PSYTECH INTERNATIONAL

17 Feb 2014

RAPPORTO EXPERT

REPORT DI GRUPPO

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS

PERSONALITÀ
15FQ+

© Psychometrics Ltd.

WWW.PSYTECH.COM

INDICE

Questa è la relazione con il rapporto esteso di gruppo che si articola nelle seguenti sezioni:

1. Guida introduttiva al Report di Gruppo

- Introduzione
- Il Report Esteso di Gruppo
- Campione Normativo
- Gruppo nel Dettaglio

2. Scale del 15FQ+

- Scale Principali
- Scale dei Big Five
- Scale Derivate Speciali
- Indicatori Stile Risposte

3. Scale Derivate

- Ruolo di Gruppo
- Stile di Leadership
- Stile di Collaborazione
- Stile di Influenzamento
- Scale Orientamento

AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate che 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 ai questionari 15FQ+ conferite volontariamente da un gruppo di soggetti elencati in dettaglio nel documento.

© Psychometrics Ltd.

GUIDA INTRODUTTIVA AL REPORT DI GRUPPO

INTRODUZIONE

Il 15FQ+ è uno strumento per la misura della personalità e delle differenze individuali. Il 15FQ+ si basa sulla teoria dei tratti di Cattell ed il relativo modello a 16 fattori (Cattell, 1946) e sulla teoria dei Big Five (McCrae e Costa, 1987). O.C.E.A.N. è l'acronimo riferito all'originale francese Overture, Conscience, Extraversion, Amabilité, Névrosisme. E' uno strumento che fornisce informazioni sul modo in cui le persone tipicamente pensano, sentono e interagiscono che può risultare produttivo o controproducente per un'organizzazione:

O Apertura
- Immaginativo
- Sperimentatore
- Tenero

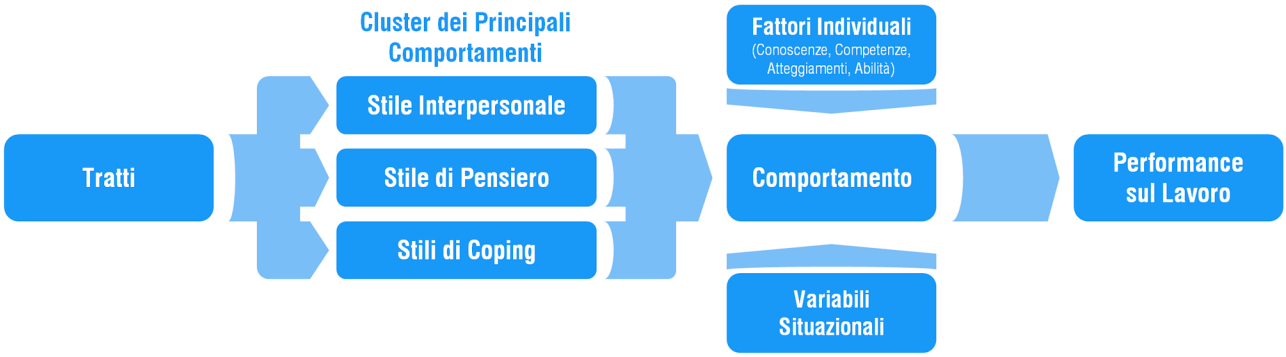
C Coscienziosità
- Prudente
- Inibito
- Coscienzioso

E Estroversione
- Caldo
- Vivace
- Socialmente Audace
- Orientato al Gruppo

A Gradevolezza
- Intellettualmente Modest
- Remissivo
- Fiducia
- Sperimentatore

N Ansietà
- Emotività
- Diffidenza
- Apprensività
- Tensione

Ricerche approfondite condotte nel corso di molti anni, hanno più volte verificato che il 10-30% della varianza nel rendimento sul lavoro è attribuibile a differenze di personalità. Inoltre anche le probabilità di sviluppare il burnout, il potenziale formativo del personale e la soddisfazione sul lavoro sono delle variabili fortemente influenzate dalla personalità. Per questo la valutazione della personalità in azienda costituisce una parte centrale della maggior parte dei programmi di orientamento e consulenza professionale, che hanno l'obiettivo di aiutare le persone a massimizzare il proprio potenziale trovando una corrispondenza ottimale tra la personalità e la scelta di carriera. Il modello che segue illustra la relazione tra preferenze comportamentali e le prestazioni di lavoro:



IL REPORT ESTESO DI GRUPPO

Questa relazione estesa sul Gruppo fornisce una sintesi dei risultati di un certo numero di soggetti che hanno risposto al test 15FQ+. Essa presenta i punteggi medi e le deviazioni standard delle scale di principali del 15FQ + oltre a fornire la distribuzione di frequenza di tutte le altre scale derivate.

CAMPIONE NORMATIVO

Questa relazione è stata generata utilizzando i seguenti dati normativi:

Test	Campione Normativo	Ampiezza Campione
Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)	Professional Managerial	1186

© Psychometrics Ltd.

GRUPPO NEL DETTAGLIO

Il report include i seguenti soggetti:

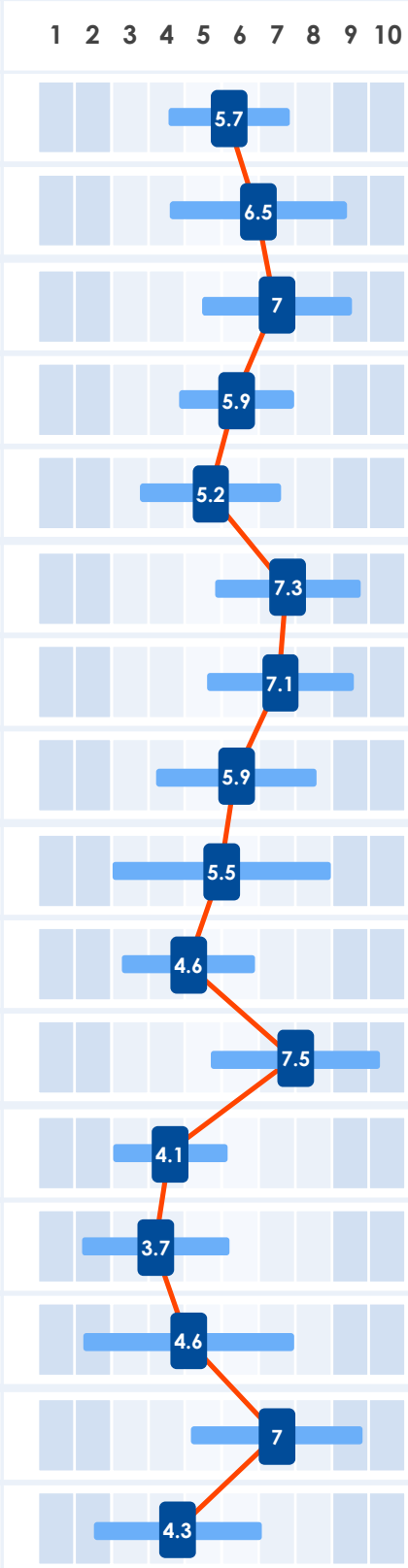
Nr.	Nominativo
1	Valentina A.
2	Nadia B.
3	Yury F.
4	Natalia G.
5	Valerio G.
6	Nataliia R.
7	Anna G.
8	Giulia I.
9	Sandra K.
10	Olga K.
11	Irina K.
12	Elena L.
13	Simona L.
14	Nanda M.
15	Sandra M.
16	Roberto N.
17	Ortensia P.
18	Sergio R.
19	Elena S.
20	Maria S.
21	Amanda V.
22	Franca Y.

