

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

UNA SOLUZIONE COMPLETA PER LA SELEZIONE DEI CANDIDATI

Report di: Sam Poole

ID: HC560419

DATA: 16 Marzo 2017

Ruolo: Hogan - Sales





INTRODUZIONE

Questo è il report di valutazione di Sam Poole. È suddiviso nelle diverse sezioni descritte di seguito.

SEZIONE I – GRAFICO DEI RISULTATI

Hogan Personality Inventory (HPI) - Grafico dei risultati

Questa sezione fornisce un prospetto grafico dei risultati dell'Hogan Personality Inventory (HPI) del candidato. L'HPI fornisce una valutazione di sette caratteristiche ben note, rilevanti per il successo professionale.

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) - Grafico dei risultati

Questa sezione contiene un report grafico dei risultati del candidato ottenuti nel Motives, Values and Preferences Inventory (MVPI). L'MVPI valuta l'adeguatezza della persona rispetto alla cultura organizzativa: indica quale tipo di lavoro, ruolo e ambiente le persone trovano più gratificante.

SEZIONE II – RIASSUNTO DEI RISULTATI DEI TEST

Adeguatezza al lavoro

Questa sezione analizza i risultati del candidato con particolare riguardo alle caratteristiche generali che influiscono sulla buona riuscita professionale nella maggior parte dei contesti lavorativi. Questa descrizione contiene indicazioni rispetto alle probabili reazioni del candidato in condizioni di stress, alle sue modalità di gestione degli incarichi e di apprendimento delle nuove competenze.

Adeguatezza al ruolo

Questa sezione descrive i risultati della valutazione del candidato in termini di adeguatezza rispetto a un particolare ruolo. Le caratteristiche critiche per il successo in ruoli diversi sono diverse e caratteristiche fondamentali in un ruolo possono addirittura essere di ostacolo in un altro.

Adeguatezza alla cultura dell'organizzazione

Questa sezione descrive i risultati del candidato in termini di adeguatezza rispetto a una particolare cultura organizzativa. Ogni organizzazione ha una cultura diversa e, quindi, anche se la persona risulta adeguata per un certo lavoro, questo non significa che sia compatibile con quella specifica cultura organizzativa.

Compatibilità culturale del candidato

Questa sezione contiene le raccomandazioni complessive relative al grado di compatibilità culturale del candidato rispetto al ruolo nell'organizzazione. Si basa sui dati ottenuti dai test.

Stile di intervista del candidato

Questa sezione riassume lo stile del candidato nell'intervista. Lo stile personale può influire sulla valutazione dell'adeguatezza al ruolo del candidato. Questa sezione descrive il tipo di comportamento che ci si può attendere dal candidato, al fine di minimizzarne l'impatto sull'intervista.



