosità	Imagination, curiosity, and creative potential
	Interesse alla conoscenza	Achievement orientation, valuing education

Orientarsi tra i punteggi HPI

	Chi ha punteggi bassi tende a essere:	Chi ha punteggi alti tende a essere:	Domanda campione:
Stabilità emotiva	Sensibile, aperto al feedback; suscettibile allo stress	Calmo, stabile sotto pressione, resistente al feedback	<i>In school, teachers liked me.</i>
Ambizione	Team-player; ama restare nell'area di comfort	Dinamico, prende l'iniziativa; eccessivamente competitivo	<i>I expect to succeed at everything.</i>
Socievolezza	Buon ascoltatore; socialmente passivo piuttosto che intraprendente	Estroverso; può ricercare l'attenzione	<i>I sometimes show off in front of others.</i>
Sensibilità interpersonale	Franco e diretto; può essere eccessivamente critico e duro	Gentile, disponibile e amichevole; avverso al conflitto	<i>I am sensitive to others' feelings.</i>
Prudenza	Si adatta bene all'ambiguità, impulsivo	Attento ai dettagli, segue le regole, rispetta le scadenze, inflessibile	<i>I seldom make the same mistake twice.</i>
Curiosità	Radicato nel pragmatismo; ha scarsa visione	Aperto, strategico, poco pragmatico	<i>I ask other people a lot of questions.</i>
Interesse alla conoscenza	Apprende dalla pratica, non ama la formazione	Impara dai libri, con approccio teorico; può essere percepito come pedante	<i>I am always reading.</i>

Noi sotto pressione: il lato oscuro della personalità

Hogan Development Survey

- Erogazione online
- Tempo di compilazione: 15-20 minuti
- Punteggio e report immediati
- Nessuna domanda intrusiva
- Disponibile in oltre 40 lingue
- Oltre 2 milioni di partecipanti già in archivio
- Validato da oltre 400 studi
- Nessun *adverse impact*

HDS

Identifica i punti deboli più critici nel determinare un deragliamenti nella carriera

- Il test HDS riguarda i comportamenti che in normali circostanze sono punti di forza, ma che diventano problematici quando non sono controllati e/o sono esercitati con troppa pressione, deteriorando la qualità delle relazioni personali e di business.
- I *derailer* possono emergere durante i periodi di stress, pressione, eccessivo auto compiacimento o noia e possono danneggiare la prestazione, le relazioni, la reputazione e la capacità di essere un buon leader.
- Le aziende di tutto il mondo si affidano a HDS per identificare i fattori di deragliamenti che inibiscono o interferiscono con una performance efficace.

HDS indaga il lato oscuro della personalità: 11 scale sui nostri comportamenti quando smettiamo di auto controllarci

	Irritabilità	Moody, hard to please, and emotionally volatile
	Scetticismo	Suspicious, sensitive to criticism, and expecting betrayal
	Titubanza	Risk averse, resistant to change, and slow to make decisions
	Chiusura	Aloof, uncommunicative, and indifferent to the feelings of others
	Noncuranza	Overtly cooperative, but privately irritable, stubborn, and uncooperative
	Spavalderia	Overly self-confident, arrogant, and entitled
	Scaltrezza	Charming, risk-taking, and excitement-seeking
	Espressività	Dramatic, attention-seeking, and interruptive
	Originalità	Creative, but thinking and acting in unusual or eccentric ways
	Scrupolosità	Meticulous, precise, hard to please, and micromanaging
	Obbedienza	Eager to please and reluctant to act independently or against popular opinion

Orientarsi tra i punteggi HDS

	Quando sono punti di forza:	Sotto stress – Fattori di deragliamento:	Domande campione:
Irritabilità	Intenso ed energico	Volubile, contraddittorio e imprevedibile	<i>I frequently argue with my family and friends.</i>
Scetticismo	Perspiciace e arguto	Cinico, diffidente e critico	<i>You can't trust anyone but yourself.</i>
Titubanza	Cauto e accurato	Avverso al rischio e timoroso del fallimento	<i>I worry about what the future might bring.</i>
Chiusura	Indipendente e pragmatico	Introverso e inavvicinabile	<i>When others annoy me at work, I try not to let them know.</i>
Noncuranza	Cooperativo e cordiale	Irritabile, testardo in privato	<i>When others annoy me at work, I try not to let them know.</i>
Spavalderia	Sicuro e assertivo	Eccezionalmente compiaciuto di sé e presuntuoso	<i>I rarely attend work parties.</i>
Scaltrezza	Affascinante, alla ricerca di emozioni	Propenso al rischio, inaffidabile	<i>At work I often act on impulse.</i>
Espressività	Estroverso e socialmente abile	Bisognoso di attenzione e teatrale	<i>I enjoy performing in front of an audience.</i>
Originalità	Innovativo e creativo	Eccentrico, incostante e poco pratico	<i>I often sense things before others do.</i>
Scrupolosità	Attento al dettaglio e rigoroso	Perfezionista ed eccessivamente pignolo	<i>It bothers me when others don't proofread their work.</i>
Obbedienza	Solidale e leale	Desideroso di compiacere e servile	<i>It is often smart to tell your boss what he/she wants to hear.</i>

I nostri valori di base: il nucleo della personalità

Motives, Values & Preferences Inventory

- Erogazione online
- Tempo di compilazione: 15-20 minuti
- Punteggio e report immediati
- Nessuna domanda intrusiva
- Disponibile in oltre 40 lingue
- Oltre 1 milione di partecipanti già in archivio
- Validato da oltre 400 studi
- Nessun *adverse impact*

MVPI

Descrive i valori e le motivazioni a fare che stanno alla base della personalità

- MVPI riguarda i valori personali e le motivazioni che ci guidano nelle scelte di carriera.
- Dice da dove traiamo gratificazione e quale sia l'ambiente che tendiamo a ricercare e creare intorno a noi.
- Le aziende di tutto il mondo si affidano a MVPI per valutare l'omogeneità tra gli individui e gli ambienti di lavoro, ovvero quel *fit* naturale che risulta fondamentale per la motivazione e la produttività.