© Psychometrics Ltd.

SCALE DEL 15FQ+

SCALE PRINCIPALI

Scala	Media	Polarità SX	Polarità DX	SD
fA	5.7	**Distaccato, Freddo** Riservato, Critico, Rigido, Impersonale.	**Empatico** Cordiale, Partecipe, Caldo, Premuroso.	1.1
□	6.5	**Bassa Intellectance** Ha poca fiducia nelle proprie abilità intellettuali.	**Alta Intellectance** Confida nelle proprie abilità intellettuali.	1.85
fC	7	**Infl. dai Sentimenti** Emotivo, Volubile, Labile, Frustrato.	**Emotivamente Stabile** Maturo, Calmo, Flemmatico, Controllato.	1.49
fE	5.9	**Remissivo** Passivo, Arrendevole, Mite, Rispettoso, Docile.	**Dominante** Assertivo, Competitivo, Aggressivo, Combattivo.	1.01
fF	5.2	**Serio, Misurato** Compassato, Taciturno, Prudente.	**Vivace, Spensierato** Entusiasta, Espressivo, Spumeggiante.	1.37
fG	7.3	**Incostante** Irresoluto, Trascura regole, Superficiale.	**Coscienzioso** Perseverante, Ligio a Regole, Scrupoloso.	1.43
fH	7.1	**Timido** Schivo, Cauto, Ritroso, Impacciato.	**Socialmente Audace** Intraprendenza sociale, Spontaneo, Sfrontato.	1.44
fI	5.9	**Realista** Pratico, Duro, Poco sensibile al culturale.	**Tenero, Idealista** Sensibile, Immaginativo estetizzante, Interesse al culturale.	1.62
fL	5.5	**Fiducioso** Adattabile, Tollerante, Ingenuao, Benevolente.	**Diffidente** Scettico, Cinico, Dogmatico, Centrato su di sé.	2.41
fM	4.6	**Convenzionale** Pragmatico, Solution-Oriented.	**Astratto** Creativo, Distratto, Immaginativo.	1.26
fN	7.5	**Schietto, Genuino** Sincero, Naturale, Diretto.	**Discreto, Contenuto** Diplomatico, Socialmente Acuto, Sofisticato, Scaltro.	1.75
fO	4.1	**Sicuro di sé** Calmo, Imperturbabile, di Nervi Saldi, non incline a rimproverarsi.	**Apprensivo** Preoccupato, Insicuro, incline a colpevolizzarsi.	1
fQ_1	3.7	**Conservatore** Tradizionalista, Conformista, Resistente alle innovazioni.	**Sperimentatore** Aperto alle innovazioni e al cambiamento, non Convenzionale.	1.45
fQ_2	4.6	**Orientato al Gruppo** Cerca approvazione sociale, ha bisogno del supporto del Gruppo.	**Autosufficiente** Individualista, Indipendente, va per la propria strada.	2.31
fQ_3	7	**Informale** Permissivo, Poco attento alle convenzioni sociali, Lasso, Segue propri istinti.	**Controllato** Esigente, Moralistico, Fedele al sé ideale.	1.77
fQ_4	4.3	**Rilassato** Disteso, Soddisfatto, Paziente.	**Teso** Impaziente, Bassa tolleranza frustrazione, Irritabile, Irrequieto.	1.72



© Psychometrics Ltd.

SCALE DEI BIG FIVE

Scala	Media	Polarità SX	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Polarità DX	DS
E	6.1	**Introversione** Tendenzialmente si sente a disagio nelle situazioni sociali.	6.1	**Estroversione** Forte predisposizione alle interazioni sociali.	1.31
N	4	**Bassa Ansia** Calmo, emotivamente maturo, capace di gestire le situazioni di alto impatto emotivo.	4	**Alta Ansia** Problematiche nel fare fronte a situazioni cariche emotivamente. Preoccupato per il futuro.	1.37
O	4.8	**Pragmatismo** Realistico, pratico e dagli atteggiamenti tradizionalisti.	4.8	**Apertura all'esperienza** Aperto alle innovazioni, ha molti interessi anche artistici e culturali.	1.47
A	5.5	**Indipendenza** Volitivo, competitivo, Sicuro di sé.	5.5	**Gradevolezza** Si adopera per evitare conflitti, empatico, accomodante.	1.7
C	7.7	**Impulsivo** Libero dalle costrizioni sociali, segue gli istinti, basso autocontrollo.	7.7	**Controllato** Si adegua agli standard di comportamento sociale, inibisce gli istinti. Alto autocontrollo.	1.6

SCALE DERIVATE SPECIALI

Scala	Definizione	Media	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	DS
IEQ	Intelligenza Emotiva	7.2	7.2	1.13
ALP	Atteggiamento Lavorativo Positivo	7.8	7.8	1.43

© Psychometrics Ltd.

INDICATORI STILE RISPOSTE

Punteggi Scale di Validità

Scala	Definizione	Media	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	SD
DS	Desiderabilità Sociale	8	8	1.45
CP	Contraffazione Positiva	6.9	6.9	1.38
CN	Contraffazione Negativa	2.3	2.3	1.39

Punteggi Scale di Rischio

Scala	Definizione	Media	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	DS
TC	Tendenza Centrale	5.5	5.5	2.77
INF	Infrequenza	1.4	1.4	0.57

© Psychometrics Ltd.

