

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

UNA SOLUZIONE COMPLETA PER LA SELEZIONE DEI CANDIDATI

Report di: John Doe

ID: HC243158

DATA: 17 Marzo 2016

Ruolo: Hogan - Leader





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.

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

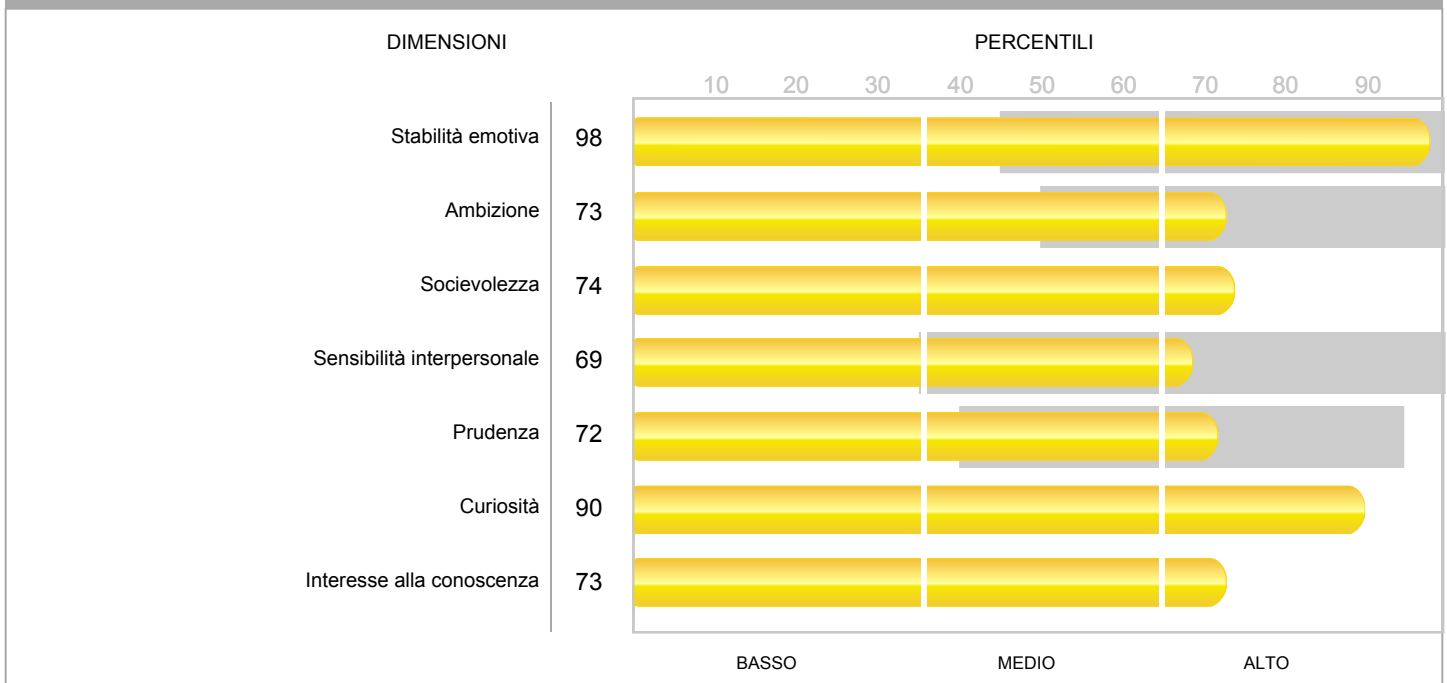
Questa sezione contiene una guida all'intervista strutturata basata sui risultati dei test del candidato. Lo scopo della guida è aiutare chi seleziona a comprendere meglio i risultati dei test e sondare gli aspetti che destano dubbi sull'adeguatezza al ruolo del candidato. Inoltre, la guida fornisce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



