

NOME COGNOME
02 Jul 2020

EXPERT

REPORT ESTESO

PERSONALITY & VALUES QUESTIONNAIRE



WWW.PSYTECH.COM

© Psytech International Ltd.



STRUTTURA DELLA RELAZIONE

Il Rapporto Esteso contiene i risultati del profilo di NOME COGNOME nelle seguenti sezioni:

1. Guida all'utilizzo di questo rapporto

- Introduzione
- Il rapporto esteso
- Gruppo di riferimento (Normativo) utilizzato
- Come comprendere i grafici e le tabelle

2. Personality And Values Assessment

- Stile di Risposta
- Stile Interpersonale
- Stile di Pensiero
- Stile di Coping
- Valori e Motivazioni

3. Dimensioni Derivate

- Team Roles (Funzioni nel Gruppo)
- Stile di Leadership
- Stile di Collaborazione
- Stile di Influenzamento
- Temi Professionali - Bilancio di Carriera
- Culture Fit - Adattamento alla Cultura Aziendale

4. Commenti supplementari

- Potenziali punti di forza
- Esigenze di sviluppo potenziale
- Potenziali Motivatori
- Potenziali forze Demotivanti

5. Profili PVQ

- Profilo Stili Interpersonali
- Profilo Stili di Pensiero
- Profilo Stili di Coping
- Profilo Valori e Motivazioni
- Indicatori Stile di Risposta

LIBERATORIA

Questo è un rapporto di valutazione strettamente confidenziale riguardante NOME COGNOME che deve essere utilizzato sotto la guida di un professionista qualificato. Le informazioni contenute in questo rapporto devono essere rese note solo in base alla "necessità di sapere" con la preventiva approvazione di NOME COGNOME.

Questo profilo scaturisce da un questionario di autovalutazione e deve essere interpretato alla luce dei riscontri ottenuti dal feedback e nel contesto del ruolo in questione, tenendo anche conto dei dati di cui si dispone, quali la valutazione delle prestazioni, l'esperienza effettiva, la motivazione, gli interessi, i valori, le capacità e le competenze. Per questo motivo gli autori e i distributori non si assumono alcuna responsabilità per le decisioni prese sulla base delle informazioni contenute nel presente rapporto e non possono essere ritenuti direttamente o indirettamente responsabili delle conseguenze di tali decisioni.

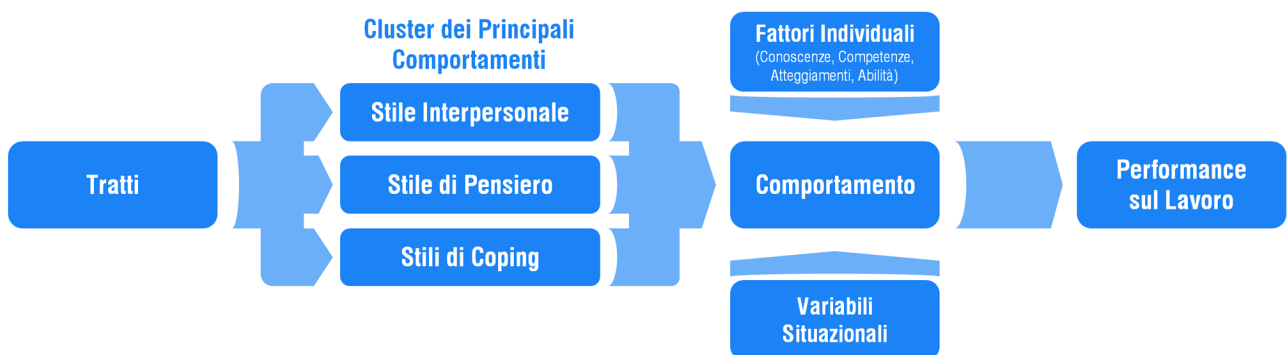


GUIDA ALL'UTILIZZO DI QUESTO RAPPORTO

INTRODUZIONE

Il Questionario di personalità e valori (PVQ) è una misura della personalità, dei valori e delle differenze individuali. Il PVQ si basa su uno dei modelli di personalità più studiati e rispettati, identificando le preferenze comportamentali attraverso i 16 costrutti di personalità di Cattell (Cattell, 1946) a partire dal Fifteen Factor Personality Questionnaire (15FQ+) e da ulteriori scale tratte dall'Inventario dei Valori e Motivazioni. La combinazione di personalità e valori fornisce una visione più completa di come le persone tipicamente pensano, sentono e agiscono nei modi che possono essere produttivi o controproducenti per un'organizzazione.

Ricerche approfondite, condotte nel corso di numerosi anni, hanno costantemente dimostrato che il 10-30% della varianza delle prestazioni lavorative è attribuibile a differenze di personalità. Inoltre, il rischio di burnout di una persona, la sua addestrabilità e la successiva soddisfazione sul lavoro, si sono dimostrati fortemente influenzati dalla personalità. Pertanto, la misurazione della personalità è una parte centrale della maggior parte dei programmi di orientamento e consulenza, ed ha l'obiettivo di aiutare le persone a massimizzare il proprio potenziale trovando una corrispondenza ottimale tra personalità e scelte di carriera. Il modello che segue illustra la relazione tra preferenze comportamentali e prestazioni lavorative:



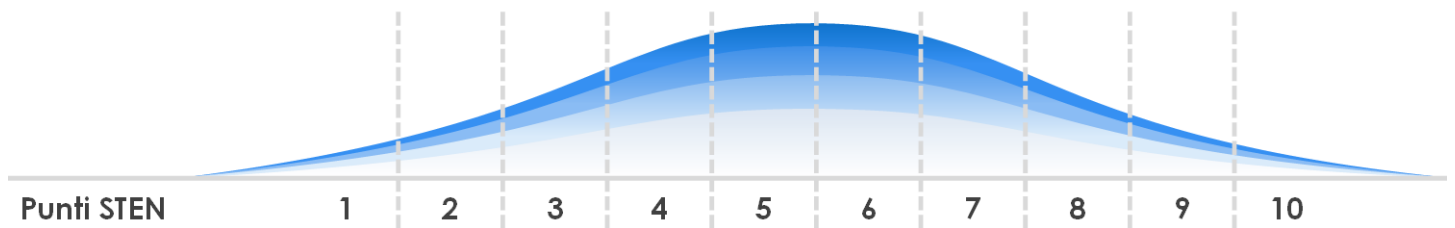
IL REPORT ESTESO

Il Report Esteso è la più completa delle relazioni elaborate con il PVQ. La relazione principale è suddivisa in quattro grandi gruppi comportamentali: stile interpersonale, stile di pensiero, stile di coping e valori e motivazioni. Vengono fornite ulteriori informazioni sugli stili comportamentali e sui probabili risultati di business, come le funzioni di gruppo (Team Roles), gli stili di leadership, gli stili di collaborazione, gli stili di influenzamento/persuasione, i temi di carriera e la cultura aziendale più adeguata. Il tutto è seguito da un breve riepilogo dei potenziali punti di forza e delle auspicabili aree di miglioramento. Il rapporto fornisce anche un'appendice dove sono presenti dei grafici e dei profili che illustrano i numerosi fattori misurati dal PVQ.



GRUPPO DI CONFRONTO (NORMATIVO)

È stato utilizzato un gruppo di riferimento normativo per analizzare i risultati di NOME. I risultati sono espressi in punti STEN standardizzati con Media=5,5 e DS=2 come mostrato nel grafico seguente.