RUOLO DI GRUPPO

TABELLA DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA

Ruolo di Gruppo Distribuzione di Frequenza			Punti STEN									
Ruolo	Primario	Secondario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coordinatore	2 (4.55%)	10 (27.78%)	0	0	0	1	4	3	7	5	2	0
Trascinatore	4 (9.09%)	0 (0%)	2	3	5	4	3	3	1	1	0	0
Innovatore	2 (4.55%)	2 (5.56%)	1	2	4	7	2	3	3	0	0	0
Giudice Critico	6 (13.64%)	0 (0%)	0	0	0	2	4	9	5	2	0	0
Realizzatore	20 (45.45%)	6 (16.67%)	0	0	0	1	4	3	6	3	2	3
Armonizzatore	0 (0%)	8 (22.22%)	0	1	3	3	6	3	5	1	0	0
Ricerca Risorse	8 (18.18%)	6 (16.67%)	0	0	0	4	4	3	4	7	0	0
Rifinitore	2 (4.55%)	4 (11.11%)	0	0	0	0	7	5	7	3	0	0

Coordinatore

Il Coordinatore é colui che presidia sul gruppo e coordina i suoi sforzi per il raggiungimento di fini e obiettivi esterni. Si distingue per la sua preoccupazione nei confronti degli obiettivi.

Trascinatore

Il Trascinatore é il leader delle attività, mentre il Coordinatore é il leader sociale. E' la persona che più probabilmente diventerà il capo reale in quei casi in cui non c'é il Coordinatore, oppure quando il Coordinatore in realtà non é il capo. E' in genere molto energico, socievole ed emotivo, impulsivo e impaziente, talvolta facilmente insoddisfatto e nervoso.

Innovatore

Nel team è la fonte d'idee originali, proposte e suggerimenti. E' fantasioso ed intelligente, il più adatto ad iniziare la ricerca di un approccio completamente nuovo ad un problema quando il team inizia ad impantanarsi.

Giudice Critico

Il Giudice Critico è solido e affidabile, ma manca spesso di partecipazione affettiva, calore, immaginazione e spontaneità. Malgrado ciò possiede qualità che lo rendono spesso indispensabile in un gruppo, se supportato da elevato quoziente intellettivo: la correttezza dei giudizi.

Realizzatore

Stabile, controllato, organizzatore, pratico, riesce a trasformare decisioni e strategie in compiti precisi e concreti che le persone del team possono portare avanti.

Armonizzatore

E' colui che recepisce con maggiore chiarezza il clima emotivo all'interno del gruppo. In genere é il miglior conoscitore della vita privata e degli affari familiari del resto del team.

Ricerca Risorse

Il Ricerca Risorse é il membro del gruppo che esce dal team per riportarvi informazioni, idee e sviluppi. Stringe amicizie facilmente e ha molti contatti all'esterno.

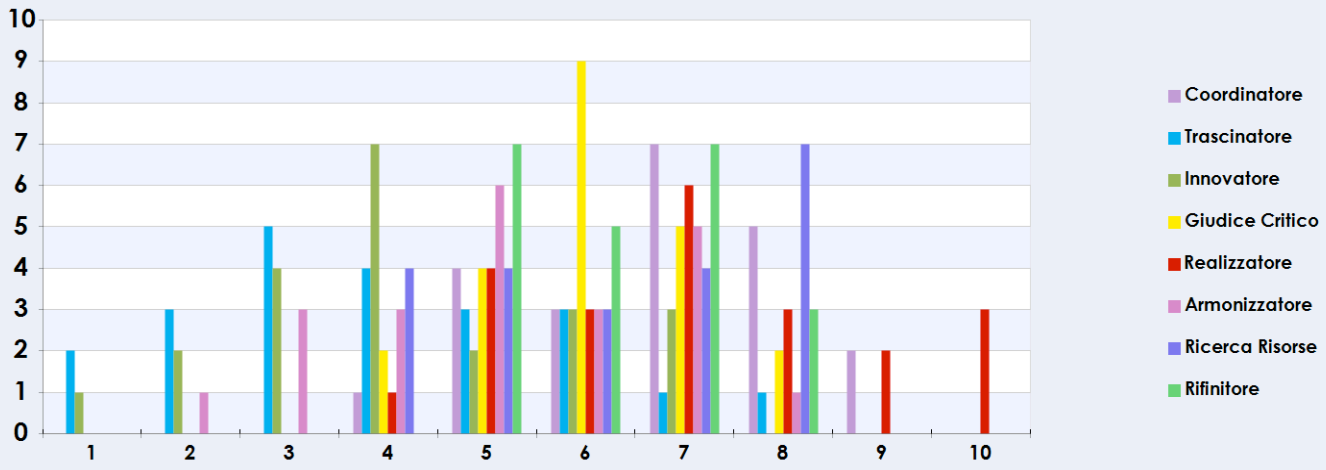
© Psychometrics Ltd.

Rifinitore

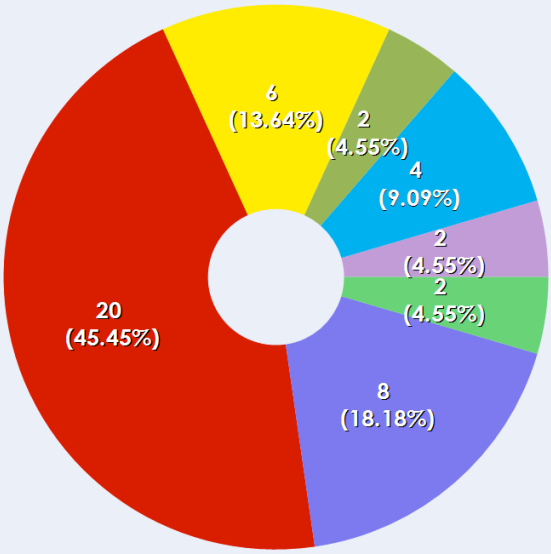
Si preoccupa molto di ciò che potrebbe non andare bene. Non é mai a proprio agio fino a quando non ha verificato ogni dettaglio e non é certo che ogni cosa sia fatta e nulla sia trascurato.

© Psychometrics Ltd.

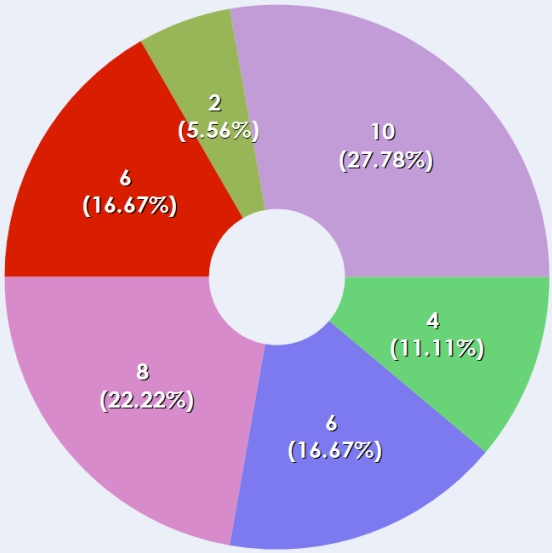
GRAFICO DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA



Ripartizione Ruolo Primario



Ripartizione Ruolo Secondario



© Psychometrics Ltd.

