PSYTECH
INTERNATIONAL

NOME DEL SELF
EMAIL DEL SELF

RAPPORTO DECISION MAKER

360° STANDARD REPORT

360° VALUTAZIONE

© Psychometrics Ltd.

WWW.PSYTECH.COM

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 NOME DEL SELF con quelle fornite dai diversi valutatori coinvolti nel processo valutazione delle competenze con il metodo del feedback a 360°.

La tipologia e la quantità di informazioni contenute in questa relazione consentono a NOME DEL SELF 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 NOME DEL SELF F si articolano nelle seguenti sezioni:

Riepilogo Generale

Si mostra il confronto generale tra le autovalutazioni di NOME DEL SELF 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° Extended Report

E' la versione estesa del 360° Standard Report. Fornisce informazioni volte ad approfondire i confronti tra i punteggi del Self con i punteggi dei vari gruppi chiamati a partecipare al processo di feedback, all'analisi delle discrepanze entro i gruppi di valutazione e tra i gruppi e ad analizzare il grado più o meno esteso di consenso nell'espressione delle diverse valutazioni.

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.

VALUTATORI

I soggetti chiamati a partecipare alla valutazione delle competenze di NOME DEL SELF sono elencati di seguito.

Self		
1	NOME DEL SELF	EMAIL DEL SELF

Management		
2	NOME VALUTATORE	EMAIL

Pari grado		
3	NOME VALUTATORE	email
4	NOME VALUTATORE	email
5	NOME VALUTATORE	email

Subordinati		
6	NOME VALUTATORE	email
7	NOME VALUTATORE	email
8	NOME VALUTATORE	email

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

© Psychometrics Ltd.

QUADRO DELLE COMPETENZE

NOME DEL SELF F 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 innovative 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 intrattenere 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 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.

RIEPILOGO GENERALE

GRAFICO DI RIEPILOGO GENERALE SELF E VALUTATORI

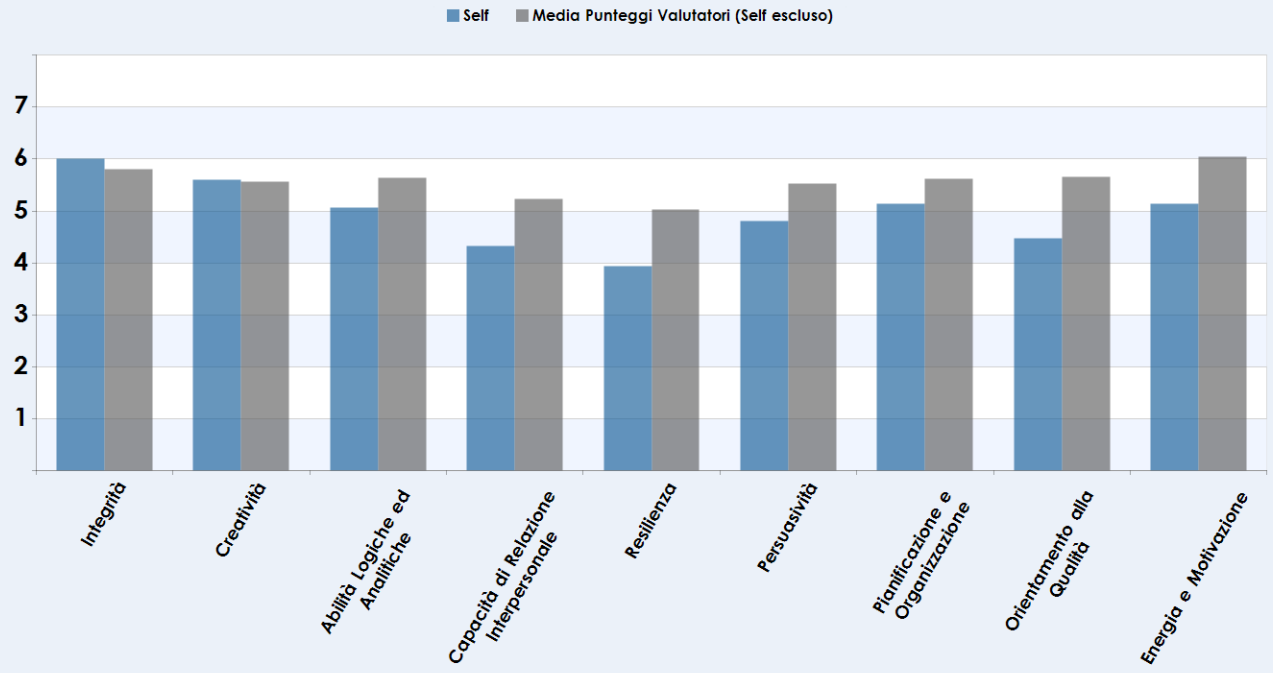
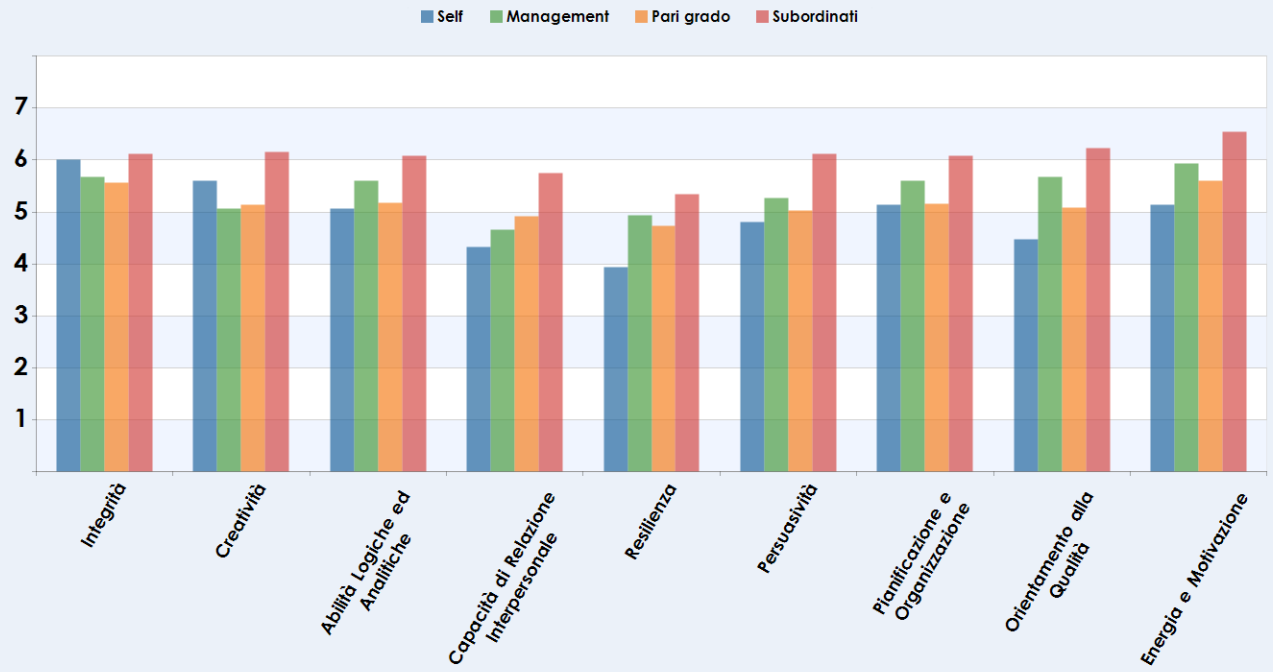


GRAFICO RIEPILOGO GENERALE PER OGNI GRUPPO



© Psychometrics Ltd.

INTEGRITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

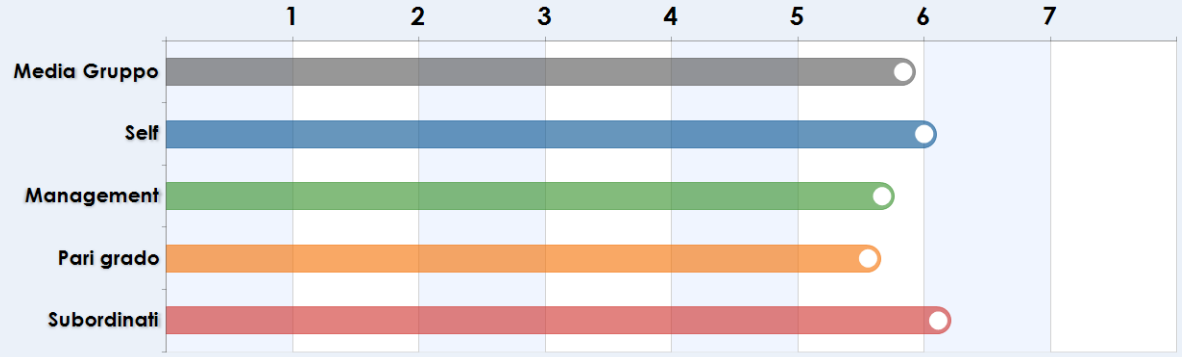
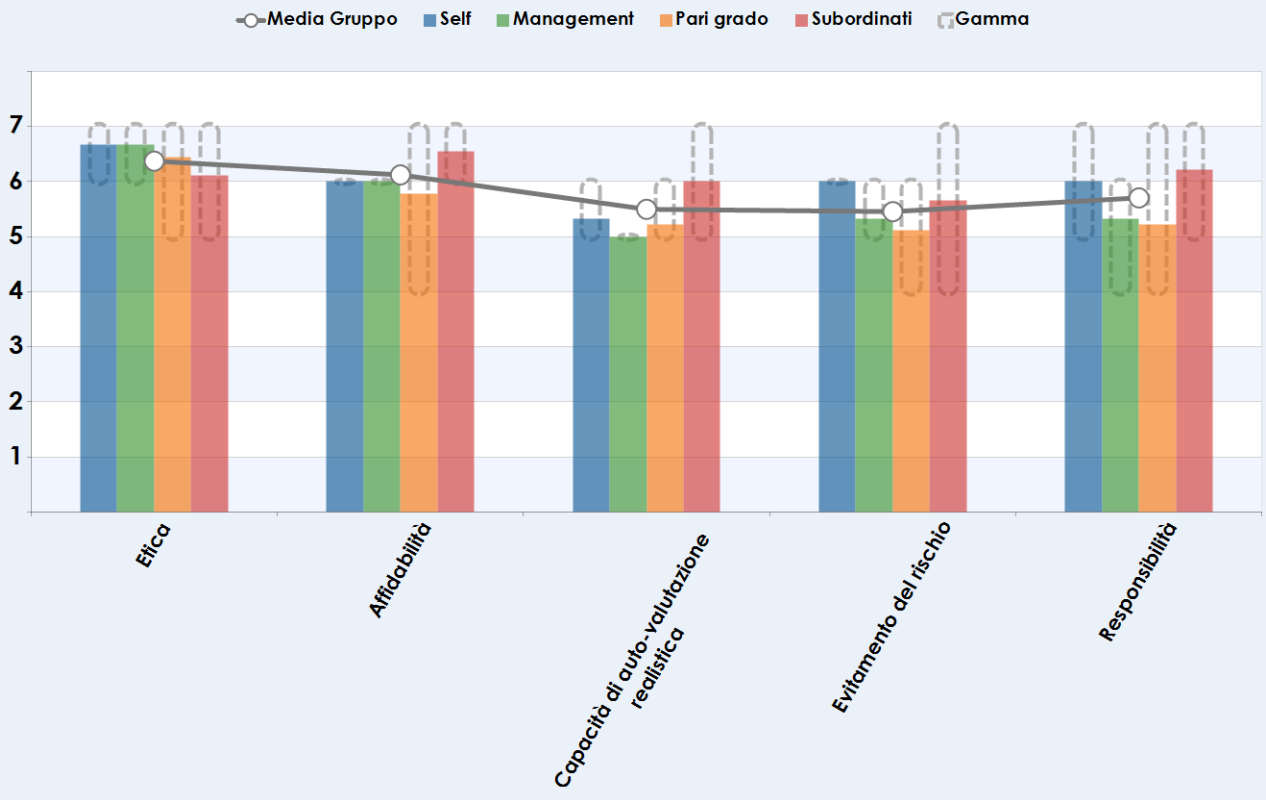


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	ha standard etici elevati	Etica	6.75
2	ha un alto grado di integrità personale	Etica	6.5
3	è in grado di lavorare senza dipendere continuamente da altri per aiuti, consigli, impostazioni di lavori	Affidabilità	6.25
4	non ha bisogno di uno stretto controllo per operare al meglio ed evitare di disperdere energie	Affidabilità	6.12
5	non attribuisce agli altri la colpa per gli errori che non hanno commesso	Responsabilità	6.12

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	valuta accuratamente le proprie capacità ed i propri limiti	Capacità di auto-valutazione realistica	5.5
2	è sensibile alle questioni riguardanti il rischio	Evitamento del rischio	5.5
3	valuta accuratamente quali possono essere i limiti nelle proprie aree di competenza	Capacità di auto-valutazione realistica	5.38
4	è disponibile ed aperto a discutere i problemi e le difficoltà sul lavoro	Responsabilità	5.38
5	è cauto ed evita il rischio inutile	Evitamento del rischio	5.25

© Psychometrics Ltd.

CREATIVITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

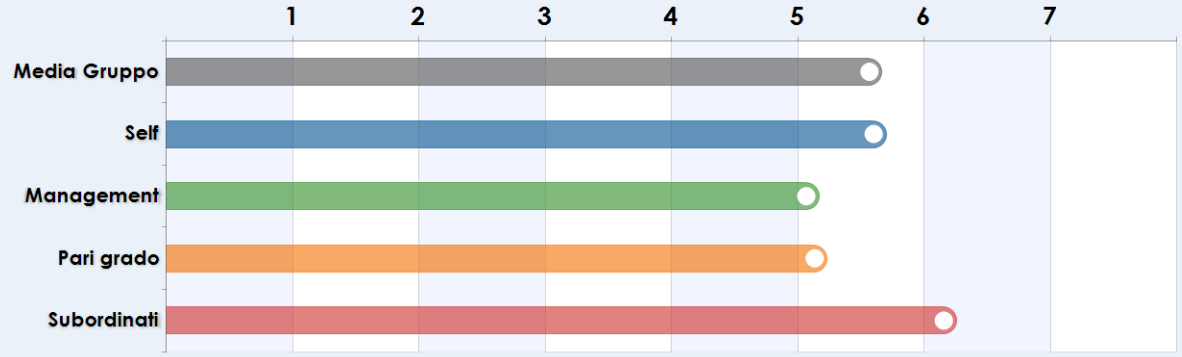
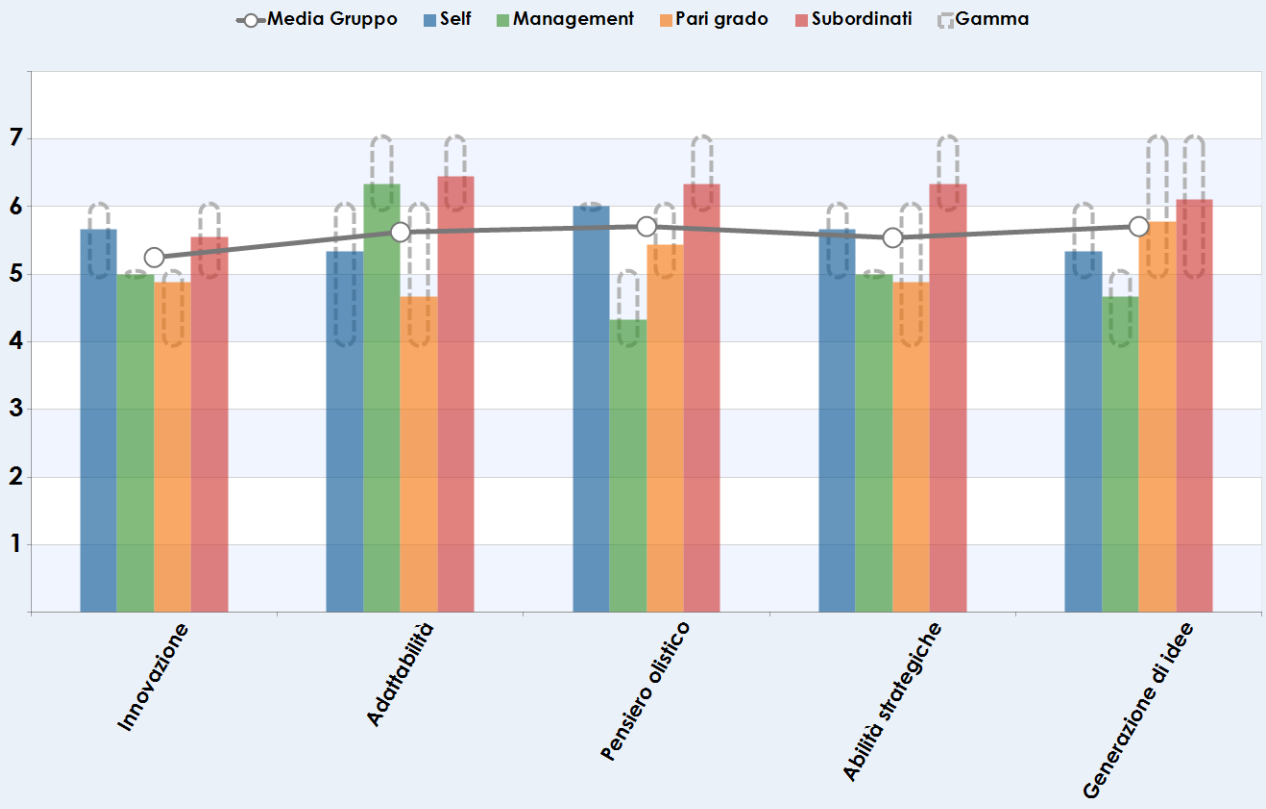


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	fa in modo che il lavoro non venga lasciato all'ultimo momento	**Adattabilità**	**5.88**
2	si concentra sul quadro generale piuttosto che sui dettagli	**Pensiero olistico**	**5.88**
3	assume una "visione globale" delle cose, focalizzando il "quadro generale" delle situazioni	**Pensiero olistico**	**5.88**
4	gestisce il tempo in modo efficace	**Adattabilità**	**5.75**
5	ha un approccio strategico ai problemi	**Abilità strategiche**	**5.75**

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	è bravo a cogliere il più ampio quadro d'insieme delle cose, le sue configurazioni, disposizioni e relazioni complessive	**Pensiero olistico**	**5.38**
2	pianifica i benefici nel lungo termine	**Abilità strategiche**	**5.38**
3	concepisce nuove soluzioni ai problemi	**Innovazione**	**5.25**
4	ha uno stile di pensiero adattabile e flessibile	**Adattabilità**	**5.25**
5	trova soluzioni nuove e inventive ai problemi	**Innovazione**	**5.12**

© Psychometrics Ltd.

