



**Dati tecnici
sul**

PPA Test

(Personal Potential Analysis Test)

**Collaboratori capaci e produttivi
in grado di fare la differenza !**



Indice

CARATTERE GENERALE DELLA PROPOSTA	5
<i>Test</i>	6
<i>Analisi del ruolo</i>	6
DESCRIZIONE GENERALE DEGLI STRUMENTI UTILIZZATI	8
<i>Fondamento logico</i>	8
<i>Oggettività e scientificità</i>	9
<i>Eccezioni e veridicità dei risultati</i>	10
<i>Prove effettuate</i>	11
DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEI TRATTI MISURATI	12
MODALITÀ OPERATIVE NELL'UTILIZZO DEL TEST.....	14

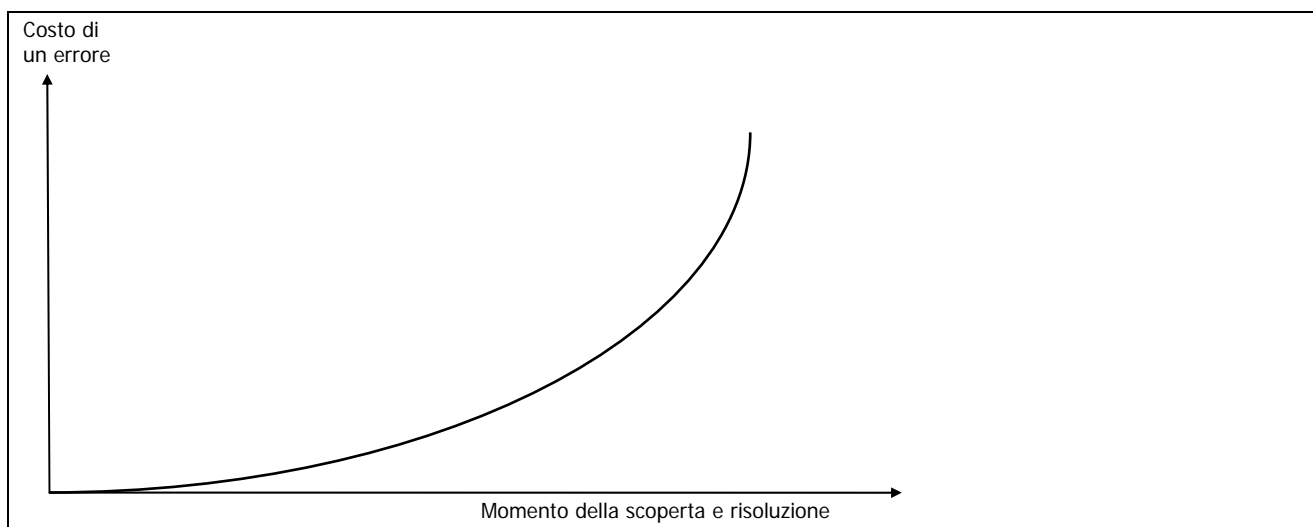
METODOLOGIE E TECNICHE PER LA SELEZIONE DEI CANDIDATI E DEL PERSONALE INTERNO

La valutazione degli aspetti psico-attitudinali è da tempo argomento di grandi discussioni da parte di sempre più numerose aziende nell'epoca del post industriale. La risorsa "uomo" è indubbiamente, nell'epoca dell'automazione dei lavori di routine, la più strategica per l'azienda. Gli investimenti fatti per inserire uomini con le potenzialità adeguate al ruolo ascrivito sono stati e sono notevoli.

Il Costo della Non Qualità (concetto sviluppato da Joseph Juran pioniere della Qualità Totale) fa sì che inserendo la persona sbagliata al posto sbagliato l'effetto valanga che si verrà a creare più avanti nel processo di lavoro avrà costi in crescita esponenziale per l'azienda. Uno studio condotto dalla Hewlett Packard (sorgente: H. James Harrington, Poor Quality Cost, New York 1987) ha mostrato che scoprire e sostituire subito un fusibile che non funziona costa 2 cents. Se l'errore viene invece scoperto e riparato quando il computer è già sulla catena di montaggio sostituirlo costa 4 volte di più. Al punto di controllo finale correggere l'errore costa 50 volte di più. Se l'errore viene scoperto quando il computer è già nelle mani del cliente potrebbe costare anche qualche centinaio di dollari. Più il tempo passa, più il costo del fusibile non funzionante aumenta. I costi derivanti da un errore o da un difetto, se tale difetto viene isolato e risolto, aumentano in modo esponenziale col passare del tempo.

