

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

EXPRESS

UNA SOLUZIONE PRONTA ALL'USO PER VALUTARE L'IDONEITÀ OCCUPAZIONALE DEI CANDIDATI

Report di: Sam Poole

ID:HC560419

Data:26 Aprile 2019

Posizione:Tecnici e specialisti





INTRODUZIONE

Per riuscire bene nelle varie mansioni è importante possedere caratteristiche diverse; tuttavia, le caratteristiche determinanti per la buona riuscita in un certo ambito lavorativo possono interferire con la buona riuscita in altri. L' Hogan Personality Inventory (HPI) valuta i candidati in base a sette dimensioni o

caratteristiche ampiamente adottate che influiscono sulla buona riuscita occupazionale. Questo report si basa sui punteggi del candidato ottenuti per queste dimensioni ed è suddiviso in tre sezioni. La Sezione I esamina i risultati del candidato concentrandosi su (a) caratteristiche correlate alla buona riuscita nella maggior parte degli ambiti lavorativi; (b) idoneità all'incarico; (c) stile di approccio durante il colloquio. La Sezione II contiene rappresentazioni grafiche dei risultati della valutazione del candidato. La Sezione III riassume le raccomandazioni relative all'incarico più idoneo e alla potenziale assunzione.

L' Hogan Personality Inventory valuta i candidati in base a sette caratteristiche note che influiscono sul successo occupazionale.

SEZIONE I - SINTESI DEI RISULTATI

Idoneità al lavoro

Sam Poole sembra posato, fiducioso e sicuro di sé, ma può sopravvalutare le sue capacità e ignorare il feedback. Normalmente è coscienzioso, attento alle regole e alle procedure e raccoglie le informazioni necessarie a prendere decisioni oculate. Sam Poole tende a essere orientato al conseguimento di risultati, interessato alla formazione e agli aggiornamenti sugli ultimi sviluppi settoriali e tecnologici.

Idoneità al ruolo

Il Sig. Poole resta sereno e fiducioso, anche in momenti stressanti e urgenti. Il Sig. Poole sembra essere disposto ad assumere il controllo, motivato a conseguire risultati e orientato al successo. È ordinato, ama pianificare ed è attento a evitare errori. Il Sig. Poole si impegnerà a migliorare le sue abilità lavorative.

Punti di forza del candidato

- Calmo sotto forti carichi di pressione sul lavoro
- Desideroso di fare carriera
- Consapevole delle regole
- Lavora per ampliare le sue conoscenze

Aree problematiche del candidato

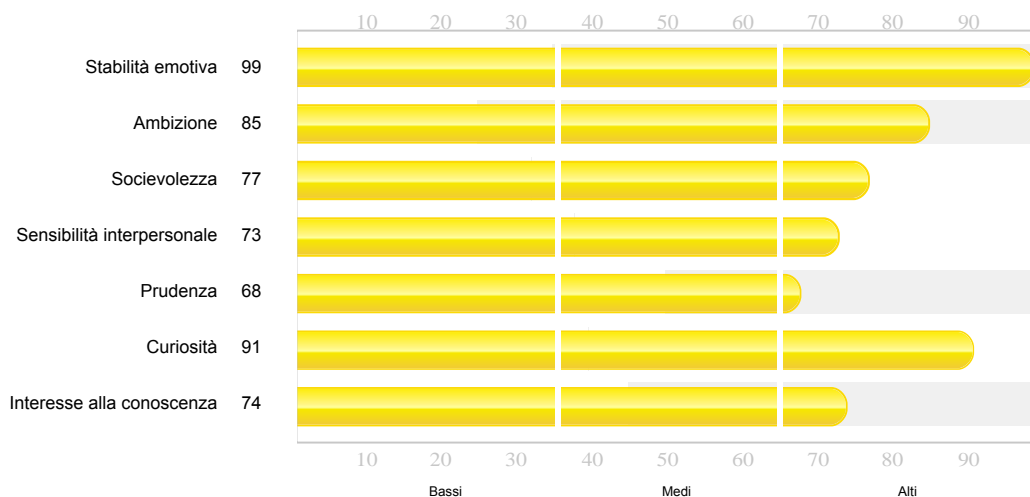
- Può ignorare il feedback negativo
- Insoddisfatto se non viene promosso
- Può cercare di riuscire ugualmente bene in tutto
- Può incutere timore assumendo l'atteggiamento di chi sa tutto

Stile di approccio al colloquio del candidato

- Il candidato da lei intervistato dovrebbe apparire rilassato, posato e sicuro di sé.
- Dovrebbe dare una prima impressione positiva, essere loquace e approccioabile.
- Il candidato dovrebbe apparire cordiale e diplomatico.



SEZIONE II - GRAFICO - HOGAN PERSONALITY INVENTORY



NOTE: I range evidenziati sulle scale chiave sono stati identificati come fattori che contribuiscono a un alto grado di idoneità e dovrebbero aumentare le probabilità di successo del candidato.

Stabilità emotiva - Riguarda la compostezza, l'ottimismo e la stabilità umorale.

Ambizione - Riguarda lo spirito di iniziativa, il senso della competitività e la ricerca di ruoli di leadership.

Socievolezza - Riguarda la tendenza alla loquacità, all'estroversione sociale e al divertimento.

Sensibilità interpersonale - Riguarda la gradevolezza, la premura e la capacità di mantenere relazioni.

Prudenza - Riguarda la scrupolosità, l'affidabilità e il rispetto dei ruoli.

Curiosità - Riguarda la curiosità, l'immaginazione e la tendenza ad annoiarsi facilmente.

Interesse alla conoscenza - Riguarda l'apprezzamento di sistemi di formazione tradizionali ed il rimanere aggiornati rispetto ad argomenti tecnici e legati al business.



SEZIONE III - VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CANDIDATO

In base ai risultati dell'assessment e in relazione al profilo occupazionale, il livello di congruenza complessivo è:



**Scarsamente
idoneo**



**Moderatamente
idoneo**



Altamente idoneo

QUESTO REPORT E I LIVELLI DI IDONEITÀ PRESENTATI SONO BASATI SU UNA GENERALIZZAZIONE DELLA VALIDITÀ DELLE FAMIGLIE OCCUPAZIONALI E NON SI RIFERISCONO IN MODO SPECIFICO ALLA SUA ORGANIZZAZIONE. QUESTO REPORT DEVE ESSERE USATO SOLO INSIEME AD ALTRE INFORMAZIONI SUL CANDIDATO PER ASSISTERE IL PROCESSO DECISIONALE DI ASSUNZIONE.