

## Evaluarea rezultatelor la interviu de angajare

	<b>Exceptional (4p)</b>	<b>Foarte Puternic (3p)</b>	<b>Puternic (2p)</b>	<b>Moderat (1p)</b>	<b>Slab (0p)</b>
1	<b>Initiativa si capacitate de a duce lucrurile la bun sfarsit</b> Are o capacitate <u>extraordinara</u> de a porni lucruri noi si a le duce la bun sfarsit. Numarul si adancimea activitatilor sunt la cel mai inalt nivel. Atinge nivele de performanta fara precedent.	Lucreaza si urmareste prioritati complexe. Depaseste obstacolele dificile. Depaseste telurile initial propuse. Accepta responsabilitati legate de imbunatatirea rezultatelor. Ii atrage si pe altii in activitati.	Accepta si urmareste treburile de facut. Depaseste obstacolele care le intampina. Stabileste si atinge telurile propuse. Gaseste modalitati de a obtine rezultate imbunatatite. Se auto-motiveaza cu usurinta.	Are probleme sa porneasca lucruri noi/ sa le urmeze pana la capat. Adesea ramane in universul lucrurilor pe care le stie. Are un nivel scazut de conducere. Activitatile sale sunt limitate de <u>privisturii relativ inguste</u> .	Rar porneste ceva nou. Adesea depinde de altii sa-si stabileasca telurile. Evita situatiile ambigue.
2	<b>Comunicare &amp; Persuasiune</b> Are abilitati extraordinare in a-i intelege pe ceilalti si a adapta comunicarea in functie de situatie. Castiga oameni de partea sa intr-un mod care este comparabil cu cel al celui mai bun angajat. Are un mod de a exprima idei care atrage interesul celorlalti si le creste	Intelege scopul intrebarilor din interviu. Simte daca cel care conduce interviul intelege. Este obisnuit sa prezinte idei complete celorlalti. Comunica eficient cu diversi oameni intelegandu-le punctual de vedere.	Cauta intai sa inteleaga si apoi sa fie inteles. Exprima ganduri clar si concis, in scris si verbal. Obtine devotement pentru idei chiar si pentru cele mai putin populare. Ii implica pe ceilalti intr-un mod oportun. Recunoaste diferentele culturale si comunica intr-un mod eficient.	Are idei bune dar le exprima intr-un mod care nu atrage oamenii de parte lui. Tinde sa isi "vanda" punctul de vedere fara sa ia in considerare nevoile ascultatorului.	Nu comunica cu ceilalti, si nici nu cauta sa ii influenteze pe ceilalti. Este dezorganizat, nu este concis.
3	<b>Influentare, energizare si conducere</b> Are abilitatea neobisnuita de a simti cand este nevoie de o schimbare a directiei si se misca repede pentru realizarea ei. Este un factor major in mobilizarea oamenilor pentru a urma noua directie. Eficient in conducerea organizatiilor complexe si in luarea deciziilor care au impact in felul in care isi ating	Are o influenta majora in stabilirea unei noi directii a unei organizatii. Ii place sa fie responsabil sa decida la ce sa se lucreze si cum. Constant ales de ceilalti pentru roluri de conducere.	Recunoaste oportunitatile si creaza o viziune a ce poate fi atins. Stabileste directiile si obtine devotamentul celorlalti. Este un campion al ideilor si oamenilor. Foloseste eficient resursele.	Prefera sa coordoneze roluri care necesita abilitati de planificare si administrative decat de conducere. Are abilitati interpersonale si de rezolvare a problemelor, dar nu stabileste directii.	Tinde sa fie membru, nu liderul grupului. Urmeaza directiile deja stabilite pentru a atinge telurile.
4	<b>Gandire logica si capacitate de rezolvare a problemelor</b> A fost in primii 5-10% din clasa. Excelent la cursurile sau job-urile analitice. Interese diverse si variate - nu e o persoana ingusta. Integreaza informatiile dintr-o varietate mare de surse pentru a gasi solutii deosebite. Gaseste noi idei care altora le scapa. Ii place sa stie "cum merg lucrurile de fapt". Integreaza cunostintele si experienta prntu arii aparent fara legatura pentru a obtine rezultate uimitoare.	A fost in primii 25% din clasa. Se descurca foarte bine la cursurile sau job-urile analitice. Rezolva probleme complexe. Are idei despre cum pot fi facute lucrurile mai bine. Constant gaseste noi modalitati de a obtine rezultate in situatii dificile. Obtine rezultate superioare prin redefinirea problemelor.	Rezultate foarte bune la testul de inteligenta. Sorteaza prin date complexe, identifica problemele cheie si gaseste alternative. Trage concluzii bine intemeiate si le implementeaza. Recunoaste problemele de dezvoltare si le stapaneste. Are o privire larga. Transforma ideile noi in soluii aplicabile. Merge dincolo de ideile acceptate pentru a obtine rezultate mai bune. Cauta si reaplica ideile demonstrate. Foloseste logica si intuitia.	Rezultate limita la testul de inteligenta. Nu a intalnit probleme semnificative si nu le-a rezolvat. A avut de a face numai cu probleme relativ simple sau cu probleme care nu au fost rezolvate. Adesea leaga definirea problemei si solutia de succese trecute. Urmeaza un precedent decat sa gaseasca solutii care sa se potriveasca situatiei. Nu transforma creativitatea in solutii practice.	Poate face o parte din munca noastra, dar va avea probleme cu complexitatea si va avea nevoie de ajutor. Tinde sa gandeasca cu o imagine ingusta. Nu este obisnuit cu riscul. Teama de greseli previne actiunea.
5	<b>Lucrul eficient cu altii / lucrul in echipa</b> Are multe experiente de conducere cu succes a unei echipe care a dat rezultate excelente. Poate explica ce a facut pentru a sustine efortul de echipa. Stie cum sa creeze implicarea care duce la rezultate mai bune, prin combinarea eforturilor individuale a celor din echipa.	Castiga respectul si increderea celorlalti prin construirea obiectivelor comune. Cauta feed-back. Cunoaste impactul actiunilor asupra celorlalti si isi adapteaza stilul personal pentru a obtine cele mai bune rezultate. Dovezi consistente de rezolvare a conflictelor si coordonarea oamenilor pentru a atinge telurile.	Demonstreaza integritate si standarde personale inalte. Respecta si munceste eficient cu diversi oameni. Permite tuturor sa contribuie cu ce au mai bun. Construiește si mentine relatii productive. Munceste pentru a obtine rezultate mai bune.	Prefera sa interactioneze cu oameni cu aceeasi specialitate. Nu cauta perspective difetite. Relatiile nu sunt productive. Evita conflictele.	Tinde sa munceasca singur, chiar daca implicarea celorlalti ar duce la rezultate mai bune.
6	<b>Setarea prioritatilor &amp; administrarea timpului</b> Obtine rezultate in timpul coordonarii unei mari varietati de prioritati. Cand stabileste prioritatile tine cont de "pictura mare". Se concentreaza pe obiective si este flexibil la schimbari.	Stabileste prioritati in situatii dificile si noi si obtine rezultate rapide. Are motive intemeiate pentru alegerile facute. Isi asuma responsabilitatea pentru ceea ce face si cum face.	Priveste problema pe termen lung. Cauta sa inteleaga nevoile clientilor si astfel stabileste prioritatile. Foloseste resursele potrivite pentru atingerea obiectivelor cheie.	Stabileste prioritatile, dar nu in concordanta cu obiectivele cheie. Prioritatile nu sunt in concordanta cu nevoile clientilor.	Nu are prioritati clare. Pierde din vedere obiectivele cand da peste obstacole.