MVPI comprende 10 scale sui valori fondanti, spesso inconsci ma alla base della nostra soddisfazione sul lavoro



Riconoscimento

Responsive to attention, approval, and praise



Potere

Desiring success, accomplishment, status, and control



Edonismo

Orientated for fun, pleasure, and enjoyment



Altruismo

Wanting to help others and contribute to society



Affiliazione

Enjoying and seeking out social interaction



Tradizione

Dedicated to strong personal beliefs



Sicurezza

Needing predictability, structure, and order



Denaro

Interested in money, profits, investment, and business opportunities



Estetica

Needing self-expression, concerned over look, feel, and design of work products



Scienza

Wanting knowledge, research, technology, and data

Orientarsi tra i punteggi MVPI

Chi ha punteggi alti tende a dare valore a:

Domande campione:

	Chi ha punteggi alti tende a dare valore a:	Domande campione:
Riconoscimento	Riconoscimento pubblico e “pacche sulle spalle”	<i>Everyone should have their 15 minutes of fame.</i>
Potere	Avere responsabilità ed essere percepito come influente	<i>Life is about winning.</i>
Edonismo	Divertimento, ambienti lavorativi informali e aperti	<i>I believe in working hard and playing hard.</i>
Altruismo	Essere d’aiuto agli altri e fornire un servizio al cliente	<i>I wish I could do more to eliminate hunger in the world.</i>
Affiliazione	Relazioni sociali, appartenenza a un gruppo	<i>I have always enjoyed being a part of a group.</i>
Tradizione	Cultura conservativa e certezze granitiche	<i>I prefer to work with people who respect positions of authority.</i>
Sicurezza	Ambienti lavorativi sicuri, prevedibili e privi di rischi	<i>There is no such thing as being too careful.</i>
Denaro	Gestione finanziaria, attenzione ai risultati economici	<i>My goal in life is to make lots of money.</i>
Estetica	Qualità e “look & feel” dei prodotti	<i>I pay attention to new trends in fashion.</i>
Scienza	Problem solving analitico e interesse per la tecnologia	<i>I base my decisions on reason, logic, and evidence.</i>

I test Hogan danno origine a una serie di report che rispondono a qualunque obiettivo di talent management



SELEZIONE

- Advantage** Basato sull'omonimo test, descrive in maniera immediata l'adeguatezza al lavoro di candidati a funzioni d'ingresso e intermedie, prevedendone la performance sul campo.
- Configure** È una piattaforma *web-based* che permette di stabilire in pochi e semplici passaggi le qualità principali ricercate in un candidato e affrontare con più agilità processi di screening voluminosi.
- Express** Sulla base di sette dimensioni che influenzano il successo professionale all'interno di sette famiglie professionali, identifica i punti di forza, le aree di sviluppo e lo stile d'intervista individuali.
- General Employability Report** Si basa su una versione abbreviata di HPI e fornisce un'indicazione della misura in cui una persona mostra le 3 caratteristiche fondamentali per una buona performance: capacità relazionali, attitudine all'apprendimento ed etica professionale.
- Leader Basis** Identifica i punti di forza, le potenziali aree di sviluppo di una persona candidata a posizioni di leadership, fornendo anche suggerimenti per la selezione.
- Sales Basis** Una soluzione pronta all'uso per la selezioni di figure professionali di rilievo in ambito commerciale.
- Safety For Selection** In contesti lavorativi dove la sicurezza dell'ambiente è fondamentale, questo report permette di individuare persone attente e interessate a migliorare l'atteggiamento nei confronti di questo tema a livello organizzativo.



SVILUPPO

- Career** Descrive il comportamento individuale in diverse circostanze professionali identificando i punti di forza e le aree di debolezza e fornendo dettagliati consigli di sviluppo professionale.
- Compass** Disegnato per fornire una guida durante i processi di pianificazione della carriera. Valuta i valori individuali e descrive il tipo di cultura organizzativa più adatta.
- EQ (Emotional Quotient)** Valuta l'intelligenza emotiva, ovvero l'abilità individuale di identificare e gestire le proprie emozioni e quelle degli altri.
- Flash** Un breve report grafico che riassume le informazioni dei report Insight Series ed è pensato per essere utilizzato da un esperto certificato Hogan.
- Insight Series** Una serie di Report che fornisce informazioni approfondite sui punti di forza, le aree di sviluppo e i valori che guidano una persona.
- Judgment** Basato sull'omonimo test, descrive lo stile decisionale individuale, dalla fase di elaborazione delle informazioni a quelle di decisione e apertura a feedback e coaching.
- Manage** Fornisce informazioni utili per gestire meglio il team. Vengono identificati i punti di forza e di miglioramento individuali unitamente a consigli per migliorare la prestazione.
- Safety For Development** In contesti lavorativi dove la sicurezza dell'ambiente è fondamentale, questo report permette di individuare persone attente e interessate a migliorare l'atteggiamento nei confronti di questo tema a livello organizzativo.
- Safety Climate Survey** Fornisce un feedback scientificamente validato su un'indagine di clima che cattura la percezione della sicurezza a tutti i livelli organizzativi.
- Team Report** Fornisce indicazioni utili per comprendere le dinamiche di team descrivendo la personalità di ogni componente e le motivazioni che ne agevolano o ostacolano l'efficacia alla luce degli obiettivi organizzativi.



