

Sviluppo specialistico
Mario Rossi



Focus

Styles

Contenuti

Introduzione.....	3
Profilo psicometrico – Panoramica delle risposte.....	5
Profilo psicometrico.....	6
Profilo del potenziale relativo alle competenze.....	7
Compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo.....	8
Principali punti di forza (primi 8).....	9
Possibili aree di sfida (ultimi 8).....	17
Stabilire le priorità di sviluppo.....	20
20 aree aggiuntive.....	22

Informazioni sul report

Questo report è basato sulla prova di valutazione Wave® Styles, che indaga motivazioni, preferenze, bisogni e talenti di una persona in aree lavorative cruciali.

I risultati sono basati su un confronto con un gruppo internazionale di più di 31.000 professionisti e manager.

Poiché il questionario è una misura di autovalutazione, i risultati riflettono la percezione che la persona ha di sé. Le vaste ricerche da noi condotte hanno dimostrato che la percezione di sé stessi è un buon predittore del modo di operare delle persone sul posto di lavoro. Tuttavia, nell'interpretazione dei dati, bisogna tenere in considerazione la natura soggettiva dell'autopercezione dei singoli.

Occorre tener presente che le informazioni contenute in questo report sono potenzialmente riservate e che è necessario adottare le dovute misure per garantirne la conservazione in un luogo sicuro.

Le informazioni contenute in questo report rimarranno verosimilmente buoni indicatori dell'autopercezione della persona per un periodo di 12-24 mesi, a seconda delle circostanze.

Il report è stato prodotto utilizzando il sistema di software di Saville Assessment. Il report si basa sui risultati di una prova di valutazione completata dal partecipante e riflette le risposte fornite dallo stesso.

Questo report è stato generato elettronicamente. Saville Assessment non garantisce che non sia stato modificato o corretto. Decliniamo ogni responsabilità per le possibili conseguenze derivanti dall'uso di questo report.

L'utilizzo di questa prova di valutazione è limitato ai dipendenti di Saville Assessment, agli agenti di Saville Assessment e ai clienti autorizzati da Saville Assessment.

Introduzione

Profilo psicometrico

Il profilo psicometrico – Panoramica delle risposte presenta un riassunto delle risposte di Mario Rossi al questionario. I quattro indicatori nel riassunto delle risposte individuano i pattern di risposta estremi. Il profilo psicometrico si focalizza sulle 12 sezioni del Focus Styles, raggruppate in quattro cluster principali (Pensiero, Influenza, Adattabilità e Realizzazione). Ciascuna delle 12 sezioni è composta da tre sfaccettature sottostanti (36 in totale), ognuna accompagnata dalla descrizione verbale del relativo punteggio mostrata sotto il nome della dimensione.

Profilo del potenziale relativo alle competenze

Il profilo del potenziale relativo alle competenze è stato sviluppato sulla base di database che mettono in relazione le sfaccettature del questionario Styles con valutazioni dettagliate e indipendenti della performance lavorativa. Tale profilo è un predittore senza eguali dei probabili punti di forza e di debolezza di Mario Rossi in 12 aree chiave di prestazione lavorativa. I fattori basilari della prestazione lavorativa sono presentati nelle descrizioni e nei punteggi riportati sotto ciascuna delle 12 competenze. La predizione va interpretata alla luce dei requisiti lavorativi chiave stabiliti attraverso l'analisi di posizione o i metodi di definizione delle competenze. I profili particolarmente positivi possono riflettere un giudizio positivo di sé non realistico mentre i profili con basso punteggio possono riflettere un giudizio di sé eccessivamente critico. In tali casi, è particolarmente importante verificare i risultati confrontandoli con altre informazioni.

Compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo

La compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo offre indicazioni circa gli aspetti relativi alla cultura, al tipo di impiego e all'ambiente lavorativo che possono potenziare o inibire il successo lavorativo di una persona. La ricerca innovativa condotta da Saville Assessment suggerisce che le motivazioni e i talenti delle persone interagiscono in modo importante con le caratteristiche della cultura aziendale, del tipo di impiego e dell'ambiente lavorativo nel determinare la prestazione lavorativa e il livello di competenza sul lavoro.

Introduzione

Suggerimenti per lo sviluppo

Questo report sintetizza le azioni che potrebbero essere intraprese per contribuire allo sviluppo di Mario Rossi. Basato sui risultati del questionario di valutazione, identifica le azioni da prendere in considerazione per migliorare le prestazioni lavorative. Ciascun suggerimento potrà essere più o meno rilevante per i diversi individui, e la sua validità dipenderà in certa misura dal ruolo lavorativo e dalle opportunità e risorse disponibili.

Vi sono quattro sezioni: Principali punti di forza, Possibili aree di sfida, Stabilire le priorità di sviluppo, 20 aree aggiuntive. I Principali punti di forza e le Possibili aree di sfida presentano consigli di sviluppo per le otto dimensioni dove si è evidenziato, rispettivamente, il livello di competenze più alto e più basso. La sezione Stabilire le priorità di sviluppo favorisce la riflessione sulle attività chiave da pianificare per lo sviluppo futuro. La sezione finale presenta suggerimenti per lo sviluppo in 20 ulteriori dimensioni relative alle competenze. Il report si compone dei seguenti tre tipi di suggerimenti finalizzati allo sviluppo.

Potenziare i punti di forza

Le persone di successo fanno generalmente in che cosa sono brave e fanno leva su questi punti di forza. Prima di provare a compensare o superare potenziali limiti può essere utile considerare come trarre il massimo dai propri punti di forza. Questo report mostra come potenziare i punti di forza nelle dimensioni relative alle competenze con un punteggio compreso tra 6 e 10, ossia da nella media a estremamente alto.

Possibili punti di forza sovradosati – “Da tenere d'occhio”

Le aree che rappresentano chiari punti di forza hanno maggiori probabilità di contribuire all'efficacia e al gradimento del lavoro. Tuttavia possono portare a conseguenze indesiderate o sgradite. Per ciascuna delle aree che rappresentano particolari punti di forza vengono indicate possibili insidie, unitamente alle azioni utili per ridurre o evitarne l'impatto negativo. Questo report mostra possibili punti di forza sovradosati per le dimensioni relative alle competenze con punteggi compresi tra 8 e 10, che sono tutti molto al di sopra della media.

