

SELEZIONI COMPLESSE DI PERSONALE DI ALTO VALORE



Si presentano qui una serie di attività di valutazione e assessment delle persone da applicare per l'inserimento in azienda di figure apicali. Le attività possono essere condotte sia in fase ancora di **recruiting** e **selezione**, oppure anche subito dopo l'inserimento in azienda durante la fase cosiddetta di **on-boarding**.

- **Attività preliminari:**
 - vengono definiti i principali **tratti e qualità che si vogliono verificare** nei colloqui e test (tratti che desideriamo vedere, altri da "evitare");
 - **la definizione dei ruoli target con la modalità PDA-Job** che è stata già utilizzata in azienda per la valutazione dei profili delle persone su cui stiamo lavorando;
 - **definizione del profilo target in modalità ESP** (vedere dopo);
- **PDA:** pre-valutazione dell'**adeguatezza in relazione al ruolo target**, in modo da orientare l'intervista e le attività successive;
- **Il questionario Motivazionale "WOMI":** lo WOMI **valuta la motivazione**, dando un quadro di ampio respiro in merito alle dinamiche motivazionali che regolano il comportamento lavorativo delle persone;
- **Il questionario dei Valori Professionali "WIS/SVP":** Il questionario WIS/SVP **misura la gerarchia e la struttura dei valori inerenti al ruolo lavorativo**. I valori professionali, intesi come "mediatori" tra motivazioni e interessi, assumono un ruolo sempre più importante nello sviluppo della persona e nel suo adattamento all'interno di un'organizzazione.
- **Test ESP (Emergenetics Selection Program):** Il test ESP è molto completo e dà un'immagine del candidato che è allo stesso tempo sintetica e profonda.
 - È un processo end-to-end che guida l'Azienda a **strutturare in modo rigoroso la selezione del personale**, con un **processo di valutazione basato su elementi oggettivi e condivisi** tra i committenti della selezione. Il test ESP è basato su un **test psicometrico** adattato ad una popolazione di candidati a ruoli aziendali. Misura il **gap tra le motivazioni espresse dal candidato e il profilo atteso dalla Azienda**.
 - Nella fase di "**Definizione del profilo**" (vedi sopra il primo passo) non si tratta di descrivere la posizione, il ruolo, le competenze ma di immaginare e definire le motivazioni, i

comportamenti attesi e le Abilità del futuro collaboratore, utilizzando lo schema di riferimento consolidato costituito da ESP.

- Fasi del test:
 - Test sulle **Motivazioni** (55 domande - 15-20 minuti - con domande di controllo -> difficile barare!
 - Test delle **Abilità**:
 - 2 sezioni a tempo (32 minuti) in Italiano che simulano situazioni aziendali:
 - **Attenzione ai Dettagli** -> controllo di stringhe di numeri (2 minuti)
 - **Problemi e Multitasking** -> problemi logici e «smaltimento» inbox (30 minuti)
 - 2 sezioni opzionali a tempo (totale 10 minuti) che misurano la **conoscenza della lingua Inglese** (British/American) tarate sul livello di conoscenza del diploma di High School (circa 17 anni) Business Spelling -> 40 parole/frasi (5 minuti) English Verbal Comprehension -> 22 parole/frasi (5 minuti)
- **Test "InBasket"**: un test fatto "su carta" in ambiente controllato in cui **si simula una situazione lavorativa complessa** in un ambiente lavorativo fittizio e si mettono alla prova le **capacità organizzative e decisionali personali** dei candidati, quindi nell'attività "seduti alla scrivania", non nella relazione con altri soggetti dell'azienda, aspetto che viene approfondito invece dall'Assessment di Gruppo (si veda il prossimo passo); un Test "InBasket" è estremamente utile per **valutare la capacità di orientarsi in ambienti complessi** e in cui è necessaria precisione e, organizzazione disciplinata, intuizione e capacità di decisione. Il test InBasket si può fare in presenza ma in parallelo a più candidati contemporaneamente.
- **Test "Logico-Matematico-Verbale", Quiz specifici, Pensiero Laterale, Problem Solving...**: possono essere organizzati diversi tipi di sessioni di quiz e test per mettere alla prova particolari abilità di cui si individua la necessità per il ruolo in selezione. Vanno definiti di volta in volta, ne ho a disposizione molti e di varia natura.
- **Assessment di Gruppo - Simulazione lavoro di team**: un'attività tipica di Assessment Center. Si tratta di un **Role play** (Gioco di ruolo) utile ad analizzare quell'insieme di **comportamenti che permettono di raggiungere risultati in collaborazione con altre persone**, di affrontare temi e situazioni complessi, di controllare tensioni interpersonali e di innovare. La verifica di tali capacità avviene attraverso **un'attività di gruppo che simula la realtà operativa e organizzativa dell'azienda** consentendo la rilevazione dei comportamenti messi in atto dagli individui coinvolti. La simulazione (tipicamente una, ma possono essere anche valutate due situazioni consecutive) riproduce situazioni che richiedono di analizzare e risolvere problemi, valutare alternative, prendere decisioni, organizzare attività e progetti, condurre attività di negoziazione o presentare dati e proposte.
 - tra varie alternative proposte verrà scelta di comune intesa l'attività (o la coppia di attività) di role-play che si ritiene più indicativa nel contesto organizzativo e di ruolo;
 - l'attività viene svolta in presenza con i candidati che dovranno interagire tra di loro, permettendo un'osservazione diretta delle dinamiche di gruppo, relazionali e decisionali.
- **DoLquest** (e relativa intervista): **momento cardine di valutazione** che raccoglie tutti gli input derivanti dai passi precedenti e si concretizza in un'intervista mirata a verificare i punti di attenzione emersi;
- Al termine tutti i risultati vengono raccolti, viene creato un **report approfondito** anche con griglia comparativa e questo viene discusso con la committenza.