



---

## LA MAPPATURA ON LINE DELLE COMPETENZE IN UN'AZIENDA DEL RETAIL

### DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI

#### 1. TEST ATTITUDINALE

Lo strumento è costituito da 60 item a risposta multipla, che si susseguono nel rispetto del “peso” dei fattori e della difficoltà. Le dimensioni analizzate sono:

- ✓ **efficienza mentale:** velocità e precisione nell'esecuzione di compiti semplici e/o ripetitivi mantenendo un elevato livello di attenzione;
- ✓ **attitudine visivo-spaziale:** capacità di orientamento nello spazio e “colpo d'occhio”;
- ✓ **attitudine numerica:** capacità di calcolo aritmetico e di risoluzione di problemi matematici;
- ✓ **ragionamento generale:** capacità di compiere ragionamenti logici a partire da premesse determinate.

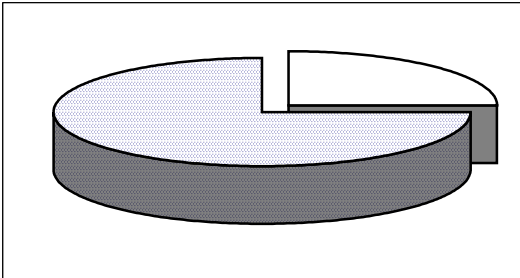
#### 2. TEST MOTIVAZIONALE

E' costituito da 72 item, con alternative tutte positive e socialmente accettabili, la cui scelta rileva:

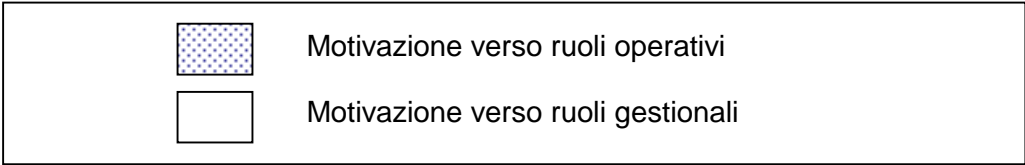
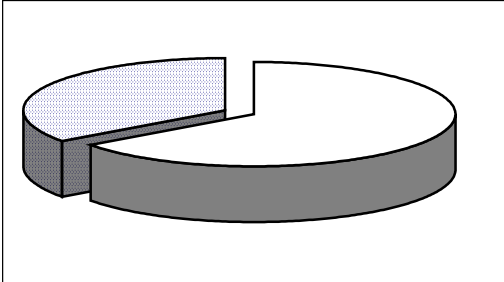
- A)** la **motivazione alle attività operative** del Punto Vendita, attraverso i seguenti 4 fattori:
- ✓ **Socievolezza** = capacità di instaurare relazioni sociali positive; cordialità; atteggiamento positivo
  - ✓ **Energia** = dinamismo; attitudine a svolgere attività impegnative anche fisicamente
  - ✓ **Gioco di squadra** = collaborazione; piacere di lavorare in gruppo; senso di appartenenza
  - ✓ **Orientamento al cliente** = disponibilità e atteggiamento di servizio
- B)** la **motivazione ad attività gestionali**, attraverso i seguenti 3 fattori:
- ✓ **Autonomia** = desiderio di avere spazi di decisione autonoma, assumendosene le responsabilità
  - ✓ **Iniziativa** = desiderio di fornire idee e spunti innovativi e apportare modifiche e cambiamenti
  - ✓ **Organizzazione** = desiderio di individuare le priorità del lavoro e organizzarsi conseguentemente.
-

Il test motivazionale ha lo scopo di evidenziare in ciascun candidato l'orientamento professionale prevalente: verso ruoli operativi (come nel Venditore A) o verso ruoli gestionali (Venditore B).

**Venditore A**



**Venditore B**



## OUTPUT DEL SISTEMA

Con la somministrazione on line, il sistema elabora i relativi punteggi nel modo seguente:

- la prestazione al test attitudinale è valutata in base a due soglie opportunamente determinate\*; l'esito può essere: insufficiente, sufficiente, eccellente;
- la prestazione al test motivazionale è valutata in base all'orientamento prevalente: operativo o gestionale.

Gli output forniti dal sistema, attraverso l'abbinamento dei due test, sono evidenziati nella tabella sottostante.

ESITO TEST ATTITUDINALE	ESITO TEST MOTIVAZIONALE	OUTPUT DEL SISTEMA
INSUFFICIENTE	QUALSIASI	<i>profilo non coerente</i>
SUFFICIENTE	ORIENTAMENTO OPERATIVO	<i>profilo coerente con i ruoli operativi attualmente ricoperti</i>
	ORIENTAMENTO GESTIONALE	<i>profilo non del tutto coerente sul piano motivazionale; rischio: aspettative non supportate da potenziale</i>
ECCELLENTE	ORIENTAMENTO OPERATIVO	<i>profilo di buon livello, motivazione coerente col ruolo attualmente ricoperto</i>
	ORIENTAMENTO GESTIONALE	<i>profilo di buon livello, potenziale da approfondire; rischio di demotivazione in ruoli solo operativi</i>

E' evidente - peraltro - che per valutare complessivamente il Venditore rimangono da esaminare anche altri aspetti non rilevati dai test (Impegno sul lavoro, integrazione nel gruppo dei colleghi, relazioni con il capo, adattabilità ed interesse ad un ambito di lavoro diverso,...).

### **Sistema di funzionamento on line**

Dal Punto Vendita si accede all'indirizzo WEB previsto, si inserisce la password comunicata, si inseriscono i dati anagrafici del collaboratore e si avvia il software di gestione dei test. Il Venditore accede a questo punto alla prima videata del test attitudinale dove trova le spiegazioni per l'esecuzione della prova e qualche esempio. Quando il candidato si sente pronto, dà avvio all'erogazione: da quel momento ha 30' per cercare di risolvere il maggior numero di quesiti.

Al termine del tempo indicato, in automatico, viene segnalato l'avvio del secondo test. Anche in questo caso ad una videata di spiegazione segue il primo item. I diagnostici motivazionali non sono a tempo, ma viene suggerito di rispondere in modo celere ("di getto"). Il tempo normalmente impiegato è in genere inferiore ai 15'.

Il tempo complessivo per ciascun soggetto è quindi di circa 1 ora.

\* Taratura effettuata su un campione di Venditori interni all'azienda.