

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

# B A S I S

UNA SOLUZIONE COMPLETA PER LA SELEZIONE DEI CANDIDATI

Report di: Sam Poole

ID: HC560419

DATA: 10 Giugno 2019

Ruolo: Hogan - Leader





## 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.

### **Hogan Development Survey (HDS) - Grafico dei risultati**

Questa sezione offre un grafico dei risultati del candidato nell'Hogan Development Survey (HDS). L'HDS identifica 11 caratteristiche che rappresentano dei potenziali ostacoli alla carriera di una persona altrimenti molto capace.

### **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.

### **Rischi correlati al ruolo**

Questa sezione contiene i risultati dell'Hogan Development Survey (HDS) riguardante i fattori di rischio che, se non correttamente gestiti, possono ostacolare l'efficacia della prestazione professionale.

### **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

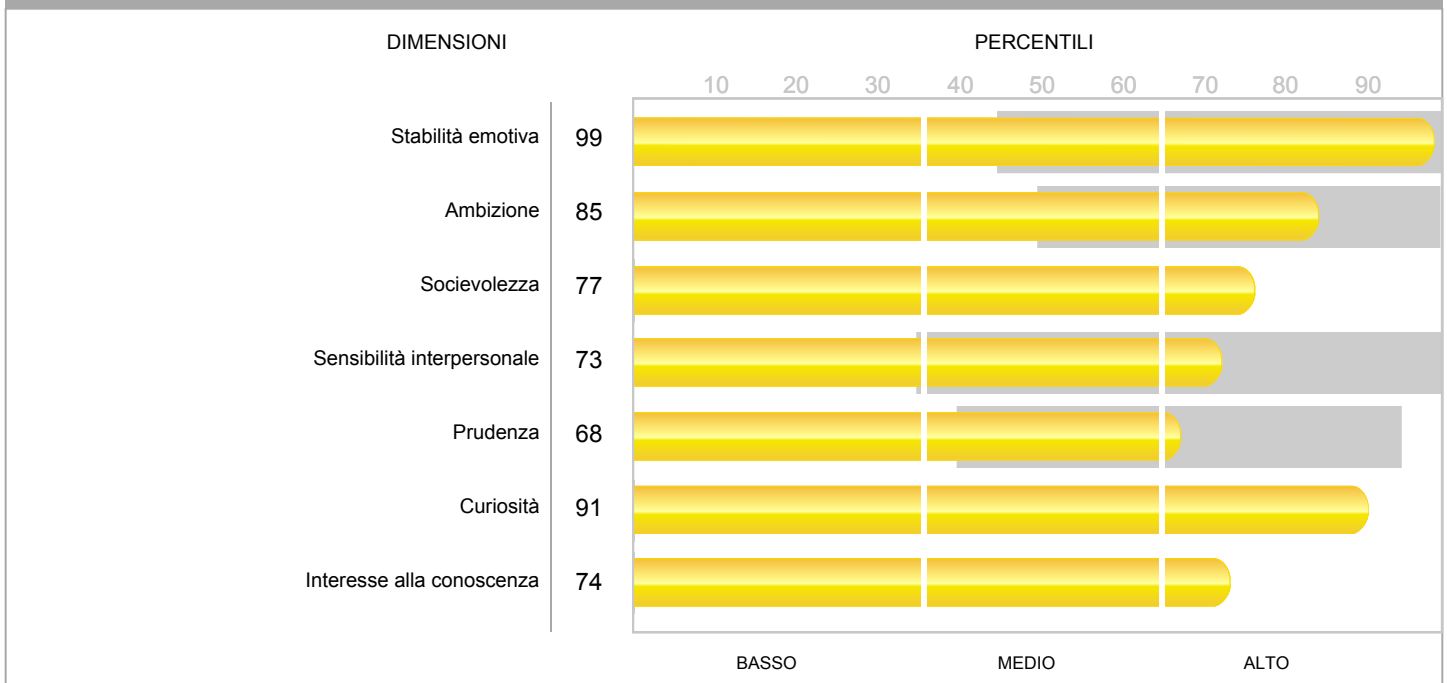
Questa sezione contiene una guida all'intervista strutturata basata sui risultati dei test del candidato. Lo scopo della guida è aiutare chi seleziona a comprendere meglio i risultati dei test e sondare gli aspetti che destano dubbi sull'adeguatezza al ruolo del candidato. Inoltre, la guida fornisce 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



