PSYTECH INTERNATIONAL

DONNA SAMPLE
14 Set 2019

RAPPORTO EXPERT

RIEPILOGO COMPETENZE

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS

PERSONALITÀ
15FQ+

© Psychometrics Ltd.

GUIDA ALLA LETTURA DEL REPORT

INTRODUZIONE

Questa relazione fornisce una valutazione *delle competenze articolata su un modello a nove dimensioni* con la finalità di prevedere le prestazioni o performance di DONNA SAMPLE in ciascuna area. Per competenza si intende un insieme articolato di capacità, conoscenze e comportamenti che si compiono in un determinato contesto. A differenza delle attitudini o dei tratti di personalità, che sono relativamente duraturi e stabili nel tempo, le competenze possono essere acquisite e perfezionate con adeguati training formativi, con il coaching e/o con il mentoring.

Si delineano quali sono i più probabili punti di forza e le più probabili aree di miglioramento in ciascuno degli ambiti di competenza previsti dal modello (che saranno descritti in dettaglio nella sezione successiva). Le considerazioni contenute in questo documento dovrebbero essere trattate come ipotesi da esplorare in modo più approfondito attraverso ulteriori strumenti di valutazione. Ad esempio il grado di conoscenza di una specifica mansione può essere valutato attraverso una rassegna critica della storia lavorativa e delle qualifiche precedenti del soggetto esaminato, e/o con l'uso di test oggettivi e interviste più o meno strutturate. Stesso discorso per le capacità, che possono essere valutate in modo più approfondito attraverso saggi a campione di esecuzione della mansione, e/o con l'osservazione del comportamento lavorativo sul campo, e/o con giochi di ruolo oppure con degli esercizi di un assessment center.

Se questa relazione deve essere utilizzata a scopo valutativo, è importante tenere presenti i seguenti aspetti:

- i punteggi ottenuti sulle varie aree di competenza sono desunti dalle risposte che sono state date al questionario di personalità 15FQ+. Per questo motivo è assolutamente necessario che i rapporti interpretativi dei due test (quello di personalità e quello sulle competenze) vengano elaborati utilizzando gli stessi gruppi normativi.
- I punteggi ottenuti esprimono i punti di forza e le aree di miglioramento su ciascuna delle nove aree di competenza esaminate.
- I punteggi che si collocano nel range medio (per esempio i punteggi tra 4 e 7) suggeriscono che la persona esaminata è probabile abbia livelli medi nella competenza esaminata **mentre** i punteggi elevati (da 8 a 10 punti) o bassi (da 1 a 3 punti) indicano rispettivamente elevata competenza e bassa competenza.
- Naturalmente questo rapporto interpretativo contiene informazioni su tutte le competenze che fanno parte del modello, ma è importante che vi focalizziate soltanto su quelle competenze che sono importanti per il ruolo per cui è stato somministrato il test.
- Questo è un rapporto interpretativo sulle competenze di DONNA SAMPLE descritte in termini di comportamenti tipici più probabili che si possono esprimere nel contesto lavorativo. Sarebbe sbagliato considerare questa relazione come la misura di una ipotetica massima performance lavorativa. Infatti si descrivono in che modo le sue *principali* competenze influenzano la sua performance lavorativa che è a sua volta influenzata anche da altri fattori, quali ad esempio: le abilità specifiche, l'impatto che ha l'ambiente di lavoro nel facilitare o inibire le prestazioni, le motivazioni, il grado di benessere emotivo, ecc.

Se questo rapporto interpretativo è stato elaborato non soltanto per finalità valutative, ma anche per esplorare delle ipotetiche aree di sviluppo e crescita professionali, potremmo considerarlo come punto di partenza per:

- Esplorare insieme alla persona esaminata quali sono le dimensioni che richiedono un miglioramento, promuovendo lo sviluppo strategico di quelle competenze che risultano professionalmente rilevanti, oppure
- Valutare le ragioni di ipotetiche discrepanze tra le competenze previste da questo rapporto con la sua reale performance così come viene giudicata dai colleghi, oppure attraverso altri strumenti di valutazione della performance, e così via.

* Questo rapporto interpretativo è stato generato usando un campione di 14212 soggetti Campione Normativo Italiano (2016)

© Psychometrics Ltd.

AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate e confidenziali su DONNA SAMPLE. Le informazioni raccolte debbono essere trattate con la massima responsabilità, in modo strettamente riservato e nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy. Questo rapporto è stato elaborato considerando le risposte date al questionario 15FQ+ conferite volontariamente da DONNA SAMPLE.

Il profilo qui delineato deriva da un questionario self-report, pertanto dovrebbe essere collocato nel contesto di altri fattori pertinenti come i dati biografici del soggetto esaminato, i suoi interessi professionali, le sue motivazioni, abilità e competenze.

© Psychometrics Ltd.

COMPETENZE

DEFINIZIONE DELLE COMPETENZE

Integrità - intesa come la propensione ad essere affidabili, leali e onesti. Le persone dotate di una forte competenza in quest'area possono lavorare in modo autonomo e indipendente e non hanno bisogno di una stretta supervisione, che può essere ridimensionata ai minimi termini. Hanno anche la tendenza ad evitare di prendere rischi inopportuni e si assumono la responsabilità delle proprie azioni e dei propri errori. Sono propensi ad agire con la dovuta diligenza e hanno un forte senso etico negli affari.