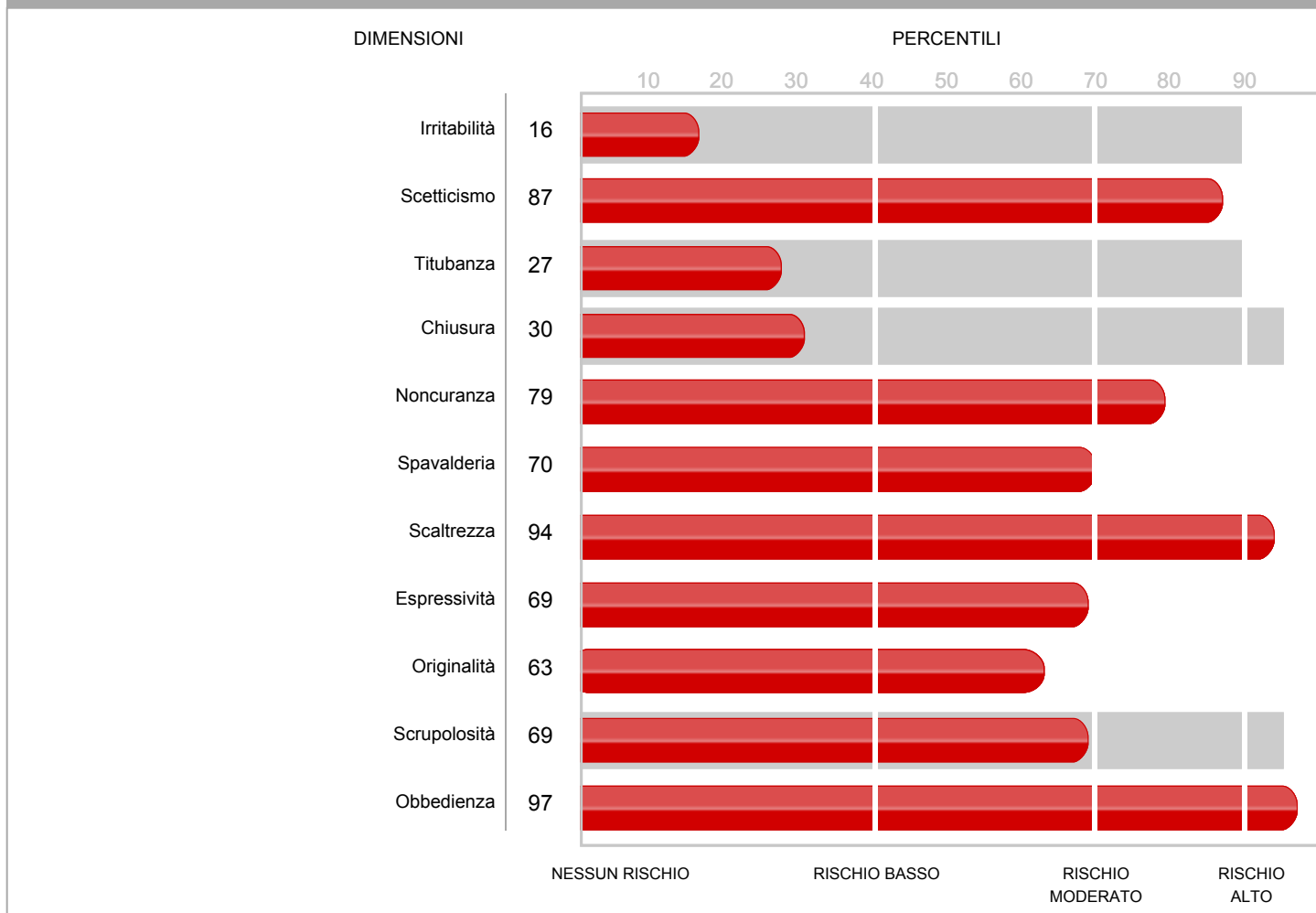
NOTE: Le dimensioni contraddistinte da una barra ombreggiata sono state identificate come importanti per il successo professionale. I punteggi che rientrano nel range aumentano le probabilità di successo del candidato.



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 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 ad essere meno interessate all'educazione formale e più orientate all'apprendimento esperienziale.



