

Report manageriale Mario Rossi

Focus

Styles

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 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.















Come utilizzare il report

Il report può essere utilizzato in varie attività di talent management, tra cui selezione del personale, inserimento, promozione e valorizzazione dei talenti. Il report è destinato a essere interpretato dai responsabili diretti, valutatori, selezionatori, ed altre figure chiave, per indirizzare il loro processo decisionale, senza che siano necessarie una formazione o un'esperienza specifica nel campo della valutazione psicometrica. Il modello delle competenze si basa su ampie ricerche ed è studiato per essere applicato universalmente. L'importanza relativa di ciascuna competenza va determinata all'inizio del processo valutativo. Inoltre, al momento di prendere decisioni relative all'impiego lavorativo, le informazioni contenute in questo report devono essere utilizzate insieme ad altre informazioni sulla persona concernenti il suo lavoro.

Questo report deve essere gestito solo con il supporto di uno specialista autorizzato a usare l'intera gamma di strumenti Wave di Saville Assessment, compreso l'Expert Report contenente informazioni più approfondite (per es. sui talenti e le motivazioni fondamentali di un soggetto).

Profilo del potenziale relativo alle competenze

Questo profilo mostra le aree di maggiore e minore potenziale di Mario Rossi.
L'acquiescenza alle valutazioni di Mario Rossi è 2 e la congruenza delle graduatorie è 8.

	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