

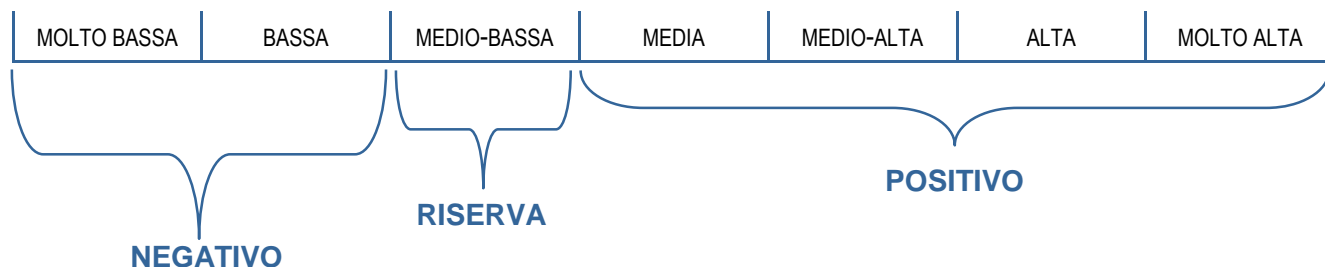
## DIAGNOSTICI ON LINE PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE IN GDO

### 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.

L’ *output* è una graduatoria; il punteggio standardizzato indica come la prestazione del candidato si colloca su una scala a 7 livelli:



### QUESTIONARIO MOTIVAZIONALE

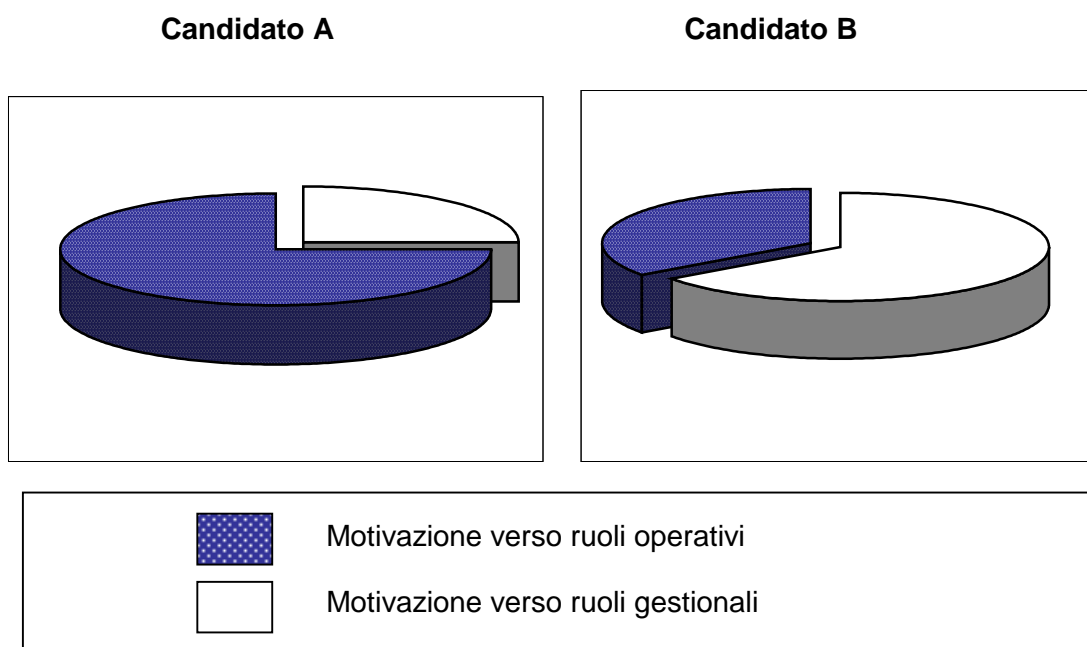
E’ costituito da 72 item, con alternative tutte positive e socialmente accettabili, la cui scelta rileva:

- 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 discrezionali**, 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.

Questi fattori non individuano necessariamente un profilo professionale opposto o incongruente con quello dell'addetto vendita: un addetto può infatti anche avere desiderio di autonomia o di iniziativa; è anzi auspicabile che tali caratteristiche siano possedute laddove esistono spazi di crescita professionale.

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



### I "passi" della somministrazione on line

- ✓ Inserimento eventuali password
- ✓ Compilazione della maschera di caricamento dati utente (anagrafica candidato) e implementazione automatica del data base
- ✓ Avvio dei test (prima compaiono a video le istruzioni e i quesiti di "allenamento", quindi gli item-test)
- ✓ Avvio del programma di correzione
- ✓ Visualizzazione degli esiti