Per redigere questo documento è stata utilizzata la base normativa:

Test	Norme Utilizzate	Ampiezza Campione
Personality & Values Questionnaire (PVQ)	Professionals and Managers	481

LETTURA DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

Molte delle informazioni fornite in questo rapporto sono presentate sotto forma di grafici e di tabelle, per questo motivo è importante poterle leggere con precisione ed utilizzare al meglio le informazioni in esse contenute. I seguenti elementi sono utilizzati per presentare i dati contenuti nei grafici e nelle tabelle:

Elementi	Descrizione
Dati Grezzi	Il punteggio grezzo è semplicemente la somma (non corretta) dei punteggi degli oggetti nella direzione "chiave".
Punti STEN	Il punteggio STEN è una scala standardizzata utilizzata per confrontare in modo omogeneo i risultati dei soggetti rispondenti. Il punteggio ha una media di 5,5 e una deviazione standard di 2. Questo punteggio è presentato sotto forma di una scala a 10 punti nel grafico.
Errore Standard di Misura (SEm)	E' la stima della gamma dei valori che il punteggio ottenuto può assumere con il 68% di probabilità. L'ESm è raffigurato dalla barra celeste orizzontale sormontata dai punteggi presenti sui grafici.
Percentile (%ile)	Indica la percentuale di persone di un campione il cui punteggio grezzo è uguale o inferiore a quello osservato. Questo indice può assumere valori da 0 a 100.



PERSONALITY AND VALUES ASSESSMENT

STILE DI RISPOSTA

Il PVQ contiene una serie di misure che esaminano il modo in cui gli intervistati hanno affrontato il questionario:

- NOME potrebbe sentirsi preoccupato di presentarsi in modo socialmente accettabile. Detto questo, potrebbe aver selezionato intenzionalmente (o meno) alcune risposte che proiettano un'immagine di sé che ritiene desiderabile, considerando il contesto in cui il questionario è stato compilato. Va inteso che questa situazione potrebbe verificarsi per uno dei seguenti motivi: potrebbe essere il risultato di una strategia deliberata oppure, in alternativa, un riflesso della sua vera personalità, cioè espressione di autentico altruismo, così come di un codice morale o comportamentale fortemente interiorizzato, piuttosto che un'intenzione deliberata di presentare se stesso in maniera positiva.
- I risultati indicano che nel caso di NOME potrebbe esserci stato un elemento di disattenzione o di casualità nel modo di rispondere al questionario. Tali risposte potenzialmente casuali rappresentano perciò un rischio elevato di distorsione del profilo. Questo risultato potrebbe dipendere da una consapevole mancanza di impegno nel processo di valutazione, dal non aver rispettato la consegna iniziale oppure più semplicemente da una mancanza di volontà nel descrivere il suo vero sé.

STILE INTERPERSONALE

Descrizione del profilo

- L'analisi dei risultati di NOME suggerisce che si tratta di una persona con un carattere riservato, che preferisce mantenere una distinzione netta tra la sua vita personale e quella lavorativa. Punteggi che rientrano in questo intervallo possono indicare che preferisce costruire amicizie profonde e durature, piuttosto che relazionarsi in modo superficiale con troppe persone.
- Avendo ottenuto un profilo che lascia intendere che potrebbe mostrarsi un po' troppo timido ed esitante in ambito sociale rispetto a quanto fanno tanti altri, è probabile che NOME preferisca prendersi del tempo per conoscere meglio gli altri e costruire così nuove relazioni. Sentendosi leggermente a disagio e in imbarazzo in un ambiente di gruppo, potrebbe cercare di evitare, per quanto possibile, di fare presentazioni e di parlare in pubblico.
- NOME si presenta come una persona molto autonoma ed autosufficiente, che preferisce prendere in maniera autonoma le proprie decisioni. Con una così forte tendenza ad agire individualmente, potrebbe non sempre percepire la necessità di tenere informati gli altri, partendo così per la tangente. Incentivare NOME a monitorare il proprio modo di pensare rispetto agli altri, in modo da migliorare la qualità delle sue decisioni e garantire così che i colleghi non rimangano indietro.
- Il profilo di NOME mostra una mancanza di fiducia nelle proprie capacità intellettuali: di conseguenza, non può affrontare da solo i compiti più impegnativi dal punto di vista intellettuale, per i quali occorre un livello di motivazione che non è alla sua portata. Potrebbe essere portato a evitare situazioni che richiedono di illustrare concetti o idee complesse, o almeno deve sentirsi ben preparato prima di poterlo fare. Data una possibilità di scelta, la preferenza di NOME sarà quella di affrontare le sfide a un livello più pratico.
- Presentandosi come una persona dal carattere abbastanza assertivo, NOME dovrebbe essere disposto, come la maggioranza delle persone, ad assumersi le sue responsabilità. Al pari di altri potrebbe preferire di evitare il conflitto, ma è altrettanto probabile che cercherà di difendere le sue idee ogni volta che queste saranno messe in discussione.
- Dotato di un certo equilibrio tra l'essere diplomatico e l'agire in modo più diretto, NOME dovrebbe essere in grado di comunicare chiaramente l'intento del suo messaggio, facendo attenzione a non turbare troppo gli altri.
- Il profilo di NOME suggerisce che probabilmente si pone allo stesso livello di altri nel cercare di convincere le persone circa il suo punto di vista. Anche se dovrebbe essere abbastanza interessato a un lavoro che implica il cercare di influenzare le scelte altrui, è probabile che abbia bisogno di credere nelle idee, nei prodotti o nei servizi che propone per convincere più efficacemente gli altri.
- Siccome dal profilo emerge come NOME sia più scettico rispetto alla maggior parte delle persone, avrà bisogno di tempo prima di fidarsi degli altri, almeno fino a quando non avrà prove chiare e inconfutabili circa la loro affidabilità e/o la loro capacità di svolgere un compito.



- dal momento che si presenta come una persona leggermente più seria rispetto alla media, NOME dovrebbe evitare di sprecare il suo tempo con passatempi leggeri, preferendo invece impegnarsi in attività più serie. Trovando un po' difficile il fatto di lasciarsi andare e divertirsi, potrebbe apparire agli altri come una persona un po' troppo impostata oppure che mostra qualche rigidità di troppo negli ambienti sociali. Detto questo, i colleghi dovrebbero vederlo anche come una persona ragionevole e poco incline ad agire d'impulso.

Suggerimenti per lo sviluppo

- NOME potrebbe trarre beneficio da una formazione mirata a sviluppare ulteriormente la sua consapevolezza e attenzione verso i sentimenti e le emozioni altrui
- Modellare le capacità di ascolto, la reattività e la sensibilità nelle vostre interazioni con NOME.
- NOME beneficerà verosimilmente di una formazione specifica finalizzata a migliorare le sue capacità nell'ambito delle capacità di presentazione e di comunicazione in pubblico.
- Prendere atto che probabilmente avrà bisogno di sostegno e incoraggiamento quando ha a che fare con persone che non conosce ancora oppure quando deve essere messo sotto i riflettori di un pubblico.
- Incoraggiare NOME a monitorare il suo pensiero nei confronti degli altri, al fine di migliorare la qualità delle sue decisioni e garantire così che i colleghi non siano lasciati in secondo piano.
- Promuovere un ambiente che incoraggi un approccio collaborativo e di squadra sul posto di lavoro.
- Lavorare con NOME per verificare come pensa di fare le sue presentazioni, in modo che sia sicuro dei contenuti e della sua capacità di comunicarli.
- NOME beneficerà probabilmente di un tutoraggio che punti ad aiutarlo nel valutare le motivazioni e gli obiettivi degli altri in modo più realistico (e meno diffidente)
- Promuovere attivamente un ambiente di lavoro che incoraggi la fiducia negli altri.
- Incoraggiare NOME a manifestare il suo entusiasmo quando tenta di stimolare gli altri.

