PSYTECH INTERNATIONAL

ABABABAB YYYYYY
ABABABAB.YYYYYY@EMAIL

RAPPORTO DECISION MAKER

360° EXTENDED REPORT (ANONIMO)

360° VALUTAZIONE

VALUTAZIONE 360°

© Psychometrics Ltd.

IL METODO DI FEEDBACK CON LO PSYTECH 360°

Lo Psytech 360° è uno strumento che nasce dall'esigenza di confrontare i giudizi espressi dal Self (oggetto della valutazione) sulle proprie competenze con i giudizi espressi sulle stesse competenze da altri attori organizzativi (valutatori) con cui interagisce regolarmente sul lavoro. I valutatori vengono raggruppati secondo la natura del loro rapporto professionale con il Self, per cui potrebbero essere valutatori appartenenti al Management, ai Pari grado, ai Collaboratori subordinati, oppure altre parti interessate come i clienti, fornitori, e via dicendo.

Questo documento riporta i risultati del confronto delle risposte date da ABABABAB con quelle fornite dai diversi valutatori coinvolti nel processo valutazione delle competenze con il metodo del feedaback a 360°.

La tipologia e la quantità di informazioni contenute in questa relazione consentono a ABABABAB di ricevere un feedback costruttivo su aspetti della propria performance che altrimenti non potrebbe ottenere con altri mezzi, e permettono di conoscere in modo obiettivo i suoi punti di forza e/o le proprie aree di miglioramento; inoltre, grazie ai dati raccolti con questo metodo, è possibile confrontare il grado di similarità o il grado di divergenza tra auto-percezione e le valutazioni espresse dagli altri attori organizzativi sulle competenze ed i comportamenti bersaglio.

© Psychometrics Ltd.

GUIDA AL REPORT PSYTECH 360°

Questa relazione fornisce una sintesi delle informazioni raccolte con il metodo del feedback a 360°

SEZIONI DEL REPORT

I risultati di ABABABAB YYYYYY si articolano nelle seguenti sezioni:

Riepilogo Generale

Si mostra il confronto generale tra le autovalutazioni di ABABABAB con le valutazioni espresse dagli altri attori coinvolti.

Panoramica Categorie

Si forniscono ulteriori dettagli informativi sulle categorie di competenze e sulle competenze misurate all'interno di ciascuna categoria. In questa sezione si forniscono anche informazioni dettagliate sugli item che hanno riportato i punteggi più alti e più bassi ordinati per categoria.

Perception Gap

Si dà una visione d'insieme delle affinità o divergenze tra le percezioni di sé espresse dal SELF e le percezioni degli altri gruppi di valutatori.

RELAZIONI SUPPLEMENTARI

Le informazioni raccolte con questo rapporto possono essere utilizzate in combinazione con altre relazioni complementari. Le relazioni supplementari disponibili sono:

360° Standard Report

Questo rapporto supplementare è una versione semplificata del rapporto 360° Extended Report. Fornisce informazioni sintetiche volte al confronto tra i punteggi del Self con i punteggi dei vari gruppi chiamati a partecipare al processo di feedback.

Risultati su Fogli di Calcolo

Si presentano i punteggi medi di gruppo per ciascun item del questionario, unitamente al grado di accordo registrato tra i valutatori. Queste informazioni sono fornite su un foglio di calcolo supplementare in quanto non è necessario fornirle in dettaglio nel processo di feedback generale.

AVVERTENZE

Lo Psytech 360° è uno strumento progettato per focalizzare i punti di forza e le aree di miglioramento delle competenze professionali degli attori organizzativi e per inquadrare un progetto di sviluppo e crescita professionali. Questo strumento non dovrebbe essere utilizzato come unica ed esclusiva fonte di informazioni per le decisioni riguardo promozioni professionali, avanzamenti di carriera, di salario ecc. Gli autori ed i distributori locali del questionario declinano qualsiasi responsabilità e non possono essere ritenuti responsabili per le conseguenze di tali decisioni.

© Psychometrics Ltd.

SCALA DI RISPOSTA

Il questionario 360 ha utilizzato una scala di risposta a 7 passi. La tabella sottostante elenca le tipologie di risposta ed i valori numerici associati a ciascun livello. Questi valori numerici costituiscono la base di tutte le ulteriori analisi e rappresentazione dei dati.

Valore	Risposta associata
7	Sempre
6	Quasi sempre
5	Spesso
4	Qualche volta
3	Raramente
2	Quasi mai
1	Mai

QUADRO DELLE COMPETENZE

ABABABAB YYYYYY è stato valutato a partire dal seguente quadro di competenze.

Quadro delle Competenze	
Categoria	**Definizione**
Integrità	Lealtà, affidabilità ed onestà sono aspetti salienti di questa competenza - Chi possiede elevati livelli in questa area di competenza può lavorare in indipendenza in modo affidabile, necessita soltanto di una supervisione minimale. Evita di assumersi o fare assumere rischi inappropriati, inutili e avventati; si sente responsabile in prima persona delle proprie scelte e del proprio operato. Agisce in modo consapevolmente diligente.
Creatività	La capacità di pensare ed agire in modo creativo ed innovativo, spesso anticonformista - E' un'area di forte competenza in coloro che generano con naturalezza idee innotative ed originali. Spesso sono descritti come dotati dell'abilità di pensare 'fuori dal coro', in modo non convenzionale ed aperti alle innovazioni, capaci di pensare in modo strategico. Frequentemente contribuiscono alla soluzione dei problemi in modo creativo ed originale.
Abilità Logiche ed Analitiche	Abilità ed attitudine al pensiero razionale, logico ed analitico - Una forte abilità su questa dimensione indica estrema razionalità. Si prendono le decisioni considerando tutte le informazioni rilevanti e sottoponendole ad una logica rigorosa e sistematica. Sono dotati di ben sviluppate abilità di pensiero critico e hanno elevate capacità di comprensione dei problemi numerici/matematici.
Capacità di Relazione Interpersonale	La capacità di stabilire ed interattenere positivi rapporti interpersonali con la gente - Una forte competenza in questa area indica un grado elevato di sensibilità interpersonale e di empatia. Si stabiliscono e si mantengono relazioni improntate all'armonia reciproca, alla disponibilità a risolvere i conflitti interpersonali e garantire supporto e sostegno ai colleghi.
Resilienza	Capacità di mantenere le reazioni in misura non esagerata rispetto allo stimolo ricevuto ed in termini accettabili dal punto di vista sociale - Una forte competenza in quest'area indicano abilità nel fare fronte alle pressioni, capacità di recupero della calma in tempi relativamente brevi, adeguato sviluppo affettivo, libertà da inibizioni, stati di ansia e blocchi emotivi. Non lasciare prevalere la sfera emotiva su quella relazionale.
Persuasività	Capacità di persuadere e convincere gli altri verbalmente e/o mediante la scrittura - Una forte competenza in questa dimensione indica grande efficacia comunicativa. Spesso è presente carisma e una forte presenza pubblica. Capacità di entrare in contatto con gli altri abbattendo le barriere comunicative e portarli a condividere il proprio punto di vista. Essere dotati di una chiara ed efficace abilità dialettica, ed implica abilità di comunicare con gli altri in modo efficace sia nel faccia a faccia, sia in forma scritta.
Pianificazione e Organizzazione	La capacità di organizzare efficacemente il proprio lavoro e quello degli altri e l'attitudine alla pianificazione assicurando risultati ottimali - Una forte competenza in quest'area

© Psychometrics Ltd.

	segnala la capacità di lavorare nel rispetto delle scadenze e abilità di delegare agli altri compiti e mansioni. Distribuire il lavoro secondo piani realistici e/o in sotto-obiettivi raggiungibili.
Orientamento alla Qualità	Capacità di cura dei dettagli, assicurare che il lavoro prodotto sia accurato e di standard elevato - Padroneggiare questa competenza garantisce che il lavoro venga eseguito costantemente su standard elevati. Implica attenzione ai dettagli, sistematicità e un lavoro ordinato ed impegnarsi a seguire dall'inizio alla fine un compito e/o focalizzare l'attenzione su un compito alla volta.
Energia e Motivazione	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 motivazione, instancabilità. E' la disposizione ad affrontare il lavoro in base ad una spinta interna non provocata, che si autoalimenta. Indica entusiasmo per il proprio lavoro, auto-motivazione, coinvolgimento. Rappresenta anche la capacità di fare proposte e prendere l'iniziativa con vivacità, dinamismo e passione per il proprio lavoro.

© Psychometrics Ltd.

GUIDA ALLA LETTURA DEI GRAFICI E TABELLE

Tutte le informazioni ed i risultati di questo rapporto vengono rappresentati sotto forma di grafici o tabelle, ed è per questo che è importante essere in grado di leggere con precisione i grafici e le tabelle e fare un uso appropriato delle informazioni in esso contenute.

Simboli e componenti dei grafici

Tutti i grafici di questo rapporto si basano su una scala di risposta a 7 passi. I seguenti simboli e componenti vengono utilizzati per rappresentare i risultati ottenuti nei grafici:

Simboli Grafici	Tipo	Descrizione
□△✚☆	**Forme varie (diverse dai cerchi)**	Rappresentano i **PUNTEGGI MEDI** delle categorie, delle competenze oppure dei gruppi, a seconda del tipo di grafico riprodotto. Una legenda esplicativa abbina ciascuna forma al corrispettivo rappresentato.
○	**Cerchi**	Rappresentano le **MEDIE** dei punteggi di un insieme di dati.
	Barre o colonne tratteggiate	Rappresentano le **GAMMA** dei punteggi minimi e massimi osservati all'interno di un gruppo di dati. La Gamma è usata come indicatore del grado di accordo all'interno di un gruppo, laddove una Gamma più ristretta indica più elevata probabilità di accordo.
	Barre o colonne ombreggiate	Rappresentano lo **SPREAD** o il Differenziale o la Deviazione Standard (DS) di un insieme di dati. Lo Spread può assumere valori da -1 DS a + 1 DS dalla media. Lo Spread è utilizzato come indicatore del grado di accordo entro un gruppo, all'interno del quale ricade circa il 68% dei dati rilevati (assumendo la normalità della distribuzione). Similmente alla Gamma, in presenza di uno Spread più ristretto è più probabile il grado di accordo.

Determinare la Significatività dei Risultati

I grafici sono un modo efficace ed immediato per presentare dei risultati, ma non ci informano del significato dei medesimi, motivo per cui questo rapporto include anche delle tabelle riassuntive delle informazioni che evidenziano la significatività delle valutazioni.

Insieme ai grafici sono presentate anche delle tabelle che possono mostrare la significatività dei risultati secondo tre distinte categorie:

- **Risultati:** Presenta i punteggi medi ed evidenzia la descrizione dei punteggi osservati.
- **Consenso:** Questo dato serve per conoscere il grado di accordo tra i valutatori di uno stesso gruppo. Questa tabella mostra le Deviazioni Standard (DS) ed evidenzia i risultati che potrebbero segnalare un più basso grado di consenso all'interno di un gruppo.
- **Gap:** Anche il Gap viene utilizzato per analizzare i livelli di accordo, tuttavia in questo caso ci si focalizza sul grado di accordo/disaccordo tra i differenti gruppi coinvolti nel feedback. I risultati dei Gap osservati sono molto utili per investigare in che modo gruppi differenti percepiscono la performance di ABABABAB. Questa tabella presenta le differenze tra i punteggi osservati da differenti gruppi coinvolti, e segnala i risultati dei Gap più ampi tra le percezioni dei diversi gruppi.

