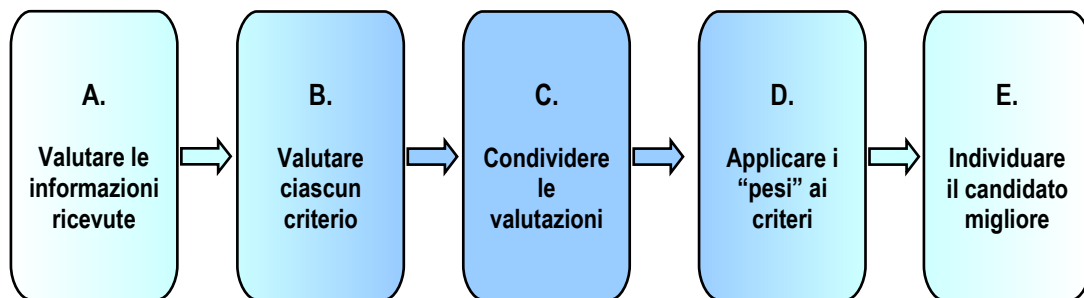


FASE DI VALUTAZIONE



A. Valutare le informazioni ricevute

Al termine di ciascuna intervista ogni candidato viene valutato immediatamente. Il primo passo è considerare le informazioni ricevute, ovvero valutare come positivi (+) o negativi (-) gli elementi comportamentali descritti dal candidato.

Supponiamo che, alla domanda collegata al criterio INIZIATIVA *“Descriva come si è preparato a questa intervista”*, il candidato abbia risposto: *“sono andato sul sito e ho visto le vostre attività e i vostri servizi; sono andato su internet e ho letto articoli sulla vostra azienda, ho preso inoltre contatto con due ex compagni di scuola che oggi lavorano con voi.”* Se l’intervistatore considera positivamente la risposta del candidato (e quasi certamente sarà così), metterà il segno (+) accanto alle sue note (scriverà ovviamente il segno (-) se la risposta viene considerata negativamente).

Occorre anche tenere conto della possibilità che quanto registrato nelle note sia un riferimento positivo o negativo anche per altri criteri di selezione. Se l’intervistatore stabilisce che le note costituiscano un elemento positivo anche rispetto al criterio IMPEGNO, egli scriverà, sempre accanto alle note, (+) impegno.

B. Valutare ciascun criterio di selezione

Dopo aver valutato le singole informazioni comportamentali rispetto al criterio di selezione indagato con la domanda, occorre valutare complessivamente il criterio stesso secondo una scala graduata (suggeriamo la scala da 1 a 5).

Supponiamo che l’intervistatore abbia annotato e classificato rispetto al criterio INIZIATIVA i seguenti comportamenti:

NOTE	VALUTAZIONE
Approfondita ricerca di informazioni sull’azienda prima dell’intervista	(+)
Varie e interessanti modalità di ricerca del lavoro	(+)
E’ riuscito a trovare con continuità lavori per “sbarcare il lunario” quando era studente	(+)
Non ha fornito suggerimenti significativi per il miglioramento del lavoro	(-)

che svolge attualmente	
------------------------	--

A questo punto l'intervistatore decide come valutare complessivamente il criterio INIZIATIVA rispetto alla posizione vacante. In questo caso, supponiamo di stimare "buona" l'iniziativa del candidato, attribuendo un 4 al fattore in oggetto.

La procedura illustrata, va quindi ripetuta per ciascun criterio.

C. Valutare il candidato autonomamente e condividere la valutazione

Al termine della valutazione individuale, gli intervistatori - in commissione - dichiarano la valutazione attribuita al candidato su ciascun criterio (facendo riferimento alle proprie note) e la discutono per giungere ad una valutazione condivisa. Quando l'accordo è raggiunto su tutti i criteri, è automaticamente raggiunta anche la condivisione della valutazione complessiva.

Questo è il miglior modo per capire come ciascun intervistatore registri i comportamenti descritti dal candidato e come li usi per esprimere la sua valutazione. E' un'attività molto utile per "allineare" gli intervistatori e formarsi reciprocamente.

D. Applicare i "pesi" ai criteri

Per evidenziare la maggiore o minore importanza – rispetto alla posizione vacante – dei criteri di selezione si possono attribuire dei "pesi": proponiamo di moltiplicare per 3 il punteggio ottenuto sui criteri di massima importanza, di moltiplicare per 2 il punteggio sui criteri di notevole rilievo, di lasciare inalterati i punteggi sui criteri rimanenti.

La valutazione complessiva è data dalla somma delle valutazioni condivise e ponderate ai singoli criteri.

E. Individuare il candidato migliore

Gli intervistatori confrontano e discutono la valutazione (sui criteri e complessiva) di tutti i candidati e condividono la decisione circa il candidato su cui puntare.

In molti casi si propone l'assunzione al candidato che ha ottenuto il punteggio più alto, ma questo non accade sempre essenzialmente per due ragioni:

- il candidato può avere un background "povero";
- il candidato può essere sovradimensionato rispetto alla posizione e viene considerata bassa la motivazione nel medio periodo.