Per prendere un caso specifico odierno, pensate quanto sta costando alla INTEL® l'aver scoperto che il microprocessore PENTIUM® non sempre esegue le divisioni in modo corretto, dopo che tale microprocessore è stato già installato su milioni di computer in tutto il mondo.

I costi derivanti da un errore o da un difetto, fintanto che tale difetto non viene isolato e risolto, aumentano in modo ESPONENZIALE col passare del tempo.





Siccome le aziende sono composte da persone, e siccome sono le persone che eseguono o si prendono cura dell'esecuzione della maggior parte delle funzioni aziendali, ci possiamo subito rendere conto del fatto che il Costo della Non Qualità per quanto riguarda il personale può essere elevatissimo.

Basta una persona sbagliata in una funzione chiave di sviluppo per l'azienda per bloccare il lavoro di decine e decine di altre persone, per rendere il budget irraggiungibile, per demotivare subordinati, per sprecare i soldi di campagne pubblicitarie. I costi di un "fusibile umano" non funzionante nella struttura aziendale possono essere elevatissimi. Possono essere addirittura cento o mille volte più grandi della retribuzione pagata a tale persona.

Naturalmente gli uomini non sono fusibili e criteri per la valutazione dei loro punti forti e dei loro punti deboli, del loro talento, della loro motivazione e capacità riempiono molti grossi libri nelle biblioteche delle aziende moderne.

Carattere generale della proposta

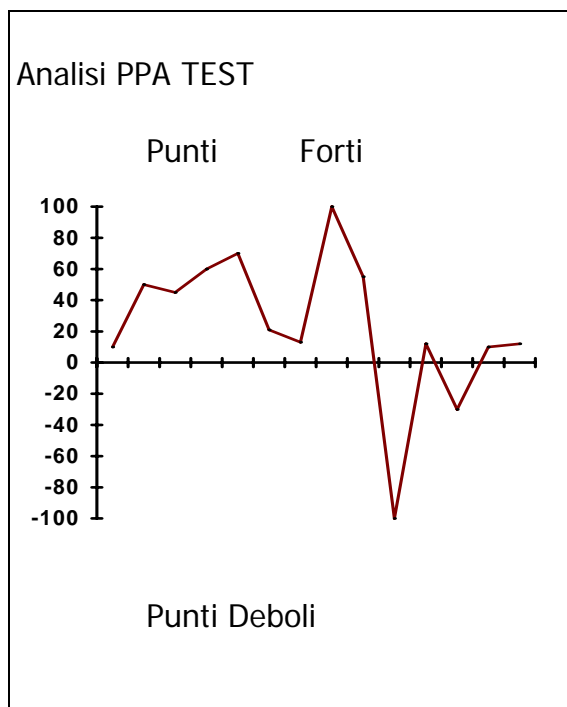
Misurare le capacità “tecniche” di un ruolo è piuttosto semplice. Giornalmente lo si fa, per l’attribuzione della patente di guida in Italia, attraverso un semplicissimo questionario che analizza appunto la conoscenza e la comprensione delle procedure da rispettare nell’esecuzione di un compito, anche complesso, come quello di guidare una automobile nel traffico cittadino. Si fa seguire una prova pratica e si ottengono tutte le informazioni che occorrono, seppure filtrate dalle idee, dagli standard e, a volte, dall’umore del valutatore.

Ma nessuna informazione viene ricavata sull’attitudine di tale guidatore:

- Sarà un bravo guidatore o uno scarso?
- In situazioni di stress o sotto pressione come reagirà?
- Sarà capace di mantenere il controllo?
- Deciderà di “rispettare” le procedure che pure conosce e comprende?
- Quando sarà necessario trovare una soluzione a un imprevisto si comporterà in modo creativo o si atterrà strettamente alla procedura ignorando il pericolo e mettendo a repentaglio la vita di molte persone?
- Il tasso di incidenti stradali risponde adeguatamente a queste domande.

Queste sono appunto caratteristiche attitudinali. “Attitudine” viene definita come “capacità di divenire esperto in una o più attività dopo un certo periodo di addestramento”.