Intervalli Punteggi	Livello di Risultato
5.8 - 7.00	Alto
4.6 - 5.79	Medio Alto
3.4 - 4.59	Medio
2.2 - 3.39	Medio Basso
1.00 - 2.19	Basso

Intervalli DS	Grado di Consenso
0.00 - 1.19	Alto
1.2 - 1.49	Medio Alto
1.5 - 1.79	Medio
1.8 - 2.39	Medio Basso
2.4 - 6.00	Basso

Intervalli Gap	Grado di Gap
0.00 - 0.59	Stretto
0.6 - 1.19	Moderat. Stretto
1.2 - 1.79	Medio
1.8 - 2.39	Moderat. Ampio
2.4 - 6.00	Ampio

© Psychometrics Ltd.

GESTIRE LE DIFFERENZE DELLE VALUTAZIONI

Le discrepanze nelle Valutazioni espresse dai vari attori del processo di feedback potrebbero essere dovute ad uno dei seguenti motivi:

Motivi	Descrizione	Come affrontare
Comportamento Incoerente	Gli individui possono, intenzionalmente o meno, variare il loro comportamento allo scopo di compiacere il gruppo di cui fanno parte. Si possono esprimere giudizi e valutazioni incoerenti.	Assicurarsi che tutte le parti interessate capiscano l'importanza di esprimere le proprie valutazioni in modo appropriato e sincero.
Scarsi Rapporti	Valutatori non hanno familiarità con le persone valutate oppure non hanno interagito a sufficienza in modo da essere in grado di completare con precisione il questionario.	Insieme alle persone oggetto di valutazione (SELF) scegliere in modo più appropriato i valutatori per una ulteriore valutazione.
Descrizioni e Domande inappropriate	Le domande del questionario potrebbero essere state formulate in modo non sufficientemente chiaro, quindi gli individui potrebbero avere male interpretato il significato alterando la propria valutazione. Quando si osserva una generalizzata mancanza di consenso tra i diversi valutatori, e il questionario è diverso dallo Psytech 360°, ci si dovrebbe interrogare sulla bontà degli item.	Assicurarsi che le domande siano davvero appropriate per il ruolo e che facciano riferimento a comportamenti che possono essere facilmente osservati in un contesto lavoro.
Auto-Valutazione Esageratamente Positiva	Alcuni individui possono giudicare se stessi in modo estremamente più positivo rispetto agli altri a causa di una scarsa coscienza di sé oppure allo scopo di voler rappresentare se stessi in una luce artificiosamente positiva.	Aiutare l'individuo a capire le differenze tra il modo in cui la persona oggetto di valutazione percepisce se stesso e come viene percepito dagli altri.
Modestia o immagine di sé negativa	Alcuni individui possono giudicare se stessi in modo significativamente più negativo rispetto agli altri a causa della loro modestia, oppure a causa di una mancanza di fiducia in se stessi o ancora perché non hanno fiducia nelle proprie capacità.	Rafforzare la fiducia in se stessi anche mostrando le valutazioni espresse dagli altri attori del processo di feedback.

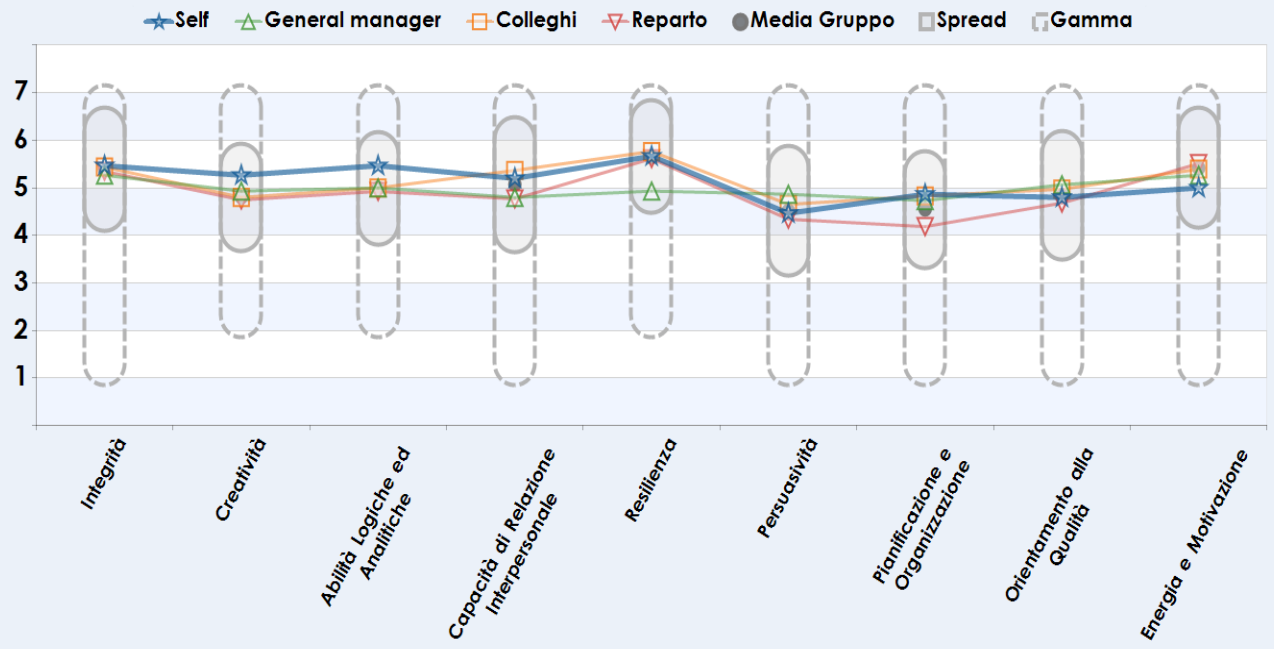
© Psychometrics Ltd.

RIEPILOGO GENERALE

Il riepilogo generale della valutazione delle competenze di ABABABAB é qui di seguito rappresentato.

GRAFICO RIEPILOGO GENERALE

I punteggi ottenuti sulle categorie di competenze di ABABABAB sono mostrati in questo grafico.



La tabella seguente riporta le informazioni presentate sul grafico di riepilogo generale. Le Categorie i cui punteggi sono contrassegnati come **"Bassi"** oppure **"Medio Bassi"** dovrebbero essere oggetto di approfondimento nelle sezioni di riepilogo delle rispettive categorie.

Categorie	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Integrità	5.39	Medio Alto	1.29	Medio Alto
Creatività	4.81	Medio Alto	1.13	Alto
Abilità Logiche ed Analitiche	4.99	Medio Alto	1.19	Medio Alto
Capacità di Relazione Interpersonale	5.08	Medio Alto	1.42	Medio Alto
Resilienza	5.66	Medio Alto	1.19	Medio Alto
Persuasività	4.52	Medio	1.37	Medio Alto
Pianificazione e Organizzazione	4.55	Medio	1.23	Medio Alto
Orientamento alla Qualità	4.84	Medio Alto	1.34	Medio Alto
Energia e Motivazione	5.42	Medio Alto	1.26	Medio Alto

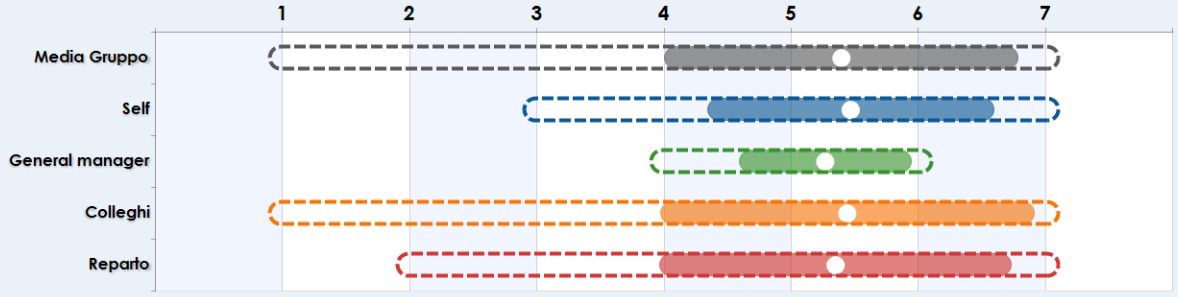
© Psychometrics Ltd.

INTEGRITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Integrità. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

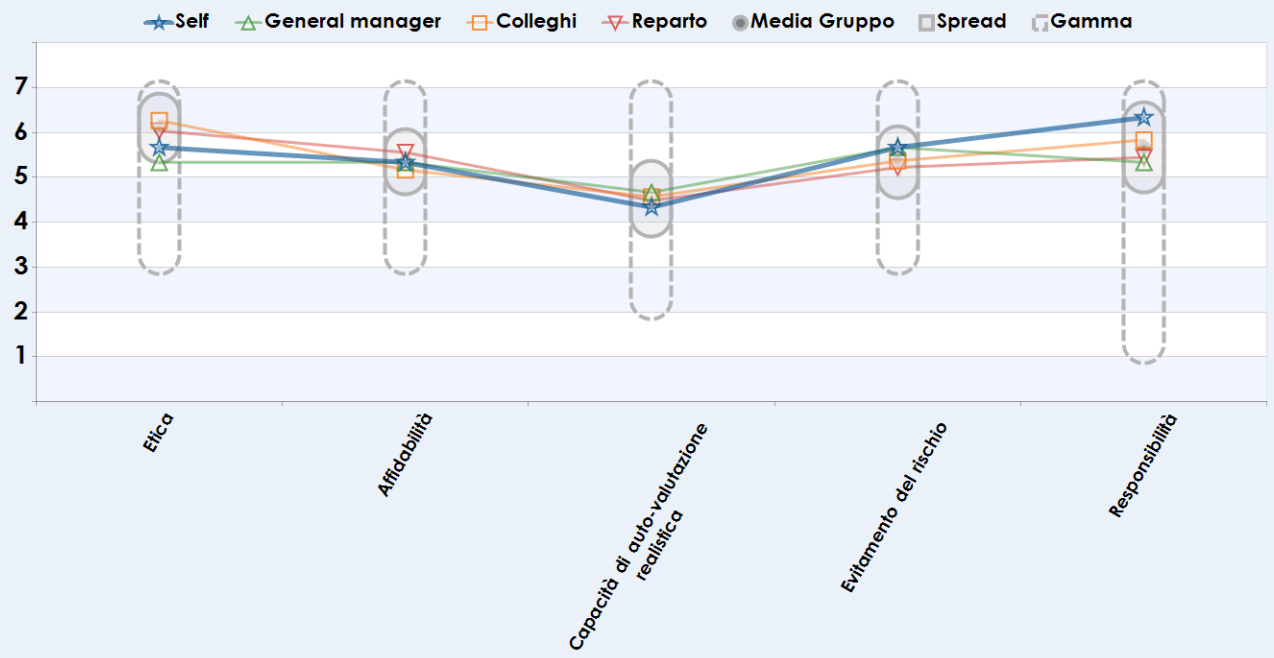
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	5.47	Medio Alto	1.02	Alto
General manager	5.27	Medio Alto	0.57	Alto
Colleghi	5.44	Medio Alto	1.37	Medio Alto
Reparto	5.35	Medio Alto	1.28	Medio Alto

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	-0.2	Stretto				
Colleghi	-0.03	Nessuno	+0.17	Nessuno		
Reparto	-0.12	Nessuno	+0.08	Nessuno	-0.09	Nessuno

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Etica Tendenza ad agire secondo principi improntati all'eticità, onestà e lealtà.	6.1	Alto	1.09	Alto
Affidabilità Capacità di lavorare senza bisogno di stretta supervisione.	5.35	Medio Alto	1.04	Alto
Capacità di auto-valutazione realistica Riconoscimento consapevole delle proprie competenze.	4.52	Medio	1.21	Medio Alto
Evitamento del rischio Propensione all'evitamento dei rischi inessenziali.	5.33	Medio Alto	1.13	Alto
Responsibilità La propensione ad assumersi le responsabilità per i propri errori.	5.67	Medio Alto	1.41	Medio Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	ha un alto grado di integrità personale	Etica	6.24
2	ha standard etici elevati	Etica	6.19
3	si assume la responsabilità dei propri errori	Responsibilità	5.95
4	è onesto nei rapporti con gli altri	Etica	5.86
5	è sensibile alle questioni riguardanti il rischio	Evitamento del rischio	5.62