Attività di sviluppo

Seppur il potenziamento dei punti di forza è probabilmente un modo più gratificante di svilupparsi, potrebbe esserci la necessità di svilupparsi in aree di minor solidità. Per queste aree vengono forniti suggerimenti su come migliorare la prestazione. Questo report mostra le attività di sviluppo per le dimensioni relative alle competenze con un punteggio compreso tra 1 e 5, ovvero da molto al di sotto della media a nella media.

Profilo psicometrico – Panoramica delle risposte

Questo profilo fornisce una valutazione dettagliata delle risposte di Mario Rossi al questionario Styles. Il report inizia con un riassunto dei pattern di risposta, seguito da una spiegazione della struttura del profilo. Il pattern delle risposte va tenuto in considerazione nell'interpretazione del profilo psicometrico. La pagina successiva riporta i risultati dei quattro cluster principali.

Riassunto delle risposte



Resoconto analitico del profilo

Secondo le ampie ricerche condotte da Saville Assessment, il miglior predittore della performance lavorativa è in genere il punteggio indicato dal marcatore Sten (un valore combinato, normativo e ipsativo). Inoltre, il report Wave ha l'unicità di fornire informazioni sulle sottili differenze evidenziate dal profilo.

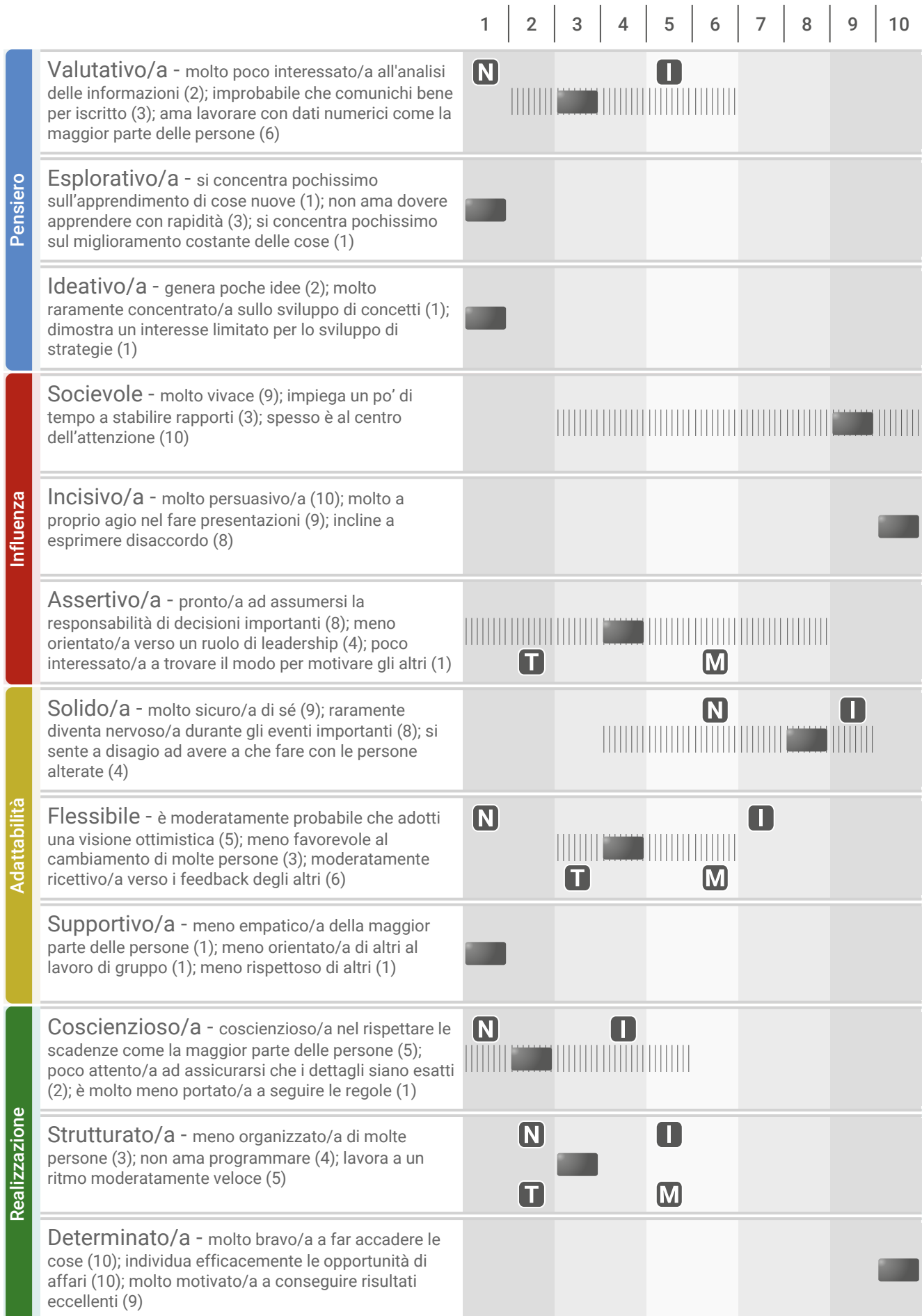
||||| **Gamma delle sfaccettature.** Se è equivalente o superiore a tre Sten, la gamma dei punteggi delle sfaccettature all'interno di una dimensione viene indicata sia con una serie di tratti sulla scala dimensionale sia con i punteggi tra parentesi per ciascuna sfaccettatura, accompagnati da una descrizione verbale della stessa.

N - I Divario Normativo-Ipsativo. Le differenze tra i punteggi normativi (rating) e ipsativi (ranking) pari o superiori a tre Sten sono rispettivamente indicate dai marcatori **N** e **I**. Se i punteggi ipsativi sono più alti di quelli normativi, è possibile che il soggetto sia stato eccessivamente autocritico nelle descrizioni normative che ha dato di sé. Se i punteggi normativi sono più alti di quelli ipsativi, è possibile che il soggetto sia stato meno autocritico e abbia esagerato nella propria descrizione normativa. Questi dati indicano aree specifiche da sottoporre a ulteriori verifiche piuttosto che una singola misura non specificata della desiderabilità sociale.

M - T Divario Motivazione-Talento. Le differenze tra il punteggio della motivazione e quello del talento pari o superiori a tre Sten per una data dimensione sono rispettivamente indicate dai marcatori **M** e **T**. Tali differenze possono indicare un'opportunità di sviluppo in determinate aree o indicare aree in cui le influenze del contesto hanno un forte impatto.

