

---

## Uno strumento di valutazione del potenziale per il personale di vendita della GDO ad uso della linea

### OBIETTIVI E STRUTTURA DELLO STRUMENTO

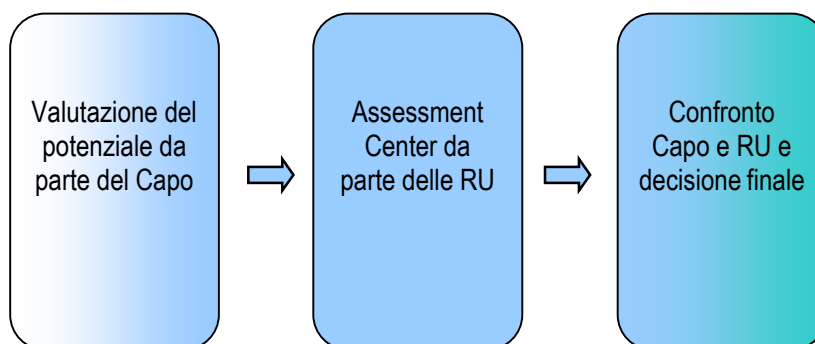
Lo strumento predisposto è una scheda, corredata da relativa procedura di utilizzo, che permette ai Capi diretti, di:

1. valutare la prestazione
2. valutare i comportamenti predittivi di potenziale, rispetto alle dimensioni necessarie per il passaggio ai ruoli superiori
3. riflettere/indagare sui pre-requisiti necessari per a crescita professionale: motivazione alla carriera, disponibilità alla flessibilità di orario e al lavoro fuori dalla zona di residenza.

I Capi, semestralmente, compiono una rapida ricognizione su tutti i loro collaboratori traguardando i contenuti della scheda. La scheda viene tuttavia compilata e trasmessa alla Direzione RU solo per i collaboratori che risultano proponibili per ruoli superiori. I segnalati vengono successivamente convocati alla fase di Assessment Center per un ulteriore approfondimento della valutazione.

La decisione finale matura attraverso un confronto tra la Direzione RU e il Capo che ha espresso la valutazione.

Il processo può essere schematizzato come segue:



La particolarità dello strumento è quella di tradurre alcune dimensioni in comportamenti rilevabili quotidianamente (o quasi) da parte del Capo, comportamenti che risultano predittivi di competenze/capacità non richieste nel ruolo attuale ma necessarie per uno sviluppo di carriera.

---

## ESEMPIO DI DIMENSIONI E COMPORTAMENTI RILEVABILI

COMPETENZA TRAGUARDATA	SITUAZIONE / CIRCOSTANZA A CUI FARE RIFERIMENTO	COMPORTAMENTO AGITO DAL SOGGETTO VALUTATO
SENSO DI RESPONSABILITÀ	<i>Quando c'è bisogno di un cambio turno, un'ora di straordinario, ...</i>	<input type="checkbox"/> Si propone prima lui, perché si rende conto della situazione <input type="checkbox"/> Cerca di venirti incontro se appena gli è possibile <input type="checkbox"/> Ti viene incontro ma poi te lo fa pesare <input type="checkbox"/> Fa qualche difficoltà <input type="checkbox"/> Tendenzialmente risponde di no
LEADERSHIP	<i>Quando parla con i suoi colleghi ...</i>	<input type="checkbox"/> Viene ascoltato con attenzione <input type="checkbox"/> I suoi colleghi non sono mai d'accordo con lui <input type="checkbox"/> Non viene dato peso a quello che dice <input type="checkbox"/> Viene trattato come un quasi-capo
ORGANIZZAZIONE	<i>Quando c'è un lavoro non programmato da svolgere in tempi stretti ...</i>	<input type="checkbox"/> Si organizza per fare tutto <input type="checkbox"/> Dopo aver valutato la situazione, chiede un aiuto <input type="checkbox"/> Chiede un consiglio al Capo su come organizzarsi <input type="checkbox"/> Dice subito che non ce la farà, senza pensarci neanche
INIZIATIVA	<i>Quando il capo non c'è ...</i>	<input type="checkbox"/> Prende delle iniziative <input type="checkbox"/> Continua a lavorare normalmente <input type="checkbox"/> Lavora con ritmi più lenti