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	non ha bisogno di uno stretto controllo per operare al meglio ed evitare di disperdere energie	Affidabilità	5.14
2	non si assume rischi non necessari	Evitamento del rischio	5.14
3	valuta accuratamente le proprie capacità ed i propri limiti	Capacità di auto-valutazione realistica	4.86
4	valuta accuratamente i propri punti di forza e le proprie debolezze	Capacità di auto-valutazione realistica	4.62
5	valuta accuratamente quali possono essere i limiti nelle proprie aree di competenza	Capacità di auto-valutazione realistica	4.1

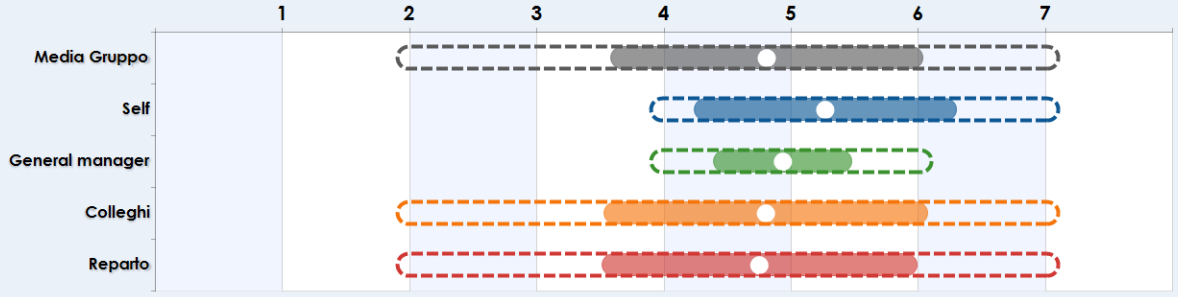
© Psychometrics Ltd.

CREATIVITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Creatività. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

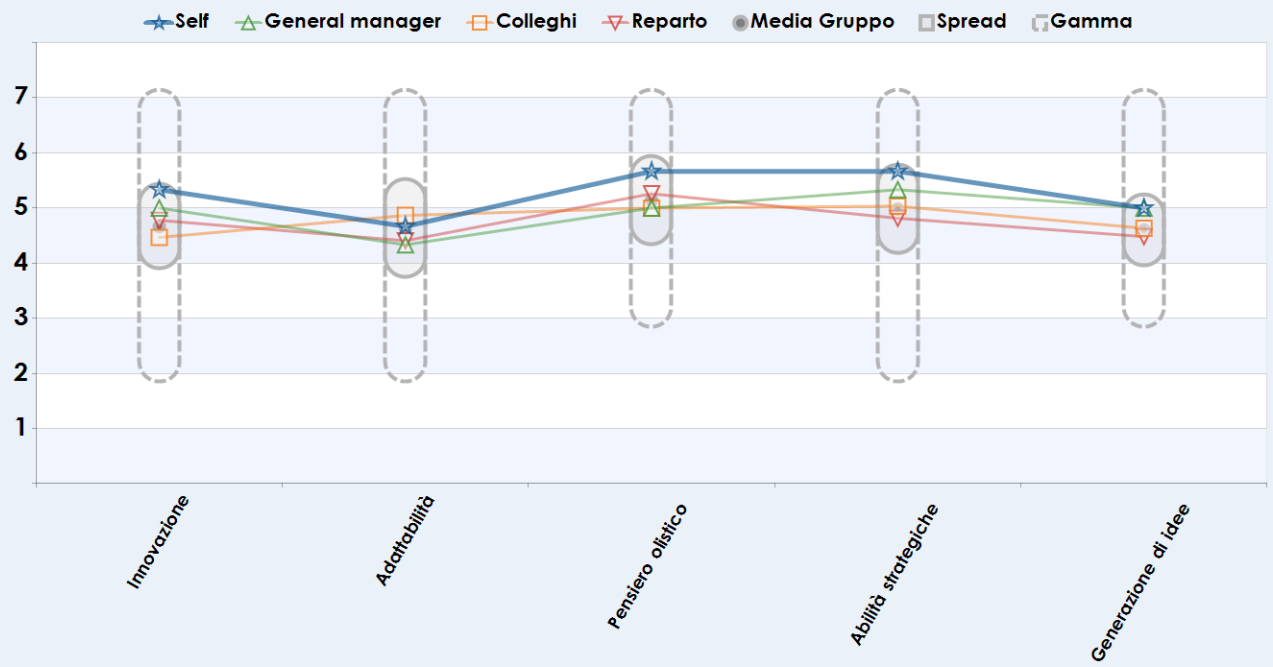
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	5.27	Medio Alto	0.93	Alto
General manager	4.93	Medio Alto	0.44	Alto
Colleghi	4.8	Medio Alto	1.17	Medio Alto
Reparto	4.75	Medio Alto	1.14	Alto

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	-0.33	Stretto				
Colleghi	-0.47	Stretto	-0.13	Nessuno		
Reparto	-0.52	Stretto	-0.19	Stretto	-0.05	Nessuno

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Innovazione Attitudine al "problem-solving" creativo.	4.67	Medio Alto	1.08	Alto
Adattabilità Flessibilità ed apertura alle nuove idee.	4.63	Medio Alto	1.25	Medio Alto
Pensiero olistico Inclinazione a focalizzare il "quadro d'insieme".	5.14	Medio Alto	1.12	Alto
Abilità strategiche Capacità di pensiero strategico.	4.98	Medio Alto	1.13	Alto
Generazione di idee Capacità di produrre molte nuove idee.	4.6	Medio Alto	0.92	Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	si concentra sul quadro generale piuttosto che sui dettagli	Pensiero olistico	5.29
2	ha uno stile di pensiero adattabile e flessibile	Adattabilità	5.24
3	tiene in considerazione e valuta in che modo gli eventi e le azioni del presente possono influenzare i risultati futuri	Abilità strategiche	5.24
4	assume una "visione globale" delle cose, focalizzando il "quadro generale" delle situazioni	Pensiero olistico	5.1
5	è bravo a cogliere il più ampio quadro d'insieme delle cose, le sue configurazioni, disposizioni e relazioni complessive	Pensiero olistico	5.05

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	contribuisce alla soluzione dei problemi con un approccio creativo e innovativo	Innovazione	4.67
2	concepisce nuove soluzioni ai problemi	Innovazione	4.62
3	gestisce il tempo in modo efficace	Adattabilità	4.52
4	ha molte idee nuove e radicali	Generazione di idee	4.38
5	fa in modo che il lavoro non venga lasciato all'ultimo momento	Adattabilità	4.14

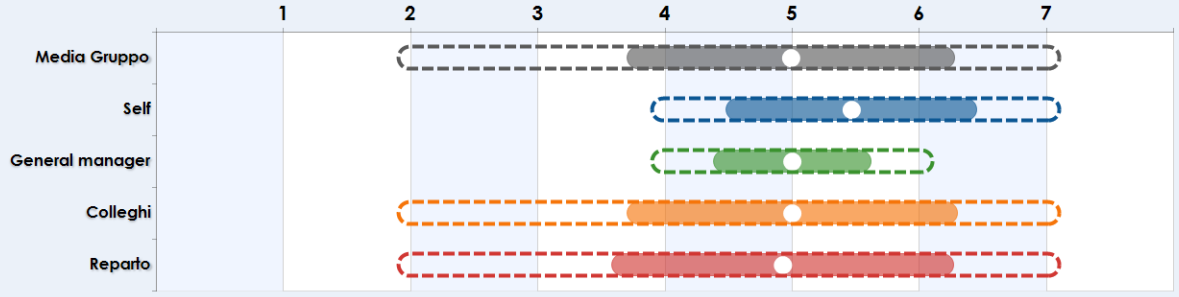
© Psychometrics Ltd.

ABILITÀ LOGICHE ED ANALITICHE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Abilità Logiche ed Analitiche. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

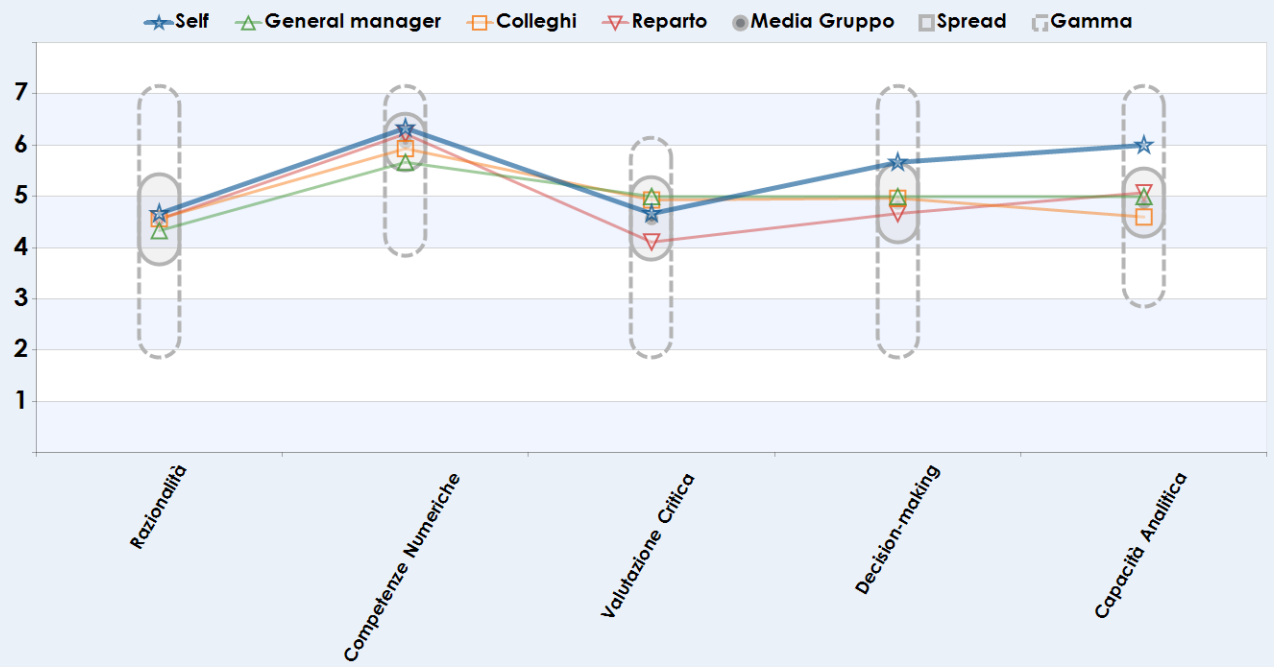
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	5.47	Medio Alto	0.88	Alto
General manager	5	Medio Alto	0.52	Alto
Colleghi	5	Medio Alto	1.2	Medio Alto
Reparto	4.93	Medio Alto	1.25	Medio Alto

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	-0.47	Stretto				
Colleghi	-0.47	Stretto	0	Nessuno		
Reparto	-0.54	Stretto	-0.07	Nessuno	-0.07	Nessuno

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Razionalità Tendenza alla logica ed analiticità.	4.56	Medio	1.24	Medio Alto
Competenze Numeriche Propensione a lavorare con i numeri e la matematica.	6.06	Alto	0.77	Alto
Valutazione Critica Tendenza a valutare criticamente le nuove informazioni e idee.	4.57	Medio	1.14	Alto
Decision-making Capacità di prendere decisioni ragionate e ponderate.	4.87	Medio Alto	1.09	Alto
Capacità Analitica Capacità di individuare le argomentazioni ed i temi chiave.	4.89	Medio Alto	0.94	Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	ha una buona comprensione dei dati numerici/finanziari	Competenze Numeriche	6.33
2	capisce le idee e i concetti matematici	Competenze Numeriche	6.14
3	è bravo ad analizzare le tendenze e gli andamenti sulla base di dati numerici/statistici	Competenze Numeriche	5.71
4	prende le decisioni in modo ponderato e riflessivo	Decision-making	5
5	identifica efficacemente i temi e le argomentazioni chiave	Capacità Analitica	4.9