Gandire logica si capacitate de rezolvare a problemelor se punceaza dublu. Oferta primesc candidatii care intrunesc minim 16 puncte, si nu au nici un indicativ de 'slab', si nu mai mult de doua 'moderat'. 'Cunostinte tehnice' nu se numara.

## Evaluarea rezultatelor la interviu de angajare

7	<b>Atitudine, calitate si daruire in munca</b>	Are o viata echilibrata intre cariera si familie. Obtine rezultate exceptionale de fiecare data. Actioneaza ca un proprietar al afacerii: pune interesele afacerii in fata. Entuziasmul personal e contagios. Creaza si aplica principii. Crezul lui e preluat de cei din jur.	Da 110% atunci cand e nevoie. Are istoric de loialitate fata de firmele cu care a lucrat. Ii atrage si pe altii in activitati de grup care au ca scop indeplinirea si depasirea obiectivelor firmei. Este recunoscator angajatorilor precedenti. Priveste orice angajament ca o oportunitate de a invata si explora. Creaza noi oportunitati prin creativitate si initiativa. A contribuit semnificativ la crearea si consolidarea unei culturi intr-o companie.	Are motive reale si justificate pentru fiecare mutare in cariera. Nu a schimbat angajatori urmarind numai avantaje materiale. A contribuit semnificativ, si la dezvoltarea afacerii si la dezvoltarea organizatiei in care a activat. Munceste mai mult decat altii, manat de propria constiinta. Evita orice fel de aprecieri negative la adresa angajatorilor precedenti. Contributia personala e determinanta pentru reusita sau succes. A facut parte dintr-o cultura de companie puternica.	Are continuitate in angajare, dar a schimbat mai multi angajatori in termene relativ scurte. Nu are nici o experienta dominanta in cariera. Doreste sa munceasca pentru indeplinirea obiectivelor angajatorului. Are aprecieri critice la adresa angajatorilor., chiar exprimate intr-o forma pozitiva. Are exemple din care reiese aportul personal la realizarea unor actiuni sau proiecte. Nu s-a integrat unei culturi sau unei idei.	A schimbat multe slujbe, majoritatea pe termen scurt. Pune interesul personal in fata interesului de grup al angajatorului. Are o singura prioritate declarata. Are tendinta de a exagera sau deforma realitatea. Isi aroga succesele altora, sau ale organizatiilor din care a facut parte, ca fiind ale sale. Are tendinta sa
8	<b>CUNOSTINTE TEHNICE</b>	Are cunostinte si abilitati pe care le au angajatii cu multi ani de experienta. Are aptitudini pentru aplicarea tehnologiei pentru a obtine rezultate clar imbunatatite. Creaza sinergii prin utilizarea originala a cunostintelor si termenilor tehnici.	Demonstreaza abilitatea de a aplica teoria la nevoile practice. A muncit mult in timpul studiilor pentru a capata experienta cu tehnologia. Stapaneste si utilizeaza cu usurinta si maiestrie termenii tehnici. Integreaza cunostinte din diverse domenii.	15	A terminat cursuri necesare care ii furnizeaza unelte teoretice. Stie ceva elemente tehnice, dar nu le integreaza in gandire sau comunicare. Uneori confunda termenii.	Nu are un interes in prestarea unei astfel de munci. O vede mai degraba ca pe un exercitiu intelectual decat ca pe ceva la care sa se angajeze. Foloseste termenii pe care nu-i cunoaste sau stapaneste, din dorinta de a

Gandire logica si capacitate de rezolvare a problemelor se puneaza dublu. Oferta primesc candidatii care intrunesc minim 16 puncte, si nu au nici un indicativ de 'slab', si nu mai mult de doua 'moderat'. 'Cunostinte tehnice' nu se numara.