E’ quindi una “potenzialità” che l’individuo dovrebbe possedere per riuscire in una determinata attività. Dove può venire misurata tale potenzialità? Può venire misurata nel “sistema di valori” in cui l’individuo crede fortemente, di cui l’individuo è assolutamente certo.



Test

Il primo e centrale fra gli strumenti offerti dalla Learning School è un test di 200 domande che risulta in un grafico descrittivo di questo "sistema di valori" scomposto in 10 caratteristiche fondamentali che, si può dire, siano la anatomia delle attitudini di un individuo a reagire in un modo o in un altro a seconda delle situazioni. Tali punti esprimono una quota che può oscillare da -100 a +100 assumendo diversi significati in relazione a tre fasce orizzontali: da -100 a -19, da -19 a +32, da +32 a +100

Quali caratteristiche dovrebbe avere un tale strumento di valutazione? Una volta definite si può usarle come metro di comparazione per la scelta di uno strumento piuttosto che di un altro. Un simile strumento:

- Dovrebbe riferirsi a criteri che posseggano un fondamento logico ineccepibile.
- Dovrebbe attenersi a criteri oggettivi e scientifici di misurazione.
- Non dovrebbe contenere "eccezioni" di alcun tipo.
- Dovrebbe rendere impossibile la falsificazione da parte dei potenziali candidati.
- Dovrebbe essere stato certificato da anni di prove e analisi dei risultati.

Analisi del ruolo

Una volta stabilito il "sistema di valori" questo deve essere valutato in funzione della posizione per la quale si sta esaminando il candidato. Ciò viene fatto raffrontando i valori numerici risultanti dal test del candidato, non all'optimum richiesto per la posizione, ma alle potenzialità minime indispensabili per essere efficaci nel coprire tale posizione.

Alcuni esempi:

Il venditore di servizi: questa persona dovrà essere piuttosto aggressiva, sapere come presentarsi, avere la capacità di convincere e portare a termine la vendita, di comunicare ed essere abbastanza perseverante. Una determinazione insufficiente lo squalificherebbe senza appello, mentre una bassa empatia, pur non essendo positiva, gli permetterebbe comunque di svolgere il suo lavoro.

Il direttore amministrativo: quale requisito minimo dovrà essere preciso e corretto nei suoi calcoli, capace di organizzarsi e rispettare le scadenze. Se opera in squadra con altri direttori o ha la responsabilità di subalterni, anche empatia, valutazione corretta (capacità di comprendere il punto di vista altrui) e comunicazione non dovranno essere troppo bassi. Tuttavia, pur ostacolando la persona, un basso grado di personale soddisfazione non lo ostacolerebbe troppo nello svolgimento dei conti. Una bassa stabilità (incapacità organizzativa a medio/breve termine) costituirebbe un irrevocabile esclusione del candidato.

Si evidenzia così il fatto che caratteristiche differenti hanno pesi differenti in funzione della posizione. E' perciò prioritaria una accurata analisi dei ruoli e la definizione congiunta delle caratteristiche minime indispensabili che i candidati dovranno possedere.

Fondamento logico

La vera difficoltà nella misurazione delle capacità psico-attitudinali non si riscontra particolarmente nell'analisi nuda e cruda ma piuttosto nella previsione del comportamento di un individuo nelle centinaia di diverse situazioni a cui la vita, quotidianamente, lo sottopone.

Come reagirà un impiegato quando il capo lo penalizza per errore? Quando gli viene richiesto di eseguire compiti urgenti proprio la sera in cui aveva programmato di andare a vedere la finale di coppa? Quando le persone che lui gestisce sono scontente e se la prendono con lui?

Il PPA test misura in che modo la persona sente che dovrebbe essere per andare bene nella vita. La parola "personalità" viene dalla parola etrusca "phersu" che significa "maschera".

Il test misura il modo di essere della persona. Il modo di essere è una combinazione di più cose. Niente può essere tirato via e niente può essere aggiunto a questa combinazione. Questa combinazione è composta da modi di essere, visioni della vita, punti di vista che una persona assume per lo più inconsciamente. Esattamente come un attore ma inconsciamente.