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	basa il processo decisionale (decision-making) su ragionamenti e giudizi solidi	Decision-making	4.81
2	valuta criticamente (in positivo o in negativo) le informazioni e le idee nuove	Valutazione Critica	4.62
3	ragiona in modo chiaro, logico ed analitico	Razionalità	4.48
4	affronta i problemi in maniera logica e ben ponderata	Razionalità	4.33
5	sottopone ad analisi critica (in positivo o in negativo) le nuove idee e le nuove informazioni prima di emettere un giudizio	Valutazione Critica	4.24

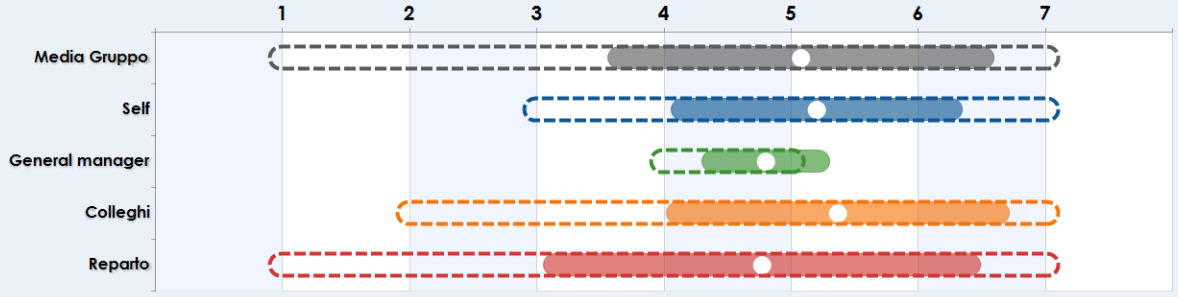
© Psychometrics Ltd.

CAPACITÀ DI RELAZIONE INTERPERSONALE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Capacità di Relazione Interpersonale. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

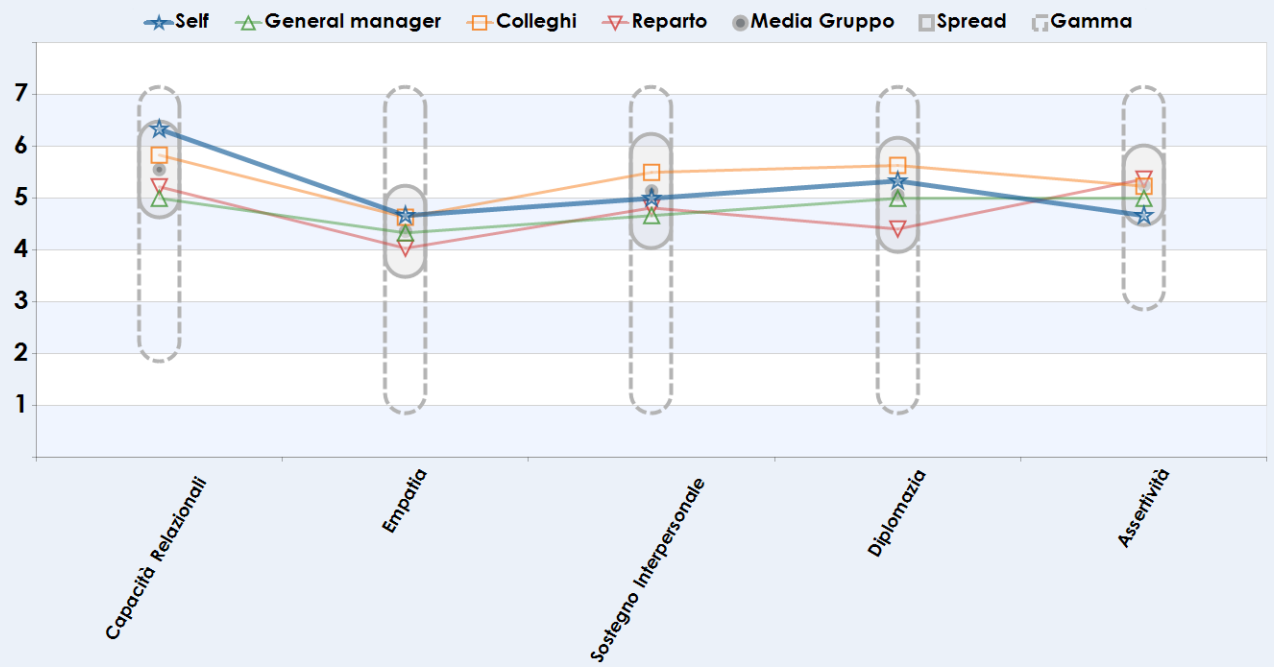
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	5.2	Medio Alto	1.05	Alto
General manager	4.8	Medio Alto	0.4	Alto
Colleghi	5.37	Medio Alto	1.25	Medio Alto
Reparto	4.77	Medio Alto	1.62	Medio

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	-0.4	Stretto				
Colleghi	+0.17	Nessuno	+0.57	Stretto		
Reparto	-0.43	Stretto	-0.03	Nessuno	-0.6	Stretto

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Capacità Relazionali Disponibilità e interesse per i colleghi.	5.56	Medio Alto	1.31	Medio Alto
Empatia Capacità di immedesimarsi abilmente con i pensieri/sentimenti degli altri.	4.37	Medio	1.25	Medio Alto
Sostegno Interpersonale Disponibilità a supportare i colleghi.	5.14	Medio Alto	1.55	Medio
Diplomazia Tendenza alla discrezione, diplomazia e tatto.	5.06	Medio Alto	1.55	Medio
Assertività Capacità di affermare se stessi in modo appropriato.	5.25	Medio Alto	1.08	Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	intrattiene buoni rapporti con i colleghi	Capacità Relazionali	6.1
2	è assertivo (sicuro di sé) in modo diretto e non aggressivo	Assertività	5.76
3	si relaziona bene con i colleghi	Capacità Relazionali	5.62
4	agisce con diplomazia e discrezione	Diplomazia	5.24
5	mostra un sincero interessamento al benessere dei colleghi	Sostegno Interpersonale	5.19

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	nutre chiare aspettative riguardo ai colleghi/al personale	Assertività	4.95
2	ha tatto ed evita di turbare gli altri	Diplomazia	4.9
3	interpreta efficacemente le sfumature nelle situazioni sociali	Empatia	4.57
4	prevede accuratamente come gli altri possono reagire agli eventi/situazioni	Empatia	4.48
5	intuisce i pensieri/desideri/sentimenti degli altri	Empatia	4.05

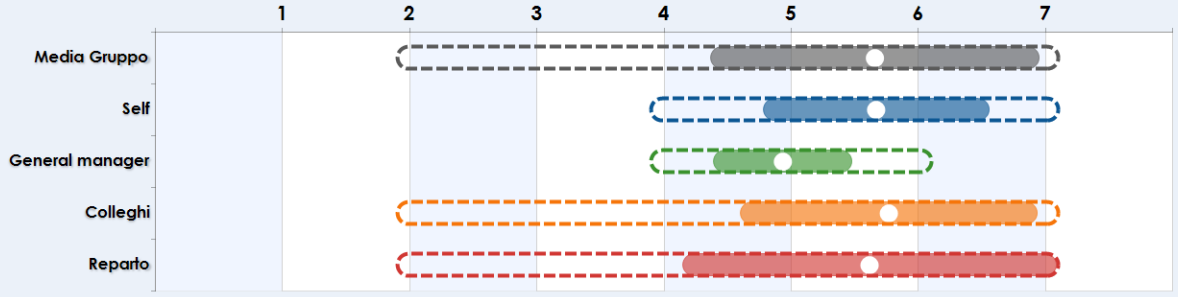
© Psychometrics Ltd.

RESILIENZA

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Resilienza. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

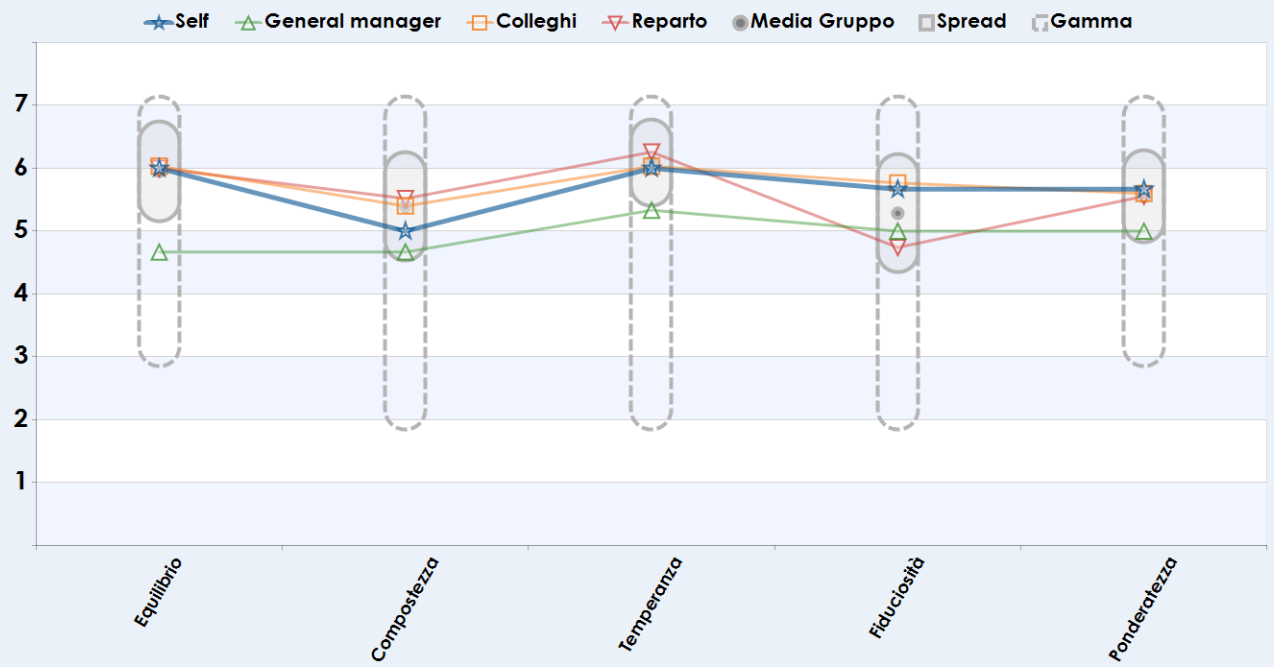
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	5.67	Medio Alto	0.79	Alto
General manager	4.93	Medio Alto	0.44	Alto
Colleghi	5.77	Medio Alto	1.07	Alto
Reparto	5.61	Medio Alto	1.37	Medio Alto

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	-0.73	Moderat. Stretto				
Colleghi	+0.1	Nessuno	+0.83	Moderat. Stretto		
Reparto	-0.05	Nessuno	+0.68	Moderat. Stretto	-0.15	Nessuno