SEZIONE III - GUIDA ALL'INTERVISTA STRUTTURATA

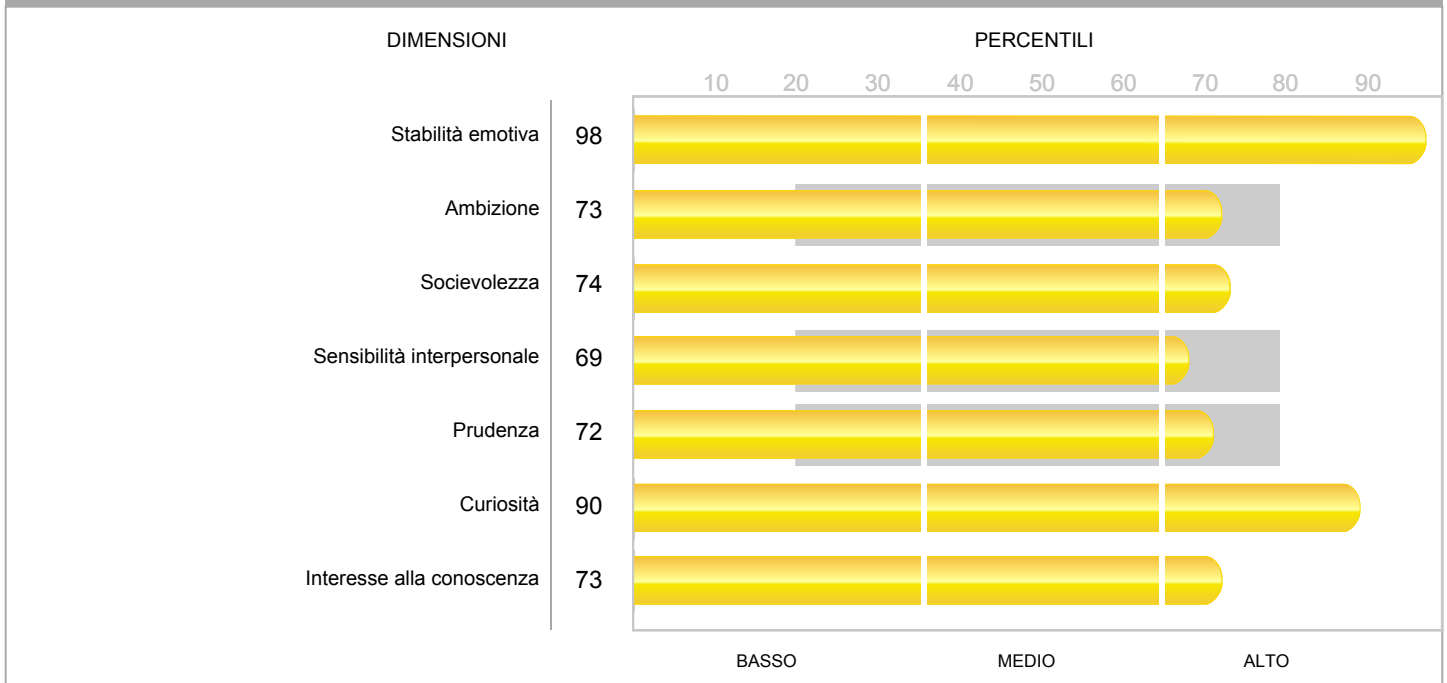
Questa sezione contiene una guida all'intervista strutturata basata sui risultati dei test del candidato. Lo scopo della guida è aiutare chi seleziona a comprendere meglio i risultati e sondare gli aspetti che destano dubbi sull'adeguatezza al ruolo del candidato. Inoltre, la guida fornisce anche un sistema per effettuare la selezione utilizzando una combinazione dei risultati dell'assessment con quelli dell'intervista.

SEZIONE IV – VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CANDIDATO

Questa sezione presenta il metodo da usare per integrare i risultati dei test e dell'intervista del candidato al fine di effettuare una valutazione complessiva e, dunque, giungere a una decisione di assunzione più informata.