Profilo psicometrico

Acquiescenza (2) Coerenza (8) Concordanza N-I (3) Concordanza M-T (6)



Profilo del potenziale relativo alle competenze

Questo profilo mostra le aree di maggiore e minore potenziale di Mario Rossi. Le misure del potenziale relativo alle competenze sono state sviluppate sulla base dell'ampio database internazionale di Saville Assessment, che individua le correlazioni tra Wave e la performance lavorativa.

	Descrizione della competenza	Potenziale
Risolvere i problemi	Valutare i problemi Analizzare informazioni (2); Documentare i fatti (5); Interpretare i dati (4)	Piuttosto basso potenziale superiore al 25% circa del gruppo di confronto
	Investigare sui problemi Sviluppare competenze (1); Adottare approcci pratici (7); Fornire spunti (3)	Estremamente basso potenziale superiore all'1% circa del gruppo di confronto
	Creare innovazione Generare idee (3); Esplorare le possibilità (1); Sviluppare strategie (1)	Estremamente basso potenziale superiore all'1% circa del gruppo di confronto
Influenzare le persone	Costruire relazioni Interagire con le persone (9); Stabilire rapporti interpersonali (6); Fare una buona impressione alle persone (10)	Molto alto potenziale superiore al 95% circa del gruppo di confronto
	Comunicare informazioni Convincere le persone (10); Chiarire le informazioni (9); Mettere in discussione le idee (8)	Estremamente alto potenziale superiore al 99% circa del gruppo di confronto
	Offrire leadership Prendere decisioni (9); Orientare le persone (6); Responsabilizzare le persone (1)	Nella media potenziale superiore al 40% circa del gruppo di confronto
Adattare l'approccio	Dimostrare resilienza Comunicare sicurezza (9); Mostrarsi calmi (8); Risolvere i conflitti (2)	Piuttosto alto potenziale superiore al 75% circa del gruppo di confronto
	Adattarsi al cambiamento Pensare positivamente (6); Accogliere il cambiamento (2); Stimolare feedback (4)	Basso potenziale superiore al 10% circa del gruppo di confronto
	Fornire supporto Capire le persone (1); Lavorare in squadra (1); Apprezzare le persone (1)	Estremamente basso potenziale superiore all'1% circa del gruppo di confronto
Conseguire risultati	Analizzare i dettagli Attenersi alle scadenze (4); Controllare le cose (3); Seguire le procedure (2)	Basso potenziale superiore al 10% circa del gruppo di confronto
	Strutturare i compiti Gestire le attività (3); Perseguire gli standard (1); Produrre risultati (6)	Estremamente basso potenziale superiore all'1% circa del gruppo di confronto
	Pilotare il successo Intraprendere azioni (9); Valutare le opportunità (9); Perseguire gli obiettivi (7)	Molto alto potenziale superiore al 95% circa del gruppo di confronto

Compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo

Basato sulle ampie ricerche condotte da Saville Assessment sulle correlazioni tra gli stili personali e la cultura organizzativa, questo report evidenzia gli aspetti relativi alla cultura, al tipo di impiego e all'ambiente lavorativo che possono potenziare o inibire il successo lavorativo di Mario Rossi.

Potenziatori della prestazione lavorativa

- ⊕ dove esiste l'opportunità di essere al centro dell'attenzione ed esiste un diffuso riconoscimento dello status e dei risultati ottenuti
- ⊕ dove si apprezza la capacità di presentare argomentazioni persuasive e di influenzare mediante la persuasione e la negoziazione piuttosto che con l'esercizio dell'autorità
- ⊕ dove le persone sono incoraggiate ad assumere la responsabilità di decisioni importanti e la risolutezza è una caratteristica apprezzata
- ⊕ dove la fiducia in sé stessi è considerata un bene importante, dove conta sapere quanto si vale ed è incoraggiata l'assunzione di responsabilità verso il proprio lavoro
- ⊕ dove i livelli di energia sono alti, le persone sono fortemente orientate all'azione e premiate per la loro iniziativa e capacità realizzativa
- ⊕ dove si apprezza la capacità di spiegare le cose con chiarezza e sicurezza e dove ci sono frequenti opportunità di svolgere presentazioni formali
- ⊕ dove si apprezza un approccio imprenditoriale e orientato al business e conta la capacità di individuare opportunità commerciali per battere la concorrenza
- ⊕ dove esistono numerose opportunità di sviluppare nuovi contatti e rapporti e dove la capacità di costruire reti di relazioni viene vista come una chiave per il successo

Inibitori della prestazione lavorativa

- ⊖ dove l'impiego è di basso profilo e i risultati conseguiti non vengono riconosciuti
- ⊖ dove l'influenza si esercita mediante il comando e il controllo piuttosto che con la persuasione e la negoziazione
- ⊖ dove la responsabilità di decisioni importanti è delegata ad altri e le opportunità di influenzare il risultato sono ridotte
- ⊖ dove la sicurezza di sé è equiparata all'arroganza e non valorizzata e si scoraggia l'assunzione di responsabilità verso il proprio lavoro
- ⊖ dove i livelli di energia sono bassi e le persone dimostrano scarsa iniziativa
- ⊖ dove si pone relativamente poca importanza alla capacità di spiegare bene le cose e ci sono poche opportunità di svolgere presentazioni
- ⊖ dove la cultura è non competitiva e non orientata al business e al profitto
- ⊖ dove si presentano poche opportunità di creare reti di relazioni

Principali punti di forza (primi 8)

Fare una buona impressione alle persone

Attirare l'attenzione; Promuovere i successi personali; Ottenere riconoscimento



Estremamente alto

potenziale maggiore dell'99% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Offriti volontario/a per presentare e intraprendere attività che aumentano la tua esposizione personale.
- Offriti di assumere il ruolo di rappresentante del tuo team. Sii il/la portavoce.
- Promuoviti basandoti sui fatti. Usa dati quantificabili e commenti qualitativi di clienti e parti interessate.
- Chi ha avuto un'impressione di te meno positiva? Impegnati per modificare l'impressione di queste persone.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- Stai attento/a a non attirare troppa attenzione su di te, specialmente in contesti molto competitivi e conflittuali. AZIONE: Massimizza l'esposizione negativa e riduci al minimo quella negativa.
- Talvolta non è appropriato rubare il centro della scena a una persona di grado più elevato o che sta fornendo informazioni in modo formale. AZIONE: Attira l'attenzione al momento giusto.
- Tieni d'occhio i risultati sovradosati che gli altri considererebbero nella media. AZIONE: Scopri i successi ottenuti dagli altri per aumentare la tua consapevolezza di ciò che fa spiccare un risultato rendendolo eccezionale.
- Stai attento/a a non prenderti troppi meriti e omettere di dare adeguati riconoscimenti ai membri del team. AZIONE: Riconosci sempre il contributo degli altri. Le persone saranno sempre più disposte a collaborare proattivamente sui progetti.