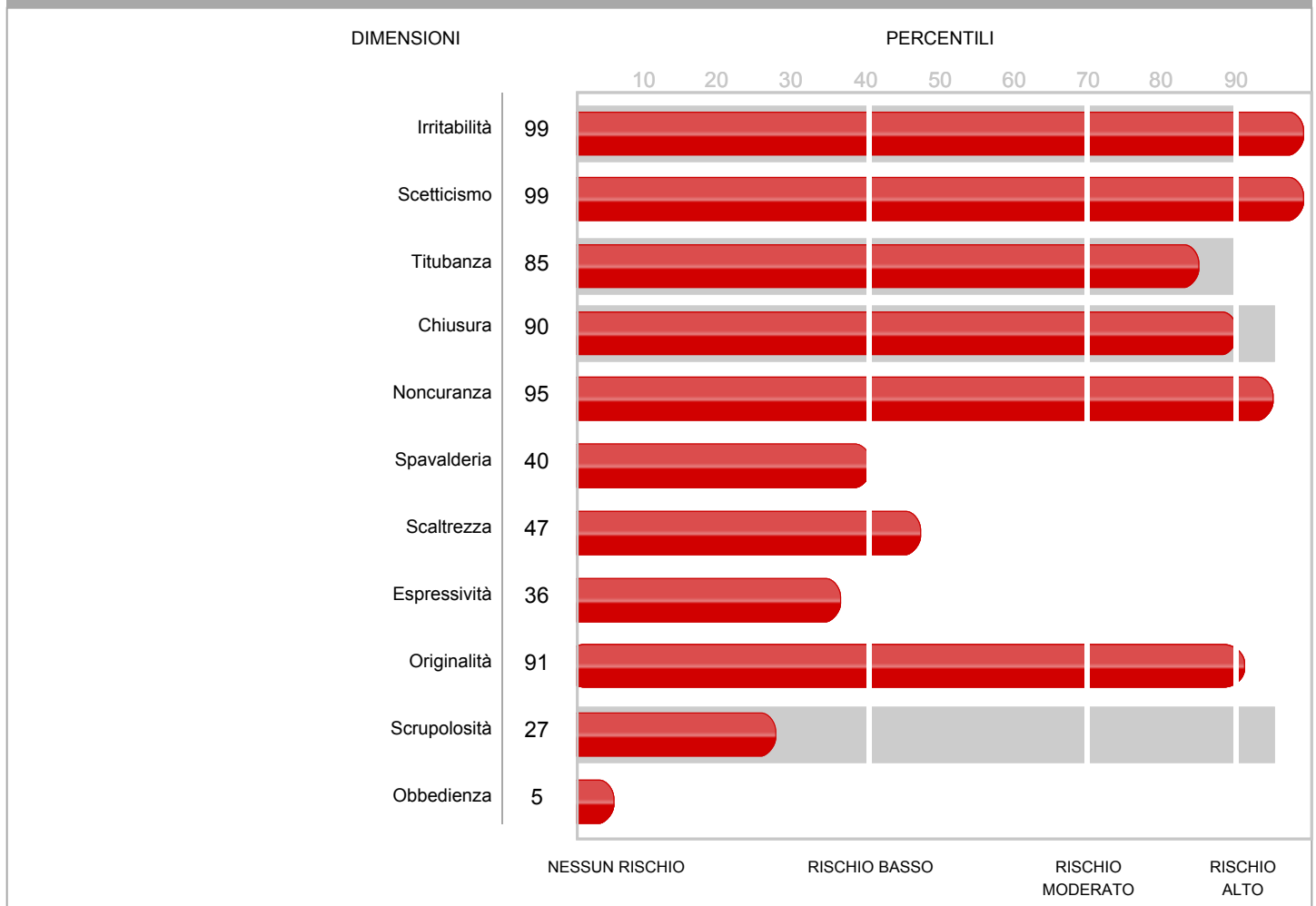
NOTE: Le dimensioni contraddistinte da una barra ombreggiata sono state identificate come importanti per il successo professionale. I punteggi che rientrano nel range aumentano le probabilità di successo del candidato.