GRAFICO DEI RISULTATI - HOGAN DEVELOPMENT SURVEY



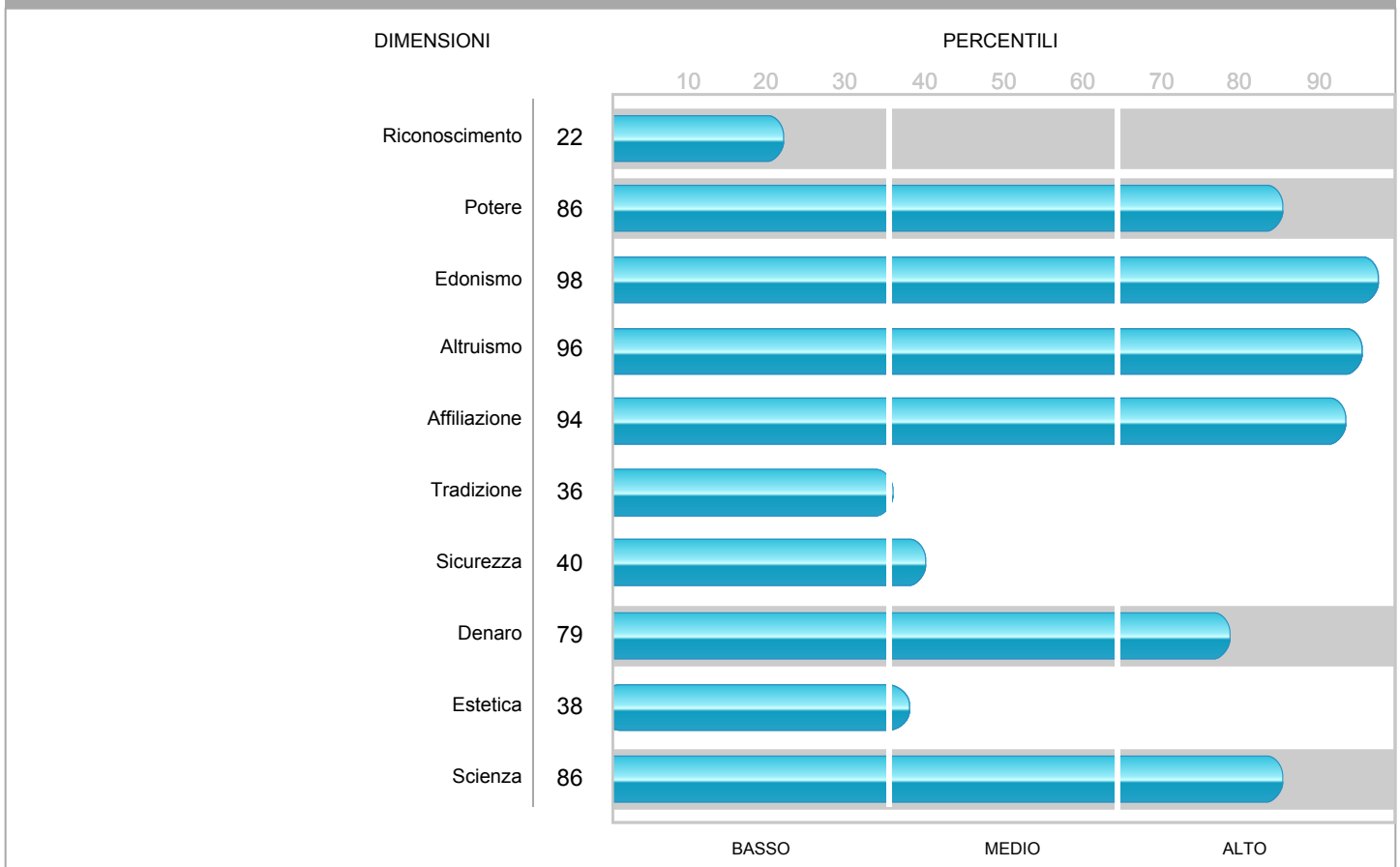
NOTE: Le dimensioni contraddistinte da una barra ombreggiata sono state identificate come importanti per il successo professionale. I punteggi che rientrano nel range aumentano le probabilità di successo del candidato.



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



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

John Doe 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. John Doe 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. Doe mantiene calma, compostezza e controllo davanti alle avversità, non dà l'impressione di avvertire la pressione imposta dal necessario conseguimento di difficili obiettivi organizzativi e il suo team ne può apprezzare la compostezza e la sicurezza. Si presenta come energico, sicuro di sé, competitivo e motivato. Ha aspettative elevate per se stesso e per gli altri e prende l'iniziativa anche quando non è necessario. Il suo desiderio di occupare posizioni di leadership può superare la sua capacità di conquistarsi la lealtà degli altri. John Doe si presenta come diplomatico, affabile, caloroso e amichevole. Riesce a sviluppare e mantenere rapporti positivi con colleghi e clienti. Tuttavia, il suo desiderio di evitare conflitti può interferire con la sua capacità di prendere le decisioni giuste sul piano professionale e personale. Appare autodisciplinato e ben organizzato; tende a pianificare e a rispettare politiche e procedure stabilite. Ha un comportamento coscienzioso e affidabile, ma potrebbe opporsi al cambiamento e richiedere molta struttura, guida e impostazione, soprattutto nelle situazioni ambigue.

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.**

John Doe presenta i seguenti potenziali rischi che richiedono attenzione:

- Può tendere ad agire senza valutare tutti i potenziali rischi associati alle sue decisioni.
- Sebbene mantenga standard di performance elevati per se stesso e per gli altri, ha anche la tendenza a mantenere uno stretto controllo sul lavoro del proprio team e a essere esigente.
- Il Sig. Doe è normalmente calmo e sicuro di sé. Nei momenti di crisi, può dare l'impressione di non avvertire un senso di urgenza o addirittura di non impegnarsi per risolvere le situazioni.
- Sembra educato, premuroso e preoccupato delle questioni che riguardano il morale del suo team. Tuttavia, nei periodi di stress, può non essere disposto a esigere molto dagli altri.