STILE DI PENSIERO

Descrizione del profilo

- Il profilo di NOME indica che è una persona che preferisce essere meticolosa e sistematica. In genere, le persone con questo profilo sono precise, ordinate e ben organizzate. Anche se è in grado di tener presente il quadro generale di un compito, potrebbe preferire occuparsi delle questioni relative ai dettagli.
- Per NOME la logica e l'analisi sono elementi fondamentali e così cercherà di evitare, laddove possibile, la parte soggettiva. Analizzerà quasi tutte le situazioni in modo altamente logico e non terrà conto dei sentimenti e delle intuizioni che non sono coerenti con la sua analisi razionale dei fatti rispetto a una situazione. Inoltre, NOME tenderà a ignorare tali processi soggettivi anche in altre persone e preferirà quindi trattare con le persone in termini di ciò che considera equo e giusto.
- Il profilo di NOME è quello di un individuo abbastanza concreto e dotato di senso pratico, che preferisce affidarsi ai fatti piuttosto che ricercare possibilità più ampie. Di conseguenza, i colleghi possono vederlo come una persona abbastanza pragmatica, le cui decisioni sottolineano proprio gli aspetti più pratici da realizzare.
- Leggermente più convenzionale rispetto alla media, è probabile che NOME dia maggiore importanza ai metodi di lavoro già collaudati e sperimentati, privilegiando lo status-quo rispetto all'incertezza e al cambiamento. A volte, questo potrebbe indurlo a mettere da parte troppo rapidamente le nuove idee e in generale il saper essere innovativo.
- NOME si preoccupa molto della sua reputazione e dovrebbe dare più valore a fattori come l'autocontrollo e l'autodisciplina. Rispettoso dell'autorità, dovrebbe fare attenzione a non fare o dire nulla che possa sembrare inappropriato.
- Il profilo di NOME indica che è fortemente concentrato sugli obiettivi a lungo termine, tanto che è disposto a ritardare il successo e la gratificazione a breve termine pur di prepararsi meglio al futuro.

Suggerimenti per lo sviluppo

- Sottolinea con i complimenti quei comportamenti che riflettono una maggiore flessibilità.
- Far presente a NOME quando dimostra di avere un comportamento troppo rigido e poco flessibile.
- Incoraggiare NOME a concentrarsi di più sul 'quadro generale', prima di affrontare le questioni relative ai dettagli.
- Anche se la logica e la razionalità sono importanti, è importante che NOME prenda in considerazione più spesso l'elemento soggettivo quando si tratta di prendere delle decisioni.



- Incoraggiare NOME a diversificare i suoi interessi e a guardare ai problemi da diverse prospettive
- Assicurarsi che NOME rimanga consapevole dell'importanza di non valutare criticamente le idee quando vengono generate, ma piuttosto di valutarle soltanto dopo che tutte le idee saranno state presentate.
- NOME va incoraggiato ad essere più aperto alle nuove idee
- NOME va incoraggiato a ricercare nuove esperienze
- Discutere i prossimi passi da fare insieme a NOME, al fine di convincerlo circa la necessità di un cambiamento.

STILE DI COPING

Descrizione del profilo

- Avendo livelli abbastanza elevati di energia e di motivazione, è probabile che NOME abbia anche una resistenza sufficiente a rispettare la maggior parte delle richieste di lavoro.
- Un'analisi delle inclinazioni della personalità di NOME suggerisce che dovrebbe essere un individuo stabile ed emotivamente forte. Siccome dispone di energia a sufficienza per affrontare le sfide della vita, dovrebbe essere in grado di affrontare le situazioni emotivamente più impegnative senza mostrare un'angoscia eccessiva. Di solito, le persone con questo profilo riescono a esercitare un effetto rilassante sugli altri.
- Il profilo di NOME è quello di un individuo molto fiducioso e sicuro di sé, che difficilmente metterà in dubbio la sua capacità di affrontare le difficoltà, che però potrebbe non sempre essere in grado di comprendere le eventuali carenze a livello personale.
- Il profilo di NOME indica che affronterà i problemi andando incontro alla ricerca del successo fin dal principio ed è probabile che persevererà anche quando le cose andranno male, aspettandosi che con uno sforzo adeguato forse sarà in grado di farlo approdare ad una soluzione.
- NOME si presenta come una persona che sa gestirsi abbastanza bene, eppure a volte potrebbe sembrare un po' troppo impaziente. Talvolta, inoltre, le persone con questo profilo possono incontrare delle difficoltà a delegare i compiti agli altri e a rilassarsi dopo una giornata impegnativa.
- Avendo una visione pacata della vita, è davvero improbabile che NOME diventi irascibile o irritabile quando le cose si mettono male.

Suggerimenti per lo sviluppo

- NOME va aiutato ad adottare un approccio più equilibrato alla valutazione di se stesso, evidenziando i benefici offerti dalla possibilità di riconoscere le opportunità di crescita e di sviluppo.
- Rivedere gli obiettivi di NOME e i suoi programmi per raggiungerli, al fine di garantire che siano realizzabili
- Lavorare con NOME allo sviluppo di metodi che consentano di esprimere meglio le sue frustrazioni e il suo bisogno di urgenza, in modo che non entrino in conflitto con il resto.

VALORI E MOTIVAZIONI

Valori Interpersonali

- I risultati del questionario di NOME suggeriscono che considera l'altruismo come qualcosa che ha un'importanza molto bassa. Ciò indicherebbe che potrebbe essere un po' restio ad aiutare coloro che sono meno fortunati, credendo che le persone meritino di essere aiutate soltanto quando si assumono la responsabilità della propria vita piuttosto che aspettare esclusivamente il sostegno dagli altri.
- dal momento che attribuisce scarsa importanza ai rapporti personali più stretti, è difficile che NOME vada alla ricerca delle persone per condividere i suoi problemi e rischia di pensare troppo a se stesso.
- Lui esprime un bisogno di affiliazione veramente basso ed è più propenso ad apprezzare le attività solitarie, quelle dove non occorre interagire troppo con le persone. In quanto tale, è improbabile che ricerchi la compagnia degli altri e si accontenterà delle amicizie che ha già costruito.

Valori Professionali

- NOME valuta i risultati e il loro riconoscimento allo stesso modo di quanto fanno tanti altri e quindi percepirà un elevato livello di soddisfazione nello svolgere compiti impegnativi, ponendosi in competizione con i suoi colleghi. Detto questo, è improbabile che si ponga degli standard eccessivamente elevati per il solo fatto di ottenere il plauso da parte dei colleghi.
- Attribuendo un certo valore allo status economico e alle relative caratteristiche patrimoniali, tenderà a considerare la propria posizione finanziaria come una misura del successo e aspirerà quindi all'accumulo



di ulteriore di ricchezza. È il tipo di persona che aspira a qualcosa di più rispetto a una vita confortevole dal punto di vista economico.

- Con un senso di sicurezza che non è maggiore rispetto a quello della maggior parte delle persone, NOME scenderà a dei compromessi per quanto riguarda l'assunzione dei rischi, poiché ha soltanto un bisogno moderato di vivere emozioni e ricevere stimoli. Questo suggerisce che dovrebbe essere cauto come tante altre persone quando si trova di fronte a situazioni di pericolosità/alto rischio.
- Il profilo di NOME indica che è motivato dalla competizione e dal desiderio di primeggiare ad ogni costo. Di conseguenza, è molto probabile che si trovi benissimo a lavorare in ambienti estremamente competitivi.
- NOME dichiara di avere poco interesse per le attività artistiche o culturali e, data una possibilità di scelta, mostrerà uno scarso entusiasmo nel discutere di temi che hanno poca attinenza con la vita di tutti i giorni.