Principali punti di forza (primi 8)

Convincere le persone

Persuadere gli altri; Formare opinioni;
Negoziare



Estremamente alto

potenziale maggiore dell'99% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Varia il tuo approccio, soprattutto con le persone con cui hai contatti regolari, in modo da non essere prevedibile e quindi più facilmente criticabile.
- Chiedi un feedback sulle tue capacità di persuasione. Cerca di arrivare a buone soluzioni di qualità che rafforzino la relazione.
- Prepara bene le argomentazioni. Considera entrambe le posizioni contrapposte sulla questione per gestire le obiezioni, e ribatti.
- Cerca di partecipare a negoziazioni più difficili e di livello più elevato.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- Attenzione alla tendenza a continuare a cercare di convincere gli altri quando hai già raggiunto il tuo scopo. **AZIONE:** Osserva con più attenzione, leggi il linguaggio del corpo e resisti alla tentazione di strafare.
- Stai attento/a a non sembrare troppo insistente cercando continuamente di convincere gli altri. **AZIONE:** Evita di tentare di convincere gli altri in situazioni che potrebbero non ritenere appropriate.
- Attento/a a non cercare di far cambiare idea agli altri come se fosse una sfida personale. Alcune persone hanno opinioni molto ferme che sostengono con forza. **AZIONE:** Poni attenzione a quando qualcuno si arrabbia o si innervosisce. Può essere opportuno considerare di passare a un altro argomento che presenta maggiori probabilità di una conclusione positiva.
- Stai attento/a a non ottenere più vittorie personali che negoziazioni in cui tutti escono vincitori. A lungo termine ciò avrà probabilmente la conseguenza di far perdere agli altri la fiducia in te. **AZIONE:** Rifletti attentamente sui vantaggi della collaborazione a lungo termine e sul modo migliore di ottenerla nelle negoziazioni.

Principali punti di forza (primi 8)

Prendere decisioni

Decidere rispetto alle azioni da svolgere;
Assumersi responsabilità; Tener fede alle decisioni



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Nelle riunioni mira sempre alle decisioni e ai punti d'azione.
- Incoraggia le persone a prendere decisioni e a impegnarsi ad agire; orienta la discussione verso una conclusione.
- Investi energie nelle attività che hanno l'impatto e il beneficio maggiori.
- Cerca l'accordo e il sostegno degli altri prima di prendere decisioni importanti.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- C'è il rischio di essere visti come troppo dominanti nell'ambito di un gruppo o di un team? AZIONE: Incarica altre persone di presiedere alcune riunioni e stabilisci le azioni.
- C'è il rischio di prendere decisioni prima che i colleghi siano pronti a implementarle? AZIONE: Dai ai colleghi il tempo di valutare le implicazioni di una decisione e di riflettere su come implementarla efficacemente.
- Attenzione a non farti troppo coinvolgere in aree che sono responsabilità di altre persone. AZIONE: Rispetta i confini di ruolo degli altri e concentrati sulle tue responsabilità.
- Considera che le persone che appaiono dogmatiche o troppo ferme sulle proprie posizioni sono talvolta ritenute poco obiettive. AZIONE: Fai un passo indietro e considera se c'è il rischio che le decisioni vengano guidate da opinioni o atteggiamenti personali anziché da criteri rilevanti.

Principali punti di forza (primi 8)

Comunicare sicurezza

Proiettare fiducia; Determinare il proprio futuro;
Valorizzare i propri contributi



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Cerca ruoli di alto profilo che aumentino la tua esposizione all'interno dell'organizzazione.
- Sii consapevole dei tuoi punti di forza e cerca opportunità di sfruttarli al massimo grado.
- Pensa alla tua carriera e considera le mosse ed esperienze che ti aiuteranno a realizzare le tue ambizioni personali.
- Potenzia i punti di forza, le conoscenze e le competenze specialistiche che ti permetteranno di dare un maggior contributo professionale.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- Fai fatica a mettere in discussione le tue capacità? AZIONE: Esamina con altri che cosa potrebbe essere fatto meglio e sii aperto/a ai loro feedback, soprattutto dopo un incarico importante o particolarmente complesso.
- Gli altri potrebbero talvolta sentirsi intimiditi da tanta sicurezza di sé? AZIONE: Tieni conto degli altri e sii consapevole delle differenze individuali. Anche le persone meno sicure possono portare a termine un'attività in modo efficace.
- La tua grande sicurezza in te stesso/a potrebbe a volte farti sembrare egocentrico/a o egoista? AZIONE: Sii consapevole della percezione degli altri e sforzati di essere più inclusivo/a.
- C'è il rischio di essere visto/a dagli altri come presuntuoso/a o saccente? AZIONE: Valuta attentamente gli interlocutori. Ricorda che a volte è meglio non mettere troppo in risalto il proprio contributo/valore.

Principali punti di forza (primi 8)

Intraprendere azioni

Fare accadere le cose; Usare l'iniziativa;
Investire energia



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Assicurati che anche gli altri siano pronti prima di tuffarti in qualcosa di nuovo.
- Cerca opportunità di avviare nuove iniziative o operazioni con un certo rischio oppure di riassetare aree di scarso rendimento.
- Fatti la reputazione di una persona che prende l'iniziativa e risolve i problemi prima che subiscano un'escalation.
- Identifica una cosa che procede a singhiozzo e per la quale c'è una scarsa motivazione, e falla progredire.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- L'eccitazione di iniziare qualcosa di nuovo va scapito dello svolgimento di lavori più routinari? AZIONE: Prevedi del tempo per le attività di ordinaria amministrazione o per controllare le attività in corso.
- Il desiderio di far accadere le cose tende a scompaginare i progetti esistenti? AZIONE: Stai attento/a che le tue iniziative non richiedano risorse che sono già interamente allocate a progetti esistenti.
- Hai la tendenza a imbarcarti in un nuovo lavoro di cui hai un livello relativamente basso di conoscenza e comprensione? AZIONE: Consulta gli esperti prima di prendere iniziative in una nuova area di lavoro.
- Le tue energie vengono incanalate nel modo più adeguato possibile? AZIONE: Prima di precipitarti nell'attività successiva, prenditi del tempo per fermarti e pensare: "È questo il modo migliore di utilizzare il tempo / l'energia?"