ABILITÀ LOGICHE ED ANALITICHE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

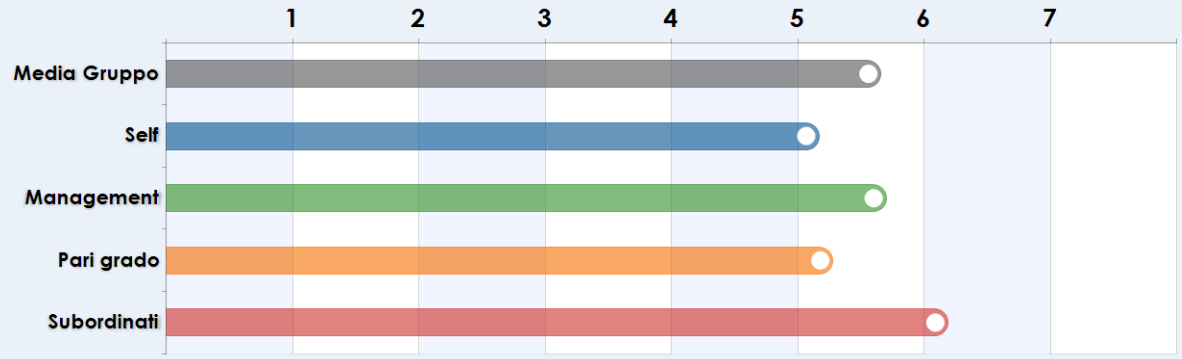
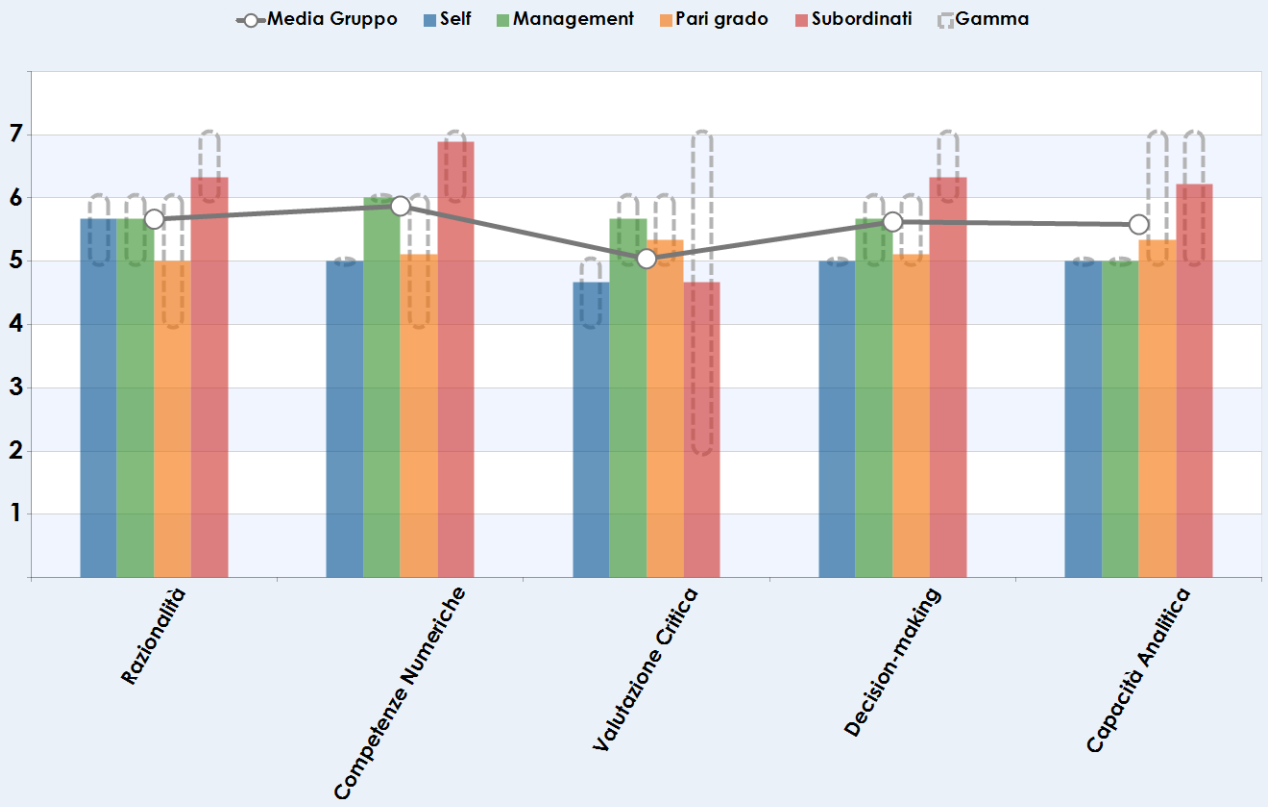


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	è bravo ad analizzare le tendenze e gli andamenti sulla base di dati numerici/statistici	Competenze Numeriche	6
2	capisce le idee e i concetti matematici	Competenze Numeriche	6
3	basa le decisioni sull'analisi razionale dei dati	Razionalità	5.75
4	basa il processo decisionale (decision-making) su ragionamenti e giudizi solidi	Decision-making	5.75
5	individua rapidamente le informazioni e le argomentazioni pertinenti e rilevanti	Capacità Analitica	5.75

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	identifica efficacemente i temi e le argomentazioni chiave	Capacità Analitica	5.5
2	coglie velocemente le implicazioni derivanti dalle informazioni e dalle argomentazioni	Capacità Analitica	5.5
3	esamina in maniera critica (in positivo o in negativo) le idee/informazioni nuove	Valutazione Critica	5.12
4	valuta criticamente (in positivo o in negativo) le informazioni e le idee nuove	Valutazione Critica	5.12
5	sottopone ad analisi critica (in positivo o in negativo) le nuove idee e le nuove informazioni prima di emettere un giudizio	Valutazione Critica	4.88

© Psychometrics Ltd.

CAPACITÀ DI RELAZIONE INTERPERSONALE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

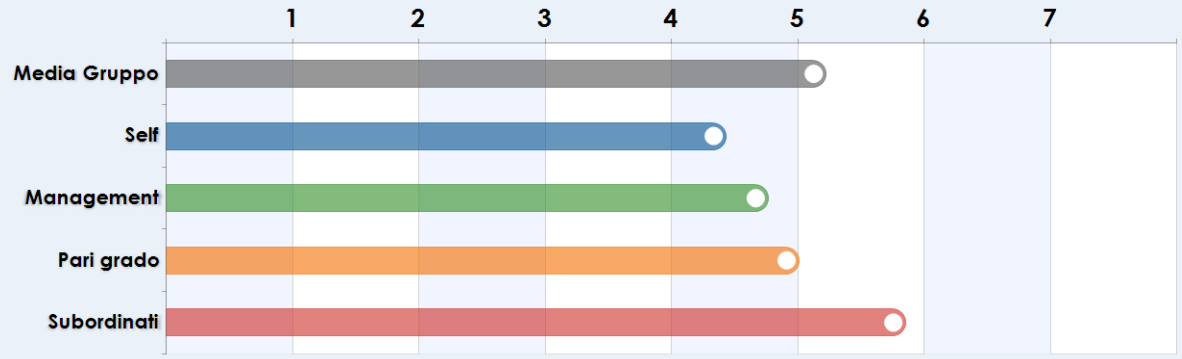
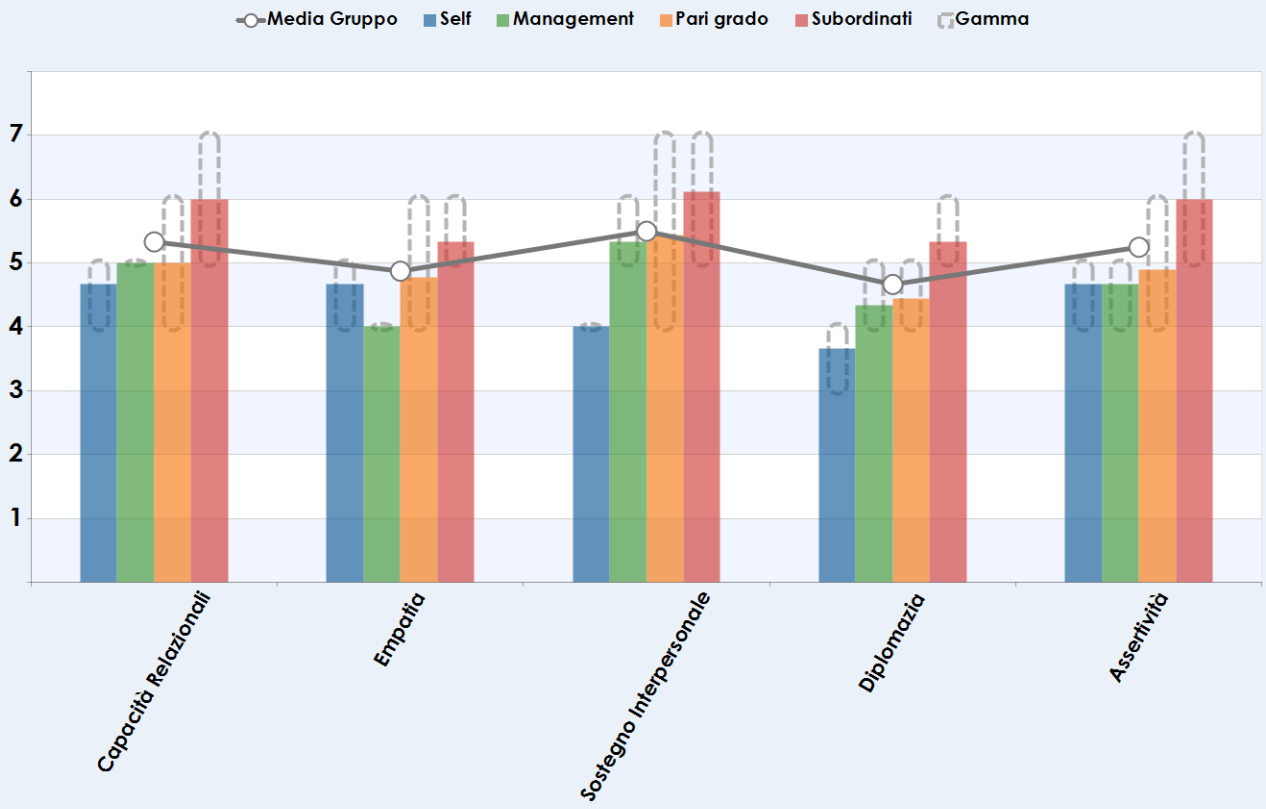