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Equilibrio Emotività stabile, di umore equilibrato.	5.95	Alto	1.13	Alto
Compostezza Capacità di gestire bene la pressione.	5.4	Medio Alto	1.23	Medio Alto
Temperanza Tendenza alla pacatezza, non cerca lo scontro.	6.1	Alto	0.97	Alto
Fiduciosità Disponibilità verso gli altri, accettazione della critica costruttiva.	5.29	Medio Alto	1.33	Medio Alto
Ponderatezza Tendenza alla cautela e prudenza, non agisce impulsivamente.	5.56	Medio Alto	1.04	Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	è pacifico e non cerca lo scontro nelle relazioni con gli altri	Temperanza	6.24
2	non perde facilmente la calma	Temperanza	6.19
3	è emotivamente stabile e uniforme d'umore	Equilibrio	6.1
4	è emotivamente posato e non suscettibile	Equilibrio	5.9
5	è pacato, equilibrato e misurato	Equilibrio	5.86

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	risponde alle situazioni in maniera misurata, evitando di agire impulsivamente	Ponderatezza	5.43
2	reagisce alle situazioni in maniera ben ponderata	Ponderatezza	5.43
3	accetta i colleghi ed si fida di loro	Fiduciosità	5.33
4	non va in "panico" in situazioni di crisi	Compostezza	5.1
5	prende le critiche in modo costruttivo	Fiduciosità	4.95

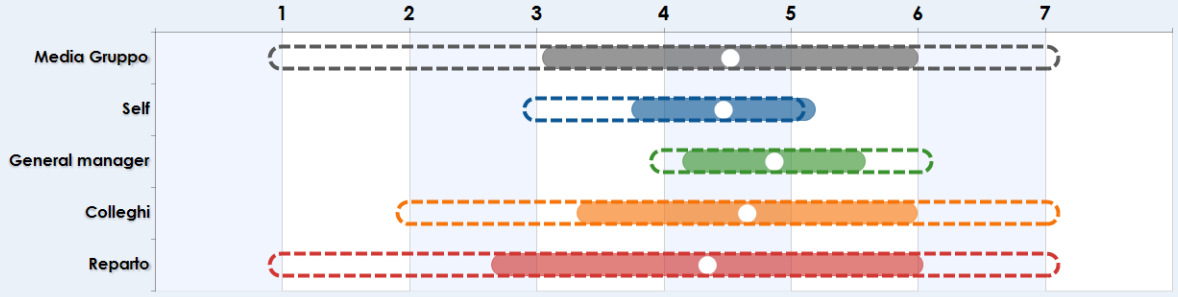
© Psychometrics Ltd.

PERSUASIVITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Persuasività. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

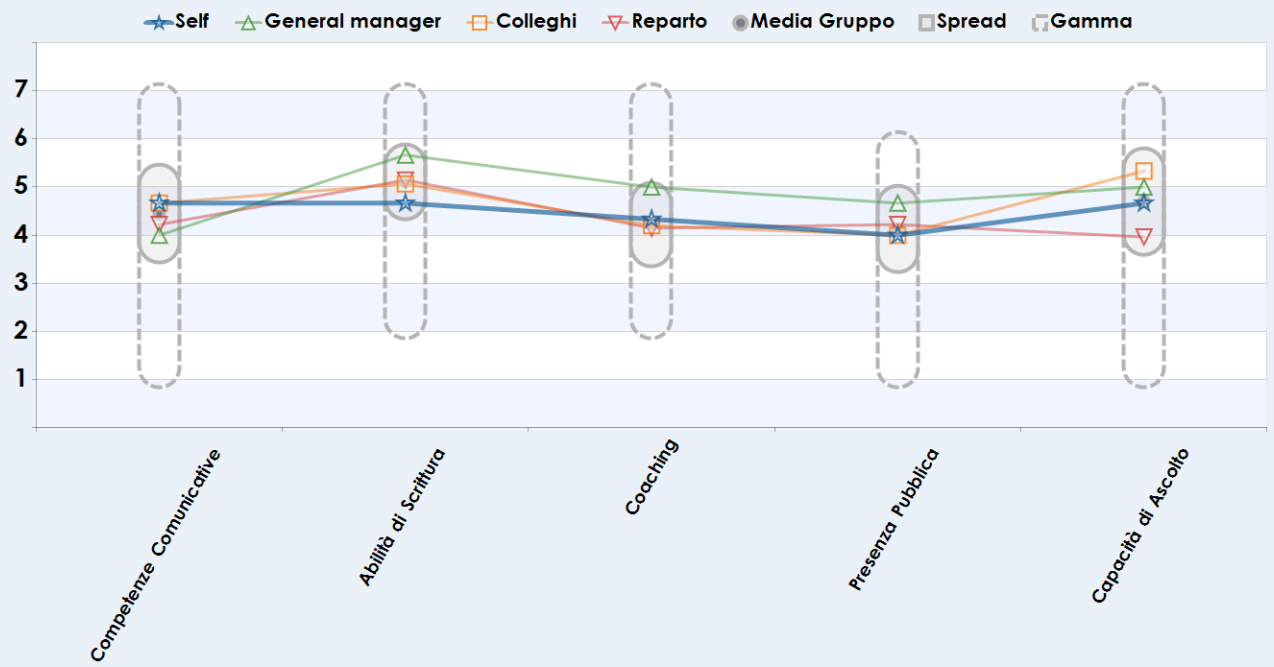
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	4.47	Medio	0.62	Alto
General manager	4.87	Medio Alto	0.62	Alto
Colleghi	4.65	Medio Alto	1.24	Medio Alto
Reparto	4.34	Medio	1.6	Medio

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	+0.4	Stretto				
Colleghi	+0.19	Stretto	-0.21	Stretto		
Reparto	-0.13	Nessuno	-0.53	Stretto	-0.31	Stretto

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Competenze Comunicative Capacità di comunicare in modo chiaro ed efficace.	4.44	Medio	1.43	Medio Alto
Abilità di Scrittura Competenza nella comunicazione scritta.	5.11	Medio Alto	1.1	Alto
Coaching Capacità di inflenzare attivamente il comportamento degli altri migliorandone produttività/efficienza.	4.22	Medio	1.21	Medio Alto
Presenza Pubblica Espressione di abilità dialettiche, eloquenza e persuasività.	4.13	Medio	1.27	Medio Alto
Capacità di Ascolto Propensione a considerare attentamente ciò che gli altri dicono.	4.7	Medio Alto	1.57	Medio

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	ha buone competenze di scrittura	**Abilità di Scrittura**	**5.43**
2	scrive in modo chiaro ed intelligibile	**Abilità di Scrittura**	**5.14**
3	attribuisce la dovuta considerazione alle opinioni espresse dagli altri	**Capacità di Ascolto**	**5.05**
4	si interessa di quello che gli altri dicono	**Capacità di Ascolto**	**4.95**
5	produce testi scritti facili da capire	**Abilità di Scrittura**	**4.76**

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	è un oratore convincente	**Presenza Pubblica**	**4.24**
2	riesce a fare adottare agli altri il suo punto di vista	**Presenza Pubblica**	**4.14**
3	è un ascoltatore attento	**Capacità di Ascolto**	**4.1**
4	riesce a spiegare le cose in modo chiaro e coerente	**Coaching**	**4.05**
5	è un oratore persuasivo	**Presenza Pubblica**	**4**

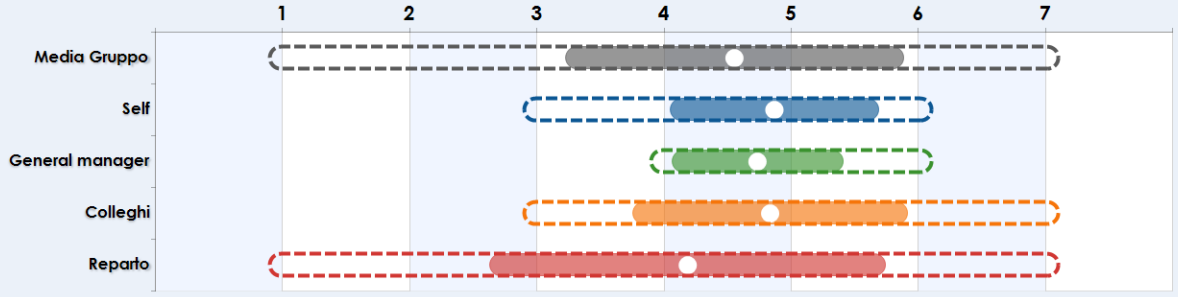
© Psychometrics Ltd.

PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Pianificazione e Organizzazione. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

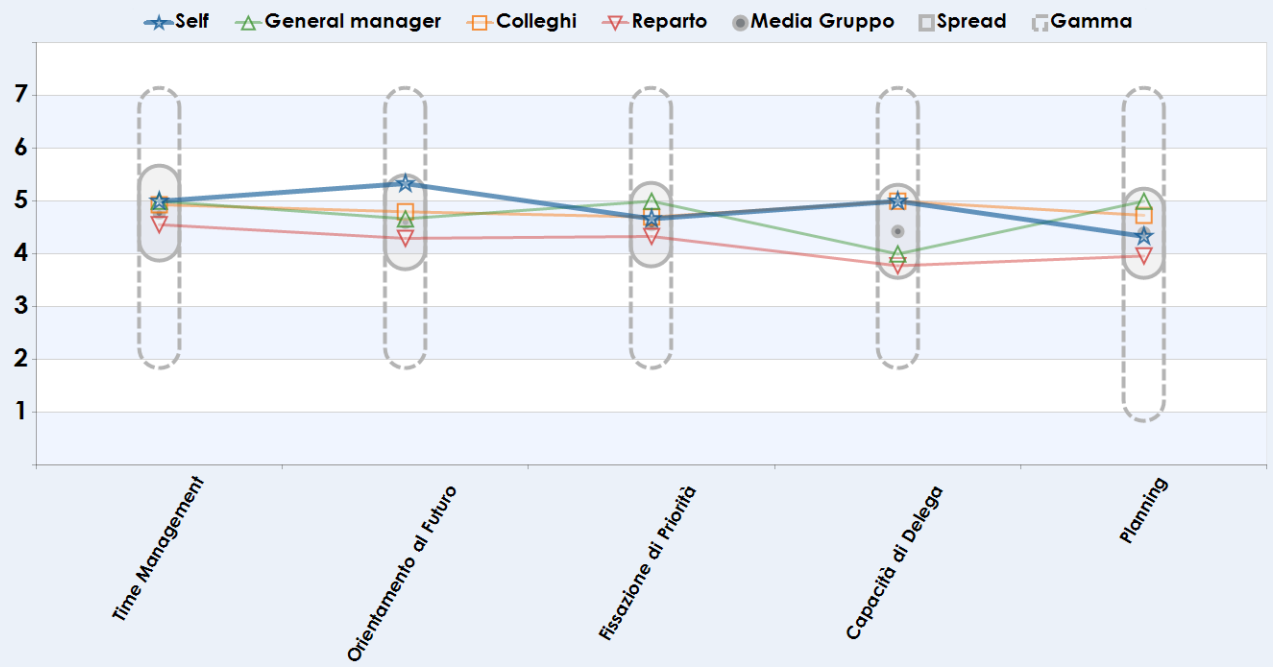
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	4.87	Medio Alto	0.72	Alto
General manager	4.73	Medio Alto	0.57	Alto
Colleghi	4.83	Medio Alto	0.98	Alto
Reparto	4.19	Medio	1.46	Medio Alto

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	-0.13	Nessuno				
Colleghi	-0.03	Nessuno	+0.1	Nessuno		
Reparto	-0.68	Moderat. Stretto	-0.55	Stretto	-0.65	Moderat. Stretto

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Time Management Capacità di gestire il tempo in modo proficuo.	4.78	Medio Alto	1.28	Medio Alto
Orientamento al Futuro Capacità di anticipare le future problematiche/difficoltà.	4.6	Medio Alto	1.25	Medio Alto
Fissazione di Priorità Capacità di stabilire efficaciemente le priorità lavorative.	4.56	Medio	1.11	Alto
Capacità di Delega Capacità di delegare il lavoro in modo appropriato.	4.43	Medio	1.26	Medio Alto
Planning Propensione a pianificare tutte le possibili contingenze.	4.4	Medio	1.2	Medio Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	rispetta le scadenze	Time Management	5.48
2	pensa al futuro	Orientamento al Futuro	5.24
3	valuta attentamente quali sono le priorità dei vari compiti	Fissazione di Priorità	4.71
4	gestisce il tempo in modo efficace	Time Management	4.62
5	gestisce le varie richieste di lavoro secondo un ordine di priorità	Fissazione di Priorità	4.62