Principali punti di forza (primi 8)

Chiarire le informazioni

Fare presentazioni; Spiegare le cose;
Dimostrare sicurezza in situazioni sociali



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Dedica del tempo a sviluppare e presentare materiale di training.
- Tieni una presentazione su temi diversi e per diversi tipi di pubblico. Offriti di parlare all'esterno come pure all'interno dell'azienda.
- Cerca opportunità di trasmettere le stesse informazioni a persone diverse. Rivedi ogni volta i tuoi interventi e migliorali.
- Impara a sentirti più sicuro/a. Identifica i tuoi punti di forza esclusivi e continua a ricordarli a te stesso/a, per esempio "Sono la persona più diligente del team".

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- Le persone dotate di eloquenza devono stare attente a non parlare troppo. AZIONE: Chiedi un feedback su questo aspetto. Cerca di dire le cose importanti nella metà del tempo o meno.
- Attenzione a non offrirti per una presentazione dal contenuto tecnico in un'area che non rientra nella tua competenza personale. AZIONE: Prima di impegnarti a tenere una presentazione, esamina i contenuti richiesti e la natura del pubblico a cui è rivolta.
- Attento/a a non spiegare troppe cose tutte in una volta. AZIONE: Quando spieghi una cosa complessa, verifica i livelli di comprensione degli altri prima di passare al punto successivo.
- Un'eccessiva sicurezza di sé potrebbe portare ad assumersi dei rischi e a prepararsi meno bene o all'ultimo momento. AZIONE: Prima di tenere una presentazione, prevedi sempre del tempo per prepararla. Mostra rispetto per il pubblico.

Principali punti di forza (primi 8)

Valutare le opportunità

Identificare opportunità di business; Generare vendite; Battere i competitori



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Mostra agli altri come cogliere nuove opportunità attraverso i gruppi professionali / di settore (per es. presenta o scrivi newsletter/articoli per riviste, crea un blog).
- Studia le tendenze del mercato e suggerisci potenziali opportunità di sviluppare prodotti/servizi.
- Chiedi ai clienti fidelizzati di fare il passaparola e raccomandare la tua azienda; stila un elenco di testimonial.
- Impara dai casi in cui hai perso una sfida rispetto all'offerta di un concorrente. Attua una revisione completa e chiedi al cliente un feedback dettagliato.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- Attenzione a non dedicare più tempo a cercare nuove opportunità che a occuparti delle richieste esistenti. AZIONE: Stai attento/a a non farti distrarre dalle lusinghe della novità al punto da compromettere altri lavori.
- Concentrarsi troppo a inseguire uno o due grandi opportunità che non sembrano mai concretizzarsi potrebbe portare a lasciarsi sfuggire opportunità che hanno più probabilità di prendere corpo? AZIONE: Chiediti regolarmente dove sia meglio investire il tempo e gli sforzi per ottenere i risultati migliori.
- Che impatto ha la tua focalizzazione sulla prossima grande vendita sullo sviluppo dei clienti a più lungo termine? AZIONE: Mira a sviluppare relazioni durature con i clienti attraverso una solida gestione clienti, un servizio superiore e un'esecuzione eccellente.
- Il tuo spirito competitivo è sempre convogliato nella direzione giusta? AZIONE: Assicurati che le energie competitive siano dirette verso l'esterno e non verso i membri del team o altri reparti.

Principali punti di forza (primi 8)

Interagire con le persone

Proiettare entusiasmo; Creare contatti;
Networking



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Cerca di coinvolgere i membri più silenziosi del team in modo da sfruttare i loro talenti.
- Coinvolgi gli altri e dimostra entusiasmo per i risultati raggiunti dal team.
- Pensa a modi di prendere contatto che potrebbero migliorare una relazione, per esempio un invito a un evento particolare o un pranzo insieme.
- Assicurati di istituire contatti in modo mirato e passa del tempo con gli altri quando vi è un potenziale vantaggio reciproco.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- C'è il rischio di sottrarre troppo tempo agli altri? AZIONE: Accertati che la persona contattata abbia tempo per l'incontro.
- Stai attento/a a non essere percepito/a come eccessivamente entusiasta, con scarsa capacità di valutare o discernere. AZIONE: Valuta attentamente le situazioni per capire quando smorzare il tuo naturale entusiasmo.
- Mantenere un contatto continuativo potrebbe talvolta sembrare a persone meno socievoli segno di insicurezza o di invadenza? AZIONE: Presta attenzione ai segnali che indicano che una persona non ha voglia di parlare.
- C'è il rischio di rimanere ancorati agli stessi eventi e gruppi di persone? AZIONE: Esamina regolarmente nuove opportunità di creare contatti e stabilisci chiari obiettivi di networking.

Possibili aree di sfida (ultimi 8)

Perseguire gli standard

Comportarsi in modo etico; Mantenere la riservatezza; Agire con integrità

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Cerca nuove opportunità di adottare comportamenti coerenti con i valori aziendali.
- Gioca sempre secondo le regole aziendali quando si tratta di gestire finanze/attrezzature, condividere informazioni e scambi con altri.
- In caso di dubbio, verifica se l'informazione è riservata.
- Mostra integrità agendo in linea con ciò che ti aspetti dagli altri. Cerca di evitare di trattare le persone o le situazioni in modo incoerente.

Apprezzare le persone

Mostrare considerazione; Essere tollerante con gli altri; Dare fiducia alle persone

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Quando un altro compie un errore o dà un giudizio sbagliato, rifletti sulle tue mancanze passate in modo da relativizzare l'entità dell'errore.
- Distingui quali dei problemi degli altri sono realmente importanti e sii comprensivo/a e supportivo/a a riguardo.
- La combinazione di punti di forza diversi può essere estremamente efficace. Cerca di riconoscere quanto gli altri portano punti di forza complementari ai tuoi.
- Spiega come gli altri possono conquistare la tua fiducia; esplicita chiaramente le tue aspettative.