LEADERSHIP STYLES

TABELLA DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA

Stile di Leadership Distribuzione di Frequenza			Punti STEN									
Stile	Primario	Secondario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Direttivo	12 (27.27%)	10 (29.41%)	0	0	0	0	5	6	7	2	2	0
Delegante	8 (18.18%)	0 (0%)	0	2	3	4	3	5	3	2	0	0
Partecipativo	6 (13.64%)	6 (17.65%)	0	1	3	4	5	3	6	0	0	0
Consultivo	2 (4.55%)	12 (35.29%)	0	0	2	1	7	4	5	2	1	0
Negoziale	16 (36.36%)	6 (17.65%)	0	1	2	2	3	4	2	3	4	1

Leader Direttivo

I Leader Direttivi sono caratterizzati da una chiara e netta visione del modo in cui operare. Lasciano decisamente scarsi margini di libertà ai dipendenti, nella convinzione che essi debbano aderire rigorosamente ai metodi ed ai progetti stabiliti. Il forte orientamento ai risultati li porta a controllare e monitorare strettamente i comportamenti, gli atteggiamenti e le performance degli altri. Ciò potrebbe essere una delle ragioni che spiega perchè alcune persone possono percepire i Leader Direttivi un po' freddi e distaccati. Questa impressione viene rinforzata anche dal fatto che i Leader Direttivi si affidano esclusivamente alle proprie opinioni personali e non sollecitano mai il contributo di idee dagli altri, né prendono più di tanto in considerazione le idee degli altri. Tuttavia, questo ultimo aspetto si evidenzierà in particolare quando i giudizi e le capacità/abilità del Leader Direttivo vengono messe in discussione.

Leader Delegante

Come suggerisce il nome, lo stile di leadership delegante è caratterizzato dalla attribuzione della delega del lavoro ai subalterni. Se il suo stile non è affiancato da una decisa democraticità, il processo di delega può non contemplare la consultazione con gli altri. In conseguenza di ciò potrebbe accadere che ai subalterni venga assegnato un lavoro senza prevedere un interscambio reciproco su come il lavoro debba essere eseguito. Tuttavia una volta che il compito è stato assegnato soltanto raramente chi adotta questo stile di leadership interviene direttivamente, perchè mantiene soltanto un livello minimo di supervisione. Sebbene questo stile non sia preferito da molti dipendenti, i dipendenti che adottano uno stile di collaborazione indipendente saranno lieti di disporre di questa più ampia libertà.

Leader Partecipativo

I Leader partecipativi sono principalmente interessati a trarre il meglio dal gruppo nella sua interezza. Di conseguenza chi adotta questo stile di leadership incoraggerà tutti i membri del gruppo a fornire il proprio contributo. Questo stile di leadership esprime la convinzione che l'unione di tutte le idee e il raggiungimento del consenso generalizzato comporta un naturale conseguimento della migliore soluzione ai problemi di qualsiasi tipo. E' molto improbabile che i leader partecipativi impongano i propri desideri e le proprie opinioni agli altri membri del gruppo dato che considerano il proprio ruolo come sovrintendente di processi democratici. Questa leadership quindi, affinché attualizzi quanto professa, deve garantire che tutti abbiano la possibilità di esprimere la propria opinione e il proprio punto di vista e che inoltre nessun soggetto imponga in modo sproporzionato la propria influenza sulle decisioni del gruppo.

Leader Consultivo

Lo stile Consultivo combina gli elementi dell'orientamento democratico e dell'orientamento direttivo. Valorizza la discussione di gruppo e tende ad incoraggiare i contributi di ciascun membro del team. Tuttavia, sebbene le discussioni di gruppo siano di natura largamente democratica, è il Leader Consultivo che prende la decisione finale. Il Leader consultivo potrà, nelle sue scelte finali, non considerare le opinioni espresse dalla maggioranza. Infatti questo stile di leadership risulta efficace qualora i subalterni considerino giusto il fatto che si soppesino vantaggi e svantaggi di ciascuna idea prodotta e che accettino la decisione finale che, come già detto, non necessariamente sarà rispettosa della maggioranza.

Leader Negoziale

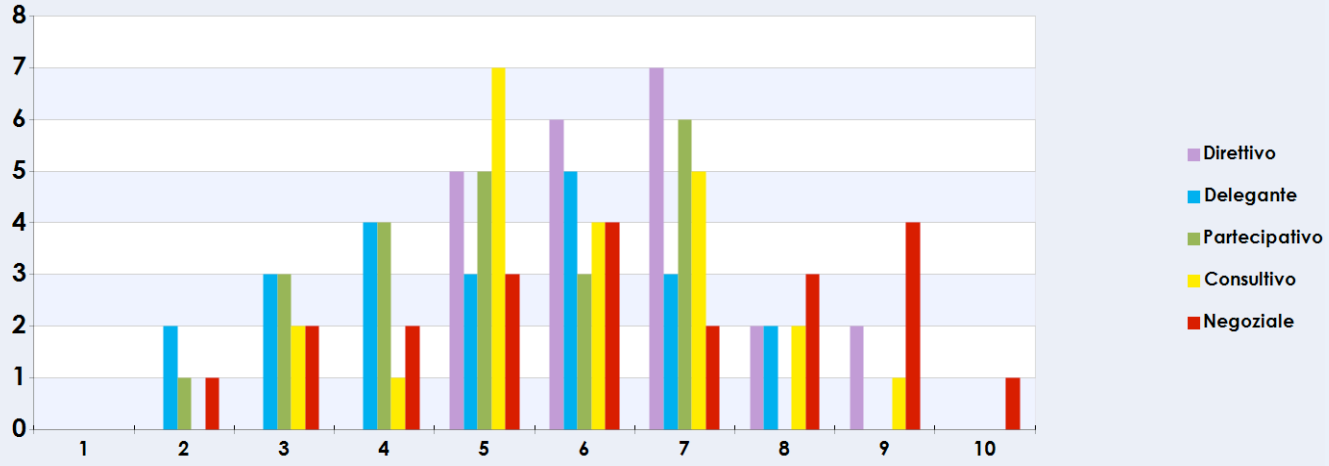
Il Leader Negoziale motiva i subordinati sia attraverso l'incoraggiamento sia con degli incentivi, allo scopo di lavorare per il conseguimento di obiettivi comuni. Così attraverso la negoziazione si tenta di giungere ad una equa sistemazione con gli altri

© Psychometrics Ltd.

