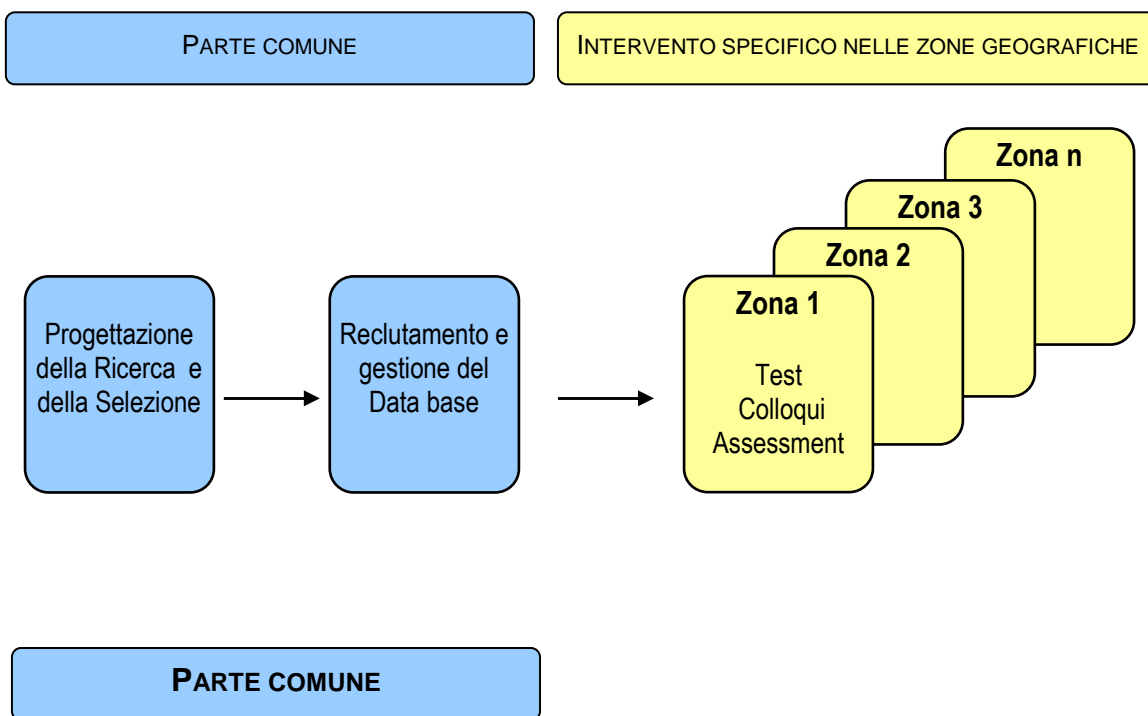


CREARE E SVILUPPARE LA RETE COMMERCIALE NEI SETTORI ASSICURATIVO E FINANZIARIO

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 Gerente:
 - aspetti generali (età, scolarità, provenienza, esperienza ...);
 - dimensioni personali (motivazioni, attitudini, elementi di personalità).
- ◇ **Le condizioni** contrattuali, economiche 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).
- ◇ 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.

- ◇ 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),
- ◇ due giornate per la selezione (colloqui individuali con i candidati che hanno superato i test),
- ◇ mezza giornata di approfondimento (Assessment Center con i candidati che hanno superato i colloqui).

	1° giorno	2° giorno	3° giorno	
Mattino	TEST	COLLOQUI INDIVIDUALI	COLLOQUI INDIVIDUALI	Feedback al Cliente
Pomeriggio	COLLOQUI INDIVIDUALI	COLLOQUI INDIVIDUALI	ASSESSMENT CENTER	

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 traguardato.

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, ragionamento critico verbale.

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 forma 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 i ruoli in oggetto normalmente ricerchiamo e valutiamo:

- ◇ Motivazione alla vendita
- ◇ Orientamento al cliente
- ◇ Comunicazione e persuasività
- ◇ Dinamicità-energia
- ◇ Autonomia
- ◇ Flessibilità
- ◇ Tenacia

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

Assessment Center

A questa fase partecipano coloro che hanno superato il colloquio: l'obiettivo è approfondire alcune dimensioni particolarmente critiche quali ad esempio le capacità relazionali e organizzative.

Nella nostra impostazione ogni sessione di Assessment:

- ◇ dura circa quattro ore,
- ◇ prevede 10 partecipanti,
- ◇ coinvolge 2 osservatori senior.

Le prove che utilizziamo sono:

- ◇ esercitazioni di gruppo, per raccogliere informazioni sullo stile relazionale, sulle capacità di leadership, sulla persuasività;
- ◇ esercitazioni individuali, per rilevare elementi sulle capacità di organizzazione, di delega e di controllo, di iniziativa e decisione, di problem solving.

Le prove sono inedite e di nostra progettazione; in funzione delle decisioni che vengono prese con il cliente, tali prove sono di argomento "generico" o contestualizzate nell'ambito del settore di destinazione.

Feedback al Cliente

Le graduatorie finali per zona geografica sono generate al termine delle tre giornate di selezione, in base a tutte le prove sostenute. I risultati 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 circa quattro settimane per raccogliere le candidature e realizzare il "primo contatto" di tipo collegiale.

L'intero processo di selezione - ipotizzato su un cinque zone diverse - richiede circa 8 settimane.

sett.	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	7 ^a	8 ^a			
Progettazione											
Reclutamento											
Test e colloqui							zona1	zona2	zona3	zona4	zona5