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	assegna le priorità del lavoro in modo efficace	Fissazione di Priorità	4.33
2	pianifica in modo flessibile per poter fare fronte a qualsiasi eventualità prevedibile	Planning	4.33
3	delega in modo adeguato la quantità di lavoro ai colleghi/subordinati	Capacità di Delega	4.29
4	fa in modo che il lavoro non venga lasciato all'ultimo momento	Time Management	4.24
5	pianifica con anticipo per evitare potenziali difficoltà	Orientamento al Futuro	4.1

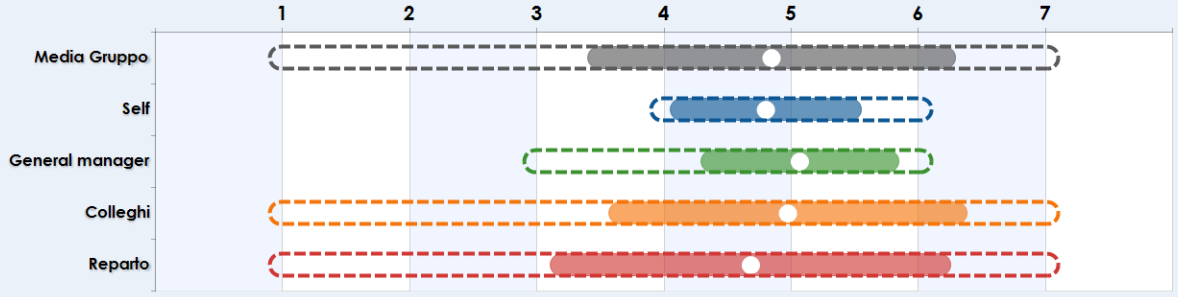
© Psychometrics Ltd.

ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Orientamento alla Qualità. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

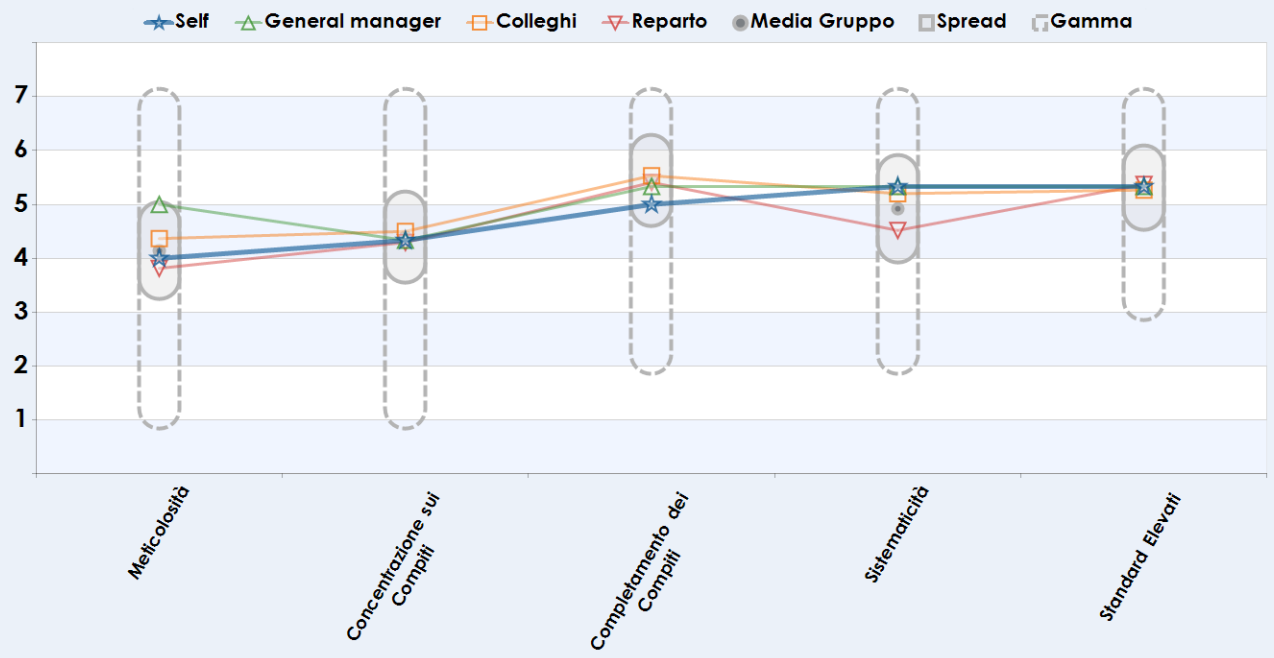
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	4.8	Medio Alto	0.65	Alto
General manager	5.07	Medio Alto	0.68	Alto
Colleghi	4.97	Medio Alto	1.31	Medio Alto
Reparto	4.68	Medio Alto	1.47	Medio

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	+0.27	Stretto				
Colleghi	+0.17	Nessuno	-0.09	Nessuno		
Reparto	-0.12	Nessuno	-0.39	Stretto	-0.29	Stretto

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Meticolosità Tendenza ad occuparsi dei dettagli.	4.14	Medio	1.27	Medio Alto
Concentrazione sui Compiti Focalizzazione persistente e continuativa sui compiti.	4.4	Medio	1.2	Medio Alto
Completamento dei Compiti Perseveranza allo scopo di assicurare il completamento dei compiti.	5.44	Medio Alto	1.21	Medio Alto
Sistematicità Tendenza ad impostare procedure e metodi di lavoro sistematici ed organizzati.	4.92	Medio Alto	1.42	Medio Alto
Standard Elevati Inclinazione ad operare su alti standard.	5.32	Medio Alto	1.11	Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	segue le regole e le procedure diligentemente	Sistematicità	6.05
2	è motivato a raggiungere risultati di livello elevato	Standard Elevati	5.9
3	è capace di portare a termine o far portare a termine i compiti	Completamento dei Compiti	5.71
4	si assicura che i compiti vengano portati a compimento	Completamento dei Compiti	5.62
5	produce costantemente risultati che rispondono agli standard qualitativi attesi	Standard Elevati	5.19

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	non commette errori per noncuranza	Meticolosità	4.33
2	è sistematico ed organizzato	Sistematicità	4.29
3	si occupa nei particolari di ciò che richiede ogni compito	Meticolosità	4.19
4	si occupa dei piccoli dettagli relativi ai compiti da svolgere	Meticolosità	3.9
5	si concentra su un compito alla volta	Concentrazione sui Compiti	3.67

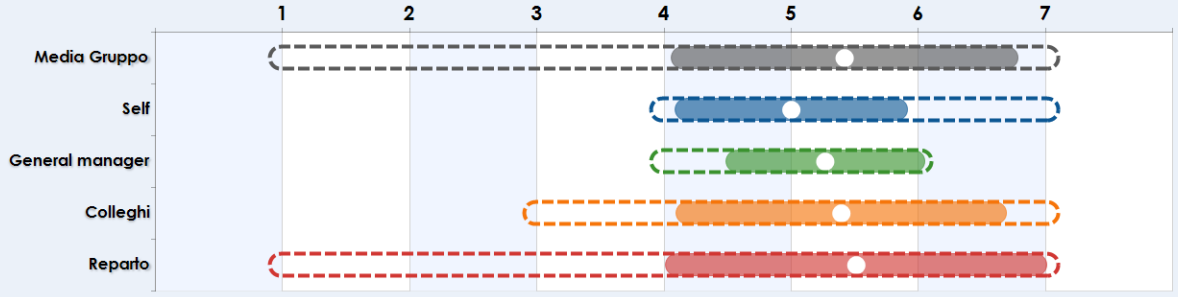
© Psychometrics Ltd.

ENERGIA E MOTIVAZIONE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di ABABABAB ottenuti alla Categoria di competenze Energia e Motivazione. La sezione inizia con uno quadro d'insieme dei punteggi della categoria di competenze, mostra graficamente il livello di consenso tra i gruppi di valutatori, e poi continua mostrando i risultati di ciascuna delle competenze che compongono la categoria.

GRAFICO DI SINTESI CATEGORIA

Questo grafico aiuta ad identificare i gap (discrepanze) tra i diversi gruppi di valutazione. Il grafico mostra anche il punteggio medio ottenuto da ciascun gruppo, la gamma e la deviazione standard (spread) di ciascun gruppo.



Le due tabelle seguenti riassumono le informazioni presentate nel grafico sopra. La prima si focalizza sul livello di accordo all'interno dei gruppi di valutatori, mentre la seconda riporta il grado di accordo tra i gruppi.

Analisi dei Gap: ENTRO i Gruppi

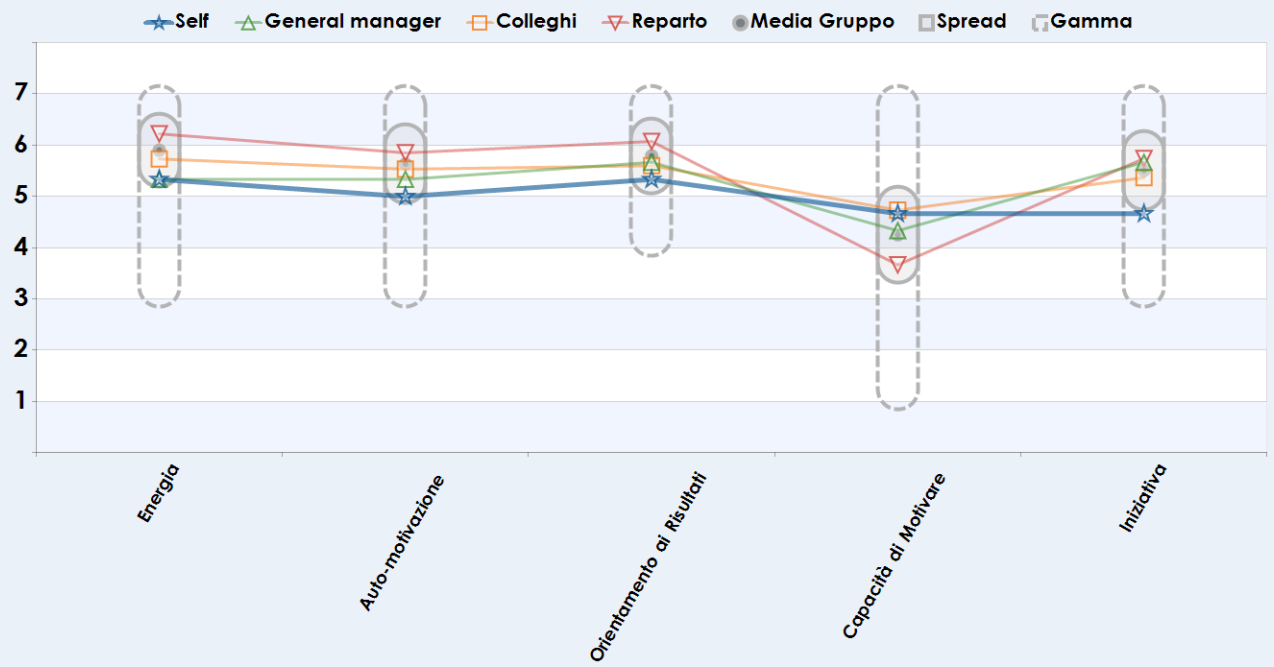
Gruppi	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Self	5	Medio Alto	0.82	Alto
General manager	5.27	Medio Alto	0.68	Alto
Colleghi	5.39	Medio Alto	1.2	Medio Alto
Reparto	5.51	Medio Alto	1.4	Medio Alto

Analisi dei Gap: TRA i Gruppi

Gruppi	Self		General manager		Colleghi	
	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap	Gap	Grado di Gap
General manager	+0.27	Stretto				
Colleghi	+0.39	Stretto	+0.13	Nessuno		
Reparto	+0.51	Stretto	+0.24	Stretto	+0.12	Nessuno

© Psychometrics Ltd.