LEADERSHIP

- Potential** Delinea in maniera dettagliata il modello di leadership quotidiano di una persona. Inoltre fornisce indicazioni sulle implicazioni del suo approccio al lavoro e alla leadership e suggerimenti per lo sviluppo.
- Challenge** Delinea il modo in cui un leader interagisce con il suo team quando è sotto pressione. Inoltre fornisce un quadro dettagliato dei fattori di rischio della sua personalità.
- Values** Esplora i valori e gli obiettivi fondamentali che guidano il comportamento di un leader. Questi fattori determinano il genere di ambiente professionale e di cultura organizzativa che il leader tenderà a creare.
- Coaching** Uno strumento che permette di pianificare lo sviluppo della leadership individuale in autonomia. Integra le informazioni di Potential, Challenge e Values.
- Summary** Fotografa lo stile di interpersonale e l'adeguatezza organizzativa di un leader fornendo anche suggerimenti per migliorare la propria prestazione professionale.
- Engaging Leader** Sviluppato in collaborazione con Sirota, questo report fotografa i valori e le motivazioni che guidano il comportamento di un leader e l'impatto che tali comportamenti possono avere sul team.
- High Potential Talent Report** Sulla base di tre dimensioni, fornisce informazioni fondamentali sulle caratteristiche che determinano il potenziale di leadership individuale, oltre a una base solida sulla quale costruire un programma di sviluppo personale.
- Leader Focus** L'ultimo nato di casa Hogan è pensato per manager e supervisor appena nominati. Serve a definire il loro stile di leadership, analizzando le sei dimensioni che lo determinano. Strumento potente per l'analisi dei punti di forza e della reputazione, permette di guidare i team con maggiore efficacia.

Scegliere Hogan comporta diversi benefici per le organizzazioni

Le aziende possono realizzare vantaggi di business, al tempo stesso migliorando la soddisfazione delle proprie persone.

- **Processi migliori**

Maggior rigore e coerenza nei processi di selezione, informazioni sui candidati più strutturate e meglio confrontabili.

- **Tasso di turn over ridotto, relazioni interne più solide**

L'organizzazione conoscerà meglio le proprie risorse e potrà tener conto dei principali tratti di personalità emersi per allineare comportamenti manageriali e modalità di comunicazione.

- **Trend di performance positivi**

Le organizzazioni hanno la certezza di non perdere nessuna opportunità di sviluppo dei propri talenti, la prestazione risulta in crescita o comunque stabile e positiva.

- **Garanzia di imparzialità / Employer branding**

Alla base della filosofia e degli strumenti Hogan, c'è da sempre una particolare attenzione alle pari opportunità.

I test garantiscono la assoluta non discriminazione verso appartenenza di genere o etnica.



Gli strumenti Hogan sono una fonte di motivazione anche per i partecipanti all'assessment



- **Maggiore autoconsapevolezza strategica**

Riallineando la percezione di sé (identità) con la percezione esterna (reputazione), rende possibile pianificare meglio il proprio sviluppo e realizzare il proprio potenziale sul lavoro.

- **Spinta a modificare i comportamenti meno funzionali**

Attraverso la comprensione dei propri punti di forza, delle aree di sviluppo, degli obiettivi e dei valori profondi, consente un miglioramento significativo del percorso professionale e di vita.

- **Clima di squadra migliorato**

Un maggiore livello di consapevolezza da parte dell'intero team aiuta a generare dinamiche di sistema ricalibrate e più efficaci all'interno della rete di collaboratori, colleghi e manager

- **Esperienza formativa e stimolante** al di fuori della routine lavorativa, che consente di porre finalmente l'attenzione su importanti aspetti di sé spesso trascurati a livello conscio.

Hogan ha una vasta esperienza sul campo, con una varietà di studi che validano la qualità scientifica della ricerca



By the Numbers

7
MILLION
ASSESSMENTS

ESTABLISHED 1987

650+

JOBS

MORE THAN
30K
CERTIFIED

56
Countries

AND JOB FAMILIES

350+

JOURNAL
ARTICLES
&
BOOK CHAPTERS

MORE THAN
1.1K
VALIDATION STUDIES

47
LANGUAGES

I distributori autorizzati Hogan nel mondo svolgono sessioni di certificazione che abilitano all'interpretazione dei report

Il Certification Program è un percorso di formazione costituito da tre fasi:

1. Pre-work

- Compilazione dei tre strumenti Hogan e generazione del report individuale
- Modulo e-learning

2. Workshop in aula di 2 giorni

Illustrazione approfondita delle basi teoriche e degli assessment, con esercitazioni in aula

3. Post-workshop

- Preparazione del primo feedback con un coach Hogan
- Report post-feedback



Oggi eroghiamo anche i nuovi corsi avanzati che approfondiscono aspetti di interpretazione e feedback

Advanced Interpretation Certification

Il workshop Advanced Interpretation Certification di Hogan è dedicato a professionisti che vogliono certificarsi e acquisire capacità interpretative approfondite sui dati degli assessment.

Il corso insegna a:

- Interpretare e applicare gli assessment di base di Hogan
- Collegare i dati individuali relativi alle varie scale, per estrapolare interpretazioni più robuste
- Estrarre il massimo valore dalle sotto-scale
- Utilizzare tecniche avanzate di interpretazione su punteggi bassi di HDS e MVPI

Le competenze acquisite in questo corso avanzato preparano ad analizzare i dati Hogan a un livello più approfondito e ad estrarre il massimo valore informativo dai 3 assessment di base.

Advanced Feedback Certification

Il workshop Advanced Feedback Certification di Hogan è dedicato a professionisti che vogliono certificarsi e acquisire una formazione pratico-teorica più estesa su come erogare un feedback costruttivo ed efficace.

