

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN *SELECT*

B A S I S

UNA SOLUZIONE COMPLETA PER LA SELEZIONE

Risultati per: John Doe

ID: HC243158

DATA: Novembre 05, 2014

Titolo della posizione: Hogan - Sales





INTRODUZIONE

Questo è il report di valutazione di John Doe. 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 mostra il grafico dei risultati del candidato sul Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI). L'MVPI valuta l'adeguatezza dell'individuo rispetto alla cultura organizzativa: indica quale tipo di lavoro, ruolo e ambiente le persone trovano più gratificante.

SEZIONE II - RIASSUNTO DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Adeguatezza al lavoro

Questa sezione descrive i risultati del candidato mettendo in rilievo le caratteristiche generali rilevanti per il successo della persona 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 di 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 all'organizzazione

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

Valutazione dell'adeguatezza del candidato

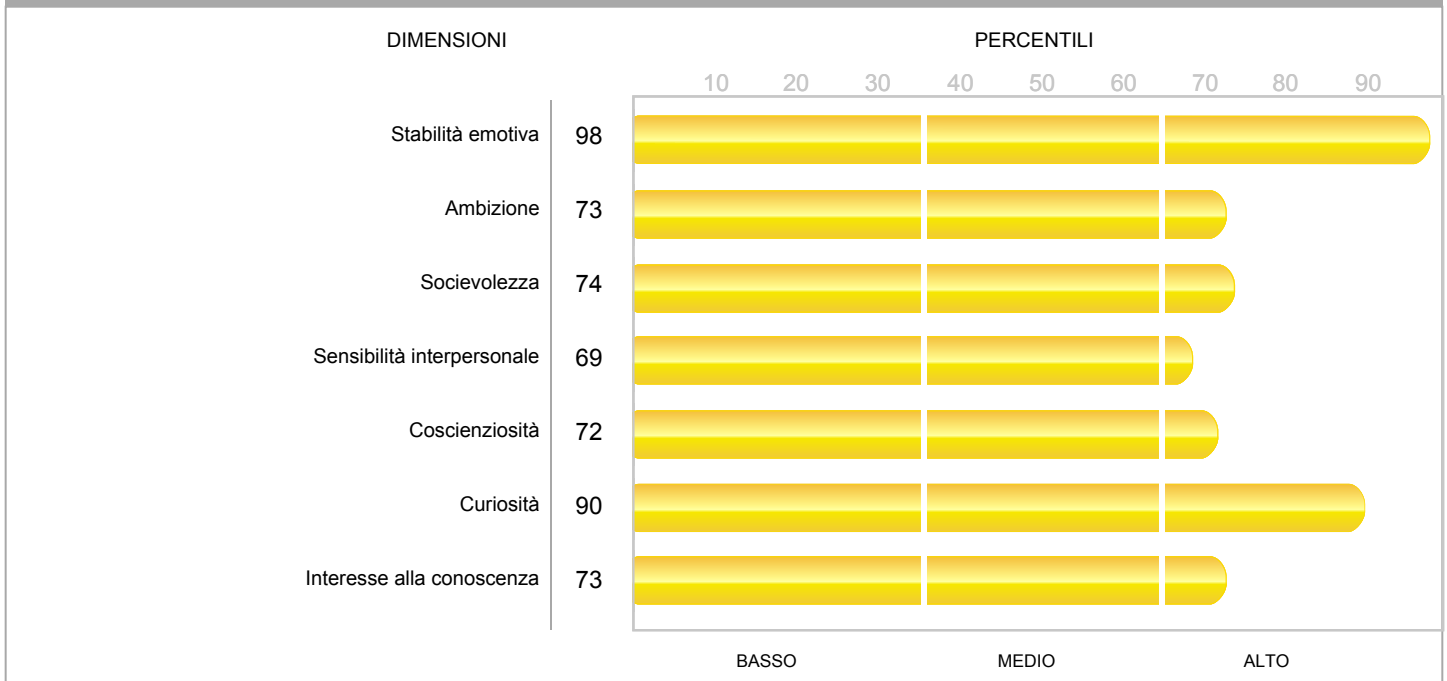
Questa sezione fornisce una valutazione complessiva del grado di adeguatezza del candidato rispetto a questo tipo di lavoro nella vostra specifica organizzazione. Questa valutazione è basata sui risultati dei test.

Stile di intervista del candidato

Questa sezione riassume lo stile d'intervista del candidato. Lo stile d'intervista può influenzare la valutazione dell'adeguatezza del candidato per la posizione. Questa sezione descrive il tipo di comportamento che ci si può attendere dal candidato, al fine di minimizzare l'impatto sull'intervista.



GRAFICO - HOGAN PERSONALITY INVENTORY



NOTE:Le dimensioni che presentano una barra grigia sono quelle identificate come importanti per il successo. Punteggi entro i limiti della barra aumentano le probabilità di successo.



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 tende ad assumere un ruolo di leadership 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.
Coscienziosità	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 dotate di grande immaginazione, 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 a essere meno interessate all'educazione formale e più orientate all'apprendimento esperienziale.



GRAFICO - MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY



NOTE:Le dimensioni che presentano una barra grigia sono quelle identificate come importanti per il successo. Punteggi entro i limiti della barra aumentano le probabilità di successo.