GRAFICO DEI RISULTATI - HOGAN PERSONALITY INVENTORY



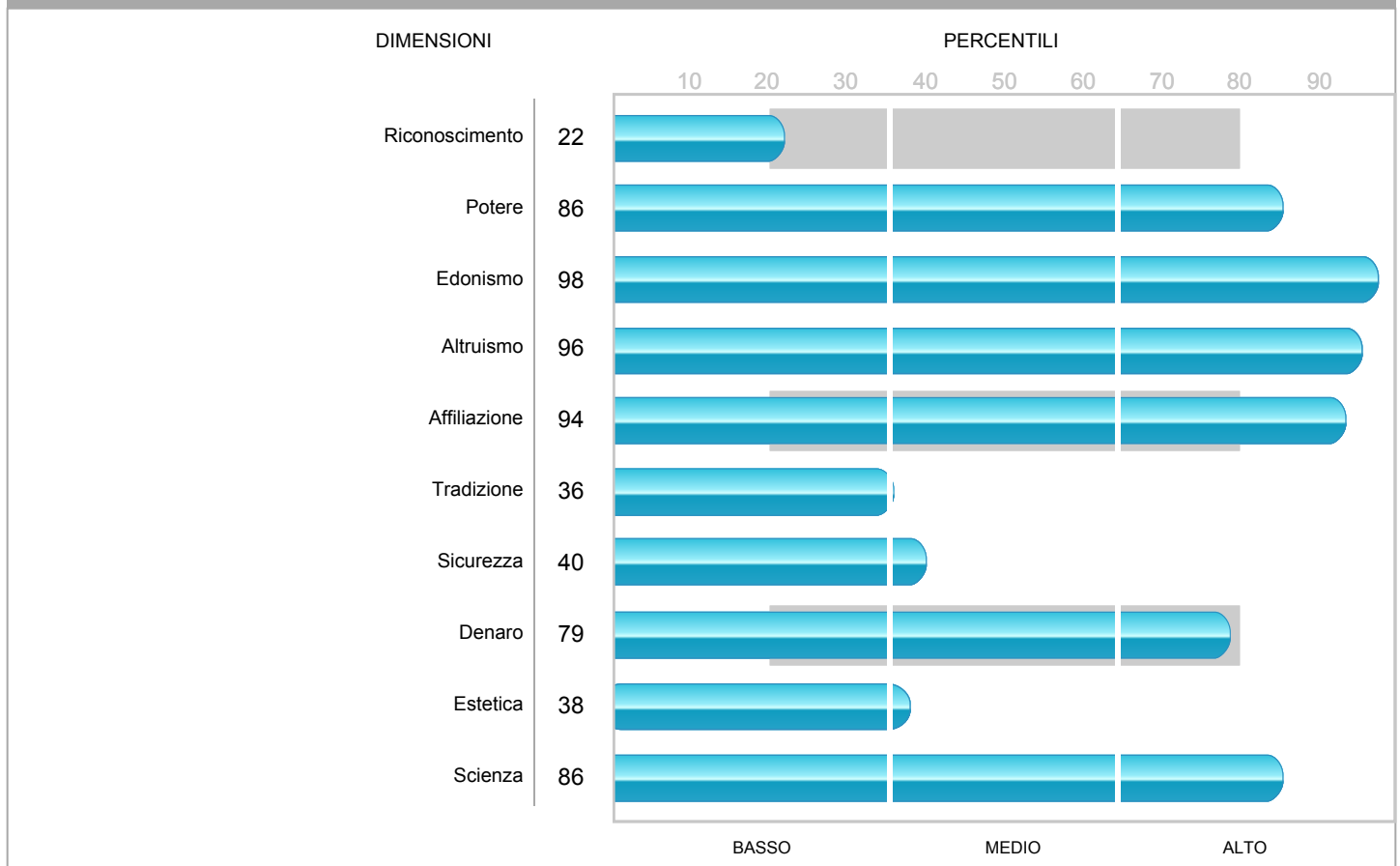
NOTE: Le dimensioni contraddistinte da una barra ombreggiata sono state identificate come importanti per il successo professionale. I punteggi che rientrano nel range aumentano le probabilità di successo del candidato.



| | |
|-----------------------------------|---|
| Stabilità emotiva | Indica in che misura una persona è calma oppure umorale e irritabile. Persone che ottengono punteggi alti appaiono sicure, resilienti e ottimiste. Persone che ottengono punteggi bassi appaiono tese, suscettibili e pessimiste. |
| Ambizione | Indica in che misura una persona sembra avere caratteristiche da leader e attribuisce valore al successo. Persone che ottengono punteggi alti appaiono competitive e motivate. Persone che ottengono punteggi bassi appaiono meno sicure e meno interessate alla carriera. |
| Socievolezza | Indica in che misura una persona appare sicura in contesti sociali. Persone che ottengono punteggi elevati appaiono estroverse e vivaci. Persone che ottengono punteggi bassi appaiono riservate e tranquille. |
| Sensibilità interpersonale | Indica in che misura una persona interagisce con tatto e sensibilità. Persone che ottengono punteggi elevati appaiono amichevoli, cordiali e benvole. Persone che ottengono punteggi bassi appaiono indipendenti, franche e dirette. |
| Prudenza | Riguarda il grado di autocontrollo e coscienziosità. Persone che ottengono punteggi elevati appaiono organizzate, affidabili e facili da gestire. Persone che ottengono punteggi bassi appaiono spontanee e flessibili. |
| Curiosità | Indica in che misura una persona appare curiosa, avventurosa e creativa. Persone che ottengono punteggi elevati tendono ad apparire brillanti e strategiche, ma anche ad annoiarsi facilmente. Persone che ottengono punteggi bassi tendono ad apparire pratiche, determinate e capaci di concentrarsi. |
| Interesse alla conoscenza | Indica in che misura una persona attribuisce valore alla cultura come fine in sé. Persone che ottengono punteggi alti tendono ad apprezzare la lettura e lo studio. Persone che ottengono punteggi bassi tendono ad essere meno interessate all'educazione formale e più orientate all'apprendimento esperienziale. |