<b>Stabilità emotiva</b>	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.
<b>Ambizione</b>	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.
<b>Socievolezza</b>	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.
<b>Sensibilità interpersonale</b>	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.
<b>Prudenza</b>	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.
<b>Curiosità</b>	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.
<b>Interesse alla conoscenza</b>	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 - HOGAN DEVELOPMENT SURVEY



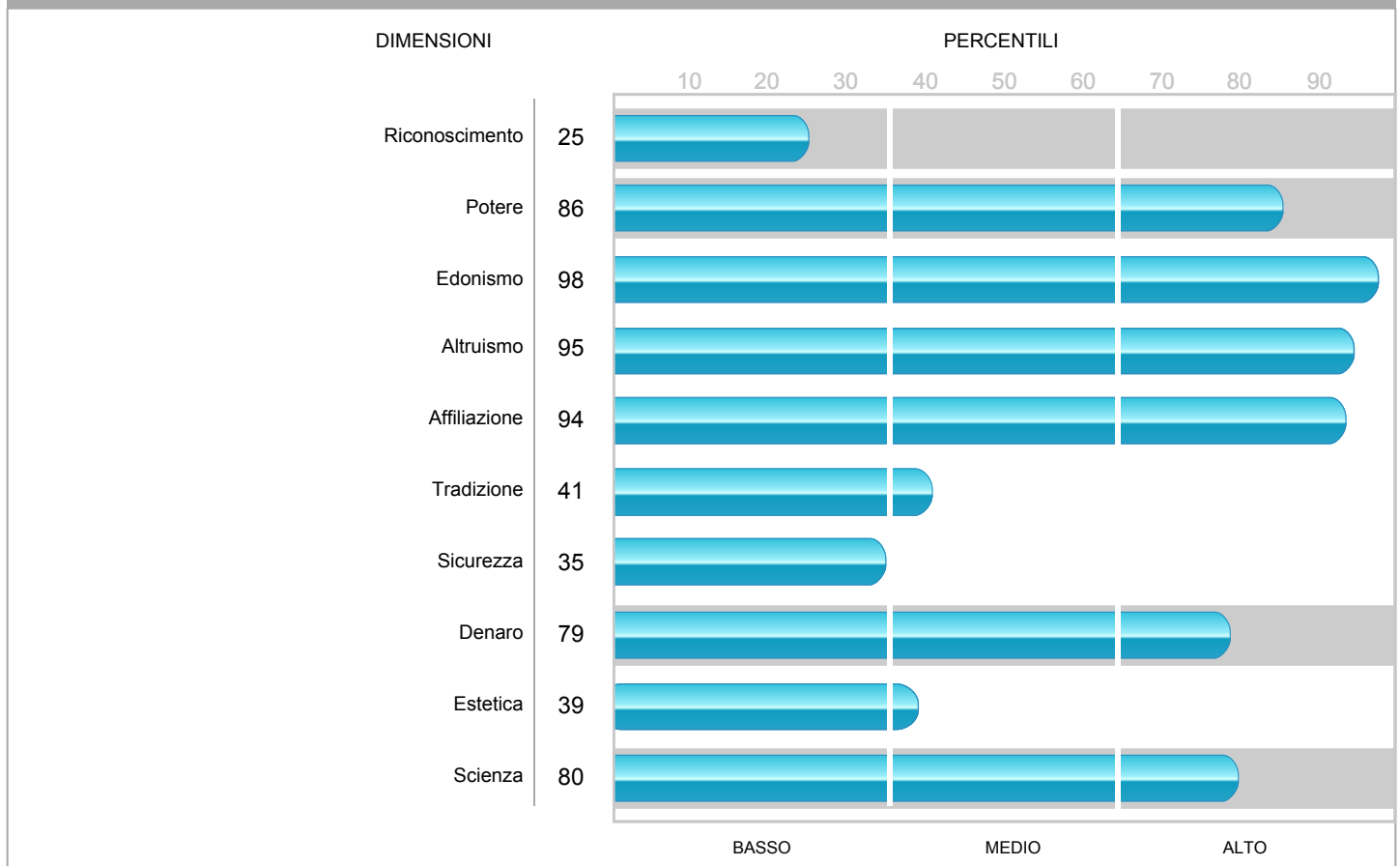
NOTE: Le dimensioni contraddistinte da una barra ombreggiata sono state identificate come importanti per il successo professionale. I punteggi che rientrano nel range aumentano le probabilità di successo del candidato.