Adeguatezza all'organizzazione – Compatibilità con la cultura

Preferisce lavorare in un ambiente in cui può prendere decisioni, definire obiettivi per se stesso e per gli altri e dare un contributo determinante. Può restare insoddisfatto da ruoli che offrono poche opportunità di successo personale. John Doe gradisce lavorare dietro le quinte, ha poco bisogno di stare sotto i riflettori e può essere indifferente agli elogi per il lavoro ben svolto. Preferisce non attirare l'attenzione su di sé, condividere i meriti con gli altri ed evitare di trovarsi alla ribalta, rifuggendo le politiche d'ufficio e cercando di non mettersi in risalto. John Doe è probabilmente motivato a cercare opportunità di guadagno per se stesso e per l'organizzazione. Probabilmente è concentrato sui profitti, sul ritorno sugli investimenti e sugli obiettivi di bilancio. Il Sig. Doe gradisce ruoli e incarichi che richiedono un'attenta analisi dei dati e capacità di risolvere i problemi. Trova difficile ricoprire ruoli che richiedono di prendere decisioni rapide, basate sull'esperienza e sull'istinto.

Raccomandazione complessiva sul candidato

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



**Scarsamente
idoneo**



**Moderatamente
idoneo**



Altamente idoneo

**Stile di intervista del candidato**

Questa sezione descrive il probabile comportamento di John Doe 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. Doe. 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. Doe rispetto al ruolo specifico. Le domande si basano sulla valutazione relativa all'adeguatezza al ruolo.

Dimensione – Domanda	Cosa cercare						
<p>Stabilità emotiva Mi racconti di un caso in cui la sua reazione a una situazione stressante è stata positiva per la sua performance o per il suo rapporto con altri sul lavoro.</p> <p>Note:</p>	<p>Risposte che suggeriscono una forte capacità del candidato a gestire le situazioni stressanti, dimostrando un senso di urgenza adeguato.</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>Stabilità emotiva In che modo determina se il feedback sulla sua performance è valido o meno?</p> <p>Note:</p>	<p>Richiesta regolare di feedback dagli altri per calibrare la propria performance professionale.</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 Mi faccia l'esempio di un caso in cui la sua sicurezza e disponibilità ad assumere il controllo della situazione ha portato a risultati positivi.</p> <p>Note:</p>	<p>Risposte che suggeriscono la tendenza del candidato a dimostrare qualità di leadership (ad esempio, generare entusiasmo per nuove iniziative, dare indicazioni agli 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>Sensibilità interpersonale Mi parli della situazione conflittuale più difficile a cui ha dovuto mediare.</p> <p>Note:</p>	<p>Risposte che suggeriscono la capacità del candidato di affrontare e negoziare situazioni di conflitto in modo tempestivo e diretto.</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 John Doe con i valori e la cultura organizzativa. Le domande si basano sul report della valutazione - adeguatezza all'organizzazione

Dimensione – Domanda	Cosa cercare						
<p>Potere Mi faccia l'esempio di un caso in cui la sua natura competitiva ha determinato la differenza tra il successo o il fallimento di un compito.</p> <p>Note:</p>	<p>Prova del modo in cui la natura competitiva del soggetto si manifesta nelle situazioni lavorative.</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>Potere Mi faccia l'esempio di un caso in cui il suo desiderio di leadership ha prodotto contrasti con un collega. In che modo questa situazione ha ostacolato il conseguimento di un obiettivo?</p> <p>Note:</p>	<p>Consapevolezza che a volte anche gli altri cercano di assumere ruoli di leadership; il candidato dovrebbe dimostrare di cogliere l'importanza di trovare il giusto equilibrio tra guidare gli altri e lavorare in modo collaborativo in vista di un obiettivo.</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 Mi racconti di un caso in cui ha condiviso i meriti con altri per un suo successo personale.</p> <p>Note:</p>	<p>La risposta suggerisce che il soggetto ama conseguire obiettivi di gruppo e tenere alto il morale degli altri, piuttosto che ottenere un riconoscimento individuale.</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 di un caso in cui ha dovuto prendere una decisione esecutiva difficile per tagliare i costi o consolidare i profitti del suo reparto. Quali fattori hanno influenzato la sua decisione?</p> <p>Note:</p>	<p>La risposta dimostra la disponibilità del candidato a prendere decisioni difficili per mantenere la redditività.</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 John Doe

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)	
<input type="checkbox"/> 1= Basso	I punteggi del candidato nelle dimensioni chiave non rientrano negli intervalli accettabili, pertanto le probabilità di successo sono scarse.
<input type="checkbox"/> 3= Medio	I punteggi del candidato nelle dimensioni chiave rientrano negli intervalli accettabili, pertanto le probabilità di successo sono nella media.
<input checked="" type="checkbox"/> 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		
<input type="checkbox"/> 1= Basso	Uno dei candidati peggiori che abbia mai intervistato. Abbasserebbe i nostri standard.	
<input type="checkbox"/> 2= Medio	Un candidato accettabile.	
<input type="checkbox"/> 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?		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Indicare le motivazioni complessive della valutazione.		

Il report della valutazione BASIS per l'assunzione di John Doe è completo.