GRAFICO RIEPILOGO COMPETENZE



La tabella seguente mostra in dettaglio i risultati raffigurati nel grafico di riepilogo soprastante. Le Competenze che riportano una Valutazione Media oppure un Grado di Consenso contrassegnato come **"Basso"** o **"Medio Basso"** dovrebbero essere approfonditi ulteriormente.

Competenza	Risultati		Consenso	
	Media Punti	Valutazione	Deviazione Standard	Grado di Consenso
Energia Propensione ad agire con dinamismo ed energia, senza stancarsi facilmente.	5.9	Alto	1	Alto
Auto-motivazione Capacità di pianificare e fare le cose senza essere spinto e/o diretto da altri.	5.63	Medio Alto	1.09	Alto
Orientamento ai Risultati L'abilità di agire in modo da raggiungere pienamente i risultati.	5.79	Medio Alto	1.03	Alto
Capacità di Motivare La capacità di infondere la giusta motivazione.	4.25	Medio	1.32	Medio Alto
Iniziativa Essere pronto ad agire ed a prendere decisioni senza avere bisogno di essere incoraggiato.	5.51	Medio Alto	1.08	Alto

© Psychometrics Ltd.

I cinque item con punteggi **PIU' ELEVATI** (dal più alto al più basso):

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	ha un livello elevato di energia ed attività	Energia	6.1
2	è motivato ed entusiasta del lavoro	Auto-motivazione	6.1
3	è "results orientated" ovvero orientato ai risultati	Orientamento ai Risultati	6.05
4	è orientato agli obiettivi	Orientamento ai Risultati	6.05
5	ha energia sufficiente a soddisfare le richieste di lavoro	Energia	5.9

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (dal più alto al più basso):

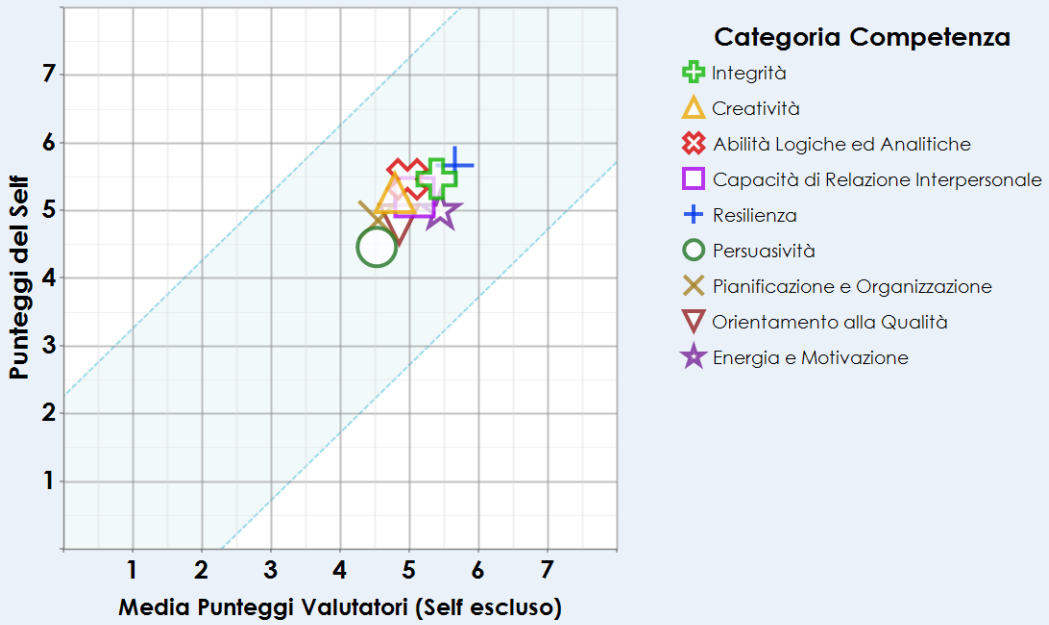
N.	Item	Competenza	Media Punti
1	è ambizioso e proiettato al successo	Auto-motivazione	5.29
2	raggiunge con successo i risultati	Orientamento ai Risultati	5.29
3	sa incoraggiare ed entusiasmare gli altri	Capacità di Motivare	4.48
4	motiva gli altri	Capacità di Motivare	4.19
5	ha la capacità di tirare fuori il meglio dalle persone	Capacità di Motivare	4.1

© Psychometrics Ltd.

PERCEPTION GAP

I Perception Gap si focalizzano sull'analisi delle differenze del modo in cui ABABABAB percepisce la propria performance rispetto a quella percepita dagli altri attori organizzativi. L'analisi dei Perception Gap consente di esplorare con maggiore dettaglio le origini delle discrepanze e fornisce le informazioni essenziali per iniziare ad affrontarle.

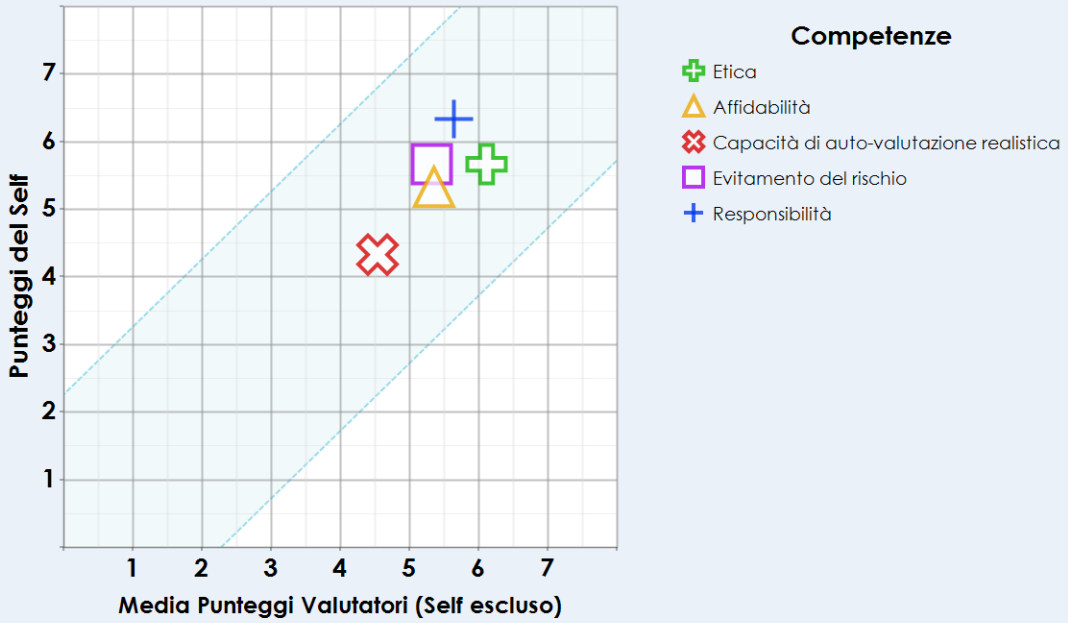
PERCEZIONE GLOBALE



Categorie di competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Categorie di competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Categorie di competenza al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

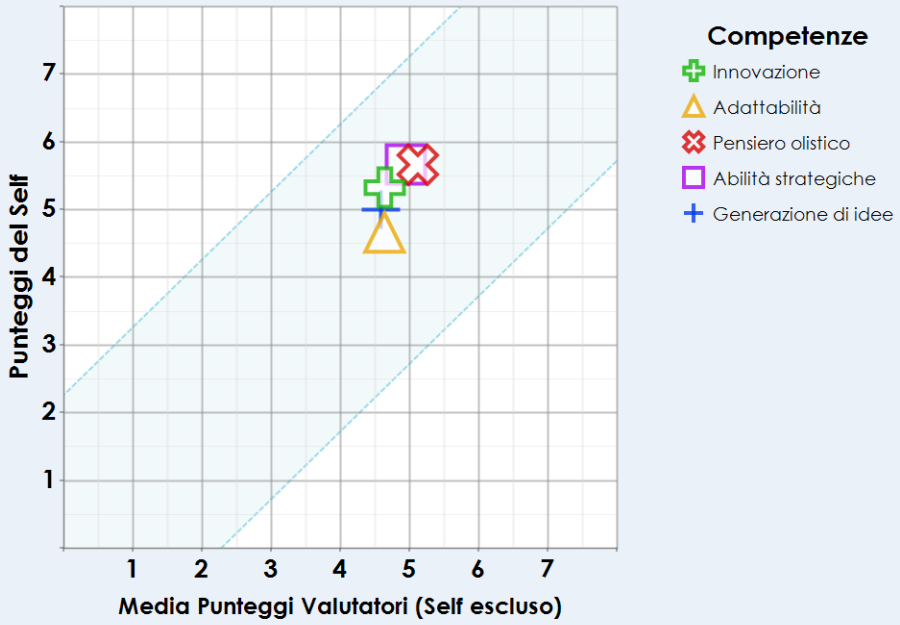
© Psychometrics Ltd.

INTEGRITÀ



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

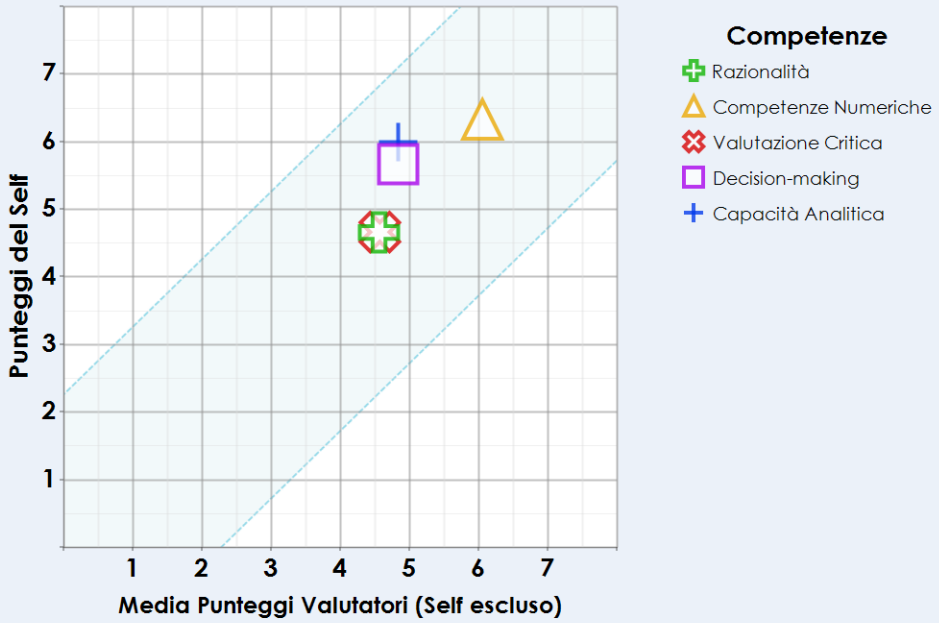
CREATIVITÀ



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

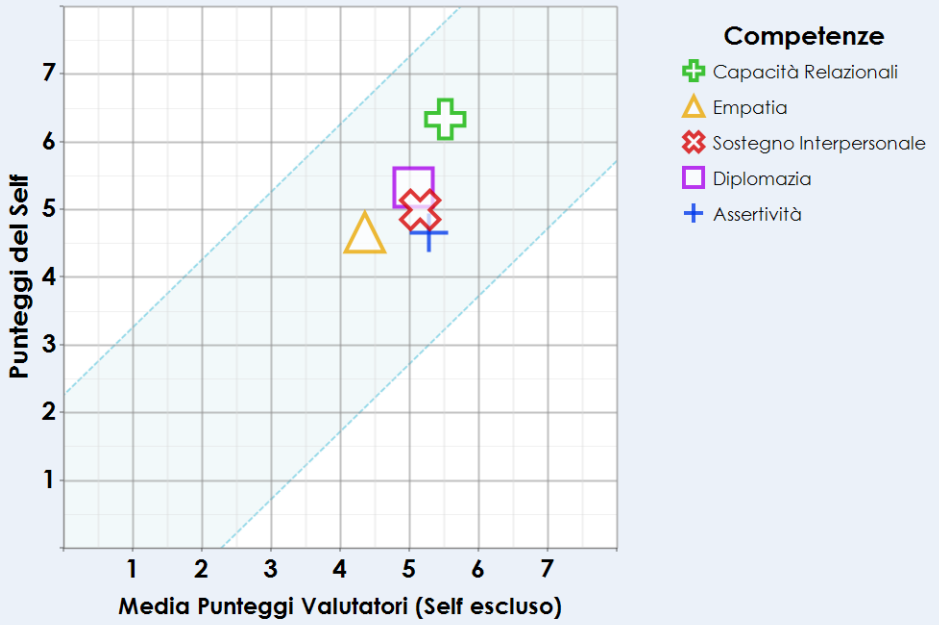
© Psychometrics Ltd.

