



Report specialistico
Mario Rossi

Focus

Styles

Contenuti

Introduzione.....	3
Profilo psicometrico – Panoramica delle risposte.....	4
Profilo psicometrico.....	5
Profilo del potenziale relativo alle competenze.....	6
Compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo.....	7

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

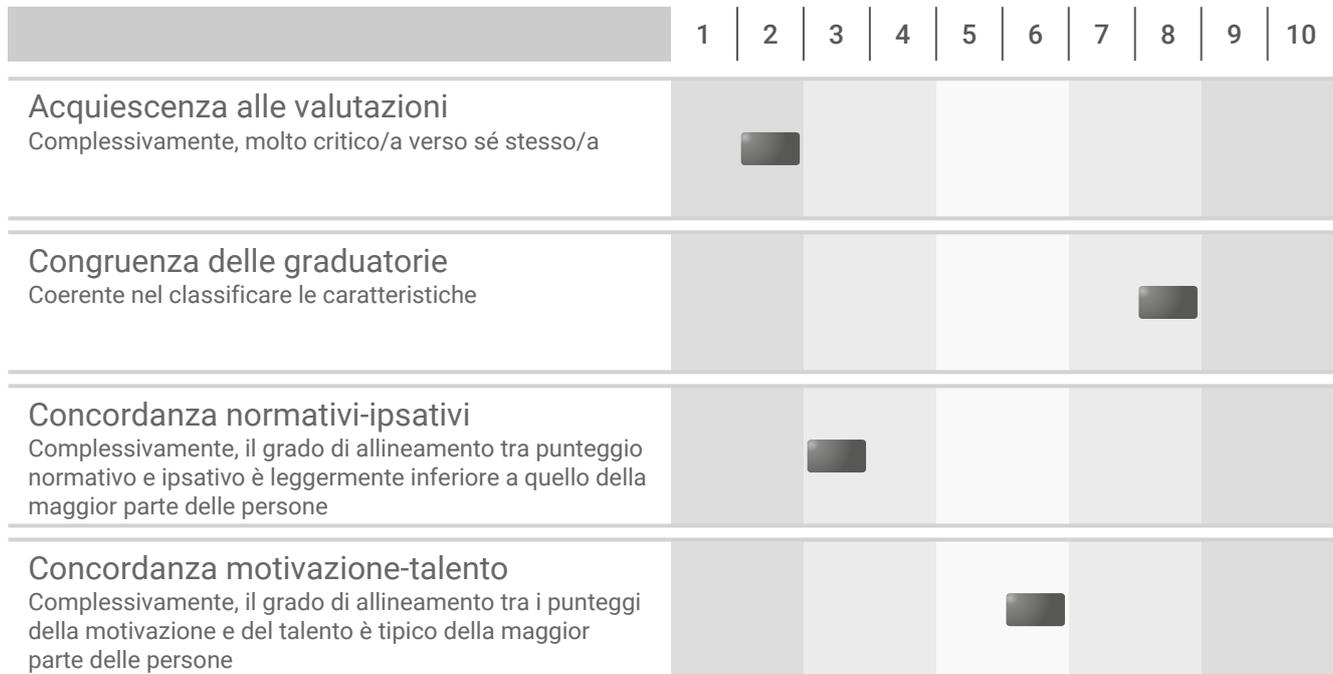
La compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo offre indicazioni circa gli aspetti relativi alla cultura, al tipo di impiego e all'ambiente lavorativo che possono potenziare o inibire il successo lavorativo di una persona. La ricerca innovativa condotta da Saville Assessment suggerisce che 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.



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.