GRAFICO DEI RISULTATI - MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY



NOTE: Le dimensioni contraddistinte da una barra ombreggiata sono state identificate come importanti per il successo professionale. I punteggi che rientrano nel range aumentano le probabilità di successo del candidato.



| | |
|-----------------------|---|
| Riconoscimento | Riguarda il desiderio di essere riconosciuti e uno stile di vita guidato dalla ricerca di opportunità per essere notati. |
| Potere | Riguarda il desiderio di fare la differenza e uno stile di vita incentrato sulla competizione e sulla ricerca del successo. |
| Edonismo | Riguarda la ricerca del divertimento, della varietà e del piacere e uno stile di vita improntato all'intrattenimento (mangiare, bere, viaggiare, ecc). |
| Altruismo | Riguarda il bisogno di aiutare gli altri e uno stile di vita improntato al coaching, all'insegnamento e al miglioramento della vita dei meno fortunati. |
| Affiliazione | Riguarda il desiderio di contatto sociale e uno stile di vita improntato alla socializzazione e alla ricerca degli altri. |
| Tradizione | Riguarda l'impegno verso la famiglia e il lavoro, il rispetto per l'autorità e uno stile di vita incentrato sui valori tradizionali. |
| Sicurezza | Riguarda il bisogno di prevedibilità, struttura e ordine e uno stile di vita basato sull'evitare i rischi e la riduzione di errori e sbagli. |
| Denaro | Riguarda l'interesse verso questioni finanziarie e uno stile di vita improntato al miglioramento delle proprie condizioni economiche e alla pianificazione finanziaria. |
| Estetica | Riguarda l'orientamento al bello e a uno stile di vita improntato all'arte, alla musica e all'eleganza. |
| Scienza | Riguarda l'interesse verso la scienza e la tecnologia e la preferenza a prendere decisioni basate su dati piuttosto che su intuizioni. |



Sezione II – Riassunto dei risultati dei test

Adeguatezza al lavoro — Compatibilità complessiva con il lavoro

Sam Poole appare normalmente composto e sicuro di sé, ma potrebbe sovrastimare le proprie capacità e ignorare i feedback. È solitamente coscienzioso, ligio alle regole e alle procedure e raccoglierà le informazioni necessarie a prendere decisioni ponderate. Sam Poole tende a essere orientato al raggiungimento dei risultati, è interessato alla formazione e a mantenersi aggiornato sugli ultimi sviluppi di mercato e tecnologici.

Adeguatezza al ruolo — Compatibilità con la posizione

Sam Poole è una persona che tende a mantenersi calma, paziente e ottimista in situazioni di vendita sfidanti. Clienti e capi apprezzeranno la sua fiducia in sé e l'atteggiamento positivo. Tuttavia, potrebbe a volte apparire troppo poco preoccupato rispetto a problemi incombenti, richieste del cliente o feedback negativi. La persona tenderà a porsi aspettative elevate e si impegnerà a fondo per avere avanzamenti di carriera. Di conseguenza, potrebbe talvolta sovraccaricarsi di lavoro per eccesso di fiducia in sé. Tipicamente desiderosa di avere successo, potrebbe demotivarsi se non fossero possibili opportunità di sviluppo di carriera. La sua capacità di concentrare e dirigere le proprie energie sugli obiettivi di vendita favorirà il suo successo. Inoltre, tenderà a essere molto sensibile agli indizi sociali e promuovere un ambiente improntato alla coesione e collaborazione. Avrà forti capacità relazionali e di gestione del cliente. D'altra parte potrebbe avere difficoltà a mostrare assertività o evitare conflitti e disaccordi, anche quando sarebbe necessario affrontarli. La persona tenderà a essere percepita come affidabile, coscienziosa, degna di fiducia e profondamente impegnata. Gestirà le attività in modo pianificato e organizzato e rispetterà di buon grado regole e procedure. D'altra parte, potrebbe talvolta risultare rigida o inflessibile nel soddisfare i bisogni del cliente o nell'adattarsi a richieste non previste, e avrà bisogno di guida in situazioni d'incertezza. Inoltre, tenderà a essere loquace, affabile e a proprio agio nel creare nuovi contatti nella maggior parte dei ruoli commerciali. Apparirà aperta e socievole, ma potrebbe non ascoltare in modo attivo e dedicare non molto tempo a socializzare.