Valori Personali

- Il profilo ottenuto da NOME indica che considera il lavoro come qualcosa di importante e quindi il suo impegno risulterà maggiore rispetto a quello della maggior parte delle altre persone. Di conseguenza, è probabile che si inserisca piuttosto bene in un ambiente di lavoro che richiede un impegno di lunga durata. Inoltre è probabile che preferisca lavorare in ambienti dove ci sia molto da fare e che lo tengano parecchio occupato.
- Non essendointeressato ai principi etici più di quanto faccia la maggior parte delle persone, NOME accetterà o rifiuterà di seguire la morale a seconda delle circostanze e crederà che i principi fondamentali di giusto e sbagliato si applichino in alcuni settori, ma non in tutti.
- NOME ritiene che le regole siano fatte per essere seguite e non infrante. Tenderà quindi a difendere i valori tradizionali, a sostenere lo status-quo e a credere che la lealtà e il rispetto delle regole siano qualità abbastanza desiderabili.
- davvero molto propenso a credere nella difesa delle proprie opinioni a dispetto di ciò che gli altri potrebbero pensare, è probabile che NOME sia anche molto critico nei confronti di chi cerca di imporre il proprio punto di vista su quello altrui. Assolutamente non conformista, attribuisce un grande valore alla libertà personale ed è difficile che accetti passivamente le opinioni altrui senza esserne stato prima convinto appieno.



DIMENSIONI DERIVATE

Questa sezione offre i punteggi e delle brevi descrizioni su una varietà di scale con criteri derivati. Queste scale sono state progettate per aggiungere ulteriori utili informazioni sul carattere del candidato e sul suo più probabile comportamento sul posto di lavoro. Coloro che utilizzano lo strumento professionalmente dovrebbero prendere in considerazione questi punteggi come ipotesi da formulare sul comportamento del candidato sul posto di lavoro, e dovrebbe essere esaminato facendo riferimento al profilo PVQ e ad altre fonti d'informazione.

Le dimensioni derivate rilevate includono:

Team Roles / Funzione assunta nel Gruppo

Descrivere come NOME COGNOME è propenso a interagire con suoi colleghi in una situazione di gruppo.

Stile di Leadership

Descrivere quali tra i vari stili di leadership è più probabile che siano adottati da NOME COGNOME.

Stile di Collaborazione

Evidenzia quale tra i vari stili collaborazione è più probabile che adotti la persona esaminata.

Stile di Influenzamento

Descrive quali degli stili di influenzamento è più probabile che adotti il soggetto esaminato.

Temi di Carriera

Si indica la corrispondenza tra il profilo di personalità di NOME COGNOME e quello di un elenco di più ampie categorie professionali.

Culture Fit - Adattamento alla Cultura vigente in Azienda

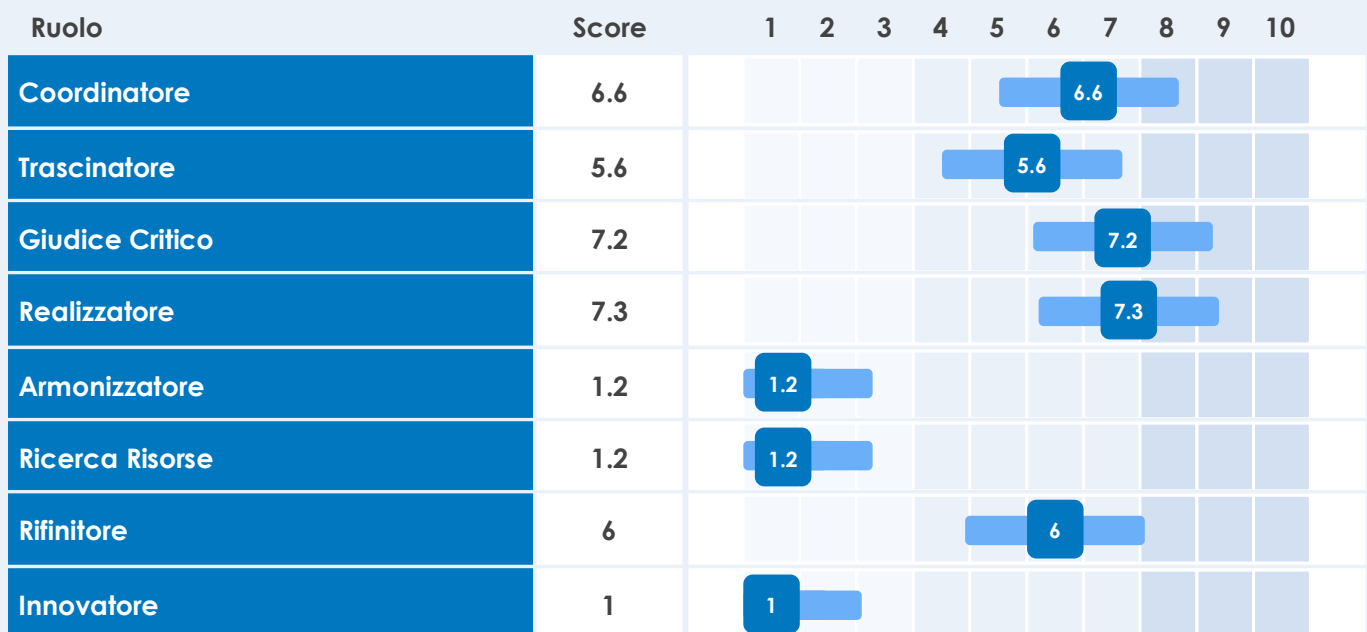
Indica il grado di preferenza di NOME COGNOME ad operare in condizioni di lavoro specifiche.



TEAM ROLES

Queste scale descrivono come NOME COGNOME interagisce con i colleghi in un gruppo di lavoro. E' possibile che il suo modo di interagire nei gruppi possa subire dei cambiamenti a seconda della situazione. Inoltre occorre ricordare che lo stile comportamentale descritto non prende in considerazione il modo di affrontare i problemi dal punto di vista intellettuale, e non può verificare la qualità delle decisioni prese. I punteggi sottostanti indicano l'orientamento generale di NOME COGNOME ad assumere una funzione particolare nei gruppi. Inoltre si tenga conto che NOME COGNOME può adottare stili diversi in funzione della situazione contingente, per questo motivo può essere fornita una descrizione del ruolo primario e del ruolo secondario, oppure la descrizione di una combinazione di ruoli.