Il corso insegna a:

- Interpretare e applicare gli assessment di base di Hogan
- Erogare feedback secondo un modello coerente
- Applicare le best practice del feedback
- Risolvere i problemi più comuni, come la resistenza al feedback
- Collegare i risultati al contesto professionale
- Creare piani di azione per lo sviluppo

Le competenze acquisite in questo corso esperienziale preparano a erogare feedback ad alto impatto.



Nel 2018, **Awair** ha lanciato gli **Hogan Certified Community Meeting**, che oggi si svolgono regolarmente a Milano, Roma e Parigi per approfondire in modo interattivo e partecipato specifici temi tecnici, teorici e pratici (es.: erogazione del feedback).

La **Community** ha anche un gruppo LinkedIn dedicato, riceve continui aggiornamenti e inviti agli eventi Awair.



I benefici di far parte della Hogan Certified Community



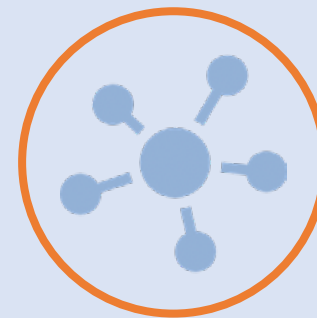
Mantenere allenata una competenza professionale rilevante e distintiva



Progredire nella pratica, trovando risposte ai dubbi legati ai casi concreti di ogni giorno



Incontrare persone che hanno interessi in comune, ascoltare e condividere storie



Estendere il proprio network professionale

In veste di distributore ufficiale, Awair ha anche attivato una rete di Hogan Reseller di fiducia, in continua espansione



Authorized
Reseller

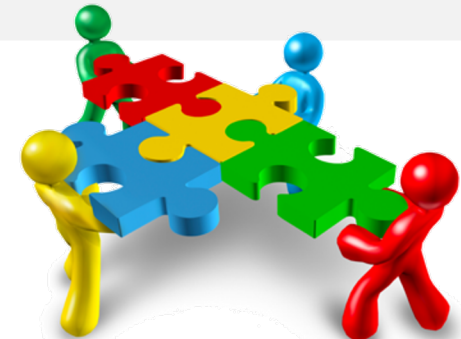


Reseller Hogan: chi può diventarlo?

Società di selezione o consulenti indipendenti in possesso di caratteristiche e qualifiche professionali idonee per proporre e utilizzare al meglio gli strumenti, inserendoli all'interno della propria offerta di servizi di base.

Diventare Reseller Hogan: i vantaggi

- Consolidamento della presenza sul mercato e **rafforzamento di immagine e posizionamento**, grazie all'associazione con un nome ad altissima reputazione globale.
- Accesso al **know-how specialistico di Hogan**: continui spunti e contenuti qualificati, di cui beneficiare in termini di formazione per sé e di offerta sul mercato.
- **Definizione concreta, distintiva ed efficace della propria proposta**: selezionare le risorse, identificare e sviluppare i talenti e realizzarne il potenziale di leadership diventa parte di un processo strutturato molto apprezzato dalle aziende.
- Un **rapporto qualità-prezzo** che rende competitivi anche in termini puramente commerciali.
- **Supporto formativo, di marketing e commerciale** da parte di Awair.



Awair seleziona, distribuisce e utilizza i migliori prodotti di assessment a livello globale

Il portafoglio prodotti di Awair:



- Hogan Assessment Systems

Le altre case:



- Arctic Shores



- Assessio



- Kaiser Leadership Solutions



- LPI – Leadership Pipeline Institute



- PSI Talent Measurement

Awair distribuisce i migliori strumenti di assessment presenti sul mercato per rispondere a tutte le necessità organizzative

Awair: La boutique dell'assessment



Leader globale nell'ambito dei **Game-Based Assessment**, strumenti che forniscono dati utili e scientifici sui candidati, migliorando l'efficienza dei processi di selezione e potenziando il valore del brand.

People insights from Game Technology

ASSESSIO

Sviluppatori di fama mondiale nel settore delle **valutazioni cognitive e di General Mental Ability (GMA)** delle persone, strumenti considerati essenziali per predire la performance professionale.

Science at the Service of Business



Sviluppatori di uno strumento di **feedback a 360°** innovativo. Il Leadership Versatility Index (LVI) raffronta e aggrega i risultati ottenuti dalla compilazione personale del partecipante, dei superiori, dei colleghi e dei collaboratori.

Modern tools for Modern Leaders



Specializzati nell'aiutare le organizzazioni a costruire una **pipeline interna di Leader qualificati** e nel creare organizzazioni solide e orientate alla performance e alla realizzazione della strategia di business.

Build the Leadership Pipeline



Fornitore di soluzioni **pronte all'uso e personalizzabili** per Assessment & Development Center, anche Virtuali, e Situational Judgement Test.

Behavioral Assessment & Development Centers

Awair seleziona, distribuisce e utilizza i migliori prodotti di assessment a livello globale

Il portafoglio prodotti di Awair:



- Hogan Assessment Systems

Le altre case:



- Arctic Shores



- Assessio



- Kaiser Leadership Solutions

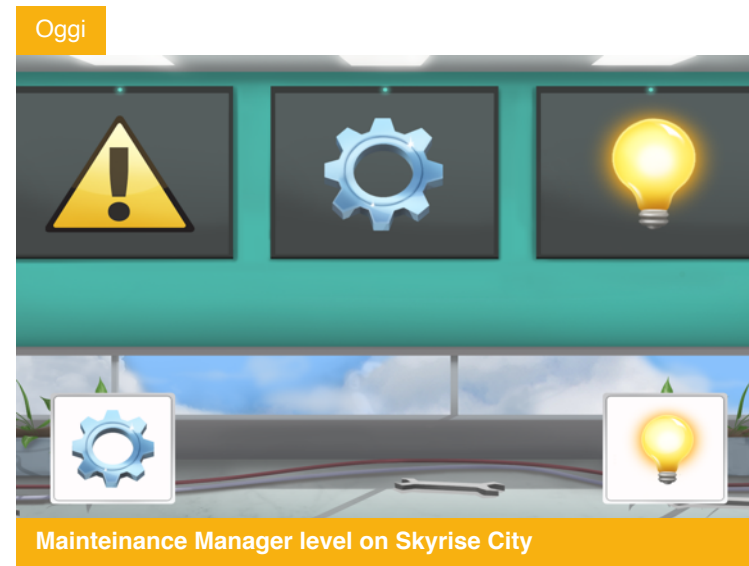
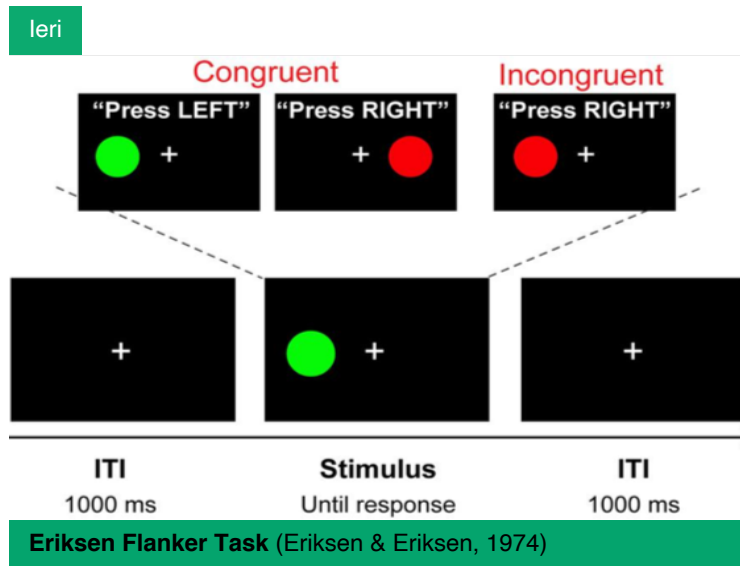


- LPI – Leadership Pipeline Institute



- PSI Talent Measurement

I Game-based assessment di Arctic Shores: test psicometrici tradotti in elementi di gioco



- Arctic Shores è specializzata nel campo delle valutazioni psicometriche sotto forma di giochi, sviluppate da un **team di psicologi, ricercatori, sviluppatori e graphic designer**: il connubio perfetto tra strumenti psicometrici e *gaming*.
- Dal 2014, ha aiutato organizzazioni in circa 25 paesi nel mondo a rendere i processi di recruitment più equi, oggettivi ed efficaci.
- Gli assessment consentono di prendere decisioni di recruiting basate su **risultati oggettivi** circa il **potenziale**, anziché sulle esperienze pregresse e la seniority.
- Si svolgono on line e sono attualmente disponibili in 15 **lingue**.

Un'eccezionale user experience senza trascurare nessun aspetto scientifico



Neutralità

Il team di psicologi di Arctic Shores si assicura che i suoi assessment assicurino neutralità e prevenano discriminazioni indirette di etnia e/o gender, (Adverse Impact).



Affidabilità

L'assessment è disegnato per misurare tratti comportamentali e Arctic Shores si attiene agli standard dell'British Psychological Society, rendendo i suoi assessment sempre affidabili.



Validità

Viene condotta una ricerca continua al fine di garantire che l'assessment misuri efficacemente ciò che si propone di misurare.

Una modalità innovativa per misurare il comportamento

85% dei candidati dichiara di sentirsi più rilassato rispetto a quando completa un test tradizionale.

91% dichiara che gli è piaciuto il game-based assessment

88% si dichiara entusiasta di lavorare per l'azienda per cui applica dopo aver completato il game-based assessment.

98% dei candidati **completa il game-based assesment.**



Particolare importanza riveste l'attenzione all'employer branding: i candidati sono spesso anche clienti



Candidate report

Questo report garantisce ai candidati un'eccellente user experience, è facile da leggere e comprendere, e può essere inviato dal momento in cui il partecipante termina l'assessment.

Tratti mostrati

19/34

15 tratti vengono emessi per proteggere l'esperienza del candidato (e.g. Impulsive Risk, Concentration, Ownership & Emotional Stability)

Scala



Manager report

Il Manager report offer all'HR e all'hiring manager un ooverview complete del candidato su tutti e 34 i tratti misurati ed è disponibile dal momento in cui il partecipante termina l'assessment.

Traits shown

34/34

HR e Hiring Manager ricevono un report con focus su tutti e 34 i tratti.

Scala



SkyRise City



Skyrise City personality

Misura:

- **26 personality traits**
- **8 cognitive abilities**



Tempo medio di completamento:

- **45 min.**



Altre info:

- **Composto da 9 livelli**
- **Disponibile in più di 15 lingue**
- **Compatibile con iOS, Android, Mac and Windows (previous 4 years manufacturing)**

Awair seleziona, distribuisce e utilizza i migliori prodotti di assessment a livello globale

Il portafoglio prodotti di Awair:



- Hogan Assessment Systems

Le altre case:



- Arctic Shores



- Assessio



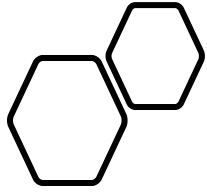
- Kaiser Leadership Solutions



- LPI – Leadership Pipeline Institute



- PSI Talent Measurement



ASSESSIO

Highlights

- Casa fondata nel 1954 dall'Associazione di Psicologia Svedese
- Membro fondatore dello ETPG (European Test Publishers Group)
- Rete internazionale di oltre 40 distributori
- Test disponibili in 25 lingue
- Strumenti certificati da DNV GL, Den Norske Veritas, ente certificatore indipendente

Basata a Stoccolma, dal 1954 **Assessio** è leader nella creazione e distribuzione di test psicometrici nell'area dei paesi scandinavi e offre soluzioni avanzate per la selezione e lo sviluppo del personale in oltre 30 paesi in tutto il mondo.