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	sostiene i colleghi	Sostegno Interpersonale	5.75
2	è assertivo (sicuro di sé) in modo appropriato e costruttivo	Assertività	5.62
3	nutre chiare aspettative riguardo ai colleghi/al personale	Assertività	5.5
4	si relaziona bene con i colleghi	Capacità Relazionali	5.38
5	intrattiene buoni rapporti con i colleghi	Capacità Relazionali	5.38

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	ha tatto ed evita di turbare gli altri	Diplomazia	4.88
2	prevede accuratamente come gli altri possono reagire agli eventi/situazioni	Empatia	4.62
3	è attento alla sensibilità degli altri	Diplomazia	4.62
4	è assertivo (sicuro di sé) in modo diretto e non aggressivo	Assertività	4.62
5	agisce con diplomazia e discrezione	Diplomazia	4.5

© Psychometrics Ltd.

RESILIENZA

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

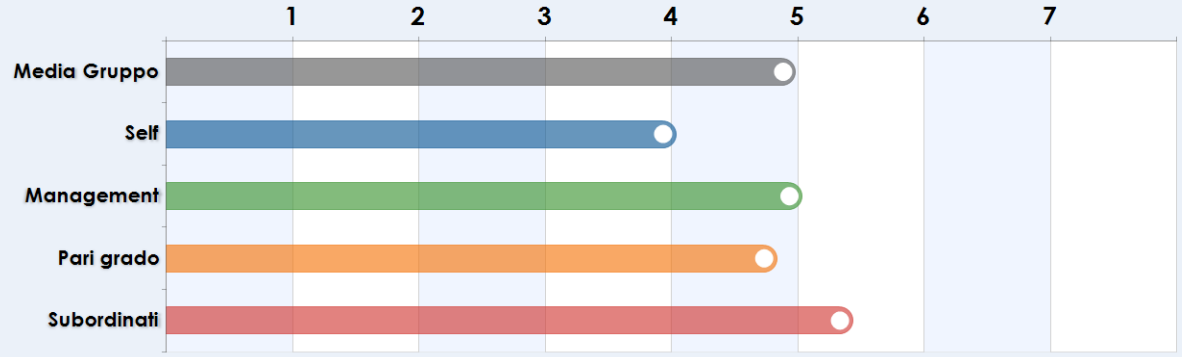
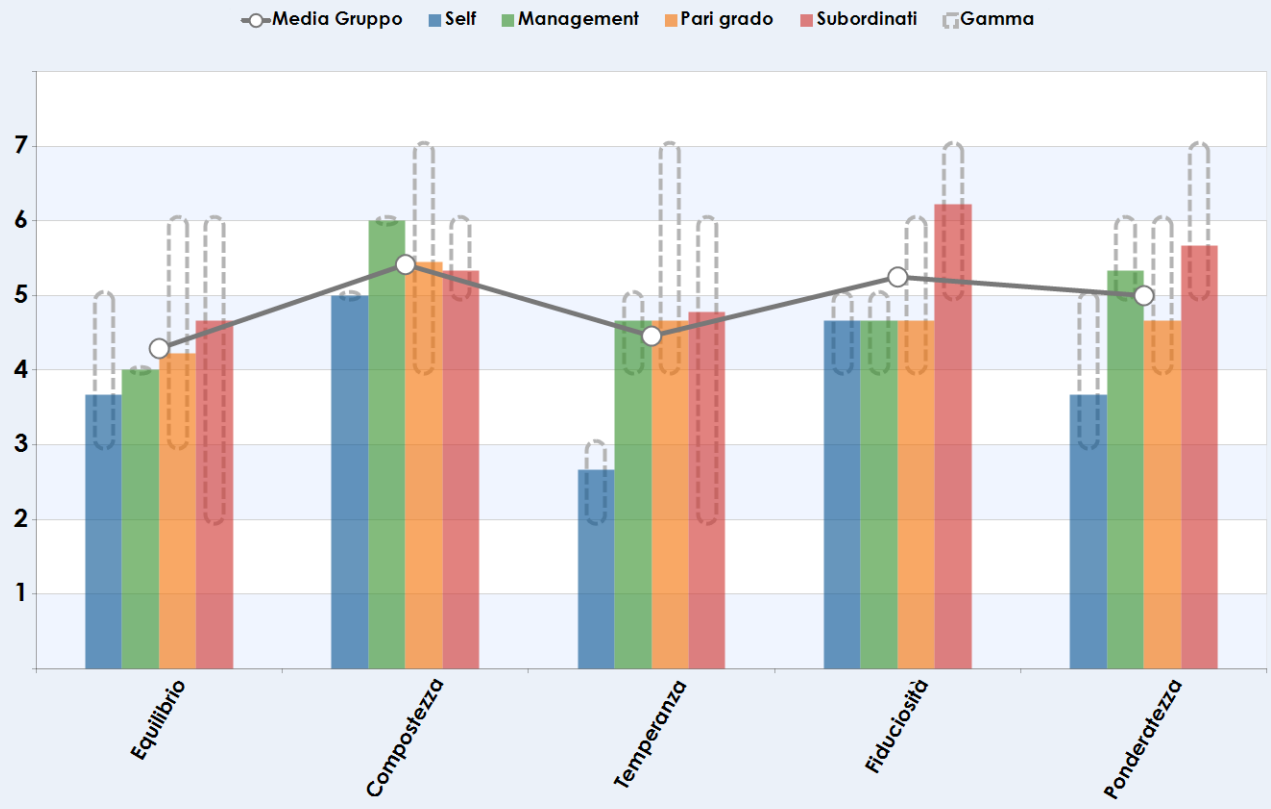


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	non va in "panico" in situazioni di crisi	Compostezza	5.62
2	reagisce alle situazioni in maniera ben ponderata	Ponderatezza	5.62
3	accetta i colleghi ed si fida di loro	Fiduciosità	5.5
4	gestisce efficacemente la pressione	Compostezza	5.38
5	gestisce bene lo stress	Compostezza	5.25

I cinque item con punteggi **PIU' BASSI** (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	4.5
2	è contenuto e misurato ed evita di agire impetuosamente e in modo concitato	Ponderatezza	4.5
3	è emotivamente posato e non suscettibile	Equilibrio	4.38
4	è calmo, paziente e non assillante	Temperanza	4.25
5	è pacato, equilibrato e misurato	Equilibrio	3.75

© Psychometrics Ltd.

PERSUASIVITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

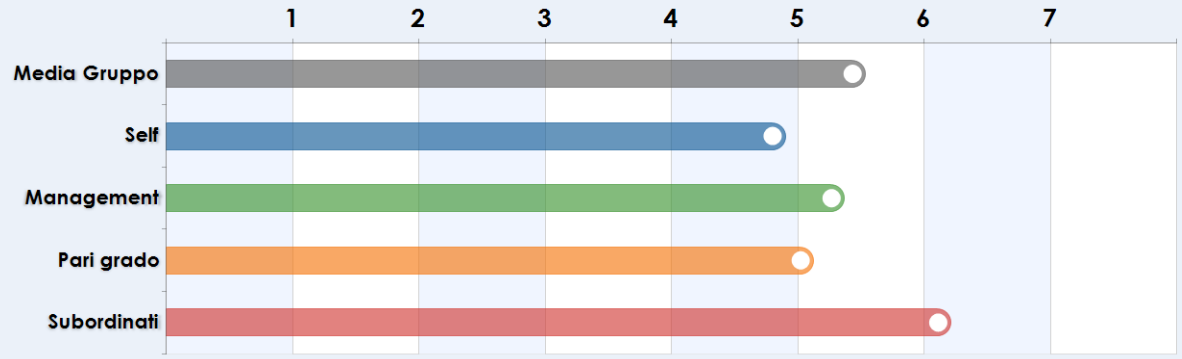
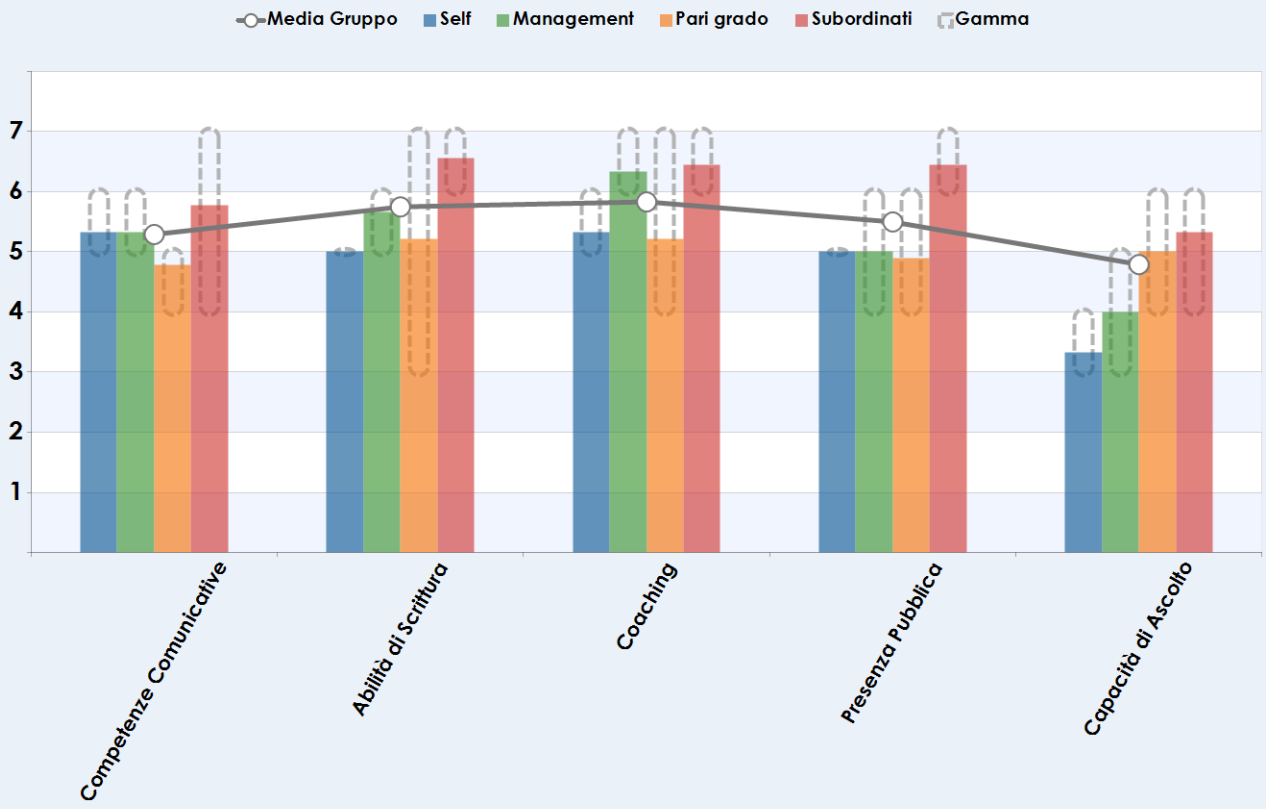


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	scrive in modo chiaro ed intelligibile	Abilità di Scrittura	6.12
2	è un bravo insegnante/mentore	Coaching	6
3	ha buone competenze di scrittura	Abilità di Scrittura	5.88
4	è bravo ad aiutare gli altri ad apprendere/sviluppare nuove competenze o abilità	Coaching	5.88
5	è un oratore persuasivo	Presenza Pubblica	5.75

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	produce testi scritti facili da capire	Abilità di Scrittura	5.25
2	attribuisce la dovuta considerazione alle opinioni espresse dagli altri	Capacità di Ascolto	5.12
3	è efficace nel comunicare il proprio punto di vista	Competenze Comunicative	5
4	si interessa di quello che gli altri dicono	Capacità di Ascolto	5
5	è un ascoltatore attento	Capacità di Ascolto	4.25

© Psychometrics Ltd.

PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

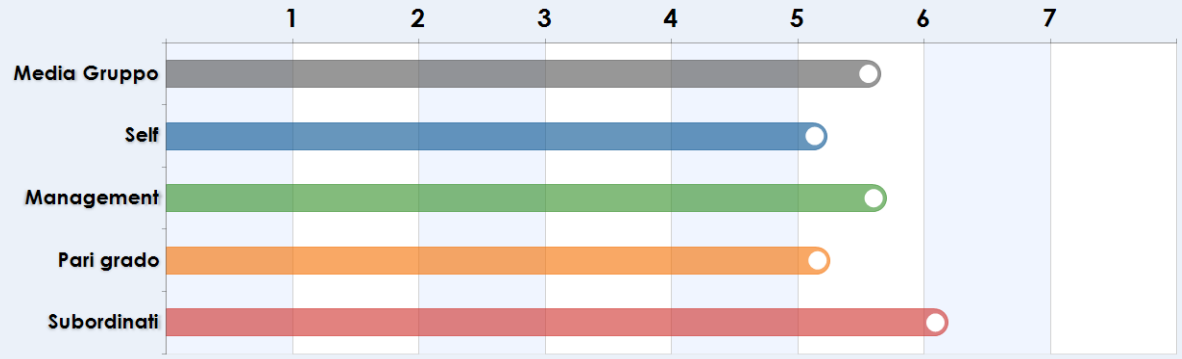
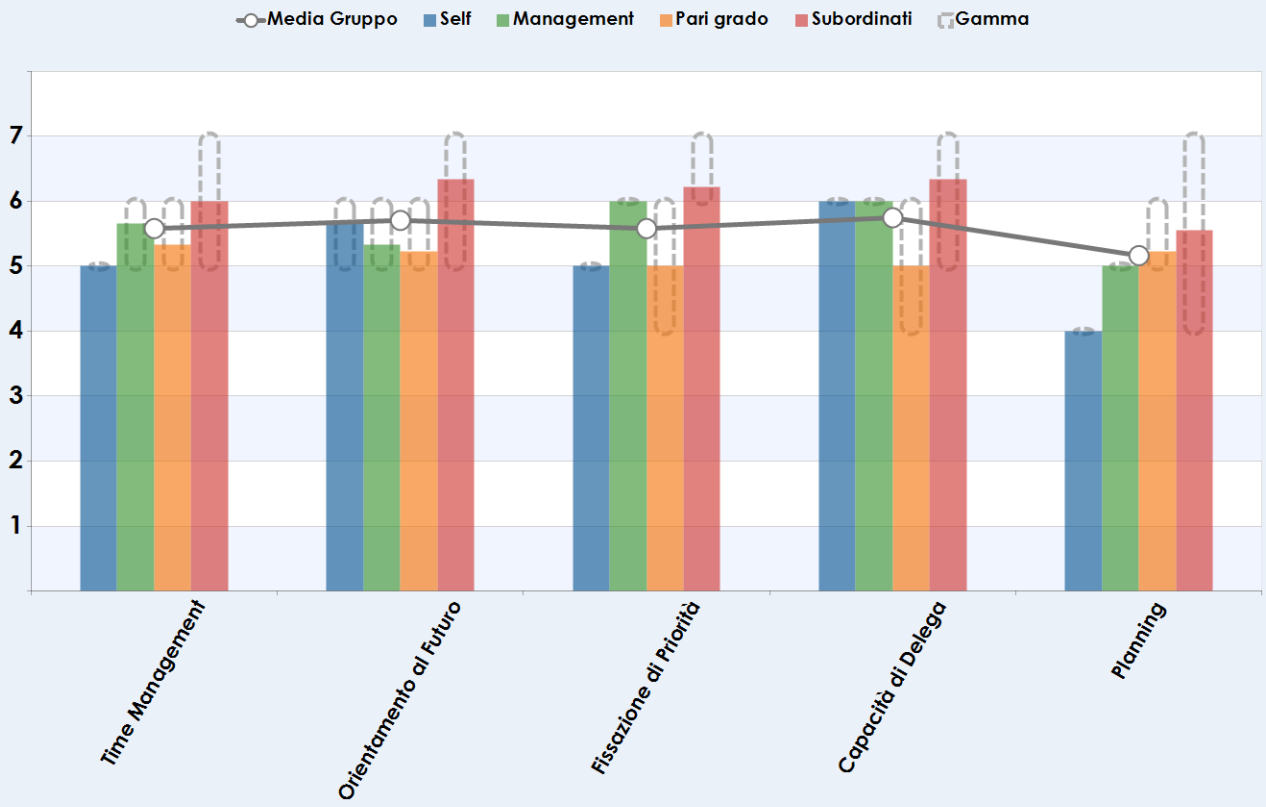


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	pensa al futuro	Orientamento al Futuro	6
2	è lieto di delegare il lavoro agli altri	Capacità di Delega	5.88
3	gestisce il tempo in modo efficace	Time Management	5.75
4	pianifica con anticipo per evitare potenziali difficoltà	Orientamento al Futuro	5.75
5	gestisce le varie richieste di lavoro secondo un ordine di priorità	Fissazione di Priorità	5.75

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	anticipa e/o prevede in modo efficace i problemi	Orientamento al Futuro	5.38
2	valuta attentamente quali sono le priorità dei vari compiti	Fissazione di Priorità	5.38
3	pianifica in modo flessibile per poter fare fronte a qualsiasi eventualità prevedibile	Planning	5.25
4	elabora piani e calendari dettagliati	Planning	5.12
5	suddivide efficacemente il lavoro in sotto-obiettivi raggiungibili	Planning	5.12

© Psychometrics Ltd.

ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

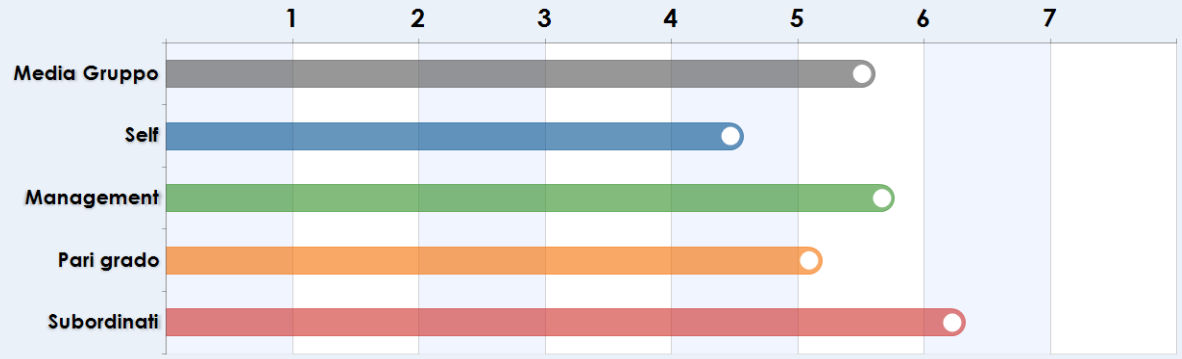
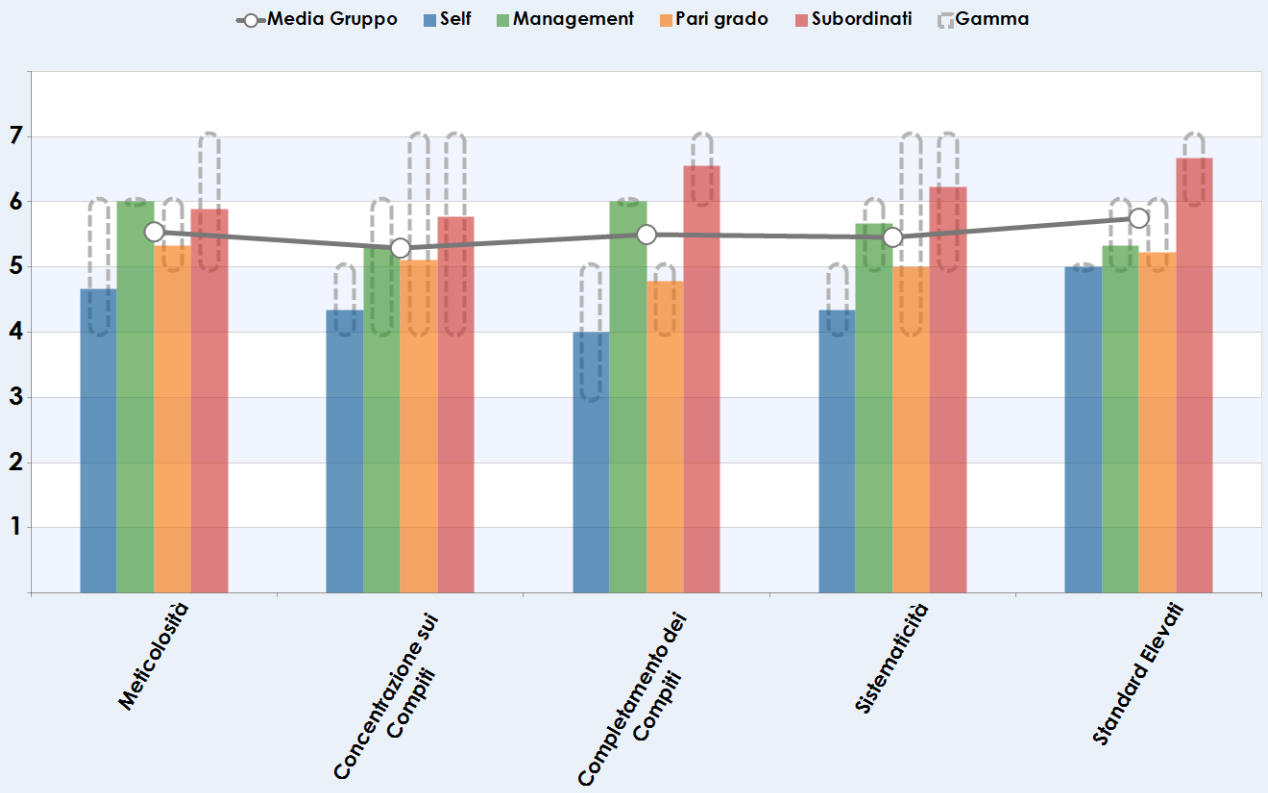


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	non commette errori per noncuranza	**Meticolosità**	**6**
2	è motivato a raggiungere risultati di livello elevato	**Standard Elevati**	**6**
3	mantiene attenzione e concentrazione focalizzata sui compiti	**Concentrazione sui Compiti**	**5.75**
4	fissa standard elevati per se stesso e per gli altri	**Standard Elevati**	**5.75**
5	si assicura che i compiti vengano portati a compimento	**Completamento dei Compiti**	**5.62**

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	segue le regole e le procedure diligentemente	**Sistematicità**	**5.38**
2	è sistematico ed organizzato	**Sistematicità**	**5.38**
3	è capace di portare a termine o far portare a termine i compiti	**Completamento dei Compiti**	**5.25**
4	si occupa dei piccoli dettagli relativi ai compiti da svolgere	**Meticolosità**	**5.12**
5	si concentra su un compito alla volta	**Concentrazione sui Compiti**	**4.75**

© Psychometrics Ltd.

ENERGIA E MOTIVAZIONE

Questa sezione è dedicata agli approfondimenti dei risultati di NOME DEL SELF 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

Il grafico seguente mostra i punteggi sulla categoria per ogni gruppo di valutazione.

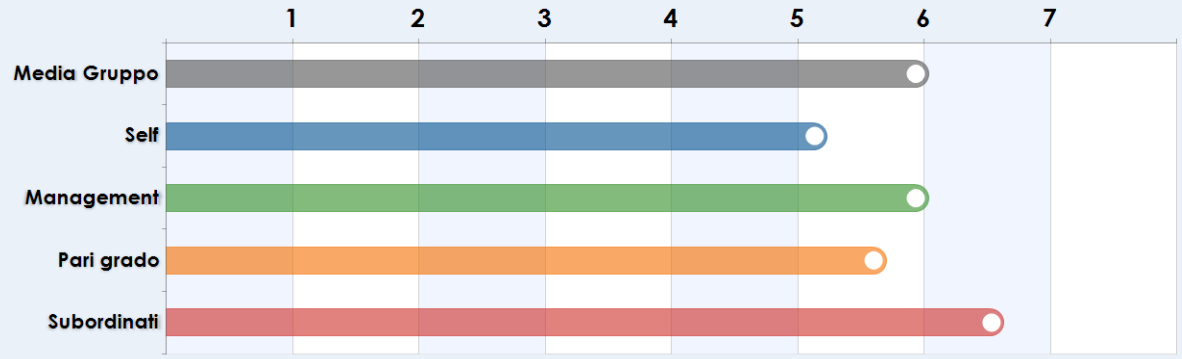
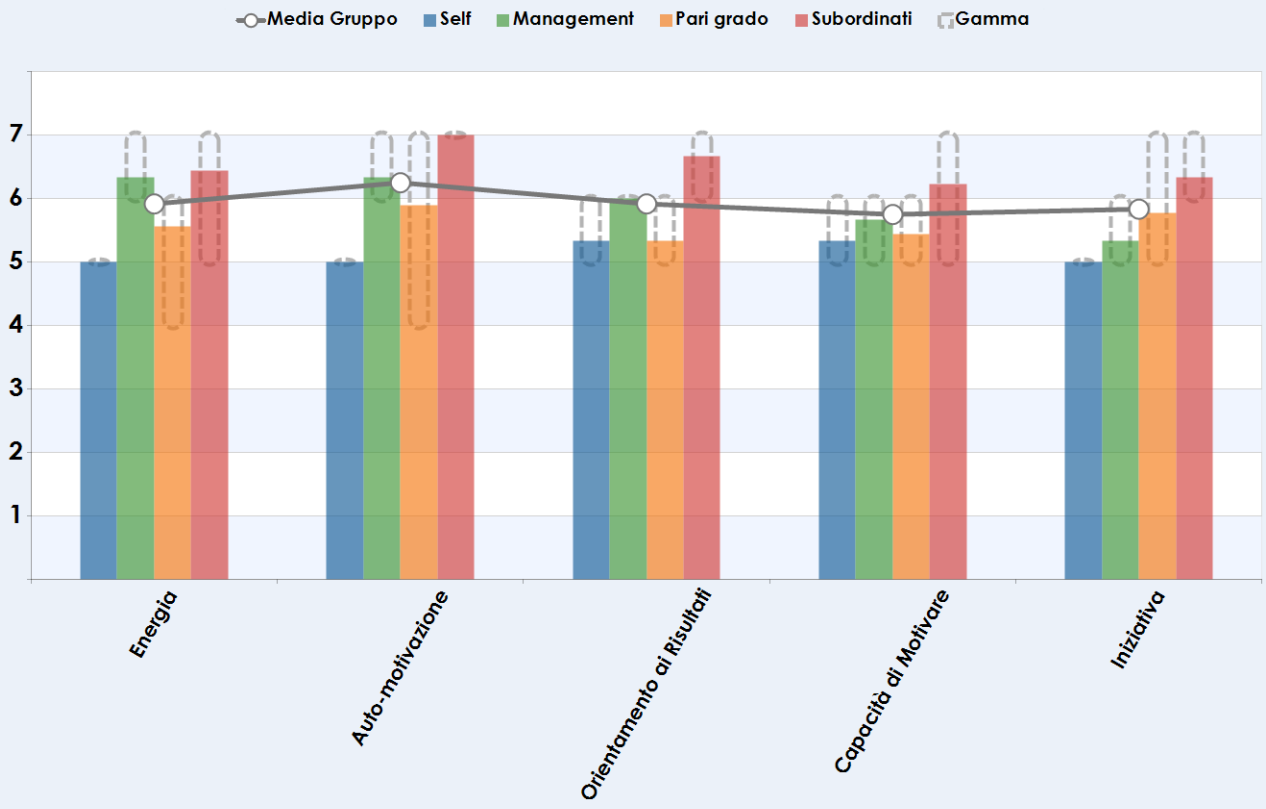


GRAFICO DI SINTESI COMPETENZE

Il grafico seguente raffigura la distribuzione dei punteggi ottenuti sulle singole competenze che contribuiscono a formare la categoria suddivisa secondo i diversi gruppi che hanno partecipato alla valutazione.



