



# Report specialistico Mario Rossi



Performance

360

# Contenuti

Introduzione.....	3
Resoconto analitico del profilo.....	4
Profilo comportamentale - Risolvere i problemi.....	5
Profilo comportamentale - Influenzare le persone.....	7
Profilo comportamentale - Adattare l'approccio.....	9
Profilo comportamentale - Conseguire risultati.....	11
Profilo di abilità - Ragionare sul lavoro.....	13
Riepilogo del profilo.....	14
Visione d'insieme del profilo comportamentale.....	15
Commenti del valutatore.....	16

## Informazioni sul report

Questo report è basato sul completamento di Wave® Performance 360 che esplora la prestazione lavorativa in diverse aree lavorative.

I risultati sono basati sulle risposte di Mario Rossi (il valutato) e le risposte dei valutatori sulla prestazione lavorativa del partecipante. Per consentire il confronto tra la performance del partecipante e quella di altre persone in queste aree, le risposte sono state confrontate con i punteggi al Performance 360 di un gruppo internazionale di 25.254 professionisti e manager.

Poiché i risultati sono basati su una valutazione della prestazione lavorativa di Mario Rossi e degli altri valutatori, essi riflettono la percezione dello stesso partecipante e la percezione dei valutatori. I risultati dovrebbero essere considerati solo come un'indicazione delle prestazioni passate del partecipante. La nostra vasta ricerca ha dimostrato che questi punteggi riflettono una buona valutazione della prestazione lavorativa dal punto di vista delle diverse parti.

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.

Questo report è stato prodotto utilizzando i sistemi software di Saville Assessment. Il report si basa sui risultati di un questionario completato dal partecipante e riflette le risposte che ha fornito.






Questo report è stato generato elettronicamente. Saville Assessment non garantisce che non sia stato modificato. 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.

# Introduzione

## Partecipante e valutatori

I risultati forniti dal partecipante e da ogni gruppo di valutatori in questo report sono rappresentati ciascuno da una forma diversa. Il numero di individui in ciascun gruppo di valutazione è riportato di seguito tra parentesi.

-  Capo (1)
-  Auto - valutazione (1)
-  Collega (3)
-  Collaboratore (3)
-  Altro (3)

## Profilo comportamentale

Il modello Wave® è costituito da diversi livelli di dettaglio con una pagina nel presente report dedicata a ciascun cluster comportamentale al più alto livello ([Risolvere i problemi](#), [Influenzare le persone](#), [Adattare l'approccio](#), [Conseguire risultati](#)). Ciascuna pagina è divisa in tre sezioni, che a loro volta comprendono tre dimensioni ciascuna. Questo profilo mostra i risultati basati su 36 dimensioni comportamentali.

## Profilo di abilità

Il profilo di abilità di Saville Assessment ha un cluster di abilità ([Ragionare sul lavoro](#)) che è composto da due sezioni che a loro volta ricoprono ciascuna tre dimensioni.

## Riepilogo del profilo

La prima parte del riepilogo del profilo comprende valutazioni globali su: [Applicare competenze specialistiche](#), [Conseguire gli obiettivi](#) e [Dimostrare le potenzialità](#). La seconda parte indica il grado in cui il partecipante ha ricevuto un punteggio positivo o negativo, il cluster di abilità ed il punteggio globale della performance.

## Visione d'insieme del profilo comportamentale

La visione d'insieme del profilo comportamentale mostra l'efficacia dei punteggi combinati per le 12 sezioni comportamentali e le 36 dimensioni comportamentali. I punteggi combinati si basano sulla media dei risultati dei gruppi di valutatori. Le frecce indicano dove vi sono, per le 12 sezioni, differenze nei punteggi tra le valutazioni individuali.