In generale queste caratteristiche vengono assunte dalla persona come soluzione ad alcuni problemi che si è ritrovata ad affrontare. Essere in quel modo, in una serie di circostanze che si sono ripetute nella sua vita, ha aiutato la persona (a risolvere un problema, a condividere una situazione ottimale, a convivere con una situazione non ottimale, a raggiungere un traguardo, ecc.).

Piano piano la persona ha assunto inconsciamente questi modelli di comportamento, ha abbracciato - come si è detto precedentemente - questo sistema di certezze come procedura operativa per il futuro. La combinazione che hanno favorito la sua vita nel passato non è però detto che siano favorevoli in una diversa posizione che la persona assume nel futuro o in una diversa situazione.

E' il caso, ben conosciuto dalle aziende, del lavoratore capace e efficiente che, promosso a direttore, fallisce; del venditore eccellente che fattura più di ogni altro venditore che, promosso, è completamente incapace di fare il direttore commerciale. Così la persona con un basso tratto Determinazione/Capacità sente che essere umili e accondiscendenti nella vita è una caratteristica necessaria a "vivere bene". Però se messa a fare il Direttore dell'Ufficio Acquisti avrà seri problemi ad ottenere condizioni vantaggiose dai fornitori.

La persona con la Sicurezza in se stessa al di sopra di tutti gli altri tratti sente che essere razionale è una caratteristica importantissima. Cerca continuamente una risposta razionale alla maggior parte di situazioni che incontra e, molto probabilmente, questo aspetto nel passato la ha aiutata ad uscire da qualche situazione negativa.

Però in una posizione di Direttore una Sicurezza così elevata fa sì che la persona a volte trovi delle ragioni valide per le quali una situazione esistente, magari molto problematica, "va bene come è" e non si adopera per influenzarla o cambiarla.

Questo "pacchetto" di modi di essere e di considerare le cose è composto da più fattori che una persona assume inconsciamente. Per questo motivo la comunicazione con la persona può aiutare e dare momentanei cambiamenti di comportamento, ma a meno che non si utilizzino sistemi ben precisi la persona, piano piano, ritornerà a utilizzare il modo di essere consueto.

Oggettività e scientificità

Il fondamento logico appena visto fornisce direttamente i criteri utilizzati per l'analisi del candidato. Per fare un esempio banale: se si volesse sapere se una persona è buona o cattiva e gli si chiedesse direttamente "sei buona o cattiva?" cosa risponderebbe? E' probabile che il 98% della popolazione risponderebbe "buona".

E' una domanda troppo diretta e difficilmente mette a nudo le credenze della persona. Sarebbe la stessa cosa per domande come "in genere sei un buon lavoratore?" specie in un colloquio di selezione.

Le persone che hanno elaborato il test e lo hanno provato per anni su migliaia di casi hanno scomposto queste caratteristiche fondamentali in domande "trabocchetto" che portano alla luce i reali modelli di riferimento delle persone.

Domande come "La tua educazione e le tue esperienze passate influenzano il tuo modo di considerare le cose?" sono una di queste "scomposizioni" dei tratti caratteriali della persona, vanno a valutare un micro-insieme del tratto caratteriale e richiedono una risposta che è scarsamente riconducibile all'insieme valutato.

Sono state inserite inoltre domande con lo stesso argomento ma che valutano caratteristiche differenti e in modo differente in maniera tale che il candidato non possa fare minimamente affidamento agli argomenti come "guida" per ricondursi ai tratti esaminati.

Le domande inoltre sono elaborate facendo riferimento al sistema di valori del candidato. Per esempio la domanda "Ti trattiene dal lamentarti quando una persona arriva in ritardo a un appuntamento?" trova risposta unicamente nel sistema di valori di riferimento dell'individuo.

Se si prova a rispondere a tale domanda il risultato è evidente, si può solo rispondere ciò che si ritiene giusto. Per alcuni individui sarà "giusto" essere cortesi e accomodanti trattenendo simili lamentele, per altri sarà ritenuto sintomo di lealtà ed amicizia far notare agli amici le loro mancanze, per altri ancora sarà ritenuto indispensabile farsi rispettare insistendo che le persone modifichino i loro atteggiamenti irrispettosi nei nostri confronti, come quello di presentarsi in ritardo a un appuntamento.