Creatività - è la tendenza a pensare in modo creativo ed innovativo. Chi ha una forte competenza su questa dimensione riesce a generare delle buone idee innovative ed originali. (Tuttavia la qualità delle ideazioni creative dipende anche, in parte, dall'abilità di ragionamento.) Chi è dotato di creatività è adattabile e spesso riesce a trovare soluzioni originali ai problemi. E' incline ad affrontare i problemi in modo strategico focalizzando il quadro d'insieme delle cose.

Abilità Logico-Analitiche - è la tendenza ad affrontare i problemi in modo razionale e sistematico. Chi ha una forte competenza in quest'area ama fondare le proprie decisioni su evidenze analizzabili con il ragionamento ossia facendo uso di premesse iniziali per giungere a delle conclusioni. In genere chi è forte in questa competenza prende le decisioni ponderando e soppesando i vari aspetti delle cose. Di solito possiede anche delle affinate facoltà critiche. (La qualità del processo decisionale e delle decisioni sono, tuttavia, influenzate anche dal livello di abilità di ragionamento verbale, numerico ed astratto.)

Capacità nei Rapporti Interpersonali - è la capacità di stabilire ed intrattenere positivi rapporti interpersonali con gli altri. Una forte competenza in questa dimensione indica un grado elevato di sensibilità interpersonale e di empatia. Chi ha una forte competenza in questa dimensione stabilisce e mantiene relazioni improntate all'armonia reciproca, alla disponibilità a risolvere i conflitti interpersonali e garantisce supporto e sostegno ai colleghi.

Resilienza - è la competenza che consente di gestire le varie fonti di pressione. Chi ha una forte competenza in questa dimensione tende a reagire in misura non esagerata rispetto allo stimolo ricevuto e lo si fa in modo accettabile dal punto di vista sociale. Una forte competenza in quest'area indica abilità nel fare fronte alle pressioni e capacità di recupero in tempi relativamente brevi. Non lascia prevalere la sfera emotiva su quella relazionale. Accetta le critiche in modo costruttivo e non si lascia scoraggiare dalle battute di arresto.

Persuasività - è definita come la capacità di persuadere e convincere gli altri. Chi ha una forte competenza su questa dimensione di solito esprime una decisa efficacia comunicativa, una forte presenza sociale e mostra grande piacere a parlare in pubblico. Di solito è dotato di una chiara ed efficace abilità dialettica, di personalità carismatica ed ha la capacità di abbattere le barriere che separano gli altri dal proprio punto di vista.

Pianificazione e Organizzazione - è la capacità di organizzare efficacemente il proprio lavoro e quello degli altri e l'attitudine a pianificare le cose per ogni contingenza. Chi ha una forte competenza in quest'area è probabilmente molto metodico e ben organizzato e riesce a distribuire il lavoro secondo piani realistici e/o in sotto-obiettivi raggiungibili. E' anche probabile che mostri una certa abilità nel delegare in modo appropriato i compiti agli altri.

Orientamento alla Qualità - è definita come la capacità di curare i dettagli e di lavorare per ottenere prodotti e servizi accurati e di standard elevato. Chi possiede questa competenza si sforza di garantire che la propria performance lavorativa si mantenga costantemente su standard elevati. Implica quindi una grande attenzione ai dettagli, sistematicità, ordine, motivazione e impegno a seguire dall'inizio alla fine un compito.

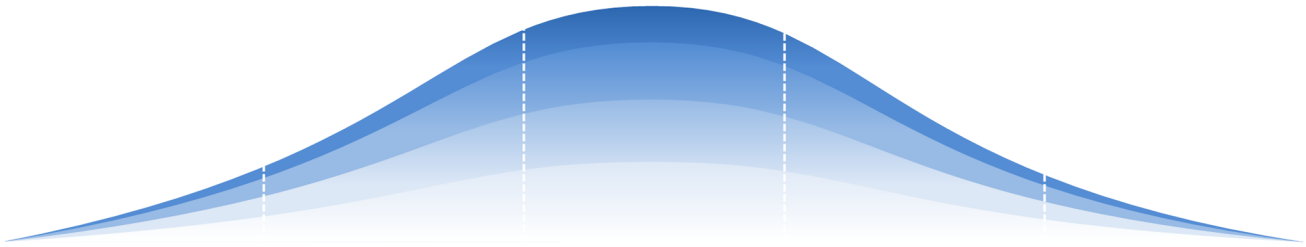
Energia e Motivazione - è definita come la capacità di entusiasmare, motivare se stesso e gli altri, preservando alti livelli di energia. Un'elevata competenza in questa area segnala grande disponibilità di energia e di motivazione, ma anche espressione di passione e di orgoglio per il proprio lavoro. E' la disposizione ad affrontare il lavoro in base ad una spinta interna che si autoalimenta. Indica auto-motivazione, coinvolgimento. Rappresenta la capacità di fare proposte e prendere l'iniziativa in modo vivace e dinamico.

© Psychometrics Ltd.

RISULTATI

Si valutano i risultati di DONNA SAMPLE alla luce della sua inclinazione a mostrare gli specificati comportamenti sul posto di lavoro risultanti dal confronto con il campione normativo selezionato. I risultati sono presentati su una scala da 1 a 10 punti.