<b>Irritabilità</b>	Comportamenti che vanno dalla calma all'esplosione emotiva.
<b>Scetticismo</b>	Comportamenti che vanno dal fidarsi del prossimo alla convinzione che gli altri solitamente cerchino di ingannare.
<b>Titubanza</b>	Comportamenti che vanno dalla flessibilità a una timorosa riluttanza a provare nuove esperienze.
<b>Chiusura</b>	Comportamenti che vanno dal preoccuparsi per qualcuno al disinteresse per il prossimo.
<b>Noncuranza</b>	Comportamenti che vanno dal mostrarsi collaborativi e aperti al coaching all'essere testardi, irritabili e chiusi al coaching.
<b>Spavalderia</b>	Comportamenti che vanno dalla modestia a una decisa autopromozione e sopravvalutazione di sé.
<b>Scaltrezza</b>	Comportamenti che vanno dall'essere responsabili e prudenti all'essere impulsivi e disposti a correre rischi.
<b>Espressività</b>	Comportamenti che vanno dall'essere taciturni e riservati a un'espressività vivace e teatrale.
<b>Originalità</b>	Comportamenti che vanno dal mostrarsi ragionevoli e riflessivi all'essere creativi, originali e imprevedibili.
<b>Scrupolosità</b>	Comportamenti che vanno dall'essere rilassati e tolleranti all'essere orientati ai dettagli, meticolosi ed eccessivamente coscienti.
<b>Obbedienza</b>	Comportamenti che vanno dal mostrarsi indipendenti all'essere eccessivamente conformisti e desiderosi di compiacere gli altri.



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.





<b>Riconoscimento</b>	Riguarda il desiderio di essere riconosciuti e uno stile di vita guidato dalla ricerca di opportunità per essere notati.
<b>Potere</b>	Riguarda il desiderio di fare la differenza e uno stile di vita incentrato sulla competizione e sulla ricerca del successo.
<b>Edonismo</b>	Riguarda la ricerca del divertimento, della varietà e del piacere e uno stile di vita improntato all'intrattenimento (mangiare, bere, viaggiare, ecc).
<b>Altruismo</b>	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.
<b>Affiliazione</b>	Riguarda il desiderio di contatto sociale e uno stile di vita improntato alla socializzazione e alla ricerca degli altri.
<b>Tradizione</b>	Riguarda l'impegno verso la famiglia e il lavoro, il rispetto per l'autorità e uno stile di vita incentrato sui valori tradizionali.
<b>Sicurezza</b>	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.
<b>Denaro</b>	Riguarda l'interesse verso questioni finanziarie e uno stile di vita improntato al miglioramento delle proprie condizioni economiche e alla pianificazione finanziaria.
<b>Estetica</b>	Riguarda l'orientamento al bello e a uno stile di vita improntato all'arte, alla musica e all'eleganza.
<b>Scienza</b>	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

Il Sig. Poole mantiene la calma, controllo e concentrazione nelle situazioni di stress. Gli altri apprezzano la sua sicurezza e compostezza, ma a volte potrebbe dare l'impressione di non preoccuparsi abbastanza dei problemi incombenti. Dà l'impressione di possedere qualità di leader e di avere ottime prospettive di carriera. Ha aspettative elevate per se stesso e per gli altri. Lavora con impegno per avere successo e a volte può fare il passo più lungo della gamba per eccessiva sicurezza in sé. Deve avere la sicurezza di poter portare con sé i propri sostenitori nella sua scalata professionale. Dà l'impressione di essere misurato, caloroso, amichevole e tollerante ed è particolarmente abile nella gestione dei rapporti interpersonali. Il suo desiderio di accontentare tutti, lo porta a cercare di evitare situazioni conflittuali e di affrontare apertamente problematiche correlate alla performance professionale. Il Sig. Poole è coscienzioso e affidabile, lavora con serietà e nel rispetto delle regole e procedure. Pianifica ed è ben organizzato, ma può tendere al controllo puntiglioso ed eccessivo del proprio team.