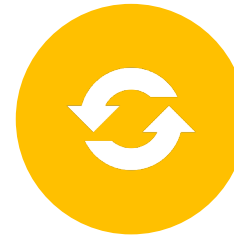
Gli strumenti Assessio



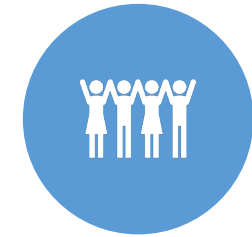
GLI STRUMENTI ASSESSIO PERMETTONO DI **IDENTIFICARE LE PERSONE PIÙ GIUSTE** PER IL FUTURO DELL'ORGANIZZAZIONE E I COMPORTAMENTI CHE FAVORISCONO IL SUCCESSO DI BUSINESS.



MIGLIORANO LA PRESTAZIONE A LIVELLO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO. LE PERSONE GIUSTE NELLA POSIZIONE PIÙ GIUSTA PER LORO: SELEZIONI PIÙ EFFICACI, TASSO DI TURNOVER PIÙ BASSO.



IMPLEMENTANO **PROCESSI EFFICIENTI**, COERENTI E PIÙ FACILI DA VALUTARE.



SOSTENGONO UNA PIPELINE DI LEADERSHIP PIÙ EQUA GRAZIE A UNA MAGGIORE TRASPARENZA, CORRETTEZZA, DIVERSITÀ E MAGGIOR ENFASI AL POTENZIALE INDIVIDUALE PIUTTOSTO CHE ALLE COMPETENZE TECNICHE.

Gli strumenti Assessio



Gli strumenti Assessio: che cosa indagano



- Un assessment completo basato sul *Five Factor Model* di personalità.
- Mira a prevedere i comportamenti individuali sul luogo di lavoro.
- Si può usare per la selezione, l'on-boarding, lo sviluppo e la pianificazione dell'avvicendamento di ruoli, il counseling professionale.



- Un test cognitivo in grado di catturare l'intelligenza fluida.
- Rappresenta quindi lo strumento ottimale per identificare il potenziale e predire la prestazione individuale trasversalmente a tutti i settori e i livelli professionali.
- Il formato non verbale e non numerico assicura applicazioni universali, che superano le barriere culturali, linguistiche e di formazione.



- Un assessment misura l'integrità personale e i comportamenti controproducenti sul luogo di lavoro.
- Mira a selezionare le persone più idonee per un ruolo contribuendo a migliorare i comportamenti relativi alla sicurezza.
- Permette di escludere dalla rosa dei candidati le persone che con maggiore probabilità svilupperanno questi comportamenti.

Gli strumenti Assessio: che cosa indagano



ServiceFIRST

- Uno strumento psicometrico di autovalutazione per analizzare i comportamenti e la performance in termini di **orientamento al servizio**.
- È un metodo di screening efficiente per ruoli che richiedono un costante rapporto con la clientela.
- Viene impiegato come strumento di screening durante le fasi iniziali dei processi di recruitment.



TARGETED PREDICTION by ASSESSIO

- Una piattaforma online che combina in maniera snella i risultati delle valutazioni cognitive con quelle di personalità.
- I risultati dei candidati vengono elaborati sotto forma di graduatoria.
- Permette di snellire i processi di selezione ad alti volumi, facendo risparmiare tempo e risorse.

Awair seleziona, distribuisce e utilizza i migliori prodotti di assessment a livello globale

Il portafoglio prodotti di Awair:



- Hogan Assessment Systems

Le altre case:



- Arctic Shores



- Assessio



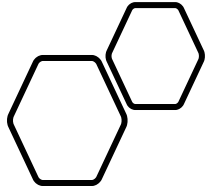
- Kaiser Leadership Solutions



- LPI – Leadership Pipeline Institute



- PSI Talent Measurement



Kaiser Leadership Solutions: Highlights

- Leader nelle valutazioni della leadership
- Strumenti scientificamente rigorosi che guidano la performance dei leader
- Suite di strumenti all'avanguardia

Kaiser Leadership Solutions è nata per definire nuovi standard in termini di innovazione e impatto nell'ambito degli assessment e nello sviluppo della leadership, con focus sulle crescenti sfide che le organizzazioni si trovano ad affrontare ogni giorno.

Kaiser Leadership Solutions Tools

- Gli strumenti di Kaiser Leadership Solutions sono studiati per aiutare i leader a far fronte alle crescenti necessità di un ambiente sempre più complesso e dinamico.
- Sono strumenti che sviluppano la **versatilità** individuale. Con questo non si intende soltanto possedere le competenze richieste per portare a compimento un incarico ma anche essere in grado di metterle in campo nella proporzione giusta in base alla situazione, senza fare «*troppo*» o «*troppo poco*».



Gli strumenti Kaiser Leadership Solutions: che cosa indagano



- Uno strumento di **feedback a 360°** studiato per migliorare i risultati di business attraverso lo sviluppo della leadership.
- Innovativo e scientificamente validato, aiuta i leader a sviluppare la propria **versatilità**.
- Costruito attorno a due coppie opposte di dimensioni di leadership, questo strumento permette di cogliere il “*troppo*” e il “*troppo poco*” dei vari comportamenti dei leader.
- Permette al partecipante valutato di indicare tra 5 e 7 obiettivi di sviluppo sui quali concentrarsi i cui progressi sono misurati in seguito.
- Una mini versione di feedback a 360° da utilizzare circa 6 mesi dopo il feedback sui risultati di LVI, o di qualunque altro test
- Permette di misurare i progressi compiuti dal leader nel raggiungimento dei suoi obiettivi di sviluppo indicati in precedenza.
- I risultati di questo strumento aiutano il leader a concentrarsi sul percorso e sui comportamenti ancora da migliorare.