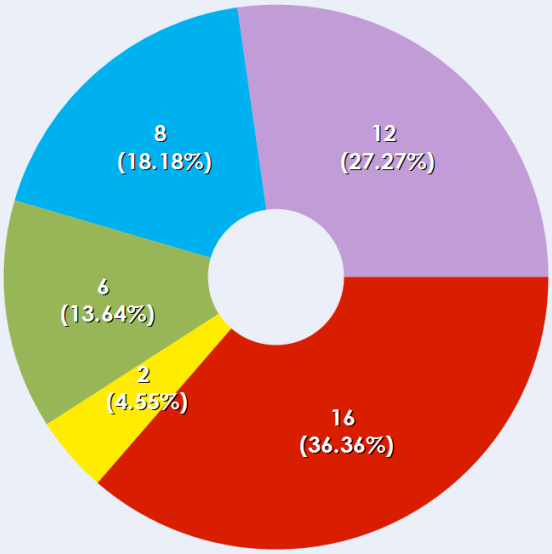
membri del gruppo motivandoli a lavorare in una particolare direzione o in un determinato modo. Il Leader Negoziale tende a fare affidamento sulla propria abilità di persuasione nel raggiungere gli obiettivi specificati. Molti Leader Negoziali che hanno una ben sviluppata abilità manageriale riescono a modulare il proprio approccio a seconda delle situazioni in cui si vengono a trovare. Queste abilità abbinate al desiderio di successo, potrebbero indurre ad adottare, talvolta, metodi non convenzionali nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

© Psychometrics Ltd.

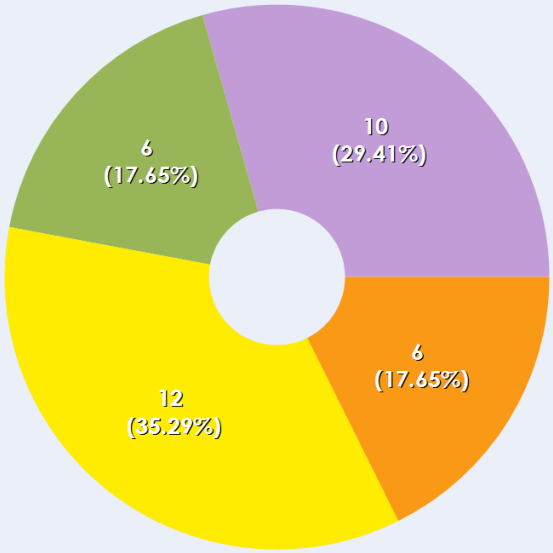
GRAFICO DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA



Ripartizione Stile Primario



Ripartizione Stile Secondario



© Psychometrics Ltd.

STILE DI COLLABORAZIONE

TABELLA DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA

Stile di Collaborazione Distribuzione di Frequenza			Punti STEN									
Stile	Primario	Secondario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Recettivo	12 (27.27%)	8 (26.67%)	0	0	0	2	3	4	8	2	0	1
Indipendente	6 (13.64%)	4 (13.33%)	0	0	3	7	5	2	4	1	0	0
Collaborativo	2 (4.55%)	2 (6.67%)	1	1	7	2	6	3	2	0	0	0
Informativo	6 (13.64%)	6 (20%)	0	2	1	4	8	2	3	1	1	0
Reciproco	18 (40.91%)	10 (33.33%)	0	0	1	1	3	4	7	2	4	0

Atteggiamento Recettivo

Di solito lo stile Recettivo è proprio di quelle persone che non vedono l'ora di completare il lavoro che gli viene assegnato in accordo a procedure predefinite in anticipo. In questa posizione i colleghi vedranno all'azione la natura più tradizionale e più convenzionale del soggetto. Ciò significa che la persona lascerà ad altri membri del gruppo la produzione di idee innovative. Di conseguenza il Recettivo manterrà un atteggiamento strettamente legato al suo ruolo eseguendo le idee degli altri al meglio delle proprie capacità.

Atteggiamento Indipendente

Questo stile manifesta la sua efficacia quando al collaboratore si consente di lavorare in un ambiente che gli permetta di esprimere liberamente le proprie idee. Chi adotta questo stile vorrebbe introdurre innovazioni nella direzione di un maggior pragmatismo, e qualora ciò non gli fosse permesso potrebbe diventare scontento e irritabile. Paradossalmente l'ambiente che vorrebbe creare se fosse leader non lo sopporterebbe nella posizione di subalterno. Così il suo comportamento potrebbe risultare inappropriato se dovesse essere gestito da un leader direttivo.

Atteggiamento Collaborativo

Il dipendente collaborativo crede che la forza e l'efficacia del gruppo nella risoluzione dei problemi sia maggiore di quanto espresso singolarmente da ciascun membro del team. Al collaborativo piace la discussione di gruppo e tipicamente propone idee innovative. Essendo il collaborativo un deciso sostenitore della critica costruttiva, sarà riluttante quando non avrà la possibilità di mettere in dubbio le idee degli altri. Per contro accetta con estrema gradevolezza le critiche provenienti dagli altri. I Collaborativi manifestano con maggior evidenza la propria efficacia quando lavorano con un leader che condivide la sua personale visione con gli altri membri del team, cioè con quel leader che incoraggiano la collaborazione anziché quelli che adottano uno stile più direttivo.

Atteggiamento Informativo

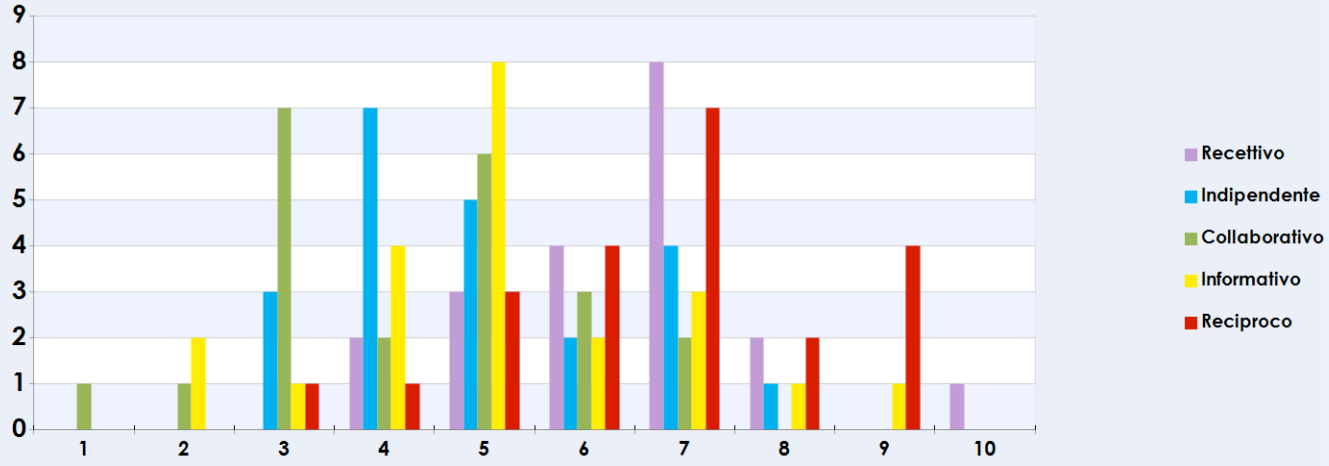
I manager di solito consultano i dipendenti con un atteggiamento informativo perché ritenuti ben informati. Tipicamente questo tipo di collaboratori risultano essere dotati di idee innovative e creative. La loro capacità di sottoporre le proprie idee e quelle degli altri ad una dettagliata analisi critica fa sì che le soluzioni proposte raramente presentino qualche pecca. I leader consultivi apprezzano maggiormente questo tipo di subalterni all'interno dei gruppi, considerandoli un'utile ed affidabile fonte di informazione.