Questi tratti non misurano quanto una persona è meglio di un'altra. In questo caso una fortissima componente individuale e di "attribuzione di valori" sarebbe introdotta nel sistema scientifico del test. Misurano la proporzione fra le sue caratteristiche. Sappiamo inoltre che la posizione X avrà necessariamente bisogno di alcune di quelle caratteristiche e mettendo in relazione le une con le altre abbiamo il valore relativo di quella persona.

Come si è più volte notato una persona può non essere un bravo funzionario ma magari è un leader nella sua squadra di calcio o un padre di famiglia ineccepibile. In questo caso le sue caratteristiche personali sono adattissime a un ruolo ma non a un altro.

Eccezioni e veridicità dei risultati

Non ci sono eccezioni nei risultati espressi dalla valutazione del test. Essi forniscono immancabilmente una "fotografia" dei comportamenti che la persona adotterà in relazioni a diverse situazioni che si troverà ad affrontare nella vita. Questo è stato osservato molte volte in migliaia di valutazioni effettuate.

Naturalmente il punteggio viene attribuito su un argomento che è completamente diverso da quello che la persona "può immaginare" che venga attribuito.

Non c'è alcun modo perciò di "barare" da parte del candidato o di "copiare" le risposte da qualcun'altro. Domande come "Quando ascolti una conferenza a volte hai l'idea che l'oratore stia rivolgendosi esclusivamente a te?" oppure "Consideri le prigioni moderne, senza sbarre, sistemi destinati a fallire?" non hanno ragione o motivo per essere copiate.

Non è possibile stabilire neanche lontanamente quale possa essere la risposta corretta e cosa la domanda sta analizzando, solo una volta spiegato il significato di tale domanda e della valutazione della risposta può essere pienamente compreso e risultare di una logica schiacciante.

Per esempio la domanda “La tua educazione e le tue esperienze passate influenzano il tuo modo di considerare le cose?”, misura il tratto “valutazione corretta”, una persona che non ritenesse che la sua educazione, i suoi studi e tutte le esperienze del suo passato non influenzino il suo modo di considerare le cose nel presente sarebbe quantomeno poco obiettiva.

Inoltre, come si vedrà in seguito, alcuni tratti “troppo” alti costituiscono un difetto piuttosto che un pregio. Una persona che facesse il test tentando di “falsificare” le risposte (cosa che si è già detto avere una possibilità di riuscita quasi inesistente) per ottenere un punteggio più alto di quello che avrebbe rispondendo quello che sente essere vero per lei potrebbe in realtà anche “suicidarsi”, cioè essere scartata perché alcuni punti sono troppo alti.

Questo viene spiegato alle persone prima di sottoporle al test e garantisce la eliminazione anche di quel minimo di “furbizia” che potrebbe essere presente nei candidati.

Prove effettuate

Il test può vantare circa 50 anni di assidui controlli e sperimentazioni fatti in tutto il mondo su aziende di qualsiasi grandezza. Ricordiamo che alcune delle aziende del mondo in cui il test continua a venire utilizzato con successo per la selezione dei candidati e per la gestione del personale interno sono del calibro di:

Esso
Seven eleven (7/11)
Heineken
Ina Assitalia
Fondiaria SAI
Samsung
Hayes Lemmerz

Ma queste rappresentano solo una piccola parte rispetto alle migliaia di piccole e medie aziende che lo utilizzano nel mondo

Descrizione dettagliata dei tratti misurati

Si è detto che il test mira alla misurazione di 10 tratti fondamentali. Ad essi viene dato un nome che sintetizza solo indicativamente il significato del tratto. Per esempio con il tratto "felicità" non si intende realmente quanto la persona è "felice" poiché in tal caso bisognerebbe prima definire cosa si intende con felicità. Il risultato di una indagine sulla domanda "cosa significa esse felici?" mostrerebbe risposte troppo personali e pareri troppo diversificati per potere ricondurre tale tratto a criteri di scientificità.

In realtà il tratto che è stato chiamato sinteticamente "felicità" dovrebbe più appropriatamente chiamarsi: "quanto il candidato sente che sta raggiungendo le sue mete nella vita, il suo grado di soddisfazione in relazione alle sue attività. Ottimismo, ricettività alle innovazioni, elevato interesse verso il mondo circostante. Se il tratto è basso misura una certa tendenza ad amplificare i problemi, noia e assenza di entusiasmo".

Naturalmente sarebbe un nome troppo lungo da mettere su uno schema, così vengono utilizzati dei termini sintetici, solamente descrittivi della misurazione del tratto.