Awair seleziona, distribuisce e utilizza i migliori prodotti di assessment a livello globale

Il portafoglio prodotti di Awair:



- Hogan Assessment Systems

Le altre case:



- Arctic Shores



- Assessio



- Kaiser Leadership Solutions



- LPI – Leadership Pipeline Institute

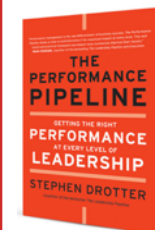
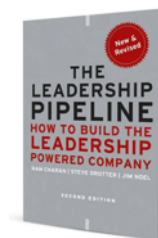


- PSI Talent Measurement

Leadership Pipeline Institute: il metodo



Le fonti



Awair seleziona, distribuisce e utilizza i migliori prodotti di assessment a livello globale

Il portafoglio prodotti di Awair:



- Hogan Assessment Systems

Le altre case:



- Arctic Shores



- Assessio



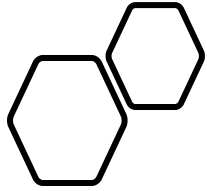
- Kaiser Leadership Solutions



- LPI – Leadership Pipeline Institute



- PSI Talent Measurement



PSI, leader degli assessment comportamentali

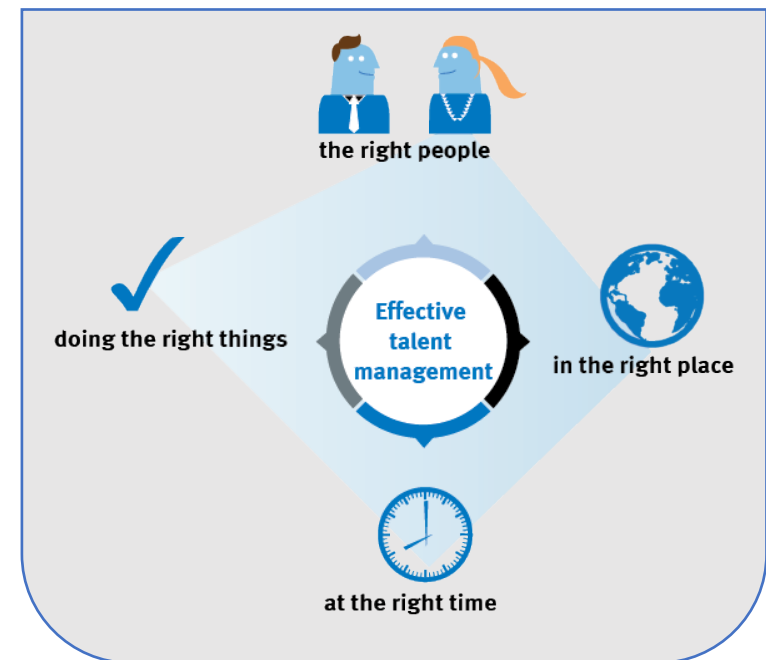
- Leader nelle valutazioni comportamentali
- Valutazioni del talento rigorose
- Suite di strumenti di valutazione innovativi
- Tecnologia all'avanguardia

- **a&dc (oggi nel gruppo PSI)**, nata nel 1986, è leader internazionale negli strumenti di **assessment comportamentale** per la selezione e lo sviluppo dei talenti con maggior probabilità di successo.
- L'obiettivo di a&dc è garantire il più alto livello di **certezza** nel settore delle talent management e fare in modo che la funzione HR possa avere una voce chiara e distinta nei processi strategici di business.
- Nel 2017 entra nel gruppo **PSI**, società presente in tutto il mondo che offre soluzioni complete per i processi di talent management, dalla selezione allo sviluppo della leadership.

Gli strumenti PSI hanno lo scopo di consentire alle aziende un'efficace gestione del talento

- Gli strumenti per **assessment & development center** rappresentano da sempre il core business dell'azienda inglese. Nel corso degli anni il portafoglio di strumenti si è sensibilmente arricchito ed è stato costantemente aggiornato, al passo con le richieste del mercato.
- Il portafoglio oggi include anche strumenti di **Situational Judgement Test, Assessment Center virtuali**, strumenti di **feedback a 360°** e un questionario sulla resilienza psicologica individuale.
- Le soluzioni PSI forniscono il know-how adeguato per **identificare le persone giuste per ogni ruolo** e sprigionare il pieno potenziale di ogni persona.

L'obiettivo di PSI:
facilitare
scelte organizzative
appropriate e vincenti

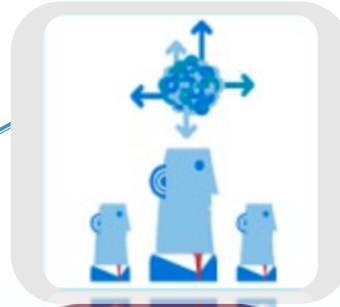


L'ampia gamma degli strumenti PSI

Dilemmas Series



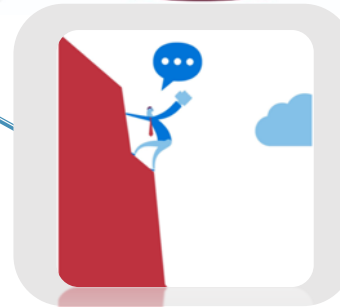
AC EXS



Virtual AC



LIVED 360



The Resilience Questionnaire



Smart Aptitude Series



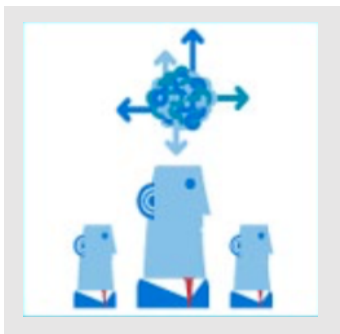
Gli strumenti PSI: che cosa indagano gli AC-EXS