GRAFICO TEAM ROLES



COMBINAZIONE DI RUOLI - REALIZZATORE/GIUDICE CRITICO

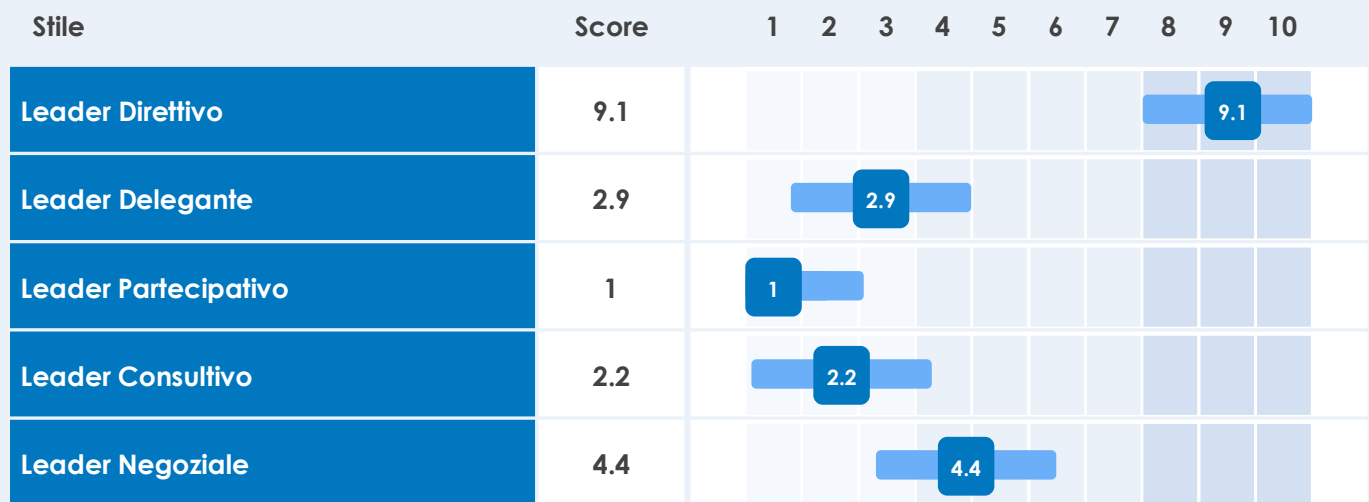
NOME COGNOME dà il suo contributo all'organizzazione nelle funzioni che le consentono di analizzare i problemi globalmente e nelle funzioni attuative, ovvero nel ruolo di chi fa in modo che le cose accadano. Possiede la capacità di pensare obiettivamente ed acutamente alle diverse strategie operative e riesce a formulare giudizi equilibrati sulle opzioni che risultano più realistiche e fattibili. Inoltre riesce a tradurre questo orientamento in procedure operative molto pratiche e ad escogitare i sistemi più adatti per ottenere risultati. Quindi associa una mente analitica e acuta alla propensione a sentirsi coinvolta nell'organizzazione. A volte, tuttavia, può esserle difficile ispirare e motivare gli altri e può trovare difficoltoso eseguire funzioni che richiedono la produzione continua di nuove idee. Tuttavia, è probabile che fornisca una valutazione accurata e critica delle idee e dei progetti per la realizzazione dei cambiamenti proposti dagli altri. Secondo NOME COGNOME il valore dell'innovazione si deve desumere dai fatti e dalle dimostrazioni. Se le condizioni ambientali lo consentono, può dimostrarsi particolarmente efficiente come pensatore strategico e come progettista di sistemi.



STILE DI LEADERSHIP

A partire dal lavoro dello psicologo delle organizzazioni Bass si definiscono una gamma di Stili di Leadership che NOME COGNOME potrebbe assumere se ricoprisse una posizione di comando. Queste indicazioni possono rivelarsi pertinenti nelle situazioni in cui si richiede di gestire altre persone. Come la gran parte delle caratteristiche di personalità il profilo ottenuto descrive quale stile NOME COGNOME adotterà con maggior probabilità, non la sua performance nella posizione di Leader. L'efficacia della prestazione può dipendere, infatti, da una molteplicità di fattori ivi compresa la cultura organizzativa in cui l'individuo si trova ad agire.

GRAFICO STILE DI LEADERSHIP



STILE DI LEADERSHIP PRIMARIO: LEADER DIRETTIVO

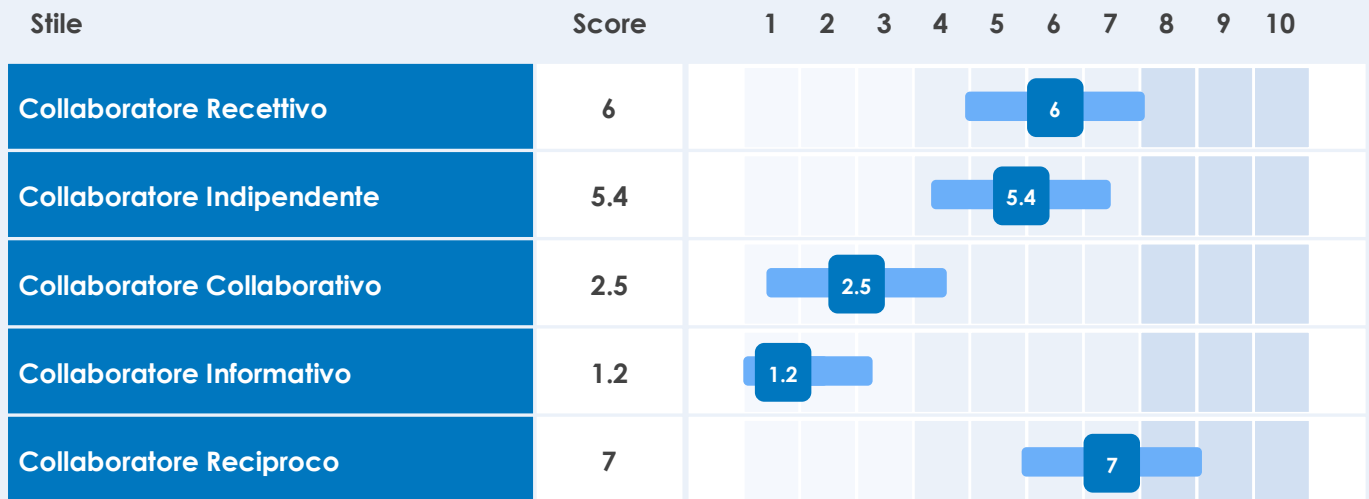
I Leader Direttivi sono caratterizzati da una chiara e netta visione del modo in cui operare. Lasciano decisamente scarsi margini di libertà ai dipendenti, nella convinzione che essi debbano aderire rigorosamente ai metodi ed ai progetti stabiliti. Il forte orientamento ai risultati li porta a controllare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



STILE DI COLLABORAZIONE

A partire dal lavoro dello psicologo delle organizzazioni Bass si descrive una gamma di Stili di Collaborazione con i Superiori che NOME COGNOME potrebbe adottare nel ricoprire una posizione di lavoro subordinato. Si possono ottenere indicazioni pertinenti sia in relazione allo stile di collaborazione adottato, sia in relazione allo stile di leadership vigente. Il profilo ottenuto descrive quale stile di collaborazione NOME COGNOME adotterà con maggior probabilità e non l'efficacia della prestazione. La qualità della performance può dipendere da molteplici fattori, come ad esempio la cultura vigente nell'organizzazione in cui il soggetto esaminato lavora.

GRAFICO STILE DI COLLABORAZIONE



STILE DI COLLABORAZIONE PRIMARIO: RECIPROCO

I Collaboratori Reciproci sono degli individui con una visione emotivamente matura delle cose che raramente si abbattono per le critiche ricevute o le battute d'arresto. Generalmente sono a proprio agio nell'avanzare le proprie proposte e idee o anche nella negoziazione con i manager di quale sia il miglior modo per raggiungere un risultato, strutturare un progetto o un piano. E' probabile che il Collaboratore Reciproco sia una figura complementare al Leader Negoziale perchè possiede, solitamente, una robusta considerazione di sé stesso, e perchè rende decisamente produttivo qualsiasi scambio di opinioni tra il dipendente e il manager.