Atteggiamento Reciproco

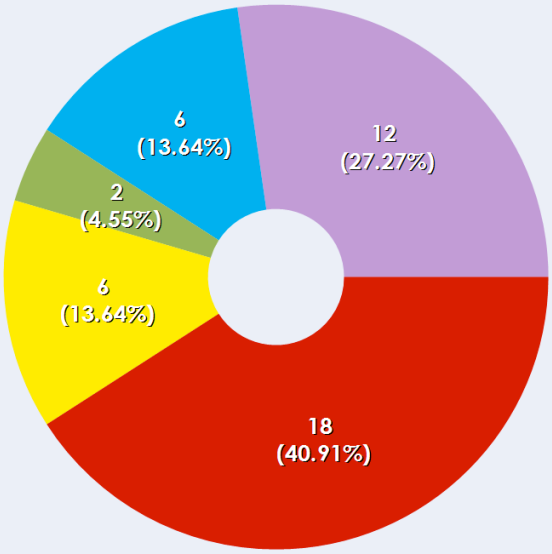
Questo atteggiamento viene adottato da quei dipendenti che posseggono una visione matura delle cose, che raramente vengono turbati o sconvolti dalle critiche o dagli insuccessi. Di solito si sentono a loro agio nel promuovere le loro idee o nel condurre le loro negoziazioni con i superiori o responsabili riguardo il miglior approccio ai progetti. Alla luce di ciò questo atteggiamento è complementare ad una Leadership Negoziale.

© Psychometrics Ltd.

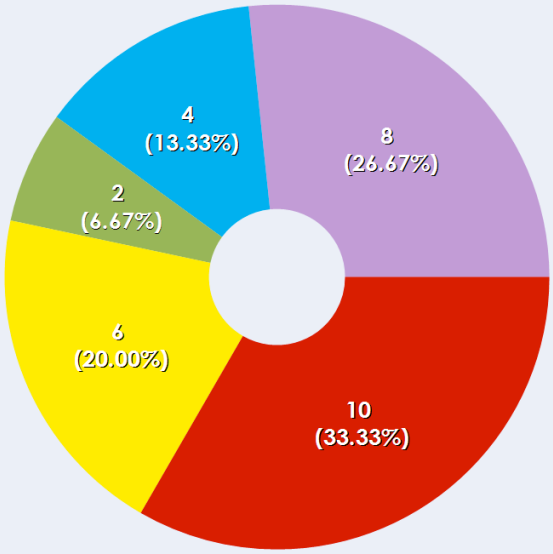
GRAFICO DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA



Ripartizione Stile Primario



Ripartizione Stile Secondario



© Psychometrics Ltd.

STILE DI INFLUENZAMENTO

TABELLA DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQENZA

Stile di influenzamento Distribuzione di Frequenza			Punti STEN									
Stile	Primario	Secondario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicatore Sicuro	12 (27.27%)	10 (22.73%)	0	0	0	0	2	3	6	3	2	6
Creatore di Rapporto	2 (4.55%)	6 (13.64%)	0	0	0	1	6	5	5	1	3	1
Rassicuratore	10 (22.73%)	8 (18.18%)	0	0	0	1	2	5	1	7	4	2
Innovatore	0 (0%)	0 (0%)	0	3	3	3	7	4	2	0	0	0
Entusiasta	2 (4.55%)	6 (13.64%)	0	0	1	1	3	6	7	1	3	0
Perseverante	8 (18.18%)	4 (9.09%)	0	0	0	0	2	5	5	1	9	0
Vincente	0 (0%)	0 (0%)	0	0	1	3	10	3	4	1	0	0
Tecnico	0 (0%)	2 (4.55%)	0	0	2	3	5	6	3	3	0	0
Sostenitore Amministrativo	8 (18.18%)	8 (18.18%)	0	0	0	0	1	8	4	3	5	1
Team Manager	2 (4.55%)	0 (0%)	0	0	0	0	4	5	5	8	0	0

Comunicatore Sicuro

La persona adotta un stile persuasivo e socievole, nel più classico approccio adottato nella vendita. E' uno stile molto convincente in quanto riesce a tenere sotto controllo la situazione legata all'interazione sociale ed è abile nel fornire in modo chiaro, preciso ed affidabile le informazioni necessarie. E' molto improbabile che il Comunicatore sicuro di sé soffra di ansia sociale o di paura del palcoscenico. Chi adotta questo stile riesce a fornire delle presentazioni efficaci soprattutto nelle situazioni formali di vendita, anche con clienti senior.

Creatore di Rapporto

E' un facilitatore interpersonale quindi è di solito capace di costruire relazioni improntate al calore, all'amicizia con le persone al fine di promuovere le proprie idee, servizi o prodotti. La sua abilità si sostanzia nella creazione di un sentimento di benevolenza e fiducia che genera una atmosfera nella quale l'audience si fida.

Rassicuratore

Lo stile Rassicuratore di solito modifica il proprio approccio per adattarsi alla cultura organizzativa propria del cliente. Così non avanza le proprie idee o opinioni ma trasmetterà quelle credenze che considera essere condivise dalla propria audience. Questo approccio solitamente rende minime le probabilità di disaccordi o l'emergere di conflitti e tenderà a promuovere il senso di fiducia e di comfort relazionale.

Innovatore

A differenza di molti altri approcci l'innovatore assume posizioni radicali, presentando delle idee che molto probabilmente sono differenti dalla cultura dell'organizzazione cliente. Grazie alla presentazione di tali idee radicali tenderà a crearsi un'immagine di competente integrità. Il destinatario solitamente ha la sensazione di ricevere delle informazioni basate su una ragionevole valutazione dei propri bisogni. E' ovvio che il successo di questo approccio è stretta- mente correlato alla competenza tecnica e sicurezza di sé dell'innovatore.

Entusiasta

Il successo dell'Entusiasta è strettamente legato alla sua abilità di trasportare entusiasmo per l'idea, il servizio che sta promuovendo. E' tipico di individui piuttosto competitivi con un grande desiderio di successo. Questo approccio appassionato e dinamico può avere un effetto "contagioso" sull'audience, aumentando così di molto la probabilità di una risposta positiva

© Psychometrics Ltd.

verso l'idea, il prodotto che stanno promuovendo.