© Psychometrics Ltd.

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

N.	Item	Competenza	Media Punti
1	è ambizioso e proiettato al successo	Auto-motivazione	6.38
2	è motivato ed entusiasta del lavoro	Auto-motivazione	6.25
3	si auto-motiva ed è determinato a riuscire	Auto-motivazione	6.12
4	è orientato agli obiettivi	Orientamento ai Risultati	6.12
5	ha energia sufficiente per sostenere programmi di lavoro impegnativi	Energia	6

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

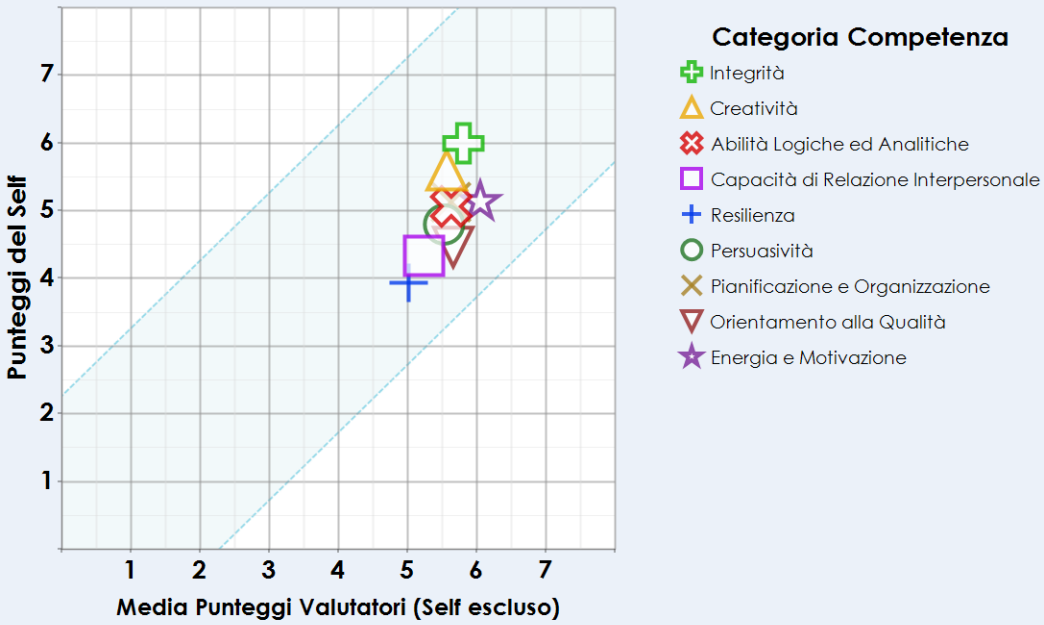
N.	Item	Competenza	Media Punti
1	è motivato a farsi avanti ed a prendere l'iniziativa	Iniziativa	5.88
2	sa incoraggiare ed entusiasmare gli altri	Capacità di Motivare	5.75
3	raggiunge con successo i risultati	Orientamento ai Risultati	5.62
4	è portato a prendere l'iniziativa	Iniziativa	5.62
5	ha la capacità di tirare fuori il meglio dalle persone	Capacità di Motivare	5.5

© Psychometrics Ltd.

PERCEPTION GAP

I Perception Gap si focalizzano sull'analisi delle differenze del modo in cui NOME DEL SELF 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.

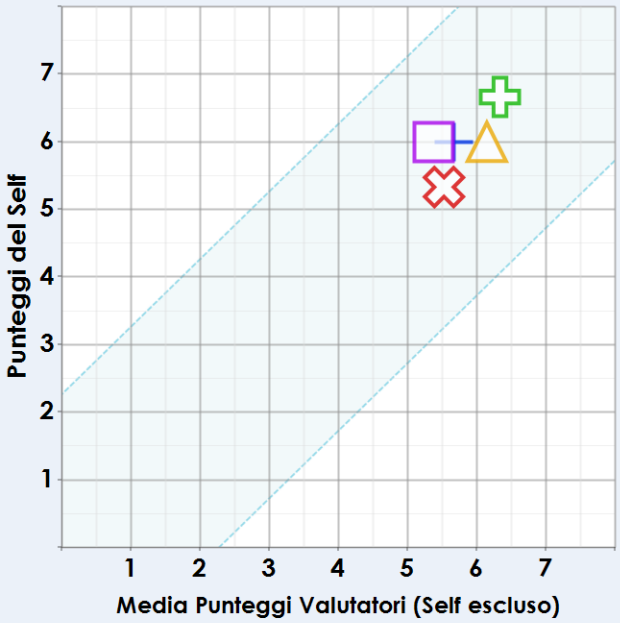
PERCEZIONE GLOBALE



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

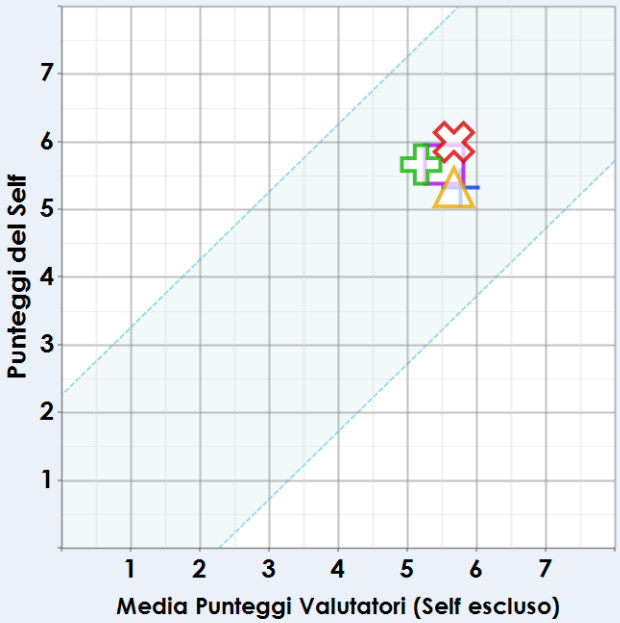
© Psychometrics Ltd.

