

Che cos'è Facet5 Audition

Facet5 Audition è uno strumento automatizzato per la selezione che:

- fornisce un metodo per definire il profilo ideale del ruolo ricercato;
- consente di filtrare i candidati potenziali confrontandoli con il profilo ideale, identificando quelli che rispecchiano le caratteristiche della posizione ricercata;
- offre un supporto all'intervista di selezione.

Come funziona Facet5 Audition

Il processo di selezione utilizzando Facet5 Audition si articola in diverse fasi:

- L'azienda identifica attraverso un breve questionario on-line le caratteristiche desiderate per il ruolo ricercato. Tali caratteristiche sono collegate sia al lavoro che il candidato dovrà svolgere sia al clima organizzativo in cui dovrà inserirsi. L'analisi del ruolo consente di creare un profilo ideale del candidato combinando informazioni da più fonti (es. capo, colleghi, attuale titolare del ruolo, altri esperti che sono a conoscenza degli aspetti della posizione ricercata). Qualora l'azienda non desideri effettuare un'analisi del ruolo è comunque possibile sfruttare profili ideali standard basati su ricerche internazionali.
- I candidati potenziali individuati dai selezionatori compilano il questionario on-line Facet5 Audition. Il tempo medio di compilazione è di circa 10-15 minuti.
- I selezionatori accedendo al proprio account Audition possono vedere l'elenco dei candidati che hanno risposto al questionario ordinati secondo il livello di aderenza rispetto al profilo ideale.
- I selezionatori scelgono i candidati con i quali condurre un'intervista più approfondita e possono scaricare i relativi report Audition individuali. Nel report vengono mostrate sia le aree in cui il candidato rispecchia il ruolo sia la direzione e l'entità di ciascuno scostamento (gap) rispetto all'ideale. Il report inoltre è corredato da una serie di domande comportamentali e situazionali che forniscono una guida all'intervista di selezione specifica per ciascun candidato.
- È possibile inoltre confrontare i candidati potenziali con altri ruoli alternativi se precedentemente definiti dall'azienda. Un candidato può non essere adatto per un determinato ruolo, ma perfetto per un altro.