**Punti di forza del candidato**

- Manterrà la calma e l'equilibrio in situazioni commerciali sfidanti o ambigue
- Si adatta facilmente a carichi di lavoro impegnativi e ambienti dinamici
- Persona indipendente e orientata all'azione, capace di agire con pochissima o nessuna direzione
- Persona motivata e ambiziosa; lavora con impegno per raggiungere obiettivi di vendita sfidanti
- Capace di costruire forti relazioni professionali con clienti e colleghi
- Piacevole e socialmente abile; cerca di risolvere le questioni in modo da soddisfare le esigenze di tutte le parti
- Persona che sarà percepita dai clienti come affidabile, degna di fiducia e professionale
- Persona orientata al compito, attenta ai dettagli e a portare a termine le attività con clienti attuali e potenziali
- Probabile che riesca a creare facilmente relazioni con nuovi clienti
- Fornirà una prestazione eccellente in situazioni commerciali pubbliche come incontri e presentazioni dai clienti, eventi e fiere

Punti di attenzione del candidato

- Potrebbe sovrastimare la propria abilità commerciale o le sfide commerciali e mostrare scarso senso di urgenza
- Potrebbe ignorare le critiche e il feedback negativo
- Potrebbe competere con collaboratori o colleghi in modo poco produttivo
- Potrebbe sovraccaricarsi di lavoro per eccesso di fiducia in sé
- Potrebbe avere difficoltà a spingere il cliente a prendere una decisione
- Potrebbe fare promesse eccessive per compiacere gli altri
- Potrebbe aver bisogno di condizioni strutturate per lavorare bene e resistere fortemente ai cambiamenti
- Potrebbe mostrare eccessiva rigidità e inflessibilità riguardo regole e procedure
- Potrebbe avere una tendenza a sovra-socializzare e non saper ascoltare
- Potrebbe non portare a termine attività da svolgere da solo, quali l'imputazione di dati o l'aggiornamento di pratiche amministrative



Adeguatezza all'organizzazione – Compatibilità con la cultura

Mentre la sezione precedente conteneva una descrizione del potenziale di Sam Poole rispetto al successo in un ruolo commerciale, la sezione sull'adeguatezza all'organizzazione fornisce informazioni sui fattori motivazionali e sulla coerenza rispetto a particolari culture commerciali. La ricerca Hogan mostra che le culture commerciali possono tipicamente essere classificate secondo una o più di queste quattro dimensioni: Denaro, Affiliazione, Riconoscimento e/o Potere. I candidati avranno più probabilità di successo se i loro fattori motivazionali saranno coerenti con quelli della cultura commerciale in questione. Dal momento che le culture organizzative sono diverse, non è necessario che i candidati abbiano punteggi alti in tutte queste dimensioni, ma soltanto in quelle che definiscono la particolare cultura commerciale dell'organizzazione. Di seguito viene presentata una sintesi dei risultati di Sam Poole rispetto alle quattro dimensioni. **DENARO:** Una cultura commerciale con una struttura salariale basata su una forte componente variabile legata alla prestazione sarà molto consona per questa persona. Sarà probabilmente motivata dal denaro e più soddisfatta se potrà lavorare in un ambiente molto concentrato sulle strategie di business, sul mercato, sulla concorrenza e su altri temi legati al successo finanziario dell'azienda. **AFFILIAZIONE:** Sam Poole è una persona che tende a essere molto motivata dall'opportunità di comunicare, costruire relazioni e socializzare. Troverà gratificante avere a che fare con clienti e relazioni e lavorare interfunzionalmente all'interno dell'organizzazione. Potrebbe avere difficoltà in ruoli commerciali che richiedano di lavorare in autonomia. **RICONOSCIMENTO:** La persona si troverà più a proprio agio in contesti in cui possa lavorare dietro le quinte e non ricevere riconoscimenti pubblici particolarmente evidenti per i suoi risultati di vendita. Preferirà ambienti nei quali il merito è condiviso tra i diversi membri del team ad ambienti che celebrino le prestazioni individuali. **POTERE:** La persona si troverà a suo agio in culture commerciali che valorizzano l'impegno e l'orientamento al risultato. Sarà probabilmente motivata da contesti di competizione e opportunità di avanzamento e potrebbe provare frustrazione in un ambiente che non offra occasioni di successo e promozione.