Il grafico che segue mostra una distribuzione di punteggi, dove i punteggi più alti rappresentano una maggior inclinazione a comportarsi in una particolare maniera mente i punteggi più bassi rappresentano una ridotta probabilità di mostrare quello specifico comportamento. Quindi i punteggi alle singole scale si possono intepretare come elevata o bassa probabilità di manifestare un comportamento.



Punteggi (1-2)	Punteggi (3-4)	Punteggi (5-6)	Punteggi (7-8)	Punteggi (9-10)
B	MB	M	MA	A
Basso	Moderat. Basso	Medio	Moderat. Alto	Alto

Questo rapporto interpretativo è stato generato utilizzando i seguenti dati normativi:

Nome del test	Campione normativo/Gruppo normativo	Ampiezza campione
Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)	Campione Normativo Italiano (2016)	14212

STILE DI RISPOSTA

Il questionario include delle scale che analizzano il modo in cui la persona ha affrontato la prova. I risultati alle scale di validità indicano che DONNA SAMPLE ha risposto in modo aperto e sincero.

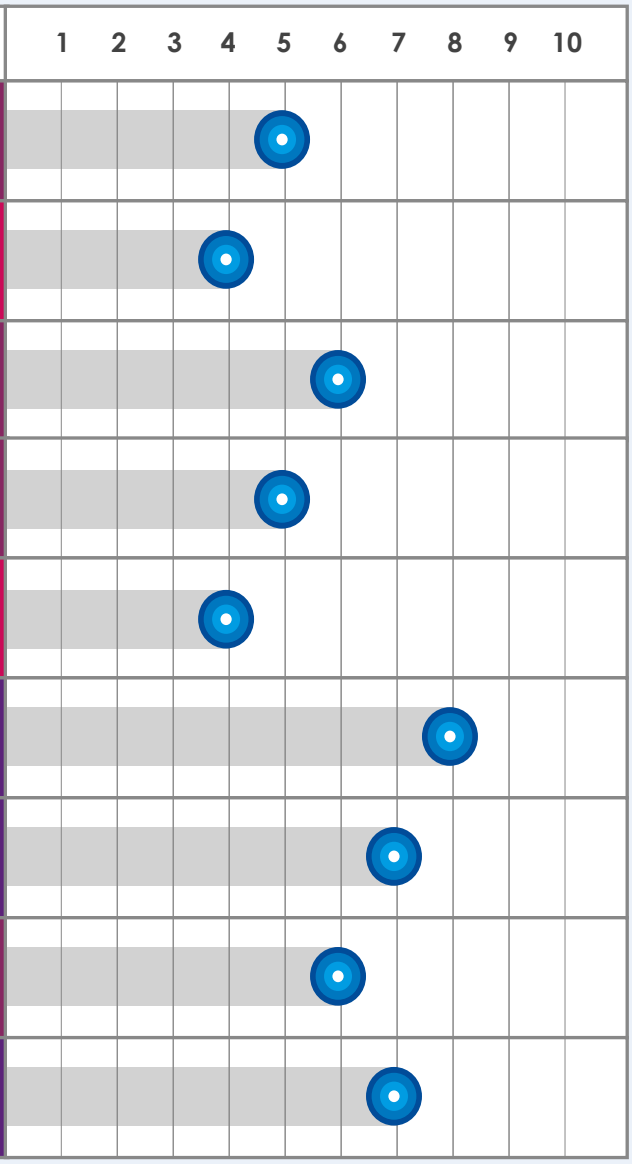
© Psychometrics Ltd.

PROFILO DI COMPETENZE

Il punteggio sul profilo delle competenze stima la tendenza di DONNA SAMPLE a mostrare gli effettivi comportamenti sottesi da ciascuna competenza sul posto di lavoro. I punteggi di competenza sono insiemi ponderati delle dimensioni comportamentali che contribuiscono ad ognuna delle competenze universali di Psytech riportate nel grafico. Il punteggio che ogni individuo ottiene su queste scale non dipende solamente dalla configurazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento dell'individuo, ma anche dall'importanza che ciascun tratto comportamentale ha rispetto alla particolare competenza esaminata.

GRAFICO DELLE COMPETENZE

Scala	P.Gr	Livello
Integrità	5	M
Creatività	4	MB
Abilità Logico-Analitiche	6	M
Capacità nei Rapporti Interpersonali	5	M
Resilienza	4	MB
Persuasività	8	MA
Pianificazione e Organizzazione	7	MA
Orientamento alla Qualità	6	M
Energia e Motivazione	7	MA



© Psychometrics Ltd.

PANORAMICA DI RIEPILOGO

Le tabelle che seguono elencano i principali punti di forza e le potenziali aree di criticità che si possono desumere dalle risposte di DONNA. Ulteriori dettagli sono disponibili nella sezione Pianificazione dello sviluppo.