Segue una lista della definizione più corretta e del significato assunto da ciascun tratto misurato attraverso il test:

STABILITÀ Misura il grado di concentrazione, la capacità di rispettare standard qualitativi, le capacità di pianificazione e organizzazione, la capacità di non perdere di vista gli obiettivi.

FELICITÀ Misura la capacità di auto-motivazione, il grado di soddisfazione del candidato e la sua capacità di trovare soluzioni semplici ed efficaci per i problemi che incontra.

SERENITÀ/NERVOSISMO Misura il grado di serenità o nervosismo di un candidato. La sua calma, tranquillità, autocontrollo quando questo tratto è ai livelli più elevati, nervosismo ed incapacità di rilassarsi quando questo tratto è ai livelli più bassi.

SICUREZZA Misura la sicurezza, coerenza, prevedibilità di un candidato.

ATTIVITÀ Misura il dinamismo, vigore, energia che un candidato metterà nel suo lavoro.

DETERMINAZIONE Misura l'aggressività, spinta, la risolutezza, convinzione e forza che un candidato metterà verso il raggiungimento degli obiettivi.

RESPONSABILITÀ Misura in che modo il candidato farà fronte agli ostacoli che l'ambiente gli pone quando lui cerca di raggiungere i suoi obiettivi (per esempio problemi, difficoltà, obiezioni, critiche, opposizioni). Se questo tratto è elevato il candidato vi farà fronte in maniera causativa e cercherà di trovare delle soluzioni. Se questo tratto è basso il candidato reagirà con introversione, sensi di inferiorità, scaricando la colpa dei suoi fallimenti sull'ambiente, essendo critico.

STIMA CORRETTA Misura il grado di tolleranza del candidato. Se questo tratto è elevato il candidato è tollerante, equo, tende a valutare le cose correttamente. Se questo tratto è basso il candidato è ipercritico, tende a mettere l'attenzione sulle cose che non vanno e sui difetti nel lavoro e nel comportamento delle altre persone. La sua quindi è una valutazione scorretta della realtà.

EMPATIA Misura affetto, disponibilità, fiducia nelle altre persone, orientamento al servizio. Quanto il candidato si prende cura dei problemi e delle difficoltà delle altre persone.

COMUNICAZIONE Misura la capacità di allacciare rapporti interpersonali, cordialità, simpatia, efficacia e qualità della comunicazione.

MODALITA' OPERATIVA PER L'UTILIZZO DEL TEST

Il Sistema PPA TEST, è utilizzato in due settori fra loro paralleli: l'analisi e la gestione del personale esistente (Test Senior) allo scopo di migliorarne la redditività, e l'assistenza nella selezione (Test Junior) di personale addetto a produrre determinati e specifici risultati.

Il modo in cui interveniamo, è il seguente:

Test Junior

INSERZIONE: In primo luogo forniamo l'assistenza necessaria a redigere un testo di inserzione, che sia efficace e che procuri un volume elevato di candidati, e che abbiano le caratteristiche ricercate. E permettere quindi di trovare le persone che più si sposano con le caratteristiche dell'azienda (Il fatto di avere già analizzato il personale interno ci fornisce un quadro esatto delle caratteristiche desiderate).

PREPARAZIONE: Il personale che seguirà la selezione, verrà istruito da noi sulle azioni esatte da fare per fissare gli appuntamenti e somministrare il PPA test Junior (una versione abbreviata del test usato per le analisi interne, viene ora utilizzato per analizzare i candidati potenziali).

COLLOQUI: Le persone che superano il test, vengono convocate per un colloquio. Nei primi colloqui, sarà presente un nostro incaricato allo scopo di insegnare a chi si occuperà di gestire i colloqui nel futuro l'esatta procedura e tecnica da seguire per condurre un colloquio di selezione.

Test Senior

ASSEGNAZIONE DI UN CONSULENTE: Ciò viene fatto al fine di garantire non solo la consegna dei risultati delle analisi, ma una continua assistenza nelle problematiche relative alla gestione Risorse Umane, fattore vitale per un miglioramento progressivo del gruppo e per la massimizzazione dei risultati.