Lavorare in squadra

Lavorare in modo partecipativo; Incoraggiare i contributi del team; Coinvolgere gli altri nelle decisioni

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Dedica del tempo a conoscere i nuovi membri del team, i loro ruoli e contributi.
- Verifica che vengano in qualche modo coinvolte tutte le persone rilevanti che potrebbero utilizzare un prodotto o un servizio.
- Riconosci i vantaggi di dover considerare diversi punti di vista e rifletti sul valore che gli altri possono apportare con i loro suggerimenti.
- Assicurarsi che tutte le parti interessate rilevanti abbiano avuto la possibilità di esprimere il proprio punto di vista.

Possibili aree di sfida (ultimi 8)

Capire le persone

Dimostrare empatia; Ascoltare gli altri;
Comprendere la motivazione

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Poni domande aperte e fai uno sforzo per conoscere le persone.
- Trova modi di sostenere gli altri, fornendo aiuti pratici ove possibile.
- Parla meno, e dai agli altri la possibilità di spiegarsi e discutere fino in fondo.
- Chiedi agli altri che cosa li motiva e le ragioni delle scelte che hanno compiuto.

Sviluppare strategie

Creare strategie; Anticipare linee di tendenza;
Anticipare il futuro

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Leggi e tieniti aggiornato/a sui casi di studio che riguardano l'attuazione di strategie e la trasformazione nel modo di fare affari.
- Dedica del tempo a identificare le situazioni in cui la strategia aziendale è rilevante per il ruolo / il team / la funzione.
- Riserva del tempo ogni trimestre per rivedere le possibilità future.
- Cerca di allineare gli adempimenti a breve e medio termine con gli obiettivi a lungo termine.

Esplorare le possibilità

Sviluppare concetti; Applicare teorie;
Identificare i principi sottostanti

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Chiedi ai colleghi di spiegare le ragioni per cui appoggiamo una soluzione che appare eccessivamente complessa. Ciò potrebbe aiutare loro a riflettere e te a capire.
- Prendi in considerazione i concetti suggeriti dai colleghi ed esamina come possano essere sviluppati ulteriormente.
- Cerca di dedicarti a qualcosa di nuovo che si basa su un approccio o una teoria diversi.
- Esercitati ad analizzare le componenti chiave di un concetto.

Possibili aree di sfida (ultimi 8)

Sviluppare competenze

Cogliere opportunità d'apprendimento;
Acquisire conoscenze e capacità; Aggiornare la
conoscenza specialistica

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Pianifica di dedicare ogni mese una determinata quantità di tempo al tuo sviluppo, puntando a raggiungere due obiettivi di sviluppo personale al mese.
- Individua persone che si impegnano in un regolare auto-sviluppo per scoprire come sfruttano al massimo le opportunità di apprendimento.
- Esercitati a leggere rapidamente gli articoli e a evidenziare i punti chiave di apprendimento.
- Riserva del tempo ogni mese per tenerti al passo con le ricerche e le pubblicazioni rilevanti.

Responsabilizzare le persone

Motivare gli individui; Ispirare le persone;
Incoraggiare

1

Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Identifica e comprendi i punti di forza, le motivazioni e le necessità di sviluppo degli altri.
- Arriva a conoscere bene il tuo team e i tuoi colleghi e sviluppa il senso di un obiettivo comune.
- Presenta una visione chiara del futuro.
- Trova opportunità per lodare gli altri e riconosci le buone prestazioni.

Stabilire le priorità di sviluppo

Area fondamentale di sviluppo

Azioni di sviluppo

Valutazione dello sviluppo – Cosa, come e quando?

Area fondamentale di sviluppo

Azioni di sviluppo

Valutazione dello sviluppo – Cosa, come e quando?

Stabilire le priorità di sviluppo

Area fondamentale di sviluppo

Azioni di sviluppo

Valutazione dello sviluppo – Cosa, come e quando?

Area fondamentale di sviluppo

Azioni di sviluppo

Valutazione dello sviluppo – Cosa, come e quando?

20 aree aggiuntive

Mettere in discussione le idee

Mettere in discussione le supposizioni; Mettere in discussione visioni consolidate; Argomentare il proprio punto di vista



Alto

potenziale maggiore dell'90% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Identifica progetti a cui partecipare che richiedono un cambiamento e che potrebbero incontrare una certa resistenza.
- Incoraggia i colleghi a vedere le sfide come costruttive. Spiega i vantaggi e vendi le idee; non fermarti proprio quando le cose si fanno difficili.
- Sii pronto/a a prendere in considerazione aree di alto profilo che sono rimaste invariate per molto tempo. Verifica quanti miglioramenti possono essere suggeriti.
- Cerca di evitare che una discussione diventi troppo accesa o personale.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- Attenzione a non prolungare una discussione / un dibattito e ritornare su punti su cui si è già raggiunto un accordo. AZIONE: Riconosci quando cedere garbatamente.
- C'è il rischio di continuare a mettere in discussione una cosa nonostante si siano ricevute diverse risposte ragionevoli? AZIONE: Evita di essere inutilmente critico/a di una posizione ben documentata e apprezzata, in quanto potresti dare l'impressione di perseguire interessi personali.
- Sii consapevole che la passione di alcuni per la discussione può portare all'esclusione dei colleghi meno loquaci. AZIONE: Assicurati che anche gli altri abbiano espresso il proprio punto di vista e che non ci sia la sensazione di venir costretti ad aderire a una decisione.
- C'è il rischio di discutere solo per il gusto di farlo? AZIONE: Non iniziare una disputa se non c'è un disaccordo significativo. Resta calmo/a e trova persone che la pensano come te per discutere altre questioni al di fuori del lavoro.

20 aree aggiuntive

Mostrarsi calmi

Mantenere la calma; Tollerare lo stress; Gestire la pressione



Alto

potenziale maggiore dell'90% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Poni attenzione a problemi potenziali non appena affiorano, e intervieni con tranquillità prima che le cose subiscano un'escalation.
- Cerca situazioni in cui mantenere la calma è particolarmente vantaggioso.
- Esamina la relazione tra pressione e prestazione. Trova il livello ottimale di pressione che ti consenta di massimizzare le tue prestazioni.
- Cerca di impegnarti in ruoli sfaccettati con richieste complesse.