POTENZIALI PUNTI DI FORZA

Grado	Competenza	Dimensione Comportamentale
MA	Integrità	Impegno a seguire le norme organizzative
MA	Ab. Logiche e Analitiche	Preferenza ad affrontare i problemi in modo razionale e analitico
A	Capacità interpersonali	Interesse a instaurare rapporti con colleghi e clienti
MA	Capacità interpersonali	Interesse a coltivare rapporti di fiducia con i colleghi
MA	Persuasività	Presenza sociale
A	Persuasività	Empatia e supporto
MA	Pianificazione e organizzazione	Volontà di essere organizzati e di elaborare progetti
MA	Pianificazione e organizzazione	Gestione efficace del tempo
MA	Orientamento alla qualità	Impegno a produrre lavori di alto standard qualitativo
MA	Orientamento alla qualità	Orientamento ai dettagli
A	Energia e Motivazione	Orientamento ai risultati

POTENZIALI AREE DI SVILUPPO

Grado	Competenza	Dimensione Comportamentale
B	Integrità	Desiderio di conformarsi ai principi consolidati relativi a ciò che è giusto ed a ciò che è sbagliato
B	Creatività	Intuizione e motivazione a generare molte idee
MB	Creatività	Preferenza a prendere in considerazione le problematiche con strategie di "più ampio respiro"
B	Capacità interpersonali	Collaborazione con gli altri
MB	Capacità interpersonali	Tatto e diplomazia
MB	Resilienza	Stabilità emozionale
B	Resilienza	Capacità di reggere bene sotto pressione
MB	Persuasività	Stile di negoziazione equilibrato

© Psychometrics Ltd.

MB	**Energia e Motivazione**	Capacità di far fronte alle battute d'arresto

© Psychometrics Ltd.

INTEGRITÀ

M INTEGRITÀ

MA Impegno a seguire le norme organizzative

Descrizione

- Siccome il profilo indica che DONNA è incline a stabilire standard di comportamento e di condotta sul lavoro che sono più elevati della media, ci si aspetta un ragionevole impegno nel rispettare norme, regolamenti e procedure organizzative

Consigli per lo sviluppo

- Anche se il suo profilo indica che non ha un forte bisogno di formazione in quest'area, DONNA può beneficiare di una formazione di routine volta a familiarizzare con le regole, i regolamenti e le procedure aziendali.
- Inoltre, assicuratevi che DONNA comprenda le motivazioni delle norme, dei regolamenti e delle procedure aziendali. Per promuovere il suo senso di impegno personale a questo proposito, non controllare la sua ottemperanza in modo altamente invadente.

B Desiderio di conformarsi ai principi consolidati relativi a ciò che è giusto ed a ciò che è sbagliato

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA indicano come non sia molto incline a seguire le convenzioni sociali ed i codici di condotta senza chiedersi il perché. Di conseguenza, non ci si aspetta di certo che abbia anche un senso di dedizione particolarmente sviluppato verso i valori etici e la cultura organizzativa.

Consigli per lo sviluppo

- Le azioni di mentoring/sviluppo che mirano a promuovere l'impegno di DONNA nei confronti dei valori, della cultura e dell'etica dell'organizzazione possono essere di suo beneficio.

M Assunzione di responsabilità per le proprie eventuali imprecisioni o errori

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA al questionario indicano come non sia più diffidente degli altri e che non sia più intimorito dalle sfide rispetto alla maggior parte delle persone. Di conseguenza, non dovrebbe essere eccessivamente riluttante a riconoscere i propri sbagli o errori, assumendosene così la responsabilità.

Consigli per lo sviluppo

- Creare un ambiente in cui DONNA sa che non sarà criticato per il riconoscimento degli errori che potrebbe aver commesso.

M Capacità di lavorare senza stretta supervisione

Descrizione del Profilo

- Sebebne il profilo di DONNA indica come sia un po' carente per quanto riguarda l'autonomia, i punteggi ottenuti indicano che probabilmente sarà abbastanza motivato ad occuparsi nel dettaglio dei compiti assegnati. Di conseguenza, ci si aspetta che sia in grado di lavorare in modo indipendente dagli altri, senza un grande bisogno di supervisione.

Consigli per lo sviluppo

- Nessuna raccomandazione di formazione o sviluppo è stato possibile derivare dal profilo di DONNA per questa dimensione.

© Psychometrics Ltd.

CREATIVITÀ

MB CREATIVITÀ

M Preferenza per la ricerca di nuove soluzioni ai problemi

Descrizione del Profilo

- Avendo un profilo che indica come non abbia una tendenza maggiore rispetto ad altri nel seguire metodi già collaudati e sperimentati, DONNA non dovrebbe essere eccessivamente incline a rifiutare idee e approcci nuovi ai problemi, soprattutto quando ne vede i benefici.

Consigli per lo sviluppo

- Incoraggiate DONNA ad essere aperto a nuove idee.
- Stabilire un'agenda chiara per le sessioni di brainstorming. Ricordate a DONNA che le idee dovrebbero essere generate senza valutarle criticamente, perché la valutazione critica delle idee dovrebbe essere eseguita soltanto dopo che tutte le idee sono state prodotte.
- Valutate l'originalità delle idee di DONNA distintamente dalla valutazione della loro qualità e funzionalità.
- DONNA potrebbe eventualmente beneficiare anche di programmi di formazione in grado di sviluppare una soluzione creativa dei problemi e la capacità di 'pensare fuori dagli schemi'.

B Intuizione e motivazione a generare molte idee

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA al questionario indicano come sia pragmatico nel modo di pensare al pari di tanti altri, ma non altrettanto dotato di intuizione. Di conseguenza, è improbabile che sia spontaneamente incline verso la generazione di idee nuove. E siccome tende ad adottare un approccio pragmatico alle questioni, gli altri potrebbero percepirlo come se fosse sempre un po' privo di immaginazione.