SOMMINISTRAZIONE: L'analisi PPA TEST viene somministrata al personale, puntualizzando loro che lo scopo del test è quello di ottenere un miglioramento qualitativo delle Risorse Umane, mettendo in luce i punti forti e fornendo indicazioni e consigli operativi riguardo ai punti passibili di miglioramento. Il nostro funzionario, dopo la compilazione delle analisi, incontrerà il Titolare Dirigente al fine di compilare assieme a lui le "Job Description", vale a dire raccogliere tutte le informazioni relative alla mansione

svolta, oltre che analizzare assieme al Titolare Dirigente le performance dell'esaminando. I test debitamente compilati assieme alle Job Description sono fatti pervenire alla sede della Learning School (Milano).

VALUTAZIONE: In questa fase i nostri valutatori provvedono all'elaborazione dei risultati e all'analisi ed intreccio dei risultati del test con la Job Description di ogni persona. E' quindi stilata un'analisi generale che oltre a descrivere le potenzialità e la personalità generale del candidato, fornisce un resoconto di quali sono i punti forti dell'esaminando, quali sono le sue lacune per la mansione in oggetto e una serie di consigli pratici di "gestione" per ottenere un miglioramento progressivo delle performance della persona in esame. Il valutatore oltre che valutare la singola analisi, intreccia le varie analisi tra loro al fine di identificare gli esatti "perché" di scarse prestazioni. Ciò permette non solo un miglioramento del singolo individuo sottoposto al test, ma del gruppo nel suo insieme e una ricollocazione del personale in mansioni più idonee alle loro potenzialità.

CONSEGNA DEI RISULTATI AL TITOLARE / DIRIGENTE: Una volta che tutte le analisi dell'azienda sono state valutate, il nostro consulente, incontra il Titolare Dirigente e consegna i risultati dell'analisi. Ogni domanda riceve risposta. Il nostro consulente si assicura che tutti i consigli di gestione relativi al personale della Sua Azienda, vengano compresi a fondo.

CONSEGNA DEI RISULTATI ALLA PERSONA ESAMINATA: Dopo aver discusso i risultati dei test con il Titolare Dirigente, questi vengono consegnati anche alla persona esaminata. Durante questo colloquio di circa 30-45 minuti, sono esposti alla persona, in primissimo piano, i suoi punti positivi e viene portata ad essere consapevole di quali sono "gli effetti collaterali" dei suoi punti negativi, non solo per il lavoro in se stesso, ma anche per la sua vita personale e la sua soddisfazione. Ciò crea nella maggior parte dei casi una forte spinta nella persona che la porta ad un consapevole miglioramento. Vengono inoltre forniti alla persona consigli pratici da intraprendere immediatamente per il miglioramento.

ULTERIORE COLLOQUIO CON IL TITOLARE / DIRIGENTE: Terminata la consegna alla persona. Il nostro consulente fa il punto della situazione con il Titolare Dirigente. Sono discussi i dati emersi dai colloqui. Inoltre in questa fase si prendono decisioni insieme all'azienda, quali, eventuali spostamenti o riposizionamenti, lacune a livello d'organico, ed è stilato un programma d'azioni pratiche da intraprendere sulla struttura per ottenere un miglioramento progressivo se dovessero esserci dei responsabili intermedi nella struttura (per esempio capigruppo, responsabili vendite o dirigenti), verranno anch'essi resi partecipi ed informati dei risultati delle analisi dei loro subordinati e delle azioni da intraprendere per ottenere un miglioramento della produttività e redditività dei loro sottoposti.



ASSISTENZA E CONSULENZA NEL TEMPO: La nostra struttura tecnica che include il nostro consulente di zona ed i nostri tecnici valutatori di Milano rimarranno in contatto con Voi al fine di fornire assistenza e per assisterlo nell'attuazione dei consigli di gestione e miglioramento forniti negli step precedenti. Parte del nostro intervento ideale, consiste nel creare all'interno dell'azienda una macchina che seleziona a ciclo continuo nuovo personale. Il solo fatto di inserire continuamente personale positivo, crea un effetto centrifuga che aumenta in modo esponenziale la redditività dell'azienda.

1. CONOSCERE I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEI COLLABORATORI E SAPERLI GESTIRE:

analisi interna tramite PPA Test

2. NON COMMITTERE ERRORI DI VALUTAZIONE CON I CANDIDATI GIA' IN CORSO DI ASSUNZIONE:

verifica della potenzialità tramite PPA Test Junior