Raccomandazione complessiva sul candidato

In base ai risultati della valutazione e rispetto al profilo del ruolo o della famiglia professionale, l'idoneità complessiva di Sam Poole alla posizione è:



Low Fit



Moderate Fit



Moderate Fit



High Fit



Excellent Fit

Stile di intervista del candidato

Questa sezione descrive il probabile comportamento di Sam Poole durante l'intervista.

| Stile di intervista | Basso | Medio | Alto |
|---|-------|-------|------|
| Gestione delle emozioni I candidati con punteggi bassi possono apparire tesi e nervosi; i candidati con punteggi alti possono apparire calmi e rilassati. | | | X |
| Rapporto personale I candidati con punteggi bassi possono apparire tranquilli e persino timidi; i candidati con punteggi alti possono apparire loquaci e cordiali. | | | X |
| Costruzione della relazione I candidati con punteggi bassi possono dare l'impressione di essere persone difficili e indipendenti; i candidati con punteggi alti possono apparire piacevoli e ingrazianti. | | | X |



Sezione III – Guida all'intervista strutturata

Parte 1 - Intervista (Adeguatezza al lavoro)

Queste domande sull'adeguatezza al lavoro indicano in quale misura sarà facile gestire il Sig. Poole. Le domande sono basate sulla valutazione relativa all'adeguatezza al lavoro.

| Dimensione – Domanda | Cosa cercare | | | | | | |
|---|--|---|--|--|-------|-------|------|
| <p>Stabilità emotiva Mi faccia un esempio in cui la sua capacità di mantenersi calmo e sereno, ha determinato la differenza tra successo e fallimento.</p> <p>Note:</p> | <p>La capacità di mantenersi calmo in situazioni di forte pressione per evitare reazioni emotive e la capacità di apprendere dagli errori passati.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Prudenza Descriva una situazione in cui era importante che portasse a termine un incarico entro una certa data o in un certo arco di tempo.</p> <p>Note:</p> | <p>La capacità di rispettare e mantenere gli impegni, di portare a termine un compito o un incarico di alto livello entro un arco di tempo stabilito.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Interesse alla conoscenza Mi faccia un esempio del suo modo di tenersi aggiornato in merito ai nuovi sviluppi di mercato e tecnologici che influiscono sul suo lavoro.</p> <p>Note:</p> | <p>Questo testimonia l'interesse ad acquisire conoscenze specifiche del settore e dell'organizzazione per essere più efficace sul lavoro.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| Valutazione dell'adeguatezza al lavoro | | | | | | | |
| Chiari problemi o aspetti che possono creare difficoltà di gestione, non superabili con coaching e sviluppo. | Alcuni potenziali problemi di gestione superabili mediante sessioni di coaching e sviluppo individuale. | Il candidato è facile da gestire in ragione della sua capacità di affrontare lo stress, della sua affidabilità e della sua propensione ad apprendere. | | | | | |



Parte 2 - Intervista (Adeguatezza al ruolo)

Le domande sull'adeguatezza al ruolo sono mirate a indagare le capacità del Sig. Poole rispetto al ruolo specifico. Le domande si basano sulla valutazione relativa all'adeguatezza al ruolo.