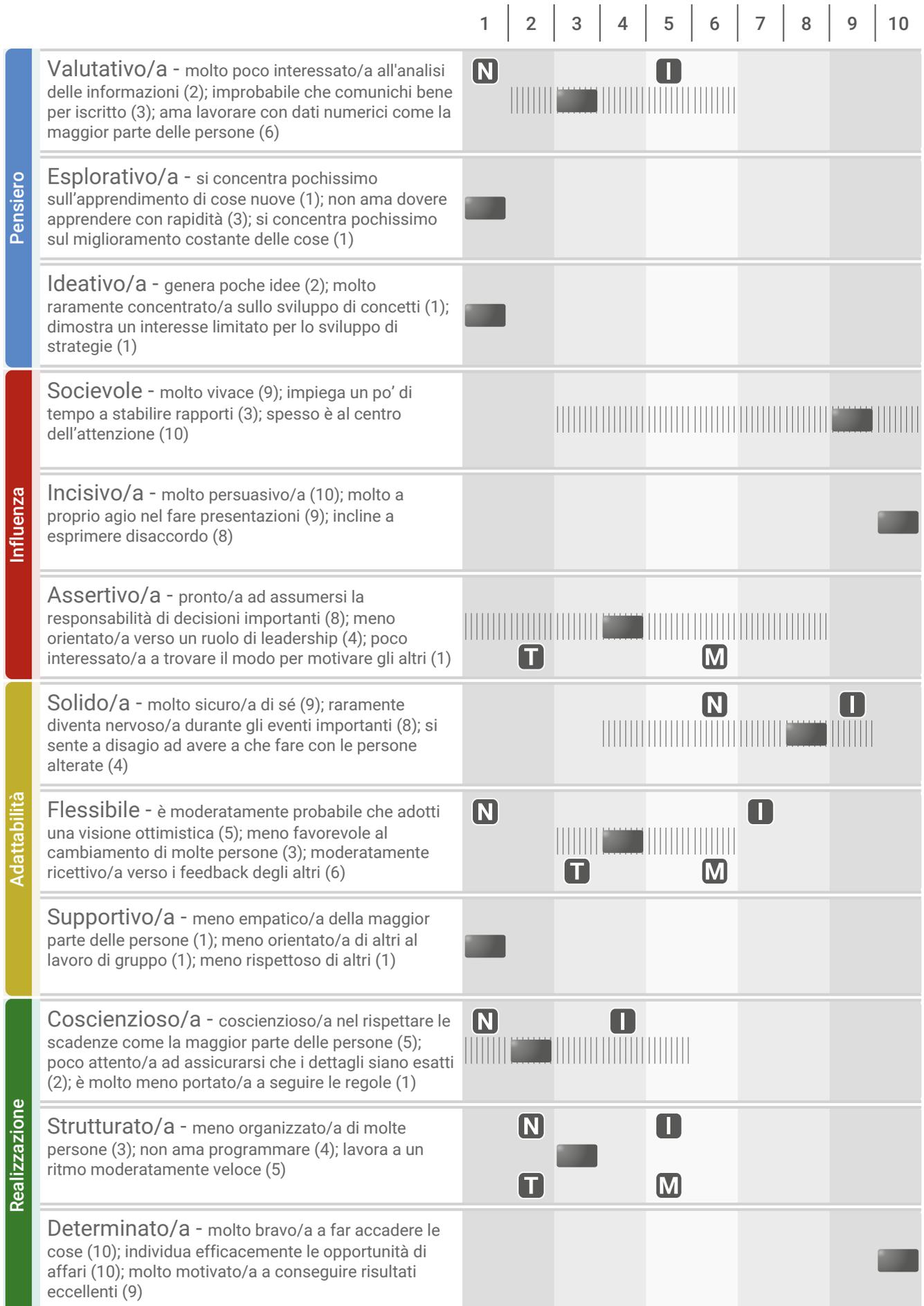
||||| **Gamma delle sfaccettature.** Se è equivalente o superiore a tre Sten, la gamma dei punteggi delle sfaccettature all'interno di una dimensione viene indicata sia con una serie di tratti sulla scala dimensionale sia con i punteggi tra parentesi per ciascuna sfaccettatura, accompagnati da una descrizione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