#### Punti di forza del candidato

- Adotta un atteggiamento calmo e sereno anche a fronte di notevoli carichi di lavoro e compiti non chiaramente definiti.
- Tende ad affrontare compiti difficili con sicurezza e ottimismo.
- Apparirà come un leader energico, sicuro di sé e orientato all'azione.
- Ama prendere decisioni e gestire problematiche complesse.
- Interpreta rapidamente e facilmente piccoli segnali sociali e politici.
- Lavora con impegno nel tentativo di accontentare tutti.
- È particolarmente attento ai dettagli, dà al proprio team istruzioni dettagliate e precise e si attiene alle procedure.
- Sembra essere una persona con standard elevati in termini di tempestività, qualità e rispetto delle regole.

#### Punti di attenzione del candidato

- Può sopravvalutare il proprio talento e le proprie capacità e ignorare il feedback negativo.
- Può sottovalutare problematiche che sono più serie di quanto possano apparire inizialmente.
- Può tendere a mettersi in competizione con colleghi, collaboratori e i componenti del suo stesso team.
- Può provare insoddisfazione in assenza di opportunità di carriera in tempi relativamente brevi.
- Può apparire avverso ai conflitti e avere difficoltà a riprendere il personale per carenze nella performance lavorativa.
- Può trovare difficile dare un feedback negativo ai subordinati.
- Può incontrare difficoltà nell'assegnare priorità al lavoro, perché tende ad attribuire un'importanza critica a ogni minimo aspetto.
- Può trovare difficile cambiare rapidamente direzione e mantenersi flessibile.



## Rischi correlati al ruolo – Tendenze che potrebbero ostacolare la prestazione professionale.

Sam Poole presenta i seguenti potenziali rischi che richiedono attenzione:

- Può apparire indeciso e non disposto ad agire per paura di commettere errori. Può essere motivato dalla volontà di evitare esiti negativi e riluttante a tentare nuove attività commerciali per paura di fallire. Questo stile potenzialmente avverso al rischio può indurlo a evitare di correre quei rischi strategici che spesso portano a risultati di successo.
- Sebbene sembri tollerante e rilassato, può non essere disposto a esigere dagli altri elevati standard di performance.
- Il Sig. Poole può diventare emotivo quando è frustrato o irritato. Con l'andare del tempo, gli altri notano un modello comportamentale caratterizzato da un entusiasmo iniziale per persone e iniziative, seguito da un senso di delusione.
- Può essere duro, insensibile e distaccato. Tende a ignorare le questioni che riguardano il morale del team e a comunicare in modo poco efficace.

## Adeguatezza all'organizzazione – Compatibilità con la cultura

Ricerca opportunità che gli consentano di ottenere il successo e contribuire in modo determinante sul lavoro. Preferisce guidare gli altri e non ama ruoli che non lasciano alcuna discrezione decisionale. Il Sig. Poole non è particolarmente interessato a ricevere riconoscimenti per i propri successi o a collaborare in team alla riuscita di progetti di rilievo. Preferisce evitare le politiche d'ufficio ed è lieto di condividere i meriti con gli altri e mantenere un profilo basso. Il Sig. Poole probabilmente adotta un approccio lavorativo basato sulla redditività e la concretezza commerciale. È motivato ad aggiornarsi su aspetti riguardanti le strategie organizzative, la situazione del mercato, la concorrenza e altre questioni commerciali. Preferisce analizzare i problemi in dettaglio e basare le proprie decisioni sull'analisi di tutti i dati disponibili. Non è a proprio agio nelle aziende orientate all'azione, dove le decisioni vengono prese in base all'esperienza, all'istinto e all'intuizione.

## 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:



**Scarsamente  
idoneo**



**Moderatamente  
idoneo**



**Altamente idoneo**

**Stile di intervista del candidato**

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

Stile di intervista	Basso	Medio	Alto
<b>Gestione delle emozioni</b> I candidati con punteggi bassi possono apparire tesi e nervosi; i candidati con punteggi alti possono apparire calmi e rilassati.			X
<b>Rapporto personale</b> I candidati con punteggi bassi possono apparire tranquilli e persino timidi; i candidati con punteggi alti possono apparire loquaci e cordiali.			X
<b>Costruzione della relazione</b> 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><b>Stabilità emotiva</b> 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><b>Prudenza</b> 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><b>Interesse alla conoscenza</b> 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					
<b>Valutazione dell'adeguatezza al lavoro</b>							
<p>Chiari problemi o aspetti che possono creare difficoltà di gestione, non superabili con coaching e sviluppo.</p>	<p>Alcuni potenziali problemi di gestione superabili mediante sessioni di coaching e sviluppo individuale.</p>	<p>Il candidato è facile da gestire in ragione della sua capacità di affrontare lo stress, della sua affidabilità e della sua propensione ad apprendere.</p>					



