

Fattore	Assessment tradizionale	Assessment adattivo
Obiettivi strategici	<ul style="list-style-type: none"> - Valutazioni qualitative approfondite - Analisi contestuale dettagliata - Osservazione diretta dei comportamenti - Valutazione di competenze complesse 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dati a 360° - Metriche oggettive e standardizzate - Feedback immediato e continuo - Identificazione rapida dei gap di competenze
Popolazione target	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppi ristretti e localizzati - Team dirigenziali e C-level - Selezione per ruoli strategici - Contesti con interazione continua 	<ul style="list-style-type: none"> - Team distribuiti geograficamente - Valutazioni su larga scala - Necessità di accesso remoto - Organizzazioni multinazionali
Competenze da valutare	<ul style="list-style-type: none"> - Competenze interpersonali complesse - Leadership situazionale - Intelligenza emotiva - Capacità di negoziazione - Creatività e pensiero artistico 	<ul style="list-style-type: none"> - Competenze tecniche misurabili - Conoscenze specifiche - Problem solving strutturato - Capacità analitiche - Apprendimento e adattabilità
Risorse e vincoli	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilità di valutatori esperti di spazi fisici - Budget per costi operativi continui - Flessibilità nella pianificazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Investimento iniziale in tecnologia - Competenze tecniche interne - Necessità di efficienza e scalabilità - Vincoli di tempo nella valutazione
Integrazione HR	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemi HR tradizionali - Organizzazioni in fase iniziale di digitalizzazione - Processi decisionali a forte componente umana - Focus su relazioni interpersonali 	<ul style="list-style-type: none"> - Ecosistema HR digitalizzato - Necessità di analisi predittiva - Integrazione con LMS e sistemi di sviluppo - Automazione dei flussi di lavoro HR

(tabella scaricabile)