AC-EXS

- AC-EXS = Assessment Center Exercises: oltre 250 simulazioni disponibili.
- Si valutano 35 competenze.
- Si possono utilizzare per 5 livelli di Seniority diversi: Impiegati, Neolaureati, Prima e Seconda Linea, Executive & Senior Management.
- Diffusi in più di 50 paesi nel mondo.
- Ambientati in settori di business importanti.
- Riflettono scenari lavorativi tipici e situazioni ricorrenti:
 - **- Esercitazione individuale**
 - Analisi
 - In-Basket
 - Pianificazione
 - Simulazione di colloquio con un collaboratore
 - **- Esercitazione a coppie**
 - Trovare i fatti
 - Presentazioni in pubblico
 - **- Esercitazione di gruppo**
 - Discussioni con ruoli assegnati ai partecipanti
 - Discussioni senza ruoli assegnati ai partecipanti

Gli strumenti PSI: cosa indagano le Dilemmas Series



Dilemmas Series

- Sono Situational Judgement Test (SJTs): strumenti di valutazione dello stile decisionale erogati tramite Apollo, la piattaforma di gestione degli assessment online di a&dc
- Sono strumenti di selezione standard da utilizzare all'inizio di processi di recruitment.
- Sono test che impiegano scenari realistici per dare maggior rilevanza al ruolo rispetto agli strumenti di screening iniziale.
- Uno strumento di valutazione basato su specifici profili di competenze che può essere allineato con altri metodi di assessment come gli Assessment Center e le Competency-Based Interview.
- Rappresentano una valida alternativa a altri strumenti di screening più laboriosi.
- Tipologie disponibili:
 - **Graduate Dilemma** – specifico per i neolaureati.
 - **Administrative Dilemma** – specifico per ruoli amministrativi e di segreteria.
 - **Customer Service Dilemma** – specifico per identificare candidati con eccellenti abilità nelle interazioni faccia-a-faccia con i clienti.
 - **Call Centre Dilemma** – specifico per la selezione di candidati particolarmente capaci nell'assistere i clienti a distanza.
 - **Management Dilemma** – specifico per individuare o sviluppare leader migliori e più efficaci.

Gli strumenti PSI: che cosa indagano i Virtual AC



Virtual AC

- Assessment comportamentali per selezionare e sviluppare Leader, Alti Potenziali e membri della Prima Linea, somministrati e gestiti attraverso la piattaforma Apollo.
- Simulano virtualmente una scrivania tipica dove i partecipanti si ritrovano una varietà di informazioni e situazioni professionali da gestire.
- Permettono di gestire valutazioni che simulano situazioni professionali in modo immersivo e interattivo.
- Scenari disponibili:
 - **Day-in-the-life:** Esercizi che contengono una molteplicità di attività interrelate, all'interno del medesimo scenario. Ad esempio: rispondere alle email, scrivere report e gestire telefonate.
 - **Inbox:** Esercizi nei quali i partecipanti devono mettere in ordine di priorità e di azione una serie di email contenenti problematiche diverse in termini di importanza e complessità.
 - **Analysis:** Esercizi che richiedono al partecipante di analizzare informazioni numeriche e verbali riguardanti una situazione di lavoro e produrre un report contenente conclusioni e raccomandazioni

Gli strumenti PSI: che cosa indagano gli altri strumenti di questa selezione



LIVED 360

- Uno strumento di feedback a 360° pronto all'uso per percorsi di sviluppo specifici per i Leader attuali e quelli del futuro.
- LIVED 360 fornisce ogni informazione utile per identificare e sviluppare i talenti.



The Resilience Questionnaire

- Il questionario pone l'attenzione su 8 aspetti specifici della capacità di resilienza psicologica individuale.
- Questi rappresentano importanti schemi comportamentali e di pensiero che hanno un forte impatto sull'abilità di rispondere positivamente ai contrattempi, alle sfide e ai cambiamenti.



Smart Aptitude Series

- Una suite di 3 test online attitudinali e *adaptive* che misurano il ragionamento verbale, numerico e astratto.
- Uno strumento costruito usando le tecnologie più innovative.

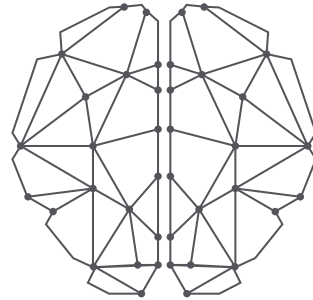
Quando usare gli strumenti e quali scegliere?



Le fasi dell'Employee Work Cycle



- | | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hogan • Arctic Shores • Assessio • PSI | <ul style="list-style-type: none"> • Hogan • PSI | <ul style="list-style-type: none"> • Hogan • Arctic Shores • Assessio • Kaiser Leadership • PSI • LPI | <ul style="list-style-type: none"> • Hogan | <ul style="list-style-type: none"> • Hogan • LPI | <ul style="list-style-type: none"> • Hogan • Arctic Shores • Assessio • Kaiser Leadership • PSI • LPI |
|---|--|---|---|--|---|



AWAIR

Info

Visita | www.awair.eu

Scrivi | info@awair.eu

Chiama | +39. 0292854279



Awair Italia

Via A. Da Recanate, 1
20144 Milano

Awair Spagna

Plaza Catalunya 1
08002 Barcelona

Awair in UK è

3 Minute Mile

1, Lyric Square
W6 0NB London

Awair Francia

5, Rue du Helder
75009 Paris