| Dimensione – Domanda | Cosa cercare | | | | | | |
|--|--|---|--|--|-------|-------|------|
| <p>Ambizione Fornisca un esempio di un caso in cui stava spingendo per realizzare una vendita ma ha capito che il cliente non era pronto a impegnarsi e ha deciso di lasciar perdere per mantenere una relazione positiva con il cliente.</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta dimostra capacità di comprendere i clienti e riconoscere quando è il caso di utilizzare tecniche di vendita meno aggressive.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Ambizione Fornisca un esempio di un caso in cui la sua tendenza a competere ha avuto la meglio e le è successo di entrare in competizione con qualche collega invece di collaborare. In che modo ha capito che stava commettendo un errore e come ha gestito la situazione?</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta dimostra capacità di riconoscere quando la propria tendenza a competere è fuori controllo ed effettuare i necessari correttivi.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Sensibilità interpersonale Fornisca un esempio di una situazione in cui non era a proprio agio nell'affrontare una conversazione difficile con un cliente relativamente a una fattura scaduta. In che modo ha gestito la situazione e qual è stato il risultato?</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta rivela capacità di affrontare problemi con un cliente e di risolvere con successo la situazione senza fare concessioni.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Prudenza Fornisca un esempio di un caso in cui ha perso un'opportunità commerciale per essersi scrupolosamente attenuto alle procedure e successivamente ha rimpianto di averlo fatto. Può descrivere la situazione e che cosa avrebbe fatto di diverso?</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta dimostra capacità di riconoscere quando regole e procedure devono essere riconsiderate o modificate per soddisfare nuove esigenze di business.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| Valutazione dell'adeguatezza al ruolo | | | | | | | |
| Esempi insufficienti o mancanti di prestazioni professionali di successo. | Alcuni esempi positivi associati a una prestazione professionale di successo. | Esempi positivi specifici in ciascuna delle aree associate a una prestazione professionale di successo. | | | | | |



Parte 3 - Intervista (Adeguatezza all'organizzazione)

Le domande sull'adeguatezza all'organizzazione si concentrano sulla compatibilità di Sam Poole con i valori e la cultura organizzativa. Le domande si basano sulla valutazione dell'adeguatezza all'organizzazione.

| Dimensione – Domanda | Cosa cercare | | | | | | |
|--|---|---|--|--|-------|-------|------|
| <p>Denaro Le è mai capitato di raggiungere i suoi obiettivi commerciali individuali ma di non ricevere alcun bonus perché l'azienda nel suo insieme non aveva raggiunto il risultato complessivo? Come ha reagito?</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta mostra disponibilità a continuare a lavorare per raggiungere gli obiettivi economici dell'azienda, anche quando non sono possibili o disponibili opportunità di guadagno personale.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Denaro Mi racconti un caso in cui ha superato gli obiettivi di vendita trimestrali o annuali fissati ma non ha ricevuto alcun premio economico conseguente. In che modo ha reagito?</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta mostra disponibilità a continuare a perseguire gli obiettivi finanziari dell'azienda anche quando non vi siano opportunità di guadagno personale.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Affiliazione Può fare un esempio di agenda di una sua tipica visita commerciale? Quanto ritiene che dovrebbe durare una visita commerciale per essere efficace?</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta rivela capacità di gestire il tempo in modo efficiente e condurre visite commerciali con un'agenda mirata allo scopo.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| <p>Riconoscimento Descriva una situazione in cui qualcun altro ha ricevuto il merito per un successo al quale, in realtà, lei aveva contribuito in misura rilevante. Come ha reagito?</p> <p>Note:</p> | <p>La risposta dimostra capacità di spingere per ottenere un riconoscimento dovuto.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Valutazione:</td> </tr> <tr> <td>Basso</td> <td>Medio</td> <td>Alto</td> </tr> </table> | Valutazione: | | | Basso | Medio | Alto |
| Valutazione: | | | | | | | |
| Basso | Medio | Alto | | | | | |
| Valutazione dell'adeguatezza all'organizzazione | | | | | | | |
| Esempi insufficienti o mancanti di prestazioni professionali di successo. | Alcuni esempi positivi associati a una prestazione professionale di successo. | Esempi positivi specifici in ciascuna delle aree associate a una prestazione professionale di successo. | | | | | |