ABILITÀ LOGICHE ED ANALITICHE



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

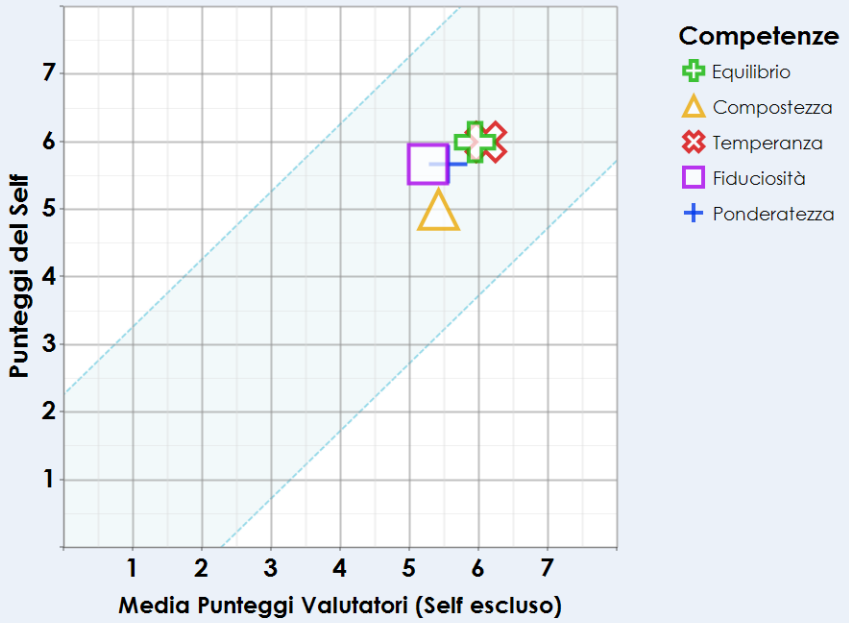
CAPACITÀ DI RELAZIONE INTERPERSONALE



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

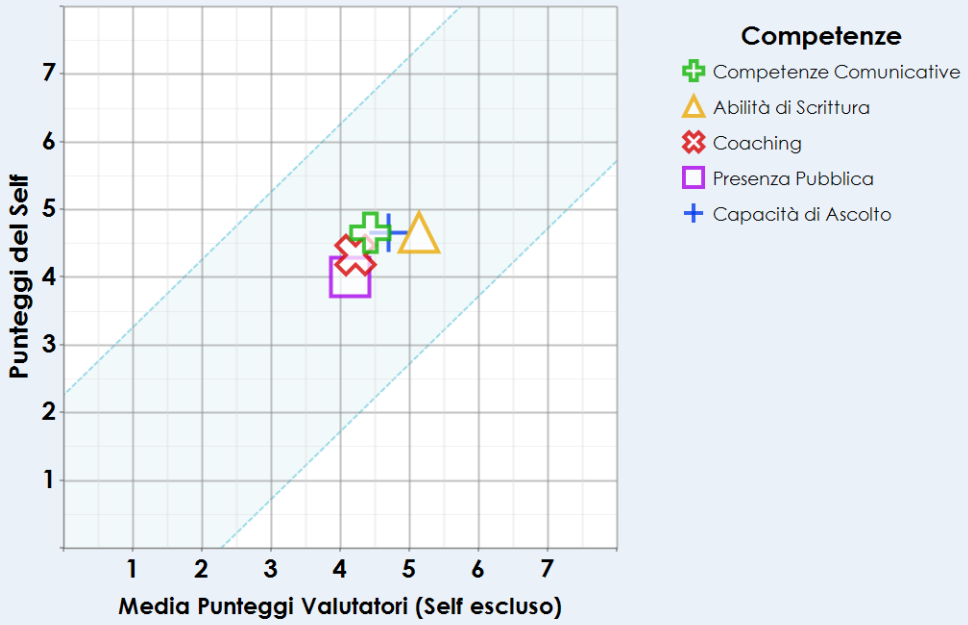
© Psychometrics Ltd.

RESILIENZA



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

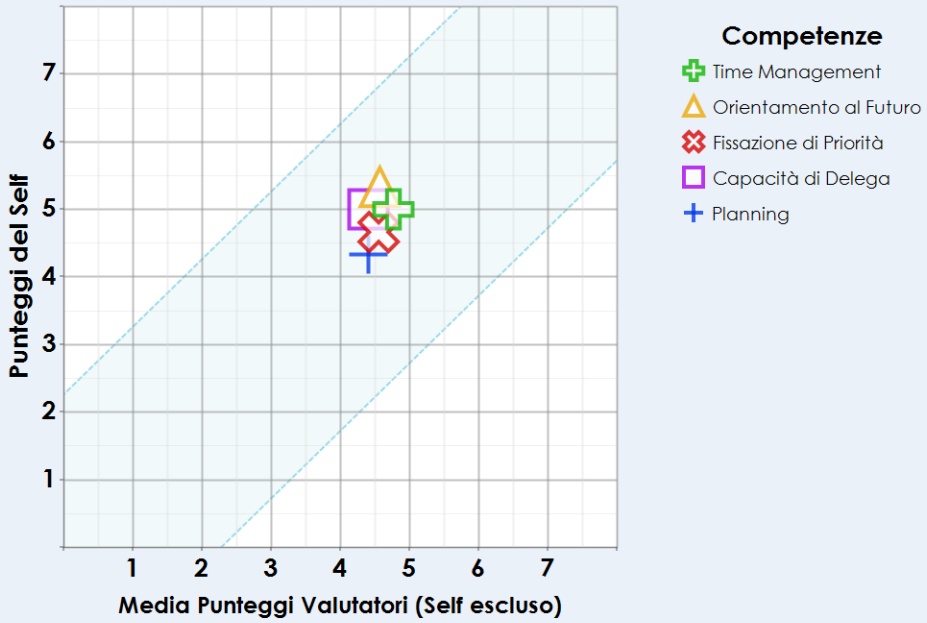
PERSUASIVITÀ



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

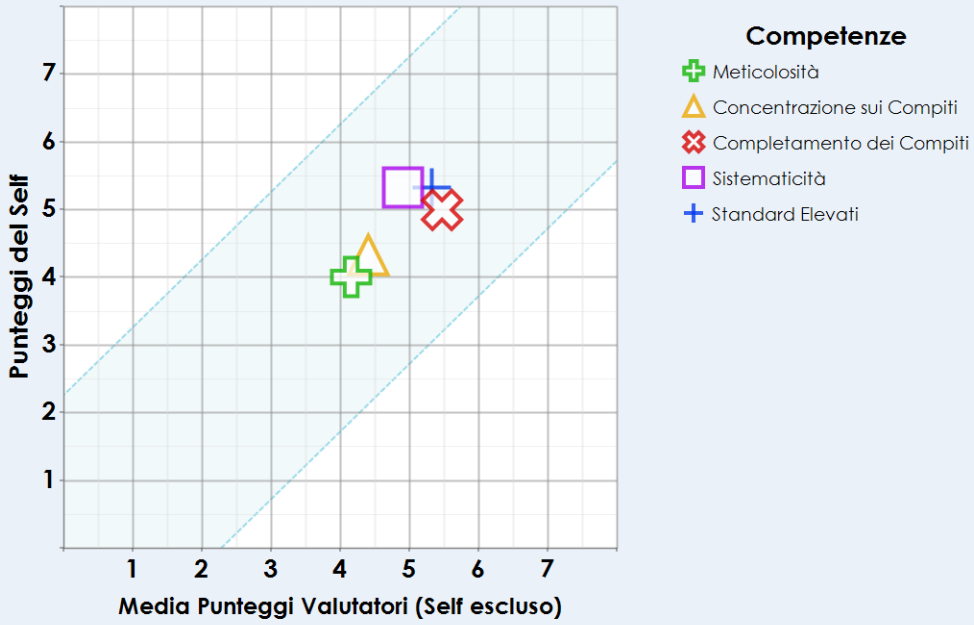
© Psychometrics Ltd.

PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

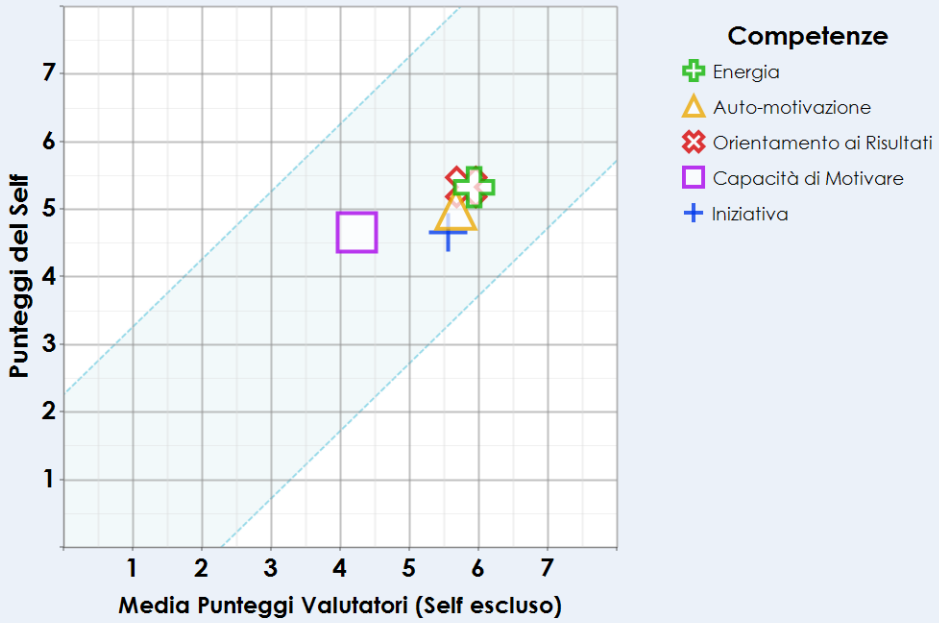
ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

© Psychometrics Ltd.

ENERGIA E MOTIVAZIONE



Competenze al di sopra della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più elevate rispetto agli altri.
Competenze entro la banda trasversale: ABABABAB e gli altri valutano le competenze in modo simile.
Competenze al di sotto della banda trasversale: ABABABAB attribuisce valutazioni più basse rispetto agli altri.

© Psychometrics Ltd.