

**Sam Sample**  
**27 Mar 2013**

RAPPORTO EXPERT

# RIEPILOGO COMPETENZE

**FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS**





## 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 Sam 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 focalizzate 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 Sam 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 1186 soggetti Professional Managerial



## AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate e confidenziali su Sam 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 Sam 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.



## 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.

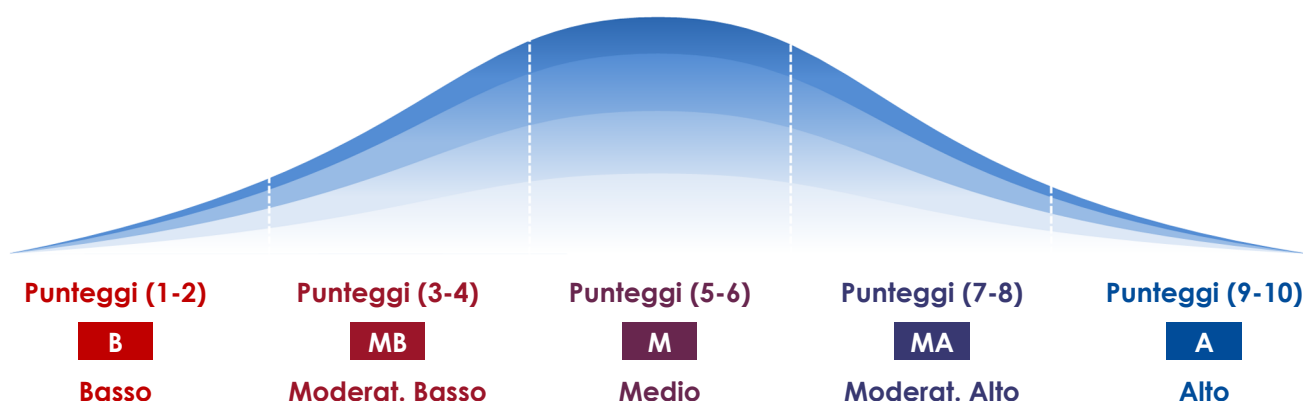
**Energia e Motivazione** - è definita come la capacità di entusiasmare, motivare se stesso e gli altri, preservando alti livelli di energia. Un'elevata competenza in questa area segnala grande disponibilità di energia e di motivazione, ma anche espressione di passione e di orgoglio per il proprio lavoro. 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.



## RISULTATI

Si valutano i risultati di Sam 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 mentre i punteggi più bassi rappresentano una ridotta probabilità di mostrare quello specifico comportamento. Quindi i punteggi alle singole scale si possono interpretare come elevata o bassa probabilità di manifestare un comportamento.



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

Nome del test	Campione normativo/Gruppo normativo	Ampiezza campione
<b>Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)</b>	Professional Managerial	1186

## STILE DI RISPOSTA

Il questionario include delle scale che analizzano il modo in cui la persona ha affrontato la prova. I risultati indicano che Sam Sample ha risposto in modo da dare una rappresentazione di sé socialmente favorevole. Questo atteggiamento, consapevole o meno, ha lo scopo di dare una immagine di sé positiva considerando il contesto in cui è stato completato il questionario. Questo tipo di risultati si può presentare per uno dei seguenti motivi: da un lato può essere il riflesso di una deliberata strategia messa in atto allo scopo di ben figurare, dall'altro potrebbe essere il riflesso della vera personalità del soggetto, caratterizzata da genuino altruismo, oppure da codici di condotta irreprensibili, oppure potrebbe essere l'espressione di una genuina moralità.



## PROFILO DI COMPETENZE

Il punteggio sul profilo delle competenze stima la tendenza di Sam 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	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Integrità	8	MA								●		
Creatività	3	MB			●							
Abilità Logico-Analitiche	9	A									●	
Capacità nei Rapporti Interpersonali	9	A									●	
Resilienza	9	A									●	
Persuasività	9	A									●	
Pianificazione e Organizzazione	8	MA								●		
Orientamento alla Qualità	9	A									●	
Energia e Motivazione	7	MA								●		