Perseverante

Il perseverante è spesso un individuo resiliente e determinato che crea le opportunità di influenzamento o vendita attraverso la creazione di contatti e sollecitazioni con determinazione e persistenza. Per il Perseverante è inusuale che se la prenda personalmente per i rifiuti ottenuti o che veda questa possibilità come un ostacolo. Il Perseverante crede che ampliando il numero di contatti e creare delle nuove opportunità metodicamente, alla fine lo condurrà a raggiungere il successo per cui si adopera.

Vincente

Il vincente è tipicamente attratto dalla nuove opportunità che si possono aprire da mercati non conosciuti. Questo stile viene praticato attraverso la combinazione di persistenza e prontezza nel provare approcci e tecniche nuove e non convenzionali nella vendita (o influenzamento). Essendo tendenzialmente molto competitivo di solito si impegna moltissimo per il raggiungimento del proprio successo, tuttavia il suo orientamento non convenzionale potrebbe causare disagi e fastidi tra i colleghi. Il Vincente sarà molto utile in quelle aree o settori che si ritengono saturi oppure quando si intende conquistare nuove fette di mercato.

Tecnico

Il consulente tecnico solitamente dispone di un talento o perizia in una o più aree specifiche. Può spesso trovarsi a lavorare con delle idee, merci o servizi di natura, in qualche maniera, "hi-tech". Il consulente tecnico trae una grande soddisfazione dalla possibilità di utilizzare le sue conoscenze in queste aree, aiutando i clienti a chiarire i propri bisogni. Molto più frequentemente del solito, il consulente tecnico riesce ad identificare la soluzione effettivamente appropriata a soddisfare i bisogni dei clienti.

Sostenitore Amministrativo

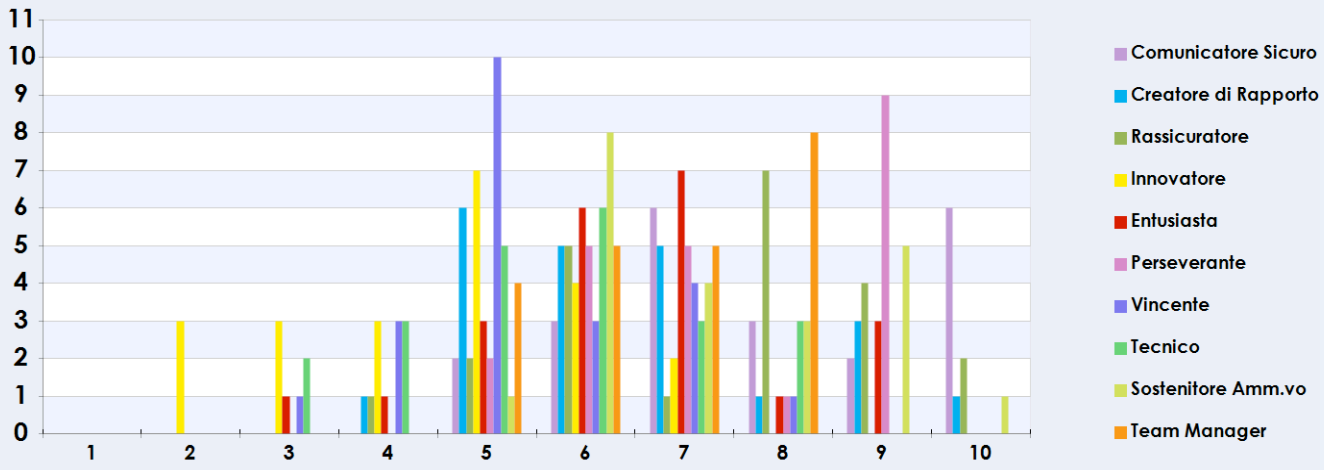
Preferendo lavorare dietro le quinte, lo stile adottato dal Sostenitore Amministrativo fornisce un apprezzabile sostegno al resto del gruppo attraverso le abilità organizzative, coordinative ed amministrative. Pur lavorando dietro le quinte non significa che al Sostenitore Amministrativo non interessi la lode, la "gloria". Talvolta il Sostenitore Amministrativo può assumere un ruolo di persuasione più diretto, in special modo quando sono cruciali o importanti i dettagli e la precisione.

Team Manager

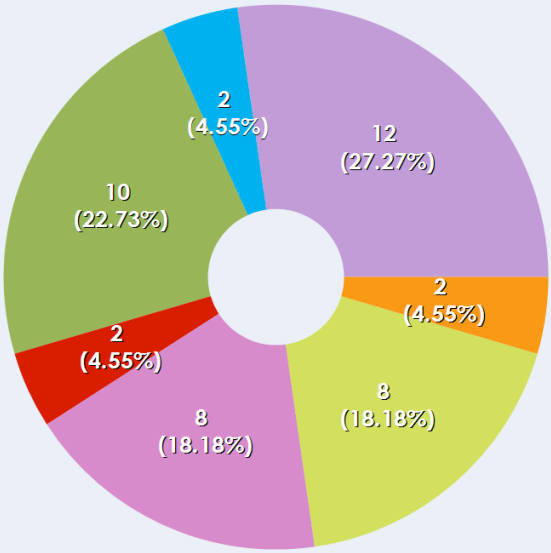
Il principale obiettivo del Team Manager sta nella motivazione individuale dei membri del gruppo. Tipicamente avranno buone prospettive di successo nelle vendite o nel convincimento degli altri e la propria personale esperienza viene messa a disposizione degli altri al fine di ottimizzare la performance della squadra di cui fa parte. Questo ultimo punto si realizza più facilmente attraverso la delega delle attività agli altri membri del gruppo utilizzando anche ricompense per mantenere elevato il morale e l'entusiasmo di ciascun membro del gruppo.

© Psychometrics Ltd.

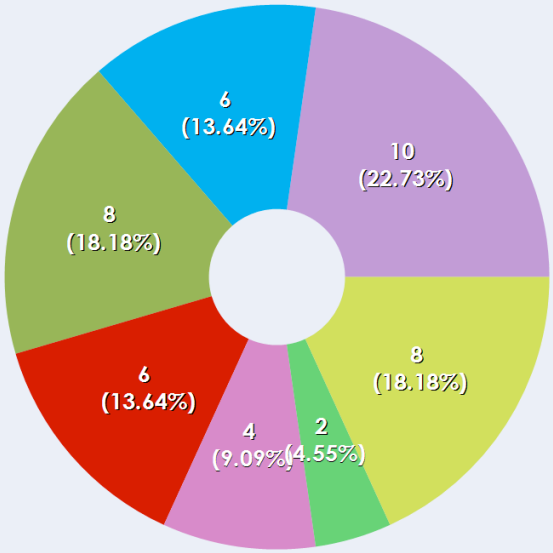
GRAFICO DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA



Ripartizione Stile Primario



Ripartizione Stile Secondario



© Psychometrics Ltd.