Consigli per lo sviluppo

- Assicurarsi che DONNA rimanga consapevole dell'importanza di non affrontare le problematiche di implementazione prima che sia stato formulato un approccio globale alla soluzione del problema.
- Promuovere attivamente l'uso dell'intuizione come strumento efficace per risolvere i problemi.
- È probabile che DONNA possa beneficiare di programmi di formazione che sono stati progettati per favorire un approccio intuitivo alla generazione di idee (ad esempio, la formazione nel pensiero laterale, ecc.)

MB Preferenza a prendere in considerazione le problematiche con strategie di "più ampio respiro"

Descrizione del Profilo

- Il profilo di DONNA indica come sia fiducioso quanto la maggior parte degli altri circa la sua capacità di affrontare questioni complesse. Tuttavia, avendo ottenuto un andamento dei punteggi che indica una tendenza leggermente più alta a concentrarsi sui dettagli, potrebbe non essere bravo quanto gli altri nell'affrontare il 'quadro generale'.

Consigli per lo sviluppo

- Assicurarsi che DONNA rimanga consapevole dell'importanza di mantenere un equilibrio tra la necessità di non perdere di vista il 'quadro generale' e la cura dei dettagli.
- Una formazione focalizzata sulla promozione di un approccio olistico alla risoluzione dei problemi potrebbe essere di qualche beneficio per DONNA.

M Adattabilità e orientamento al cambiamento

Descrizione del Profilo

© Psychometrics Ltd.

- Avendo ottenuto dei punteggi che indicano quanto sia rigido più o meno quanto la maggior parte delle persone, ci si aspetta che DONNA sia abbastanza aperto al cambiamento ed è quindi improbabile che possa incontrare particolari difficoltà ad adattarsi a nuove pratiche e procedure di lavoro.

Consigli per lo sviluppo

- Il profilo di DONNA indica che non ci sono bisogni specifici di formazione o di sviluppo per questa dimensione.

© Psychometrics Ltd.

AB. LOGICHE E ANALITICHE

M AB. LOGICHE E ANALITICHE

M Interesse a risolvere i problemi ed a contribuire alle discussioni intellettuali

Descrizione del Profilo

- Il profilo di DONNA indica come sia orientato a livello intellettuale quanto la maggior parte delle persone, oltre che in possesso di un livello medio di fiducia nella sua capacità di comprendere idee complesse. Come tale, ci si aspetta che contribuisca ai dibattiti e alle discussioni intellettuali, in maniera attiva quanto la maggior parte delle persone.

Consigli per lo sviluppo

- DONNA potrebbe beneficiare di un programma di formazione volto ad aumentare la fiducia nelle sue proprie capacità intellettuali.
- Supportate DONNA nell'avere fiducia nelle proprie capacità intellettuali, riconoscendo attivamente il valore dei contributi che apporta ai dibattiti e alle discussioni.

MA Preferenza ad affrontare i problemi in modo razionale e analitico

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA al questionario indicano come sia relativamente determinato e che non si lascia influenzare troppo dai sentimenti, perciò è probabile che affronterà i problemi in maniera abbastanza razionale e analitica piuttosto che intuitiva.

Consigli per lo sviluppo

- Incoraggiate DONNA ad essere un po' più disponibile a considerare approcci maggiormente intuitivi alla risoluzione dei problemi.

M Preferenza ad un equilibrio tra approcci pratici e teorici alla soluzione dei problemi

Descrizione del Profilo

- L'andamento dei risultati ottenuti da DONNA col questionario indica che probabilmente cercherà di mantenere un equilibrio tra il riconoscimento del valore degli approcci teorici e la consapevolezza della necessità di "tenere i piedi per terra", essendo consapevole degli aspetti pratici. Va notato che la qualità della sua valutazione di quanto siano realistiche le soluzioni da dare ai problemi dipenderà almeno in parte dal livello della sua capacità di ragionamento, che giudica essere elevata quanto quella degli altri.

Consigli per lo sviluppo

- Valorizzate il desiderio di DONNA di mantenere un equilibrio tra il desiderio di essere aperti agli approcci teorici per la risoluzione dei problemi e la garanzia allo stesso tempo che le soluzioni siano praticabili e realistiche.
- La formazione ai metodi teorici per la risoluzione dei problemi potrebbe essere di qualche beneficio per DONNA.

© Psychometrics Ltd.

CAPACITÀ INTERPERSONALI

M CAPACITÀ INTERPERSONALI

A Interesse a instaurare rapporti con colleghi e clienti

Descrizione del Profilo

- Avendo un profilo che indica come sia estremamente cordiale, empatico e con un profondo interesse per le altre persone, per DONNA sarà probabilmente abbastanza semplice stabilire rapporti di fiducia con i colleghi e/o i clienti.

Consigli per lo sviluppo

- Dal profilo di DONNA non è stato possibile determinare alcuna raccomandazione in materia di formazione o di sviluppo riferita a questa dimensione.

B Collaborazione con gli altri

Descrizione del Profilo

- Anche se i risultati di DONNA suggeriscono che è molto assertivo, potrebbe tuttavia apparire un po' aggressivo in alcune situazioni.