STILE DI COLLABORAZIONE SECONDARIO: RECETTIVO

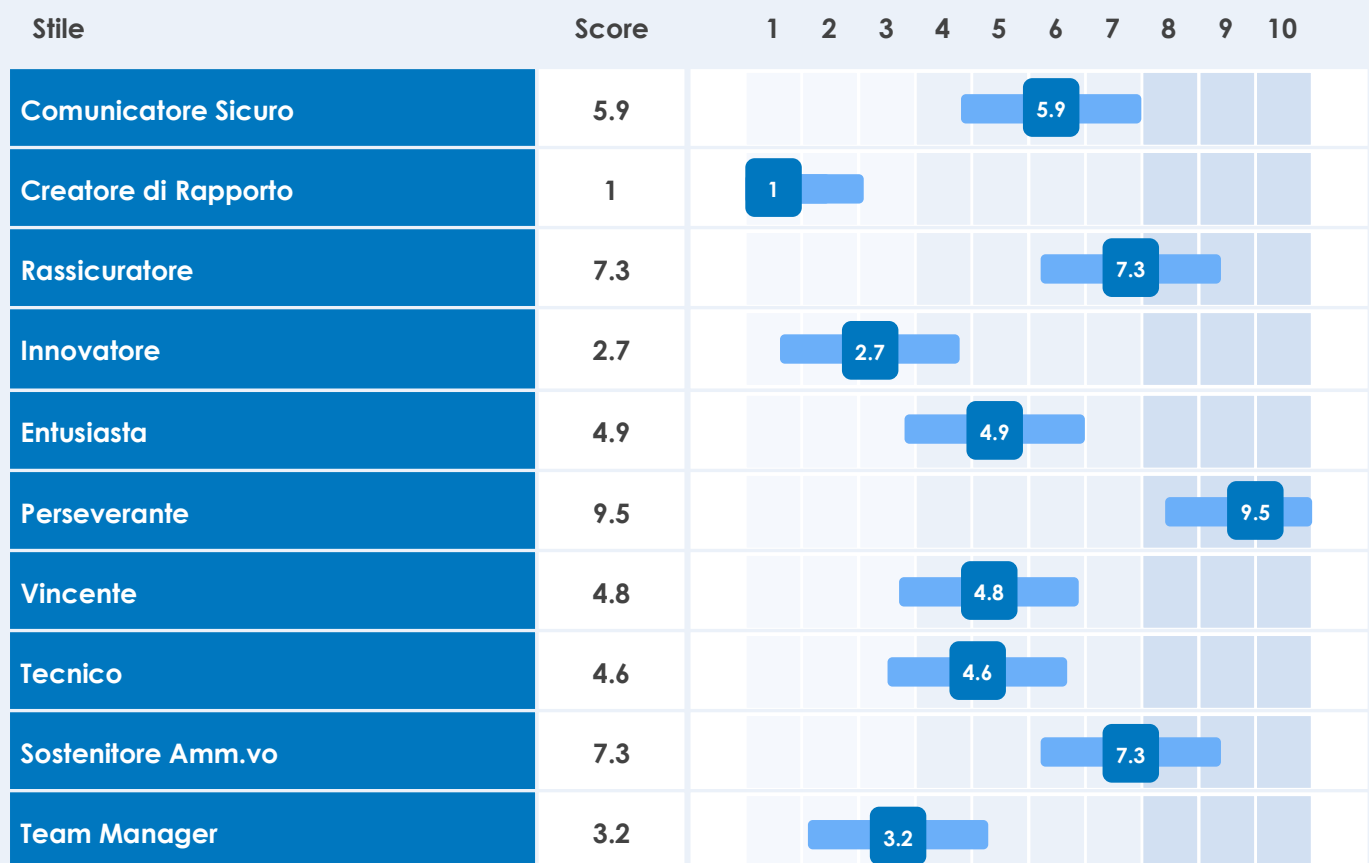
I collaboratori Recettivi sono individui solitamente accomodanti che desiderano concludere i compiti assegnati conformemente a quanto è stato precedentemente stabilito. Pertanto i colleghi di NOME COGNOME conosceranno il lato più conformista e tradizionalista della sua natura. E' molto probabile che lasci ad altri membri del gruppo la produzione di idee e di proposte. Conseguentemente il Collaboratore Recettivo eseguirà al meglio delle proprie possibilità quanto è stato stabilito da altri.



STILE DI INFLUENZAMENTO

Gli Stili di Influenzamento o di Vendita descrivono quale stile più probabilmente adotterà NOME COGNOME. Ciò può essere interessante in relazione a quelle molteplici situazioni in cui si richiede di persuadere gli altri o di vendere un prodotto, un servizio o un'idea. Il profilo ottenuto descrive lo stile che più probabilmente adotterà NOME COGNOME, non la qualità della performance. L'efficacia della prestazione è variamente connessa a molteplici fattori tra cui il tipo di prodotto trattato, la tipologia di cliente, la situazione contingente ed anche la cultura organizzativa in cui l'individuo si trova ad agire. Allo stesso tempo, secondo la situazione, possono essere adottati diversi stili pertanto, può essere fornita una descrizione dello stile di persuasione primario e dello stile di persuasione secondario.

GRAFICO STILE DI INFLUENZAMENTO



STILE DI INFLUENZAMENTO/VENDITA PRIMARIO: PERSEVERANTE

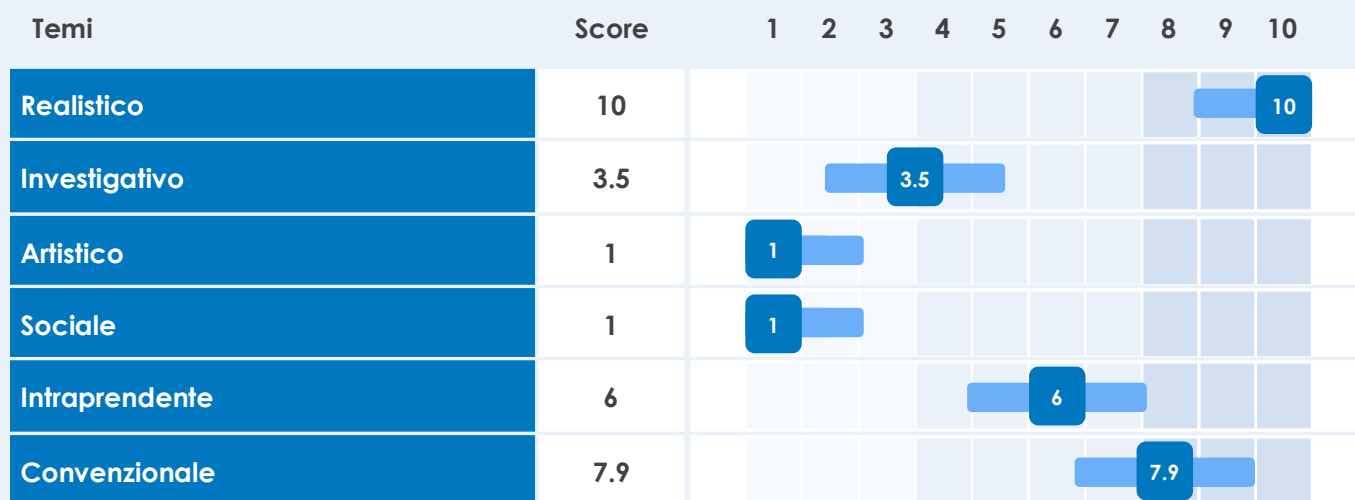
Il Perseverante è un individuo resiliente e determinato che crea le occasioni di influenzamento o di vendita attraverso l'attivazione e creazione di contatti perseguiti con determinazione ed ostinazione. E' inusuale che il Perseverante se la prenda per un rifiuto oppure che lo consideri un ostacolo insormontabile. I Perseveranti sono convinti che il sistematico ampliamento del numero di contatti ed il perseguimento metodico delle opportunità conduca, alla fine, al meritato successo.



SCALE TEMI DI CARRIERA

In questa sezione si esaminano i sei Tipi Professionali di Holland associati alle caratteristiche di personalità di NOME COGNOME. Il punteggio esprime il grado di similarità tra le diverse aree occupazionali con il profilo di personalità ottenuto con il 15FQ+. I risultati del profilo di Holland dovrebbero essere confrontati anche con altre fonti di informazione come i valori, le motivazioni, gli interessi, le abilità, le qualifiche professionali e/o il lavoro effettivamente svolto. Inoltre è buona prassi utilizzare il profilo ottenuto per ampliare le opportunità di carriera e di sviluppo personale-professionale piuttosto che per restringerne la gamma.