## 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><b>Stabilità emotiva</b> Mi racconti di un caso in cui qualcuno le ha fornito un feedback costruttivo che ha notevolmente influito sulla sua performance professionale.</p> <p>Note:</p>	<p>Risposte che suggeriscono la capacità del candidato di fare attenzione al feedback per attuare i dovuti cambiamenti comportamentali.</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><b>Stabilità emotiva</b> In che modo decide quando richiedere un feedback e a chi si rivolge?</p> <p>Note:</p>	<p>Ricerca della capacità di esaminare l'ambiente e allineare la strategia e l'approccio interpersonale.</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><b>Ambizione</b> Mi faccia l'esempio di un caso in cui la sua impazienza ha interferito con la sua capacità di conseguire un obiettivo.</p> <p>Note:</p>	<p>Individuare la capacità del candidato di modulare la propria spinta a mantenere motivati gli altri.</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><b>Sensibilità interpersonale</b> Mi racconti di un caso in cui una situazione interpersonale difficile ha ritardato la sua capacità di prendere una sua decisione o di affrontare la situazione in modo diretto e tempestivo.</p> <p>Note:</p>	<p>Cercare risposte che suggeriscono che il candidato può tentare di evitare di affrontare situazioni difficili.</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					
<b>Valutazione dell'adeguatezza al ruolo</b>							
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 sul report della valutazione - adeguatezza all'organizzazione

Dimensione – Domanda	Cosa cercare	
<p><b>Potere</b> Può farmi l'esempio di un caso in cui è entrato in diretta competizione con altri per conseguire un obiettivo importante? Descriva in che modo ha gestito la situazione.</p> <p>Note:</p>	<p>Cercare indicatori della capacità di farsi avanti, assumere il controllo e guidare gli altri anche se non previsto dai piani originali.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Valutazione:                      Basso                  Medio                  Alto                 </div>	
<p><b>Potere</b> Mi faccia l'esempio di un caso in cui ha portato a termine da solo un incarico che, da un punto di vista pratico e realistico, avrebbe dovuto delegare ad altri.</p> <p>Note:</p>	<p>Risposte che suggeriscono che il candidato tende a essere riluttante ad assegnare lavoro ad altri.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Valutazione:                      Basso                  Medio                  Alto                 </div>	
<p><b>Riconoscimento</b> Descriva una situazione in cui il merito di un successo a cui lei aveva contribuito in massima misura è stato attribuito a qualcun altro. Come ha reagito?</p> <p>Note:</p>	<p>La risposta dimostra la capacità del candidato di insistere affinché venga riconosciuto il giusto merito quando dovuto.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Valutazione:                      Basso                  Medio                  Alto                 </div>	
<p><b>Denaro</b> Mi faccia l'esempio di una volta in cui si è concentrato eccessivamente sui profitti perdendo di vista le necessità del suo team. Come ha rimediato alla situazione?</p> <p>Note:</p>	<p>La risposta suggerisce che il candidato ha imparato dagli errori passati a trovare il giusto equilibrio tra le esigenze delle persone e la redditività e che sa fino a che punto spingersi in futuro.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Valutazione:                      Basso                  Medio                  Alto                 </div>	
<b>Valutazione dell'adeguatezza all'organizzazione</b>		
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.

<b>DOMANDA:</b>		
<b>DOMANDA:</b>		
<b>DOMANDA:</b>		
<b>DOMANDA:</b>		
<b>Valutazione dell'adeguatezza alla posizione</b>		
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.

<b>Probabilità di successo (Valutazione)</b>	
___ 1= Basso	I punteggi del candidato nelle dimensioni chiave non rientrano negli intervalli accettabili, pertanto le probabilità di successo sono scarse.
<u>X</u> 3= Medio	I punteggi del candidato nelle dimensioni chiave rientrano negli intervalli accettabili, pertanto le probabilità di successo sono nella media.
___ 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?

<b>Confronto tra candidati</b>		
___ 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.	
<b>In base a tutte le informazioni disponibili, intende offrire il ruolo a questo candidato?</b>		___ SI    ___ NO
<b>Indicare le motivazioni complessive della valutazione.</b>		

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