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 migliorare la 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, il lavoro, il rispetto per l'autorità e uno stile di vita centrato su valori tradizionali.
Sicurezza	Riguarda il bisogno di prevedibilità, struttura, ordine e uno stile di vita improntato sull'evitare i rischi e minimizzare gli errori.
Denaro	Riguarda un interesse per le 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 uno stile di vita improntato all'arte, alla musica e all'eleganza.
Scienza	Riguarda l'interesse per la scienza e la tecnologia e la preferenza per prendere decisioni fondate su dati piuttosto che basate sull'intuizione.



Sezione II - Riassunto dei risultati dei test

Valutazione complessiva dell'adeguatezza al lavoro

La persona appare normalmente composta e sicura di sé ma potrebbe anche sovrastimare le proprie capacità e ignorare le critiche. La persona è solitamente coscienziosa, attenta alle regole e alle procedure e raccoglie le informazioni necessarie prima di prendere decisioni. La persona tende a essere orientata al risultato, imparare rapidamente e tenersi aggiornata sui nuovi sviluppi del business e della tecnologia.

Valutazione complessiva dell'adeguatezza alla posizione

John Doe è una persona che tende a mantenersi estremamente calma, fiduciosa in se stessa, e resiliente di fronte alle avversità e alle pressioni tipiche di un ruolo di vendita. Si adatta facilmente a un ambiente dinamico e resterà imperturbata di fronte a insuccessi, ostacoli e bisogni inaspettati del cliente. Tuttavia, potrebbe non mostrare forte senso di urgenza di fronte alle richieste del cliente e non prestare sufficiente attenzione al feedback negativo. La persona tenderà a apparire molto motivata, orientata al risultato ed energica. Tipicamente, si porrà aspettative elevate e si impegnerà a fondo per soddisfarle. Possiede la fiducia in sé necessaria per raggiungere obiettivi di vendita ambiziosi. Potrebbe talvolta entrare in competizione con altri membri del team. Inoltre, apparirà diplomatica, cordiale, amichevole e disponibile a fornire supporto a chi ne ha bisogno. Sarà molto capace di costruire e mantenere relazioni interpersonali, il che avrà un impatto positivo sulla gestione del cliente. Essendo una persona tipicamente diplomatica, tenderà a evitare il conflitto e le conversazioni difficili con clienti e colleghi. La persona tenderà a essere coscienziosa e lavorare con impegno, seguendo scrupolosamente regole e procedure. Gestirà le attività pianificando e organizzando in modo accurato. D'altra parte, potrebbe resistere al cambiamento e avere bisogno di guida in condizioni d'incertezza. Potrebbe perdersi in dettagli non necessari e lasciare che le regole diventino un ostacolo ai fini della soddisfazione del cliente. Inoltre, John Doe è una persona che sarà percepita come molto estroversa, affabile e socievole, e avvicinerà facilmente potenziali nuovi clienti. Potrebbe essere piuttosto loquace nelle visite commerciali, interrompere, ascoltare poco e distrarsi facilmente.

**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 alla cultura dell'organizzazione

Mentre la sezione precedente conteneva una descrizione del potenziale di John Doe 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 variano, 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 John Doe rispetto alle quattro dimensioni. **DENARO:** La persona sarà probabilmente motivata da un ambiente commerciale che garantisca la possibilità di avere provvigioni, bonus e premi individuali significativi. Sarà attento alle questioni finanziarie dell'azienda e non sarà motivata in culture nelle quali la retribuzione non sia collegata alla prestazione o i livelli salariali siano allineati al mercato o al di sotto di esso. **AFFILIAZIONE:** John Doe è una persona che potrebbe essere molto motivata dall'opportunità di crearsi una rete di relazioni, coinvolgere altri e far parte di un team, e preferirà far leva sulle relazioni per ottenere risultati commerciali. Un ruolo commerciale nel quale la persona debba agire in modo autonomo o lavorare da sola non sarà molto coerente con il suo profilo. **RICONOSCIMENTO:** Premiare questa persona riconoscendo pubblicamente i suoi risultati non sarà particolarmente motivante. Al contrario, potrebbe ritirarsi se i suoi successi fossero messi troppo al centro dell'attenzione. Al contrario, preferirà ambienti commerciali in cui il merito è condiviso tra i membri di un team. Non sarà motivata a ricoprire posizioni che implicino il trovarsi al centro dell'attenzione, come ad esempio ruoli commerciali di alto profilo. **POTERE:** La forte motivazione a competere, raggiungere il risultato e vincere guideranno i suoi sforzi commerciali. A causa di questo bisogno di competizione la persona tenderà a confrontare costantemente i propri risultati commerciali con quelli di altri venditori del team. Un'organizzazione che crea poche opportunità di crescita professionale non sarà un ambiente molto coerente con questi bisogni.

Vautazione complessiva del candidato

Sulla base dei risultati dei test e del confronto con il profilo specifico della posizione creato per l'azienda, il livello di adeguatezza di John Doe alla posizione è:

Stile di intervista del candidato

Il paragrafo seguente descrive in che modo è probabile che John Doe si comporti durante l'intervista.

Stile di intervista	Basso	Moderata	Alto
Gestione delle emozioni Candidati con punteggi bassi possono apparire tesi e nervosi; candidati con punteggi alti possono apparire calmi e rilassati.			X
Rapporto personale Candidati con punteggi bassi possono apparire tranquilli e perfino timidi; candidati con punteggi elevati possono apparire loquaci e cordiali.			X
Costruzione di relazione Candidati con punteggi bassi possono apparire sfidanti e indipendenti; candidati con punteggi elevati possono apparire gradevoli e desiderosi di piacere.			X