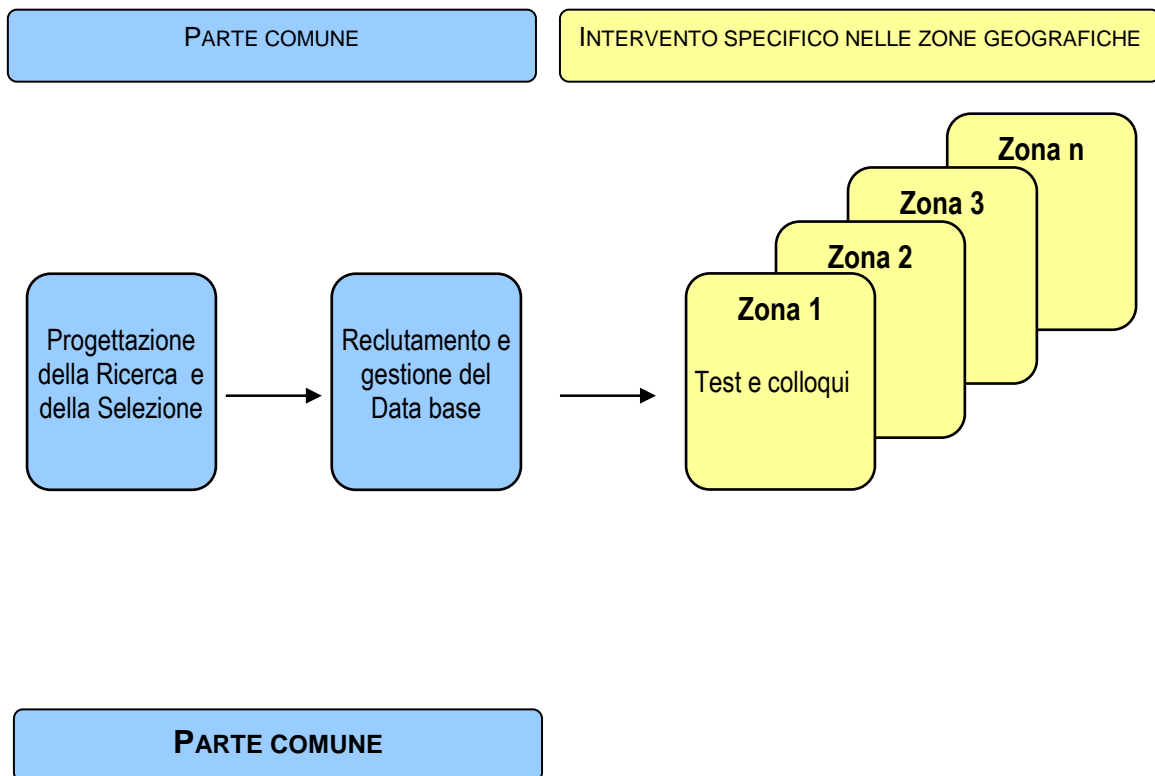


## LA SELEZIONE DI ALLIEVI STORE MANAGER PER IL RETAIL

### LE FASI E LE MODALITÀ DI INTERVENTO



### ***Progettazione della ricerca e della selezione***

Di concerto con l'Azienda Cliente si tratta di definire:

- ◇ **Il profilo ideale** dell'Allievo Store Manager:
  - aspetti generali (età, scolarità, provenienza, esperienza ...);
  - dimensioni personali (motivazioni, attitudini, elementi di personalità).
- ◇ **Le condizioni** contrattuali ed economiche (assunzione o stage/borsa di studio) e di lavoro (attività, orari, mobilità, ...), per essere "chiari" con i candidati durante la selezione e coerenti con il mercato del lavoro locale.
- ◇ La condivisione dei **del messaggio di recruiting** per rendere visibile e appetibile la proposta dell'Azienda Cliente.
- ◇ I **mezzi di reclutamento** più opportuni e compatibili con il budget.

## Reclutamento e gestione del Data base

- ◇ Proponiamo di effettuare il reclutamento tramite **siti di recruiting on-line**, ritenendoli strumenti adeguati alle caratteristiche dei candidati (popolazione giovane, scolarizzata, utilizzatrice di strumenti informatici), integrando eventualmente la ricerca con la distribuzione di **volantini** nei bacini di utenza dei Punti Vendita interessati, con l'affissione di **cartellonistica** nei Punti di Vendita o con **inserzioni** su giornali locali di offerte di lavoro.
- ◇ Creiamo un link tra il sito di reclutamento e quello di Metodo e mettiamo a disposizione una **pagina Web** con un form nel quale i candidati possono imputare direttamente i dati significativi per la selezione.

*La medesima pagina può diventare il sistema di comunicazione con i candidati, i quali - dopo la prima iscrizione - possono accedere tramite password alle informazioni che li riguardano (convocazioni, esiti delle prove...).*

- ◇ Le candidature confluiscono in un **Data base - archivio informatico** - utile per la gestione di tutte le fasi del processo di selezione (gestione anagrafiche, elaborazione della graduatoria, stesura dei profili individuali, ecc).