Possibili punti di forza sovradosati – "Da tenere d'occhio"

- Sii consapevole che, quando accetti più compiti e responsabilità, gli altri potrebbero non accorgersi quando la pressione su di te sta diventando troppo elevata. AZIONE: Cerca di capire dove sono i tuoi limiti e sii pronto a dire no.
- La tua padronanza di te potrebbe essere interpretata dagli altri come mancanza di preoccupazione o autocompiacimento? AZIONE: Assicurati di esprimere chiaramente le tue preoccupazioni.
- Corri il rischio di non essere sempre in grado di accorgerti quando stai raggiungendo i tuoi limiti di stress? AZIONE: Identifica i primi segnali di allarme che indicano che lo stress inizia a incidere negativamente sulla tua salute e le tue prestazioni.
- Il tuo coinvolgimento in troppe attività diverse ti porta a svolgerne alcune meno bene? AZIONE: Ci possono essere momenti in cui è importante valutare il carico di lavoro e lasciar perdere le cose non importanti e che richiedono molto tempo.

Adottare approcci pratici

Applicare capacità pratiche; Imparare facendo; Applicare il comune buon senso



Abbastanza alto

potenziale maggiore dell'75% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Partecipa ad attività che massimizzano il tuo apporto pratico, per esempio offri i tuoi servizi per il test di accettazione utente o la revisione delle istruzioni per l'uso.
- Aiuta gli altri accogliendo le loro idee e i loro progetti astratti e traducendoli in compiti e attività gestibili.
- Sperimenta nuovi approcci, identifica gli elementi di successo e adottali la volta successiva.
- Prenditi una mezz'ora per considerare i possibili esiti di qualcosa, e chiediti se vi sono modi migliori, più diretti ed efficaci di fare le cose.

20 aree aggiuntive

Perseguire gli obiettivi

Raggiungere risultati eccellenti; Agire con determinazione; Persistere nelle difficoltà



Abbastanza alto

potenziale maggiore dell'75% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Cerca responsabilità maggiori e traccia il tuo percorso di carriera per i prossimi cinque anni.
- Cerca i ruoli e le responsabilità che massimizzano i tuoi punti di forza, in quanto rappresentano le migliori opportunità per eccellere.
- Condividi con gli altri una visione del successo che funga per loro da ispirazione.
- Racconta storie di vittorie passate per incoraggiare gli altri a continuare a tentare nonostante le avversità.

Orientare le persone

Guidare le persone; Coordinare gruppi; Controllare le cose



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Identifica opportunità di gestire progetti e team più grandi che presentano maggiori interconnessioni e complessità.
- Elabora una visione chiara e obiettivi comuni, verifica che gli altri li comprendano e si impegnino a perseguirli.
- Assumiti un ruolo che richiede di coordinare persone in sedi diverse.
- Utilizza pacchetti software per aiutare a gestire e coordinare i progetti.

Stabilire rapporti interpersonali

Mettere le persone a proprio agio; Accogliere le persone; Farsi degli amici



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Assicurati di mettere in campo oltre alle competenze sociali anche contenuti validi e significativi.
- Considera le persone che meno probabilmente verranno messe a proprio agio dal tuo stile personale e pensa a modi adeguati per modificare il tuo approccio con loro.
- Prima di una riunione, pensa ad argomenti di conversazione che rivestono un interesse comune.
- Amplia la cerchia dei contatti sociali con i pari grado e i manager.

20 aree aggiuntive

Pensare positivamente

Essere ottimista; Risollevarsi dagli insuccessi; Proiettare vivacità



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Coinvolgi i colleghi meno entusiasti e incoraggiali a vedere i vantaggi dei progetti proposti.
- Riconosci che i project manager e gli analisti dei rischi potrebbero non essere particolarmente ottimisti. Affiancali in modo costruttivo.
- Dai il buon esempio. Mostra agli altri come apprendere dall'esperienza e passare velocemente oltre.
- Contribuisci a creare un ambiente di lavoro positivo e produttivo per il team.

Produrre risultati

Lavorare velocemente; Mantenere la produttività; Lavorare in modo multi-tasking



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Identifica progetti o attività meno urgenti da affrontare una volta completati o messi in attesa quelli più pressanti.
- Offriti volontario/a per compiti che devono essere svolti a un ritmo particolarmente veloce.
- Trova modi per diventare più produttivo/a accantonando attività non importanti e che richiedono molto tempo.
- Cerca di svolgere un'altra attività in parallelo al lavoro che va fatto.

Documentare i fatti

Scrivere in modo fluente; Comprendere le argomentazioni logiche; Indagare sui fatti



Nella media

potenziale maggiore dell'40% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Inizia creando una struttura semplice e chiara di titoli chiave che rappresentano gli argomenti da trattare in un documento scritto.
- Rivedi i documenti e cerca di riscriverli con il minor numero di parole possibile, conservandone il significato e i messaggi chiave.
- Assumi un punto di vista opposto al tuo e rivedi le argomentazioni contrarie.
- Raccogli le informazioni dal maggior numero possibile di fonti diverse; spesso le informazioni non sono nel primo posto in cui le si cerca.

20 aree aggiuntive

Attenersi alle scadenze

Rispettare le scadenze; Attenersi ai piani;
Portare a termine i compiti



Abbastanza basso

potenziale maggiore dell'25% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Elenca le attività necessarie per completare un progetto. Tieni una registrazione delle attività completate.
- Suddividi la tempistica generale di un progetto in intervalli più brevi per poter attuare verifiche più regolari del progresso e del processo.
- Stila per ciascuna attività un piano di lavoro chiaro che indichi "chi, quando e dove"; rivedi e modifica regolarmente il piano.
- Attieniti al principio di occuparti di qualsiasi compito incompleto.