## Commenti del valutatore

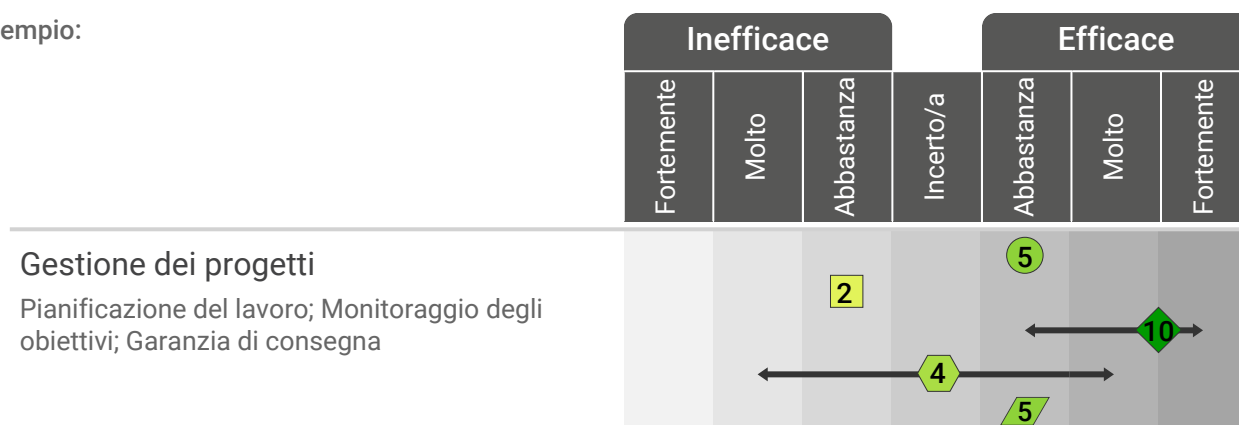
La sezione finale presenta alcuni commenti fatti dai diversi valutatori sulla performance lavorativa di Mario Rossi.

## Resoconto analitico del profilo

I risultati mostrano i punteggi su una scala da 'Fortemente inefficace' a 'Molto efficace'. Ciascun gruppo di valutatori è indicato da un marcatore di forma differente come illustrato nella pagina precedente.

La posizione di ciascuna forma sulla scala indica come la persona sia stata valutata in ciascuna area. La differenza tra i valutatori all'interno di un gruppo viene indicata da delle frecce ai lati del marcatore.

Esempio:



Nell'esempio sopra, il punteggio della valutazione di Capo sulla 'Gestione dei progetti' è stato abbastanza efficace, il punteggio del partecipante Auto - valutazione è stato abbastanza inefficace. Il punteggio di Collega variava da abbastanza efficace ad fortemente efficace ed i punteggi complessivi di Collaboratore da molto inefficace a molto efficace. Infine i punteggi di Altro sono stati abbastanza efficaci.

### Confronto con altri:

I risultati del valutato e dei valutatori sono stati confrontati con altri soggetti che hanno precedentemente completato la prova di valutazione e si basano su una scala Sten da 1 a 10 come illustrato di seguito.

- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1 - Fortemente basso | - performance migliore dell'1% del gruppo di confronto |
| 2 - Molto basso      | - performance migliore del 5% del gruppo di confronto  |
| 3 - Basso            | - performance migliore del 10% del gruppo di confronto |
| 4 - Abbastanza basso | - performance migliore del 25% del gruppo di confronto |
| 5 - Nella media      | - performance migliore del 40% del gruppo di confronto |
| 6 - Nella media      | - performance migliore del 60% del gruppo di confronto |
| 7 - Abbastanza alto  | - performance migliore del 75% del gruppo di confronto |
| 8 - Alto             | - performance migliore del 90% del gruppo di confronto |
| 9 - Molto alto       | - performance migliore del 95% del gruppo di confronto |
| 10 - Fortemente alto | - performance migliore del 99% del gruppo di confronto |

Nell'esempio sopra, il punteggio della valutazione di Capo sulla 'Gestione dei progetti' è stato nella media rispetto al gruppo di confronto ed i punteggi del partecipante Auto - valutazione sono stati molto bassi. Rispetto al gruppo di confronto, i punteggi di Collega sono stati fortemente alti ed i punteggi complessivi di Collaboratore sono stati abbastanza bassi. Infine, i punteggi di Altro sono stati nella media in raffronto agli altri individui.

# Profilo comportamentale - Risolvere i problemi

Risolvere i problemi		Inefficace			Efficace		
		Fortemente	Molto	Abbastanza	Incerto/a	Abbastanza	Molto
Valutare i problemi	<b>Analizzare informazioni</b> Elaborare le informazioni; Fare domande mirate; Trovare soluzioni					7 8 2	10 8
	<b>Documentare i fatti</b> Scrivere in modo fluente; Comprendere gli argomenti logici; Indagare sui fatti					4 3	7 7 7
	<b>Interpretare i dati</b> Quantificare i problemi; Applicare la tecnologia; Valutare oggettivamente le informazioni					3	7 7 8 10
Investigare sulle questioni	<b>Sviluppare competenze</b> Cogliere opportunità d'apprendimento; Acquisire conoscenze e capacità; Aggiornare la conoscenza specialistica					7 7 7 7	10
	<b>Adottare approcci pratici</b> Applicare capacità pratiche; Impara facendo; Applicare il comune buon senso					2 1 1	6 8
	<b>Fornire spunti</b> Migliorare costantemente le cose; Identificare le questioni chiave; Giudicare in modo intuitivo					4	6 8 10 10