Consigli per lo sviluppo

- La formazione e/o il mentoring per aiutare DONNA ad imparare ad auto-affermarsi in modo più appropriato potrebbe essere di beneficio per lui.
- Modellare un comportamento assertivo appropriato.
- Provvedere a rinforzi/sostegno quando DONNA riesce ad essere assertivo in modo appropriato considerando la situazione/contesto.

MB Tatto e diplomazia

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA al questionario indicano che è incline a trattare con gli altri in modo relativamente schietto e chiaro. Di conseguenza, a volte può essere leggermente incline ad esprimersi in modo un po' troppo diretto e non sempre tiene sufficientemente conto della sensibilità dell'ambiente in cui si trova.

Consigli per lo sviluppo

- DONNA potrebbe beneficiare di una formazione e/o di un programma di tutoraggio volto a promuovere uno stile interpersonale più diplomatico.
- Promuovere un ambiente di lavoro che rispetti la diversità e valorizzi le differenze di opinione.

MA Interesse a coltivare rapporti di fiducia con i colleghi

Descrizione del Profilo

- L'andamento dei risultati di DONNA indica come abbia un bisogno di compagnia più grande rispetto alla media e che non sia più diffidente della maggior parte delle persone riguardo alla natura umana. Di conseguenza, ci si aspetta che sviluppi relazioni di fiducia con i suoi colleghi in tempi relativamente brevi.

Consigli per lo sviluppo

- Favorite un ambiente di lavoro che incoraggi la fiducia.

© Psychometrics Ltd.

RESILIENZA

MB RESILIENZA

MB Stabilità emozionale

Descrizione del Profilo

- I punteggi di DONNA indicano che rispetto agli altri è difficile che abbia sbalzi d'umore imprevedibili, tali da influenzare negativamente le sue prestazioni sul lavoro o avere un impatto negativo su coloro che lo circondano.

Consigli per lo sviluppo

- DONNA potrebbe riconoscere che una formazione specifica nelle tecniche di pensiero positivo sia di qualche beneficio per lui.
- Incoraggiate DONNA a vedere i lati positivi delle situazioni critiche.
- Se DONNA è disturbato da qualcosa, cerca di capire la situazione dal suo punto di vista.

B Capacità di reggere bene sotto pressione

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA indicano come probabilmente sia abbastanza incline agli sbalzi d'umore e che abbia livelli abbastanza bassi di tolleranza alla frustrazione. Di conseguenza, è probabile che possa diventare irritabile se le persone dovessero mostrarsi particolarmente lente e indecise, oltre a incontrare maggiori difficoltà rispetto ad altri nel gestire le sue reazioni emotive alle varie situazioni.

Consigli per lo sviluppo

- DONNA potrebbe trarre beneficio dalla formazione sulle tecniche di gestione dello stress.
- Assicuratevi che gli obiettivi e i traguardi che sono stati fissati per DONNA siano realistici e raggiungibili.
- Strutturate l'ambiente di lavoro in modo da renderlo il più possibile privo di stress.

M Sicurezza, fiducia

Descrizione del Profilo

- Sebbene i risultati di DONNA suggeriscano che abbia fiducia in se stesso e che sia sicuro di sé quanto la maggior parte delle persone, è improbabile che sia troppo intimorito dalle sfide. Di conseguenza, dovrebbe essere meno incline di tanti altri a farsi turbare dalle critiche.

Consigli per lo sviluppo

- Un coaching volto a rafforzare la fiducia in se stesso di DONNA potrebbe forse essere di una certa utilità per lui .

© Psychometrics Ltd.

PERSUASIVITÀ

MA PERSUASIVITÀ

MA Presenza sociale

Descrizione del Profilo

- Avendo ottenuto un andamento dei punteggi che indica quanto sia abbastanza audace dal punto di vista sociale, oltre che attratto dal prendere il centro della scena, ci si aspetta che DONNA sia un po' carismatico e che abbia una forte presenza sociale. I suoi punteggi indicano, inoltre, che probabilmente saprà essere sicuro di sé nelle situazioni sociali e abbastanza rapido nell'avviare interazioni con persone che non conosce. Di conseguenza, è probabile che gli altri lo trovino un oratore discretamente persuasivo, che sa esprimere le sue opinioni con una certa sicurezza.

Consigli per lo sviluppo

- Considerate la possibilità di delegare a lui tutti i compiti che richiedono di parlare in pubblico.
- Fornite a DONNA la possibilità di utilizzare la sua presenza sociale nel modo migliore.

A Empatia e supporto

Descrizione del Profilo

- I risultati di DONNA indicano che è molto empatico e in possesso di un sincero interesse verso la gente. Di conseguenza, ci si aspetta anche che sia un buon ascoltatore. È probabile che sia incline naturalmente a mostrarsi supportivo, oltre che risultare empatico. Come tale, ci si aspetta che sia motivato a stimolare e incoraggiare gli altri, come pure a promuoverne lo sviluppo personale.

Consigli per lo sviluppo

- Valorizzate la sua capacità di costruire rapporti di fiducia con i colleghi e i clienti.
- Incoraggia i suoi colleghi a comprendere l'importanza della comprensione e del rispetto del punto di vista altrui.

MB Stile di negoziazione equilibrato

Descrizione del Profilo

- Siccome i risultati indicano come sia molto competitivo, potrebbe trovarsi a volte in posizione abbastanza dominante. Le risposte di DONNA, inoltre, suggeriscono che potrebbe essere incline a tenere il punto e non fare concessioni sufficienti per portare avanti i negoziati. Come risultato, potrebbe non essere molto efficace in ruoli che richiedono buone capacità di negoziazione.

