



Report personale
Mario Rossi

Focus

Styles

Introduzione

Grazie per avere compilato il questionario Professional Styles. Questo report fornisce un feedback riassuntivo relativo alle tue motivazioni, preferenze, necessità e talenti in un certo numero di aree inerenti al lavoro.

Leggendo questo report, tieni presente che si basa sulle risposte che hai fornito alla prova di valutazione Styles. Il report descrive il modo in cui percepisci te stesso/a piuttosto che il modo in cui potrebbero percepirti gli altri. Tuttavia, secondo le ricerche condotte, l'autovalutazione è un potente predittore del tuo modo di operare sul lavoro.

Le informazioni fornite riguardano le 12 sezioni di Styles che sono raggruppate in quattro cluster principali: Pensiero, Influenza, Adattabilità e Realizzazione. Ciascuna sezione è formata da tre sfaccettature. In tutto vi sono 36 sfaccettature.

I risultati sono la sommatoria delle tue risposte normative e ipsative. I risultati sono basati su un confronto con un gruppo internazionale di più di 31.000 professionisti e manager. Il tuo punteggio su ciascuna sezione è rappresentato graficamente su una scala da 1 a 10. Il punteggio nella sezione indica dove si collocano i tuoi risultati: punteggi compresi tra 5 e 6 sono tipici del gruppo di confronto, mentre 1 e 10 sono punteggi estremi, ottenuti solo dall'1% circa dei soggetti del gruppo di confronto. Sotto il nome di ciascuna sezione sono riportate le descrizioni che rappresentano i 3 punteggi delle sfaccettature che compongono il punteggio dell'intera sezione. Importanti variazioni nelle descrizioni all'interno di una sezione sono indicative di un'ampia gamma di punteggi relativi alle sfaccettature e pertanto meritano una riflessione e una discussione.

Informazioni sul report

Le informazioni contenute in questo report forniscono una valida visione d'insieme delle tue motivazioni, preferenze, bisogni e talenti sul lavoro, valida per un periodo di 12-24 mesi, secondo le circostanze in cui ti trovi.

Il report è stato prodotto utilizzando il sistema di software di Saville Assessment. Il report si basa sui risultati di questionario completato da te, il partecipante, e riflette le risposte che hai fornito.

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 del questionario è limitato ai dipendenti di Saville Assessment, agli agenti di Saville Assessment e ai clienti autorizzati da Saville Assessment.

Profilo psicometrico

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Pensiero | Valutativo/a - molto poco interessato/a all'analisi delle informazioni; improbabile che comunichi bene per iscritto; ama lavorare con dati numerici come la maggior parte delle persone | | | ■ | | | | | | | |
| | Esplorativo/a - si concentra pochissimo sull'apprendimento di cose nuove; non ama dovere apprendere con rapidità; si concentra pochissimo sul miglioramento costante delle cose | ■ | | | | | | | | | |
| | Ideativo/a - genera poche idee; molto raramente concentrato/a sullo sviluppo di concetti; dimostra un interesse limitato per lo sviluppo di strategie | ■ | | | | | | | | | |
| Influenza | Socievole - molto vivace; impiega un po' di tempo a stabilire rapporti; spesso è al centro dell'attenzione | | | | | | | | | ■ | |
| | Incisivo/a - molto persuasivo/a; molto a proprio agio nel fare presentazioni; incline a esprimere disaccordo | | | | | | | | | | ■ |
| | Assertivo/a - pronto/a ad assumersi la responsabilità di decisioni importanti; meno orientato/a verso un ruolo di leadership; poco interessato/a a trovare il modo per motivare gli altri | | | | ■ | | | | | | |
| Adattabilità | Solido/a - molto sicuro/a di sé; raramente diventa nervoso/a durante gli eventi importanti; si sente a disagio ad avere a che fare con le persone alterate | | | | | | | | | ■ | |
| | Flessibile - è moderatamente probabile che adotti una visione ottimistica; meno favorevole al cambiamento di molte persone; moderatamente ricettivo/a verso i feedback degli altri | | | | ■ | | | | | | |
| | Supportivo/a - meno empatico/a della maggior parte delle persone; meno orientato/a di altri al lavoro di gruppo; meno rispettoso di altri | ■ | | | | | | | | | |
| Realizzazione | Coscientoso/a - coscientoso/a nel rispettare le scadenze come la maggior parte delle persone; poco attento/a ad assicurarsi che i dettagli siano esatti; è molto meno portato/a a seguire le regole | | ■ | | | | | | | | |
| | Strutturato/a - meno organizzato/a di molte persone; non ama programmare; lavora a un ritmo moderatamente veloce | | | ■ | | | | | | | |
| | Determinato/a - molto bravo/a a far accadere le cose; individua efficacemente le opportunità di affari; molto motivato/a a conseguire risultati eccellenti | | | | | | | | | | ■ |

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 tuo successo lavorativo.

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