Interpretare i dati

Quantificare i problemi; Applicare la tecnologia;
Valutare oggettivamente le informazioni



Abbastanza basso

potenziale maggiore dell'25% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Lavora a fianco di un/a collega esperto/a e discuti i vantaggi relativi dei diversi tipi di analisi dei dati da lui/lei utilizzati.
- Esamina le relazioni aziendali e leggi le rubriche di economia e finanza dei giornali, cercando di capire perché riportano determinate cifre e come deve essere una buona relazione sui dati.
- Chiedi a un utente esperto consigli e assistenza in specifiche aree della tecnologia dell'informazione, soprattutto in caso di incertezze.
- Elenca i fatti a sostegno di due posizioni contrapposte e mettili a confronto.

Stimolare feedback

Accettare le critiche altrui; Incoraggiare il
pensiero critico; Raccogliere feedback



Abbastanza basso

potenziale maggiore dell'25% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Fai domande aperte per migliorare la qualità dei feedback ricevuti.
- Cerca un feedback da molteplici fonti, non solo quelli presumibilmente positivi.
- Chiedi agli altri di essere critici, ma in modo costruttivo. Focalizzati su ciò che potrebbe essere fatto meglio e non semplicemente su ciò che è sbagliato.
- Chiedi feedback tempestivi, cioè subito dopo un evento/progetto.

20 aree aggiuntive

Gestire le attività

Lavorare in modo metodico; Pianificare le attività; Stabilire priorità



Basso

potenziale maggiore dell'10% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Esegui o assegna compiti in linea con le capacità e gli interessi; utilizza i compiti più accattivanti come ricompense e assegna agli altri incarichi più stimolanti.
- Completa una parte di un compito prima di passare alla successiva. Cerca di arrivare a un buon punto finale prima di passare a un altro compito.
- Anticipa probabili deviazioni rispetto ai risultati attesi e includi nel progetto un piano di contingenza per affrontarle. Comunica prontamente ai membri del team eventuali modifiche al progetto.
- Cerca di trovare il giusto equilibrio tra urgenza e importanza dei compiti quando fissi le priorità.

Fornire spunti

Migliorare costantemente le cose; Identificare le questioni chiave; Giudicare in modo intuitivo



Basso

potenziale maggiore dell'10% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Sii aperto/a a nuove idee e a modi diversi di fare le cose; consulta i colleghi e chiedi consigli.
- Considera cambiamenti che potrebbero portare a un miglioramento del 5-10% nelle aree chiave.
- Considera i progetti e le attività in modo più strutturato. Inizia scrivendo gli obiettivi da raggiungere, poi stila un elenco di fattori d'influenza e delinea alcuni criteri chiave per il processo decisionale.
- Impara a comprendere e a sfruttare le tue intuizioni. Se i fatti portano a una conclusione, ma personalmente ti suscitano dei dubbi, dedica del tempo a capire le ragioni dei tuoi dubbi, mettili per iscritto e in seguito esamina quali dubbi erano giustificati.

Controllare le cose

Trovare gli errori; Assicurare la qualità; Produrre lavoro di alta qualità



Basso

potenziale maggiore dell'10% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Prenditi la responsabilità del tuo lavoro e impara dagli errori del passato; non aspettarti che gli altri verifichino e correggano sempre i dettagli.
- Usa il controllo ortografico e altri strumenti software per individuare errori grammaticali e ortografici, errori di calcolo, problemi di formattazione ecc.
- Sii rigoroso/a nel verificare scrupolosamente l'accuratezza di fatti e cifre.
- Mira a fare le cose correttamente al primo colpo. Monitora il livello e il numero delle modifiche e delle correzioni identificate dagli altri e riducili nel tempo.

20 aree aggiuntive

Generare idee

Produrre idee; Inventare approcci; Adottare soluzioni radicali



Basso

potenziale maggiore dell'10% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Ricordati che poche idee sono veramente originali; cerca idee simili implementate altrove e verifica come potrebbero funzionare nel tuo caso.
- Trascorri del tempo con colleghi creativi, consultali regolarmente e incorpora le loro idee.
- Consulta gli altri per trovare una soluzione efficace ed esclusiva.
- Ribalta i termini usuali della questione: cerca ciò che fa fallire le cose e poi trova strategie per migliorare queste cose importanti.

Accogliere il cambiamento

Gestire il cambiamento; Tollerare l'incertezza; Adattarsi a nuove sfide



Molto basso

potenziale maggiore dell'5% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Elenca i vantaggi che apporterà ogni cambiamento proposto.
- Cerca di essere più flessibile nelle tue prassi lavorative, laddove possibile.
- Riduci le ambiguità ogniqualvolta è possibile; esplora aree che mancano di chiarezza e cerca attivamente risposte.
- Vedi il cambiamento come un'opportunità per ampliare il tuo bagaglio di competenze e capacità.

Analizzare informazioni

Elaborare le informazioni; Fare domande mirate; Trovare soluzioni



Molto basso

potenziale maggiore dell'5% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Discuti con una persona brava nell'analisi come prevedi di esaminare una questione.
- Adotta un approccio strutturato per elaborare le informazioni, considerando ciascuna questione separatamente.
- Prima di un'intervista o di una discussione, rifletti sulle domande da porre, trascrivile e definisci le cose da chiarire.
- Considera le soluzioni adottate in passato per problemi analoghi e vedi se puoi trarne indicazioni utili.

20 aree aggiuntive

Risolvere i conflitti

Calmare persone alterate; Gestire persone in collera; Risolvere divergenze di idee



Molto basso

potenziale maggiore dell'5% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Identifica precocemente problemi potenziali e agisci rapidamente prima che gli altri si arrabbino.
- Cerca occasioni in cui sarebbe adeguato occuparsi di persone alterate.
- Empatizza con gli altri e aiutali a riconoscere che vengono ascoltati e capiti.
- Comprendi il contesto della divergenza di idee e poi ascolta entrambe le parti.

Seguire le procedure

Aderire alle regole; Seguire le istruzioni; Minimizzare i rischi



Molto basso

potenziale maggiore dell'5% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Comprendi come i processi aziendali chiave apportano vantaggi al reparto, all'organizzazione, ai clienti, agli azionisti e alla comunità.
- Sostieni un'eccezione alla regola solo in casi davvero eccezionali.
- Assicurati di seguire le istruzioni in tutte le loro parti per evitare onerosi salti di passaggi e di dover rifare del lavoro.
- Verifica se esiste un elenco consolidato di rischi noti per il settore industriale della tua organizzazione. Considera quali risorse sono a rischio, che cosa rappresenta una minaccia e quali sono le conseguenze.