GRAFICO TEMI DI CARRIERA



Tema Realistico

Interesse per attività di manipolazione di congegni meccanici e principi di meccanica e fisica. I soggetti che ottengono un punteggio elevato possono anche avere un orientamento tecnico, essere interessati alla riparazione di dispositivi meccanici, lavorare sulle autovetture, e via dicendo. Potrebbero anche avere piacere di dedicarsi ad attività all'aperto.

Tema Investigativo

Interesse per attività che implicano la manipolazione di idee e principi scientifici. I soggetti con un punteggio elevato avranno il piacere di applicare principi logici e/o scientifici alla risoluzione di problemi sperimentali. Possono apprezzare il lavoro di laboratorio.

Tema Artistico

Interesse per attività incentrate sull'espressione di idee artistiche e creative. I soggetti con i punteggi più alti sono tipicamente interessati alle arti in senso lato intese come: l'arte, la musica, la scrittura, la fotografia, la danza, il design, la scultura, il cinema, il fumetto, la poesia, ecc.

Tema Sociale

Interesse per le attività incentrate sull'aiuto e/o la cura degli altri. I soggetti con i punteggi più alti tendono ad esprimere interesse per il lavoro assistenziale, che comprende l'assistenza agli anziani, ai bambini con bisogni speciali o la consulenza socio-psicologica, l'insegnamento e, in generale, l'assistenza agli altri per la realizzazione, lo sviluppo e il miglioramento del loro potenziale.

Tema Intraprendente

Interesse per le attività che comportano il raggiungimento degli obiettivi attraverso le persone. I soggetti con i punteggi più alti generalmente esprimono un interesse a gestire o dirigere gli altri o a farsi carico delle situazioni. Per questo motivo sono attratti dalle situazioni di business nelle quali possono esercitare le loro capacità di leadership.

Tema Convenzionale

Interesse per le attività di organizzazione, amministrazione e alla gestione di pratiche di lavoro ben consolidate. I soggetti con il punteggio più alto sono portati a sviluppare ed a provvedere alla manutenzione dei sistemi, a far funzionare le macchine aziendali, a fare il lavoro d'ufficio, a tenere la



documentazione ed a tenere la contabilità.

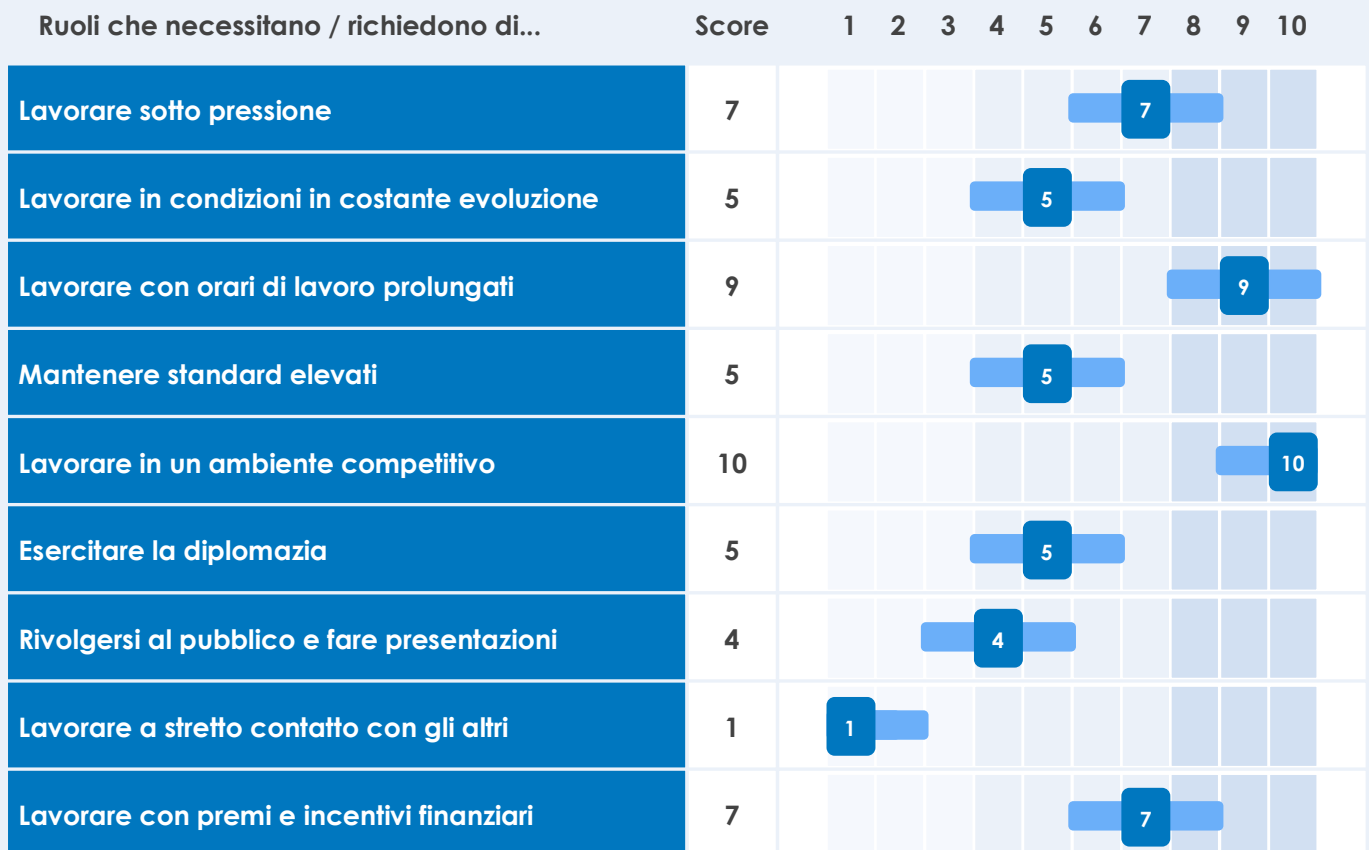


CULTURE FIT - ADATTAMENTO ALLA CULTURA VIGENTE IN AZIENDA

I punteggi di Culture Fit stimano la preferenza di NOME a lavorare in determinate condizioni ambientali. Non tutte le condizioni qui riportate sono pertinenti per tutte le organizzazioni, per cui si raccomanda di individuare le condizioni che meglio si adattano alla cultura dell'organizzazione prima di esplorare le preferenze di lavoro specifiche di NOME.

I risultati del profilo di adattamento alla cultura possono aiutare a determinare i fattori motivazionali e gli ambienti che stimolano NOME e che, a loro volta, possono contribuire ad accrescere le sue prestazioni.

GRAFICO CULTURE FIT





COMMENTI AGGIUNTIVI

La seguente sezione elenca una serie di punti che possono essere ricavati dal rapporto di valutazione di NOME COGNOME. L'intervistatore potrebbe utilizzare questi elementi come spunto per ulteriori approfondimenti durante il colloquio o i colloqui di consulenza.

POTENZIALI PUNTI DI FORZA

- Sarà probabilmente in grado di adottare un approccio razionale e oggettivo durante l'intero processo decisionale.
- In generale, sembrerà essere sicuro di sé oltre che fiducioso riguardo a se stesso.
- Può essere autosufficiente, senza bisogno di supporto da parte del gruppo.
- Sarà difficile ingannarlo.
- Ostinato e pragmatico, non è facile che si faccia attrarre da concetti astratti che abbiano un'applicazione pratica limitata.

POTENZIALI AREE DI MIGLIORAMENTO

- Può concentrarsi sui problemi di un compito senza considerare adeguatamente l'elemento umano.
- A volte la sua fiducia in se stesso rischia di essere interpretata come una forma di autocompiacimento.
- Può tendere ad essere un po' solitario e a non seguire dinamiche sociali nella misura in cui sarebbe necessario.
- Tendente a diffidare un po' delle persone che non conosce ancora bene, potrebbe preferire prendere del tempo quando deve integrarsi in un nuovo gruppo.
- Poiché è stato deluso dagli altri in passato, adesso potrebbe cercare di mantenere gli altri a 'distanza di sicurezza'.
- Molto ostinato, potrebbe respingere i ragionamenti astratti o quelli troppo concettuali, perché ritenuti privi di sostanza.