INTEGRITÀ



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

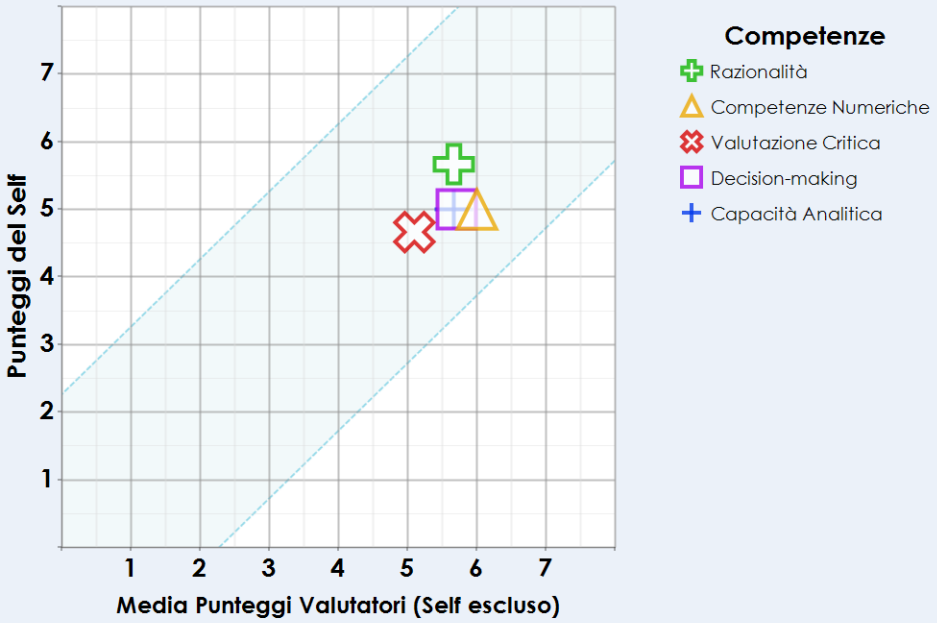
CREATIVITÀ



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

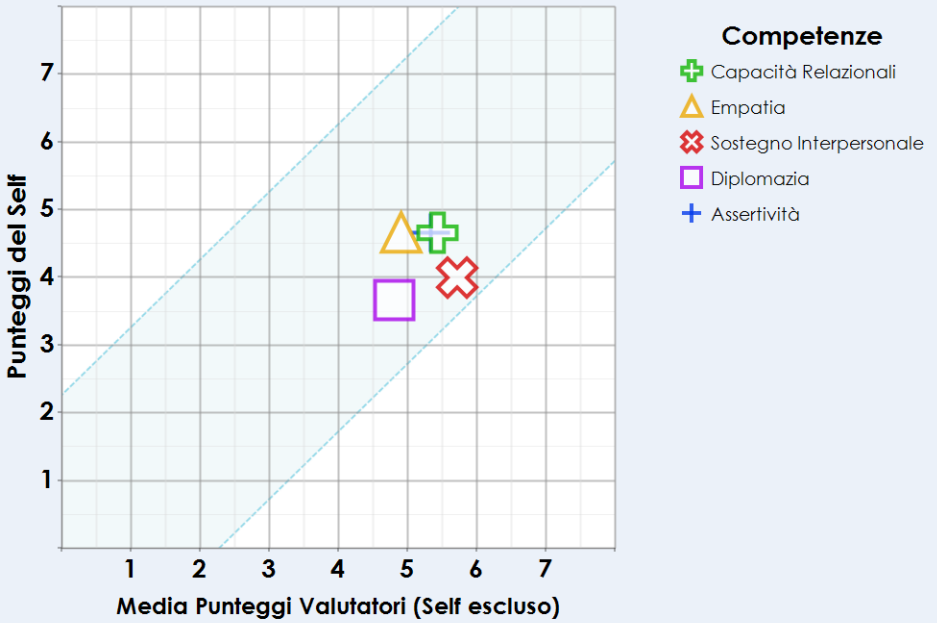
© Psychometrics Ltd.

ABILITÀ LOGICHE ED ANALITICHE



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

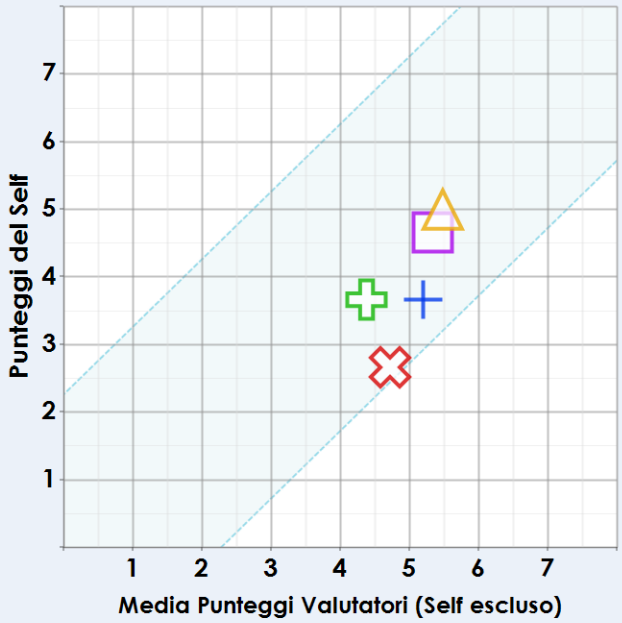
CAPACITÀ DI RELAZIONE INTERPERSONALE



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

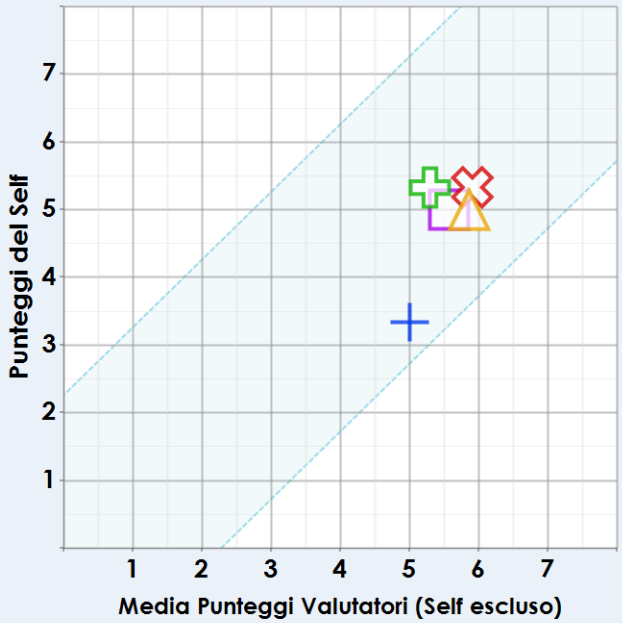
© Psychometrics Ltd.

RESILIENZA



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

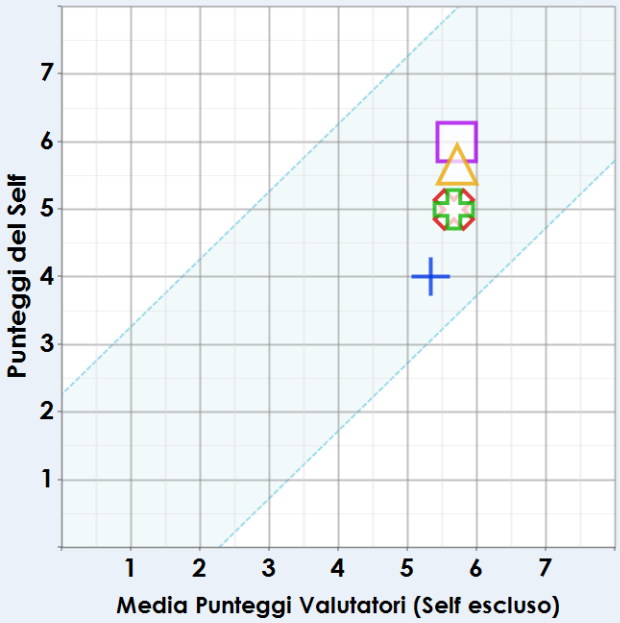
PERSUASIVITÀ



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

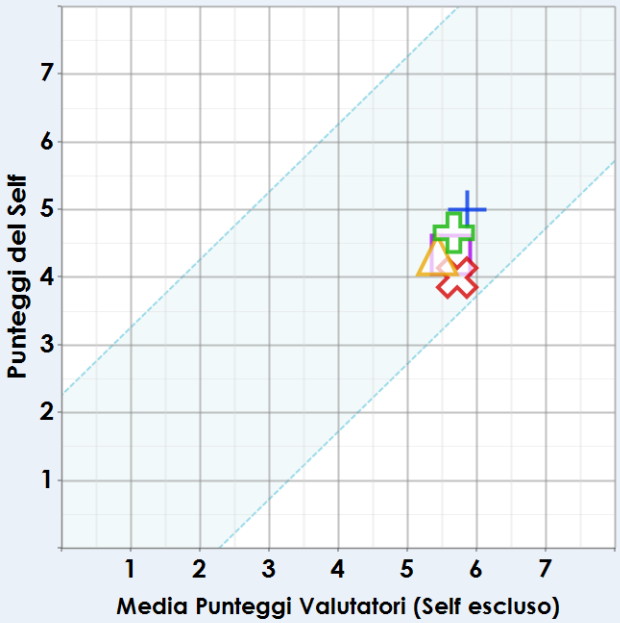
© Psychometrics Ltd.

PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE



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

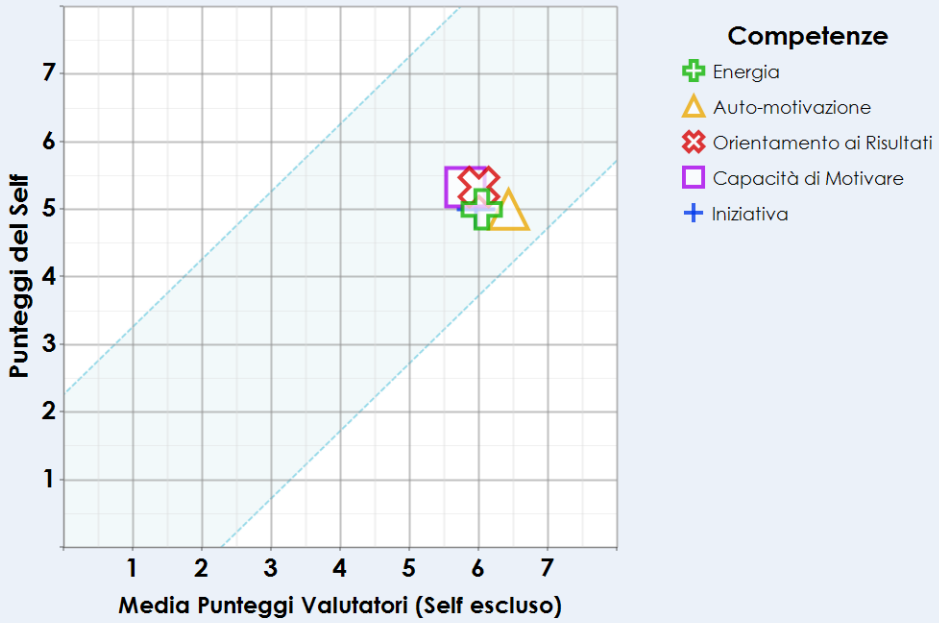
ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ



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

© Psychometrics Ltd.

ENERGIA E MOTIVAZIONE



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

© Psychometrics Ltd.