Consigli per lo sviluppo

- La formazione all'uso di appropriate tecniche di assertività sarà molto probabilmente utile per DONNA.
- Offrite a DONNA incoraggiamento/elogio quando riesce ad affermarsi in modo appropriato.

© Psychometrics Ltd.

PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE

MA PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE

MA Volontà di essere organizzati e di elaborare progetti

Descrizione del Profilo

- Il profilo di DONNA suggerisce come sia di indole abbastanza organizzata. Di conseguenza, ci si aspetta che sia relativamente interessato a pianificare attentamente il lavoro per ottenere la massima efficienza. I suoi risultati suggeriscono inoltre che sarà abbastanza abbastanza motivato a elaborare piani dettagliati che tengano conto di tutte le contingenze future, piuttosto che rispondere ai problemi man mano che si presentano.

Consigli per lo sviluppo

- Incoraggiare DONNA a concentrarsi sui fattori chiave del rendimento per migliorare le performance.
- Rafforzare il valore della pianificazione a lungo termine.

MA Gestione efficace del tempo

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA indicano che probabilmente sarà più meticoloso rispetto alla media, oltre ad essere incline a dare la priorità ai problemi di gestione del tempo con un livello leggermente più alto della media.

Consigli per lo sviluppo

- Il profilo di DONNA indica che non ci sono bisogni specifici di formazione o di sviluppo per questa dimensione.

M Delega di compiti e responsabilità

Descrizione del Profilo

- I risultati di DONNA indicano che è incline a fidarsi e a fissare standard abbastanza elevati quando attiva la delega. Di conseguenza, potrebbe avvertire la necessità di monitorare le azioni di coloro che ha delegato relativamente da vicino, per essere sicuro che il lavoro rispetti gli standard fissati.

Consigli per lo sviluppo

- DONNA potrebbe eventualmente trovare utile una formazione in materia di competenze relative ai comportamenti di delega.
- Assicurarsi che tenga presente l'importanza del delegare agli altri per una gestione efficace del tempo.
- Ricordatevi di elogiare DONNA quando delegherà in modo efficace.

© Psychometrics Ltd.

ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ

M ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ

MA Impegno a produrre lavori di alto standard qualitativo

Descrizione del Profilo

- Avendo ottenuto un andamento dei punteggi che indica come si impegni abbastanza nel produrre lavori di buon livello, ci si aspetta anche che DONNA affronterà i compiti in modo sistematico e ben organizzato.

Consigli per lo sviluppo

- Ricordatevi di complimentarvi con DONNA per la qualità del lavoro che produce.

MA Orientamento ai dettagli

Descrizione del Profilo

- Il profilo di DONNA indica che probabilmente ha un carattere abbastanza metodico e meticoloso. Di conseguenza, ci si aspetta che sia abbastanza motivato ad occuparsi dei dettagli e a controllare abbastanza accuratamente che il lavoro sia svolto senza errori.

Consigli per lo sviluppo

- Incoraggiare lo staff a riconoscere e apprezzare il desiderio di DONNA di curare i dettagli.

M Impegno a portare a termine i compiti

Descrizione del Profilo

- I risultati ottenuti al questionario indicano che DONNA possiede un senso del dovere minore rispetto alla media. Tuttavia, i suoi punteggi indicano anche che probabilmente sarà abbastanza attento ai dettagli, col risultato che non dovrebbe incontrare eccessive difficoltà a perseverare in compiti noiosi o ripetitivi.

Consigli per lo sviluppo

- Accertatevi che DONNA sia consapevole dell'importanza di portare a termine tutti i compiti che gli sono stati affidati.
- Ricordatevi di complimentarvi quando porta a termine i suoi compiti.

© Psychometrics Ltd.

ENERGIA E MOTIVAZIONE

MA ENERGIA E MOTIVAZIONE

MB Capacità di far fronte alle battute d'arresto

Descrizione del Profilo

- L'andamento dei risultati che DONNA ha ottenuto suggerisce che possa essere leggermente incline a provare sentimenti di sconforto se le cose dovessero andare male. Di conseguenza, potrebbe incontrare qualche piccola difficoltà nel mantenere i livelli abituali di energia di fronte alle battute d'arresto e alle difficoltà.

Consigli per lo sviluppo

- DONNA potrebbe benissimo considerare utile l'addestramento alle tecniche di risoluzione dei problemi, per aiutarlo a mantenere i suoi livelli di energia e di auto-motivazione in caso di contrattempi.
- Offrite sostegno e incoraggiamento quando si trova di fronte a battute d'arresto e difficoltà.
- Cercate di concentrarvi sui successi di DONNA piuttosto che su eventuali criticità o debolezze.

M Passione ed entusiasmo

Descrizione del Profilo

- Avendo un profilo che indica come sia mediamente attivo e partecipativo, è probabile che DONNA non incontrerà eccessive difficoltà a motivare e ad entusiasmare chi gli sta intorno. Tuttavia, potrebbe sentirsi esausto e stressato se venisse coinvolto in un ruolo di questo tipo per periodi di tempo troppo lunghi.