FATTORI POTENZIALMENTE MOTIVANTI

- Situazioni che permettono a lui di competere direttamente con gli altri.

FATTORI POTENZIALMENTE DE-MOTIVANTI

- Situazioni in cui la sua libertà di espressione è limitata.
- Situazioni che offrono poche o nessuna opportunità per lui di competere con gli altri.



PROFILI PVQ

PROFILO STILE INTERPERSONALE

Descrizione Sx	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Right Description	%ile
Distaccato Riservato, Isolato, Distaccato, Impersonale.	1										Empatico Affabile, Gentile, Accogliente.	1
Timido Ritirato, A disagio, Esitante nei contesti sociali				4							Socialmente audace Avventuroso, Loquace, Socialmente sicuro di sé.	30
Autosufficiente Solitario, Auto-sufficiente, Personalistico.			3								Orientato al gruppo Socievole, Dipendente dal gruppo, Aggregativo.	7
Bassa Intellectance Mancanza di fiducia nelle proprie capacità intellettuali.			3								Alta Intellectance Sicuro delle proprie capacità intellettuali.	15
Accomodante Passivo, Mite, Umile, Deferente.					6						Assertivo Competitivo, Determinato, Aggressivo, Deciso.	68
Diretto, Schietto Autentico, Naturale, Aperto, Esplicito, Immediato.				5							Diplomatico Socialmente astuto, Socialmente consapevole, Discreto, Trattenuto.	50
Poco Convincente Scarsa persuasività.				5							Persuasivo Forte interesse a convincere gli altri, Eloquente.	44
Scettico Sospettoso, Cinico, Diffidente, Critico.	1										Fiducioso Consenziente, Non sospettoso, Ingenuo, Condiscendente.	1
Serio, Sobrio Contenuto, Taciturno, Cauto.				4							Entusiasta Vivace, Allegro, Spensierato, Disinvolto.	20



PROFILO STILE DI PENSIERO

Descrizione Sx	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Right Description	%ile
Impreciso, Disattento Spontaneo, irrispettoso delle regole e degli obblighi.							7				Scrupoloso Perseverante, Diligente, Attento ai dettagli.	78
Sentimentale Intuitivo, Soggettivo.										10	Razionale Logico, Obiettivo.	99
Concreto Concentrato sulla soluzione, Realista, Pragmatico, Con i piedi per terra.				4							Astratto Immaginativo, Distratto, Poco pratico.	30
Convenzionale, Consuetudinario Tradizionale, Conservativo, Normativo.				4							Radicale, Innovatore Sperimentatore, Aperto al cambiamento, Non convenzionale.	23
Informale Poco disciplinato, Poco controllato, Permissivo, Segue i propri impulsi.							7				Auto-disciplinato Costrittivo, Assiduo, Esigente forza di volontà.	76
Concentrazione sul breve termine Concentrato sul "qui e ora" e sull'adempimento degli obblighi					5						Concentrazione sul lungo termine Concentrato sul futuro, disposto a ritardare la gratificazione.	50



PROFILO STILE DI COPING

Descrizione Sx	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Right Description	%ile
Mancanza di energia e impegno Non entusiasta del lavoro, bassa resistenza.							7				Energico, Dinamico Elevati livelli di impegno e di attività, elevata resistenza.	71
Influenzato dai sentimenti Emotivo, Altalenante, Labile, Frustrato.							8				Emotivamente stabile Maturo, Tranquillo, Flemmatico.	88
Insicuro Preoccupato, Insicuro, Apprensivo.							8				Sicuro di sé Sicuro, Autosufficiente, Non preoccupato, Non ha sensi di colpa.	90
Rassegnato, Dimesso Non motivato a perseverare di fronte alle sfide.							8				Resiliente Si sforza di superare le avversità e le sfide.	91
Rampante Bramoso, d'Assalto, Ambizioso.			4								Ponderato Posato, Accorto, Oculato.	18
Teso Bassa tolleranza alla frustrazione, Irritabile.							7				Calmo Rilassato, Placido, Quieto.	73



PROFILO VALORI E MOTIVAZIONI

Valori Interpersonali

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 %ile

Bisogno di Altruismo

Gli alti punteggi attribuiscono all'altruismo un'importanza molto elevata. Come tali, ove possibile, cercheranno di alleviare le difficoltà della gente.

3

11

Bisogno di affetto

I soggetti con i punteggi più alti hanno la tendenza a volersi riavvicinare alla gente, apprezzando il fatto che gli altri mostrino calore e affetto.

1

1

Bisogno di Affiliazione

I soggetti con i punteggi più alti hanno bisogno del massimo contatto con le altre persone e farebbero di tutto per conoscere la gente.

3

13

Valori Professionali

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 %ile

Bisogno di Successo

I soggetti con i punteggi più elevati attribuiscono grande importanza al successo e al raggiungimento dei risultati e al raggiungimento di un ruolo di primaria importanza.

5

45

Bisogno di Status Economico

Coloro che ottengono un punteggio elevato assegnano estrema importanza allo status economico e alla ricchezza e sono molto probabilmente attratti dalla ricchezza a cui aspirano.

7

73

Bisogno di Sicurezza

Gli alti punteggi esprimono un forte bisogno di sicurezza e di protezione e si tengono lontani da situazioni in cui vi è un elemento di rischio o di pericolo.

6

63

Bisogno di Competitività

Le persone con il punteggio più alto sono motivate dalla competizione e dal desiderio di vincere ad ogni costo.

10

98

Bisogno di Estetica

Le persone con il punteggio più alto esprimono un forte apprezzamento per l'estetica e per le attività culturali come l'arte, la musica e la letteratura.

4

29

Valori Personali

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 %ile

Etica del Lavoro

Le persone con un punteggio più alto credono che il lavoro sia molto importante e ci si aspetta che si impegnino molto più della maggior parte delle altre persone.

9

93

Valori Morali

Le persone con un punteggio elevato credono nei principi fondamentali del bene e del male, del giusto e dello sbagliato, e tendono a misurare le loro azioni (e quelle degli altri) in base a questi principi.

6

51

Valori Tradizionali

Coloro che ottengono un punteggio elevato credono che le regole e le leggi siano fatte per essere rispettate e non infrante, e sono inclini a conservare lo status quo.

7

80

Indipendenza

Coloro che ottengono un punteggio elevato sono degli individualisti intesi come dotati di un atteggiamento volto a difendere le proprie opinioni a prescindere da ciò che gli altri possono pensare, oppure tendono a

7

80



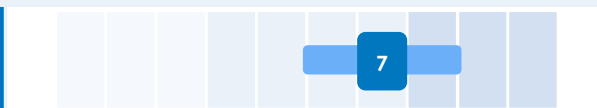
INDICATORI DELLO STILE DI RISPOSTA

Scale di Distorsione

Basso Medio Alto
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Desiderabilità Sociale

Un punteggio elevato indica che il rispondente ha risposto in un modo potenzialmente in grado di presentare un'immagine irrealisticamente positiva di se stesso.



Scale di Rischio

Basso Medio Alto
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tendenza Centrale

Un punteggio elevato suggerisce che la persona ha risposto troppo spesso in modo indeciso e/o non collaborativo.



Acquiescenza

Se il punteggio è alto, significa che la persona ha manifestato troppo frequentemente il suo assenso e accordo con gli item del questionario.



Infrequenza

Un punteggio elevato indica che il rispondente ha fornito risposte inconsuete e che potrebbe non aver risposto con diligenza al questionario.