○ Capo

□ Auto - valutazione

◇ Collega

◡ Collaboratore

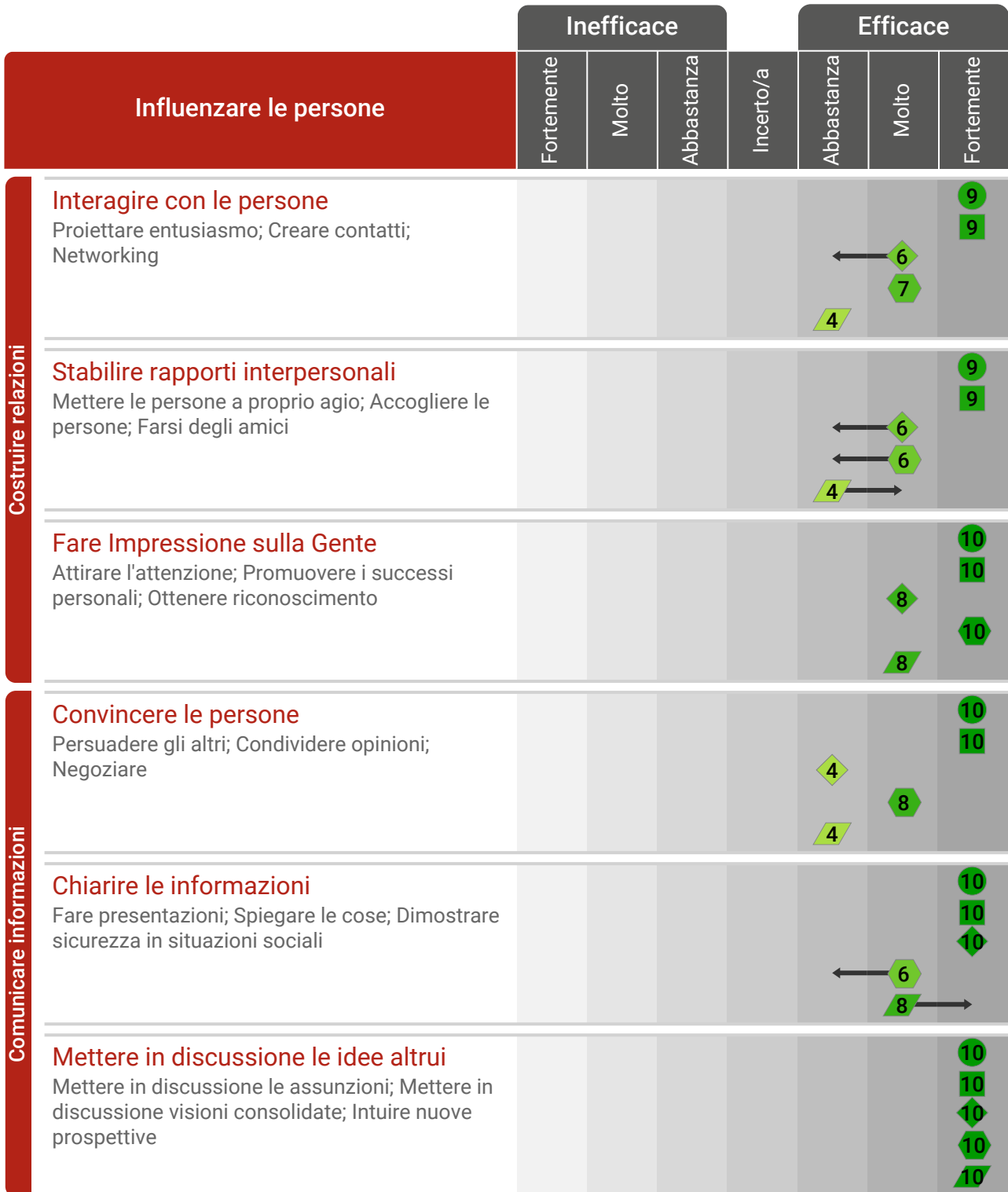
▱ Altro

# Profilo comportamentale - Risolvere i problemi

Risolvere i problemi		Inefficace			Efficace		
		Fortemente	Molto	Abbastanza	Incerto/a	Abbastanza	Molto
Creare innovazione	<b>Generare idee</b> Produrre idee; Inventare approcci; Adottare soluzioni radicali						10 10 10 9 →
	<b>Esplorare le possibilità</b> Sviluppare concetti; Applicare teorie; Identificare i principi sottostanti				1		10 8 8 5 →
	<b>Sviluppare strategie</b> Creare strategie; Anticipare linee di tendenza; Anticipare il futuro				2 3 →	4 4	10