ORIENTAMENTO

TABELLA DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA

Orientamento Distribuzione di Frequenza				Punti STEN									
Vocazione		Primario	Secondario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realistico		8 (18.18%)	6 (16.67%)	0	0	0	1	4	3	7	5	2	0
Investigativo		0 (0%)	4 (11.11%)	2	3	5	4	3	3	1	1	0	0
Artistico		2 (4.55%)	0 (0%)	1	2	4	7	2	3	3	0	0	0
Sociale		12 (27.27%)	8 (22.22%)	0	0	0	2	4	9	5	2	0	0
Intraprendente		10 (22.73%)	10 (27.78%)	0	0	0	1	4	3	6	3	2	3
Convenzionale		12 (27.27%)	8 (22.22%)	0	1	3	3	6	3	5	1	0	0

Realistico

Ama mestieri in cui può esprimere le proprie capacità meccaniche ed è descritto come conformista, franco, onesto, materialista, naturale, perseverante, pratico, modesto e stabile.

Investigativo

Ama mestieri come il biologo, il chimico, l'antropologo, il geologo, il tecnico medico. Possiede capacità matematiche e scientifiche e viene generalmente descritto come analitico, prudente, critico, curioso, indipendente, introverso, metodico, preciso e razionale.

Artistico

Ama mestieri come il compositore, il musicista, lo scrittore, il decoratore, l'attore, ecc. Possiede capacità artistiche, musicali e di scrittura. Viene descritto come complicato, emotivo, espressivo, immaginifico, con poco spirito pratico, impulsivo, indipendente, intuitivo, non conformista e originale.

Sociale

Ama mestieri come l'insegnante, il consulente, lo psicologo clinico, il logopedista. Possiede capacità sociali e può essere descritto come convincente, cooperativo, amichevole, di sostegno, idealista, gentile, responsabile, socievole e comprensivo.

Intraprendente

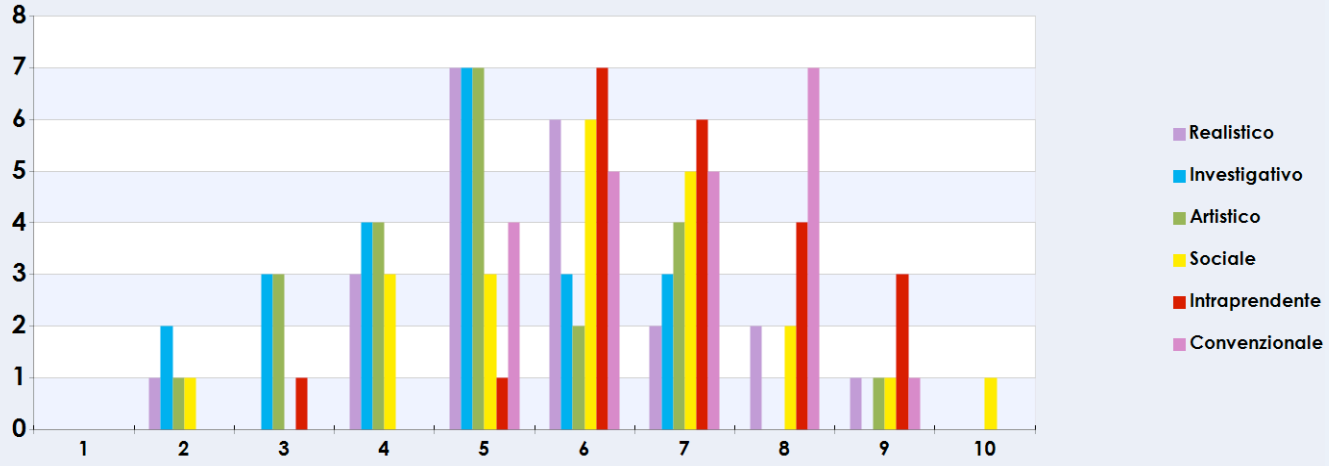
Ama mestieri come il mediatore, il manager, il gestore di locali, il produttore, l'addetto agli acquisti. Possiede capacità di leadership e si esprime con facilità. Viene descritto come avventuroso, ambizioso, dominatore, energico e impulsivo, ottimista e alla ricerca del piacere, fiducioso in se stesso e popolare.

Convenzionale

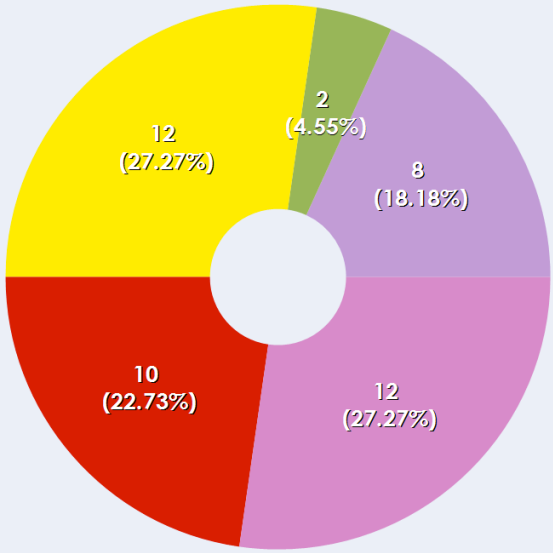
Ama mestieri come l'impiegato, l'analista finanziario, il bancario, l'analista gestionale. Possiede capacità di lavoro d'ufficio e matematiche. Viene descritto come conformista, coscienzioso, prudente, conservatore, ordinato, perseverante, con senso pratico e calmo.

© Psychometrics Ltd.

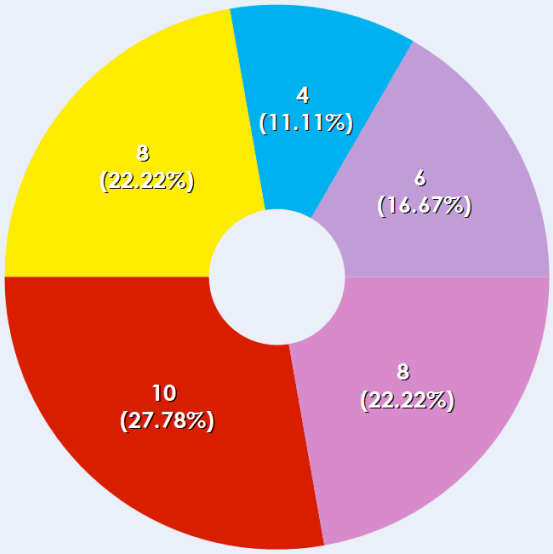
GRAFICO DELLE DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA



Ripartizione Vocazione Primaria



Ripartizione Vocazione Secondaria



© Psychometrics Ltd.