*Facciamo presente che tutte le candidature del data base saranno di esclusiva proprietà dell'Azienda Cliente, che potrà utilizzarle, se lo riterrà opportuno, anche per altre selezioni (ad esempio per la ricerca di personale d'ordine).*

- ◇ Attraverso il Data base effettuiamo anche un *primo screening*, per deselezionare le candidature non in possesso dei requisiti formali richiesti dall'Azienda Cliente (età, zona di provenienza, titolo di studio, ...).

*A questo riguardo, un elemento di riflessione: consideriamo una risorsa "rara" i candidati in possesso delle caratteristiche cognitive, di personalità e di motivazione adeguate alla copertura dei ruoli previsti; occorre, quindi, un reclutamento ampio: un rapporto 1:40 (a valle del primo screening) può essere indispensabile*

### INTERVENTO SPECIFICO NELLE ZONE GEOGRAFICHE

In ciascuna zona, organizziamo il lavoro come segue:

- ◇ mezza giornata per lo screening (somministrazione e la correzione dei test);
- ◇ una giornata e mezza per la selezione (colloqui individuali con i candidati che hanno superato i test).

|                   | 1° giorno            | 2° giorno            |                     |
|-------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| <b>Mattino</b>    | TEST                 | COLLOQUI INDIVIDUALI | Feedback al Cliente |
| <b>Pomeriggio</b> | COLLOQUI INDIVIDUALI | COLLOQUI INDIVIDUALI |                     |

## **Test attitudinali e di ragionamento**

Attraverso i test - somministrati in forma collettiva - effettuiamo un primo screening, selezionando solo i candidati che dimostrano attitudini e capacità di base in linea col ruolo trapiantato.

*I test che utilizziamo sono inediti e di nostra progettazione; si tratta di diagnostici ampiamente sperimentati nella selezione di figure gestionali (circa 50.000 somministrazioni su popolazioni di diplomati e laureati) di cui possediamo i riferimenti statistici aggiornati e pertinenti. La batteria che proponiamo ha la durata di circa 2 ore ed è incentrata su 3 fattori: ragionamento generale logico-deduttivo, ragionamento numerico, efficienza mentale.*

L'output di questa fase è una graduatoria, che viene elaborata:

- ◇ per merito (punteggio ai test);
- ◇ sulla base delle informazioni fornite dal candidato attraverso la compilazione di un questionario a risposta chiusa, somministrato prima dei test e leggibile in modo automatico; le domande del questionario sono concordate con la Committenza e vertono su: disponibilità alle condizioni di lavoro proposte e alle forme contrattuali, disponibilità a fasi di formazione fuori residenza, possesso di specifiche conoscenze o esperienze pregresse...).

Questa impostazione consente di "mirare" meglio la fase successiva, rendendola più economica ed efficace.

## **Colloqui individuali**

Chi supera i test dimostra di possedere i requisiti di base - attitudinali e cognitivi - per svolgere ruoli di carattere gestionale. Occorre quindi verificare elementi quali le caratteristiche personali e le motivazioni.

In quest'ottica il colloquio individuale si pone quale strumento principe di selezione.

Un "buon colloquio" deve permettere di verificare tutte le dimensioni che caratterizzano il profilo concordato.

Per gli Allievi Store Manager nel Retail normalmente ricerchiamo e valutiamo:

- ◇ Motivazione al ruolo
- ◇ Dinamismo-energia
- ◇ Comunicazione e persuasività
- ◇ Orientamento al cliente
- ◇ Leadership
- ◇ Autonomia
- ◇ Flessibilità
- ◇ Tenacia
- ◇ Equilibrio emotivo
- ◇ Organizzazione
- ◇ Problem solving

Ulteriori specificità possono essere concordate con la committenza in sede di progettazione della selezione.

## Feedback al Cliente

Le graduatorie finali per zona geografica - generate al termine delle due giornate di selezione - sono immediatamente disponibili e utilizzabili da parte del Cliente.

Per i candidati idonei stendiamo un report sintetico su tutte le dimensioni che fanno parte del profilo concordato.

## I TEMPI DELLA PROCEDURA

Dalla pubblicazione dell'annuncio, occorrono 3-4 settimane per raccogliere le candidature e realizzare il "primo contatto" di tipo collegiale.

L'intero processo di selezione richiede circa 8 settimane.

| sett.                    | 1 <sup>a</sup> | 2 <sup>a</sup> | 3 <sup>a</sup> | 4 <sup>a</sup> | 5 <sup>a</sup> | 6 <sup>a</sup> | 7 <sup>a</sup> | 8 <sup>a</sup> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Fase 1 - Progettazione   |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Fase 2 - Reclutamento    |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Fase 3 - Test e colloqui |                |                |                |                |                |                |                |                |