

Selezione del personale “chiavi in mano”: il Metodo per la gdo

Metodo opera nel settore della selezione del personale sin dal 1996. Al suo interno è presente un gruppo di professionisti esperti, ciascuno dei quali può assicurare contributi specialistici e assumere il ruolo di capo progetto. La società offre un servizio personalizzato e flessibile, sviluppando “progetti su misura”. L'attività si configura come un servizio *chiavi in mano*: l'azienda indica le proprie esigenze e riceve i nominativi dei candidati nelle quantità e secondo i requisiti personali e professionali concordati. Ogni fase del processo descritto di seguito è tuttavia isolabile e può essere svolta dal cliente qualora ciò fosse giudicato più funzionale.

Reclutamento e banca dati. Attivazione dei mezzi di reclutamento ritenuti

più funzionali e creazione del data base informatizzato per la gestione di tutte le fasi del processo (convocazione ai test, elaborazione dei risultati, stesura dei profili individuali, ecc.). L'archivio viene alimentato con l'imputazione da parte dei candidati dei dati significativi per la selezione attraverso il collegamento a una pagina web. La medesima pagina diventa il sistema di comunicazione con i candidati i quali accedono (dopo la prima iscrizione) alle informazioni che li riguardano tramite password.

Test di preselezione. I test hanno lo scopo di effettuare uno screening, eliminando le candidature non in possesso delle capacità di base rispetto ai ruoli tragaradati. Metodo utilizza test inediti e di propria progettazione: si tratta di diagnostici ampiamente sperimentati nella gdo, di cui l'azienda possiede i riferimenti statistici aggiornati e pertinenti. Gli esiti del test sono integrati con ulter-

riori informazioni raccolte in sede collettiva, quali esperienze lavorative già acquisite dal candidato, situazione agli effetti del collocamento, interesse circa particolari condizioni contrattuali, titolo di studio, ecc.

Assessment center. L'assessment center è in grado di fornire informazioni analitiche sul profilo cognitivo, sulle capacità di relazione, sulla strategia di problem solving, sulle capacità organizzative e sulle princi-

pali caratteristiche di personalità. Le prove utilizzate sono: esercitazioni di discussione di gruppo (a ruoli liberi e a ruoli assegnati) e prove di presentazione, per raccogliere informazioni sullo stile relazionale e sulle capacità di analisi e decisione; esercitazioni “in basket”, per ave-

re indicazioni sull'uso del tempo e sulle capacità organizzative.

Le prove sono inedite e progettate da Metodo; in funzione delle decisioni che vengono prese con il cliente, tali prove sono di argomento “generico” o sono contestualizzate nell'ambito del settore della gdo.

Colloquio e graduatoria. I colloqui individuali sono lo strumento chiave di ogni selezione e devono permettere di valutare tutte le dimensioni che caratterizzano il profilo concordato. Le convocazioni ai colloqui individuali avvengono in base a criteri multidimensionali: punteggio al test + esito assessment center + requisiti personali + esperienze professionali. Al termine

dei colloqui vengono stesi i profili individuali che vengono forniti all'azienda insieme alla graduatoria finale, completa di indicazioni per l'utilizzo di ogni singola risorsa, sulla base della pianta organica indicata.

LE ATTIVITÀ DI METODO

Collaborazione nel reclutamento e selezione del personale pre-apertura: aperti 25 ipermercati dei maggiori retailer operanti in Italia.

Selezione di giovani con potenziale da destinare a ruoli gestionali: capireparto di iper e supermercati, store manager, food e non-food.

Selezione per punti di vendita food e non-food: garanzia di copertura del turn over e delle esigenze stagionali.

Progetti di sviluppo del personale dipendente: valutazione del potenziale nei ruoli di regia e operativi.



Metodo sas

Via Terralba, 49a/11 – 16011 Arenzano (Ge)

Tel. Fax 010/9133857 – 010/9130426

www.metodoselezione.it – info@metodoselezione.it

Autorizzazione Ministeriale n. 841/RS/2004