

Esempi concreti - La Selezione



Una azienda di medie dimensioni (18 ml di € nel 2010) del settore industriale nel nord-est vive da cinque anni una crescita costante, ma dal 2010 ha iniziato a vivere progressive tensioni interne poiché l'organizzazione non era più in linea con le esigenze produttive e gestionali richieste dal continuo aumento del mercato e dei fatturati.

Il riassetto delle risorse umane si è dunque imposto come una necessità al fine della sopravvivenza ed evitare squilibri e pericolosi contraccolpi al clima interno ed alla salute stessa dell'azienda nel medio-lungo termine.

In questa cornice la direzione si è mossa riordinando i ruoli e preoccupandosi di inserire i profili che meglio potessero affrontare e superare tali sfide, in modo da creare un'organizzazione di talenti che utilizzi le potenzialità naturali dei suoi componenti.

Fra le tante figure da riorganizzare e inserire ex-novo la figura di un responsabile del controllo di gestione era la più urgente viste le frequenti problematiche legate al controllo dei costi ed al rispetto dei Budget.

Come di consuetudine la direzione si è rivolta ad una società di Head-Hunting la quale ha svolto una ricerca di alcuni esperti Controller fra i quali poi scegliere l'effettiva figura da inserire nell'organico.

Dopo qualche mese la società di consulenza propone tre figure, tutti profili con esperienza ed un curriculum adeguato alle richieste; dagli elementi ottenuti era impossibile decidere, le informazioni e le esperienze presentate si assomigliavano fortemente; data l'importanza e la criticità della situazione la direzione ha ritenuto opportuno valutare le tre candidature attraverso l'Assessment PTSA, in modo da poter avere maggior sicurezza sulle capacità e potenzialità effettive a medio-lungo termine di tali professionisti.

Una volta effettuata la valutazione con il metodo PTSA sono emersi dei dati molto importanti in relazione alle competenze dei tre candidati:

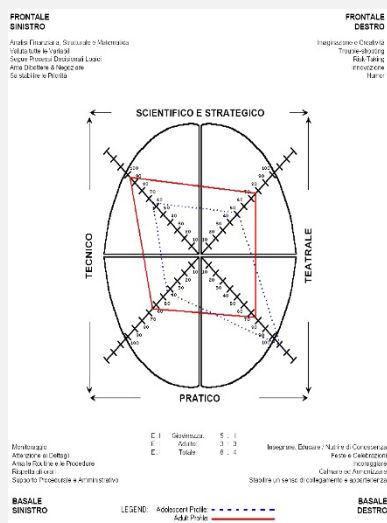
Il primo professionista possedeva discrete capacità di analisi logico/razionali (Frontali Sinistre) che però aveva costruito nel tempo e non si basavano su una vera preferenza naturale, la quale risiedeva invece nell'area opposta dell'empatia e della cura delle relazioni (Basale Destra);

Il secondo professionista possedeva anch'egli delle forti competenze Frontali Sinistre, mentre la sua preferenza naturale risiedeva nell'area dell'intuito e della immaginazione (Frontale Destra) area peraltro falsificata già in giovinezza;

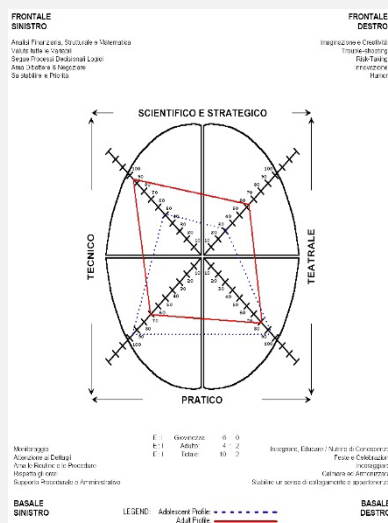
Il terzo professionista invece era una persona con un profilo adulto bimodale, con elevate competenze in entrambe le aree Sinistre, delle quali l'area Frontale Sinistra rappresenta la sua preferenza naturale. Un trauma nell'adolescenza lo aveva spinto a sviluppare la competenza Basale Destra rinunciando a seguire la propria inclinazione. Con il tempo si è riaperto alla sua naturale Preferenza.

Dei tre candidati dunque il terzo rappresentava la scelta più indicata, principalmente per il fatto che nel tempo era riuscito a costruire e mantenere vivo il contatto con la propria propensione naturale sviluppando anche delle competenze ausiliarie di tipo routinario e di dettaglio senza però abbandonare o mettere in secondo piano le proprie doti naturali, le quali con il tempo lo hanno premiato garantendogli entusiasmo ed energia per affrontare le sfide e cogliere le opportunità per la propria crescita personale e professionale.

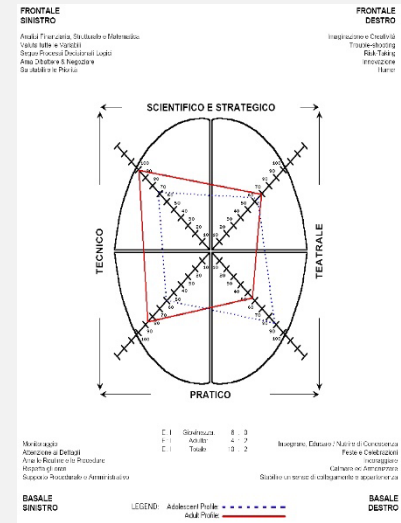
Gli altri due professionisti, seppur validi, non potevano rappresentare una scelta d'eccellenza, l'unica in grado di garantire un successo nel medio-lungo termine ad un'azienda impegnata in una fase di forte crescita e di grande complessità.



PROFILO 1



PROFILO 2



PROFILO 3

.. / ..

Ing. Fabio Paron

Albo Ingegneri Milano – Laurea Triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche - Esperto di Neuroscienze Applicate