Consigli per lo sviluppo

- DONNA potrebbe riscontrare che la formazione finalizzata alle strategie per entusiasmare e motivare i suoi subordinati potrebbe essere di qualche valore per lui.
- Elogiateloquando riesce a motivare il personale.

A Orientamento ai risultati

Descrizione del Profilo

- Le risposte di DONNA al questionario suggeriscono che è molto determinato e assertivo. Di conseguenza, è probabile che sia molto contento di spronare gli altri all'azione e ci si aspetta che sia molto orientato ai risultati. Inoltre, ci si aspetta pure che abbia un forte desiderio di prendere l'iniziativa e di pigliare in mano le situazioni.

Consigli per lo sviluppo

- Dategli l'opportunità di dimostrare le sue doti di leadership e di iniziativa.
- Valorizzate il suo desiderio di accelerare per passare all'azione.

© Psychometrics Ltd.

PIANIFICAZIONE DEGLI SVILUPPI

Questa sezione fornisce ai rispondenti l'opportunità di auto-riflessione e di crescita personale. Lavorare con DONNA SAMPLE per definire gli obiettivi di sviluppo sulla base dei risultati del suo profilo. Prima di cominciare a lavorare con DONNA SAMPLE sul suo piano di sviluppo, assicurarsi di fare riferimento ai risultati delle sue competenze e ai Consigli per lo sviluppo forniti nelle sezioni precedenti.

Processo di sviluppo proposto:

1. Feedback e Reazioni
2. Selezione delle aree di sviluppo
3. Piano di sviluppo

© Psychometrics Ltd.

1. FEEDBACK E REAZIONI

La quantificazione delle reazioni di DONNA al suo profilo è essenziale per l'interpretazione dei risultati ed è utile per definire ancora meglio un piano di sviluppo. Una copia del Rapporto di Feedback può essere messa a disposizione di DONNA prima di discutere i risultati. Utilizzare le seguenti domande per determinare le sue reazioni al feedback.

Cosa ha appreso dai risultati di questa relazione?

Quali sono le discrepanze tra i suoi comportamenti sul lavoro e quelli emersi dal suo profilo?

Quali sono le aree esplorate con cui si è trovato maggiormente d'accordo?

Quali invece tra le aree esplorate si è trovato maggiormente in disaccordo?

© Psychometrics Ltd.

© Psychometrics Ltd.

2. SCELTA DELLE AREE DA SVILUPPARE

Dopo avere esaminato i risultati del rapporto, discutere con DONNA su quali aree vorrebbe che si focalizzasse l'attenzione per lo sviluppo delle attività di crescita successive. Utilizzare questa pagina come base per tutti i piani di sviluppo concordati

	Questo è il piano di sviluppo stabilito per:	Il piano è realizzato con la supervisione di:
Nome	DONNA SAMPLE	
Posiz. Org.va		
Firma		
Data		

La tabella elenca le competenze utilizzate nel Modello Universale delle Competenze. Le aree che sono state considerate "Priorità" presentano un segno di spunta nel relativo box. La seconda colonna "Autoval." presenta i box che gli utenti possono spuntare per segnalare ai supervisori le aree di competenza che ritengono di avere bisogno di sviluppare.

Competenze	Dimensioni comportamentali evidenziate	Priorità	Autoval.
Integrità	Desiderio di conformarsi ai principi consolidati relativi a ciò che è giusto ed a ciò che è sbagliato.	☐	☐
Creatività	Intuizione e motivazione a generare molte idee. Preferenza a prendere in considerazione le problematiche con strategie di "più ampio respiro".	☑	☐
Ab. Logiche e Analitiche		☐	☐
Capacità interpersonali	Collaborazione con gli altri. Tatto e diplomazia.	☐	☐
Resilienza	Stabilità emozionale. Capacità di reggere bene sotto pressione.	☑	☐
Persuasività	Stile di negoziazione equilibrato.	☐	☐
Pianificazione e organizzazione		☐	☐
Orientamento alla qualità		☐	☐
Energia e Motivazione	Capacità di far fronte alle battute d'arresto.	☐	☐

© Psychometrics Ltd.

Le Dimensioni che sono state selezionate come "Priorità" nel piano di sviluppo e che sono state anche segnalate come "Autoval." dovrebbero essere considerate elemento principale del piano di sviluppo stabilito per DONNA.

© Psychometrics Ltd.

3. PIANO DI SVILUPPO

Si prega di considerare i seguenti punti al fine di trarre il massimo beneficio dal piano di sviluppo:

- Concentrarsi sulle dimensioni individuate alla pagina precedente.
- Per aiutare a determinare quali attività di crescita perseguire è consigliabile utilizzare il piano dei suggerimenti e raccomandazioni di questa sezione.
- Fissare obiettivi semplici e misurabili.
- Definire le modalità di misurazione e valutazione dei progressi fatti.
- Utilizzare il modulo qui presente per mettere per iscritto i piani stabiliti.
- Monitorare i progressi di DONNA con incontri programmati regolarmente.

Quali aree vorrebbe sviluppare?

Perché sarebbe importante o necessario sviluppare queste aree?

Come potrebbe agire per sviluppare queste aree?

Chi potrebbe fornirle supporto per raggiungere gli obiettivi di crescita stabiliti?

Quando pensa di essere in grado di raggiungere gli obiettivi di crescita stabiliti o desiderati?

© Psychometrics Ltd.