Parte 3 - Intervista (Adeguatezza alla posizione)

Usi questa parte della guida all'intervista per porre domande direttamente correlate ai requisiti della posizione in questione. Queste domande possono riguardare requisiti essenziali di team o competenze tecniche necessarie a svolgere le funzioni primarie.

| | | |
|--|---|--|
| DOMANDA: | | |
| | | |
| DOMANDA: | | |
| | | |
| DOMANDA: | | |
| | | |
| DOMANDA: | | |
| | | |
| Valutazione dell'adeguatezza alla posizione | | |
| Esempi di comportamenti associati all'adeguatezza alla posizione insufficienti o mancanti. | Alcuni esempi positivi di comportamenti associati all'adeguatezza alla posizione. | Esempi positivi specifici di comportamenti associati all'adeguatezza alla posizione. |



Sezione IV – Valutazione complessiva per Sam Poole

La Parte 4 è concepita per valutare le probabilità di successo del candidato nel ruolo in questione. Completare i punti A, B e C per giungere a una decisione finale in merito all'assunzione.

A. Analisi dei risultati dell'intervista

Trasferire le valutazioni dalla Sezione III alla seguente tabella, segnando una crocetta (X) nella casella corrispondente e annotare eventuali commenti sulla prestazione del candidato.

| Sezione dell'intervista | Basso | Medio | Alto | Commenti |
|--|-------|-------|------|----------|
| Adeguatezza al lavoro | | | | |
| Adeguatezza al ruolo | | | | |
| Adeguatezza alla cultura dell'organizzazione | | | | |
| Adeguatezza alla posizione | | | | |

Basandovi sulla valutazione dell'intervista, valutare le probabilità di successo complessive del candidato.

| Probabilità di successo (Intervista) | |
|--------------------------------------|---|
| ___ 1= Basso | Varie aree relative all'adeguatezza riportano punteggi bassi e indicano dubbi sulle probabilità di successo del candidato. |
| ___ 2= Medio | La maggior parte delle aree relative all'adeguatezza riportano punteggi da medi ad alti, con pochi dubbi sulle probabilità di successo del candidato. |
| ___ 3= Alto | I punteggi da medi ad alti in tutte le aree indicano che il candidato ha elevate probabilità di successo. |


B. Analisi dei risultati della valutazione

Di seguito la valutazione complessiva derivante dai test, che indica la probabilità di successo del candidato nel ruolo in questione.

| Probabilità di successo (Valutazione) | |
|---------------------------------------|--|
| ___ 1= Basso | I punteggi del candidato nelle dimensioni chiave non rientrano negli intervalli accettabili, pertanto le probabilità di successo sono scarse. |
| ___ 2= Medio basso | |
| ___ 3= Medio | I punteggi del candidato nelle dimensioni chiave rientrano negli intervalli accettabili, pertanto le probabilità di successo sono nella media. |
| ___ 4= Medio alto | |
| <u>X</u> 5= Alto | I punteggi del candidato rientrano negli intervalli accettabili in tutte le dimensioni, pertanto le probabilità di successo sono elevate. |

C. Decisione finale

Sulla base di tutte le informazioni raccolte sul candidato (curriculum, formazione ed esperienza, risultati dei test e dell'intervista), in quale misura il candidato risulta adeguato alla posizione rispetto ad altri candidati considerati per questa posizione, o per posizioni simili?

| Confronto tra candidati | | |
|---|--|----------------|
| ___ 1= Basso | Uno dei candidati peggiori che abbia mai intervistato. Abbasserebbe i nostri standard. | |
| ___ 2= Medio | Un candidato accettabile. | |
| ___ 3= Alto | Uno dei candidati migliori da me esaminati. Alzerebbe i nostri standard. | |
| In base a tutte le informazioni disponibili, intende offrire il ruolo a questo candidato? | | ___SI ___NO |



Indicare le motivazioni complessive della valutazione.

Il report della valutazione BASIS per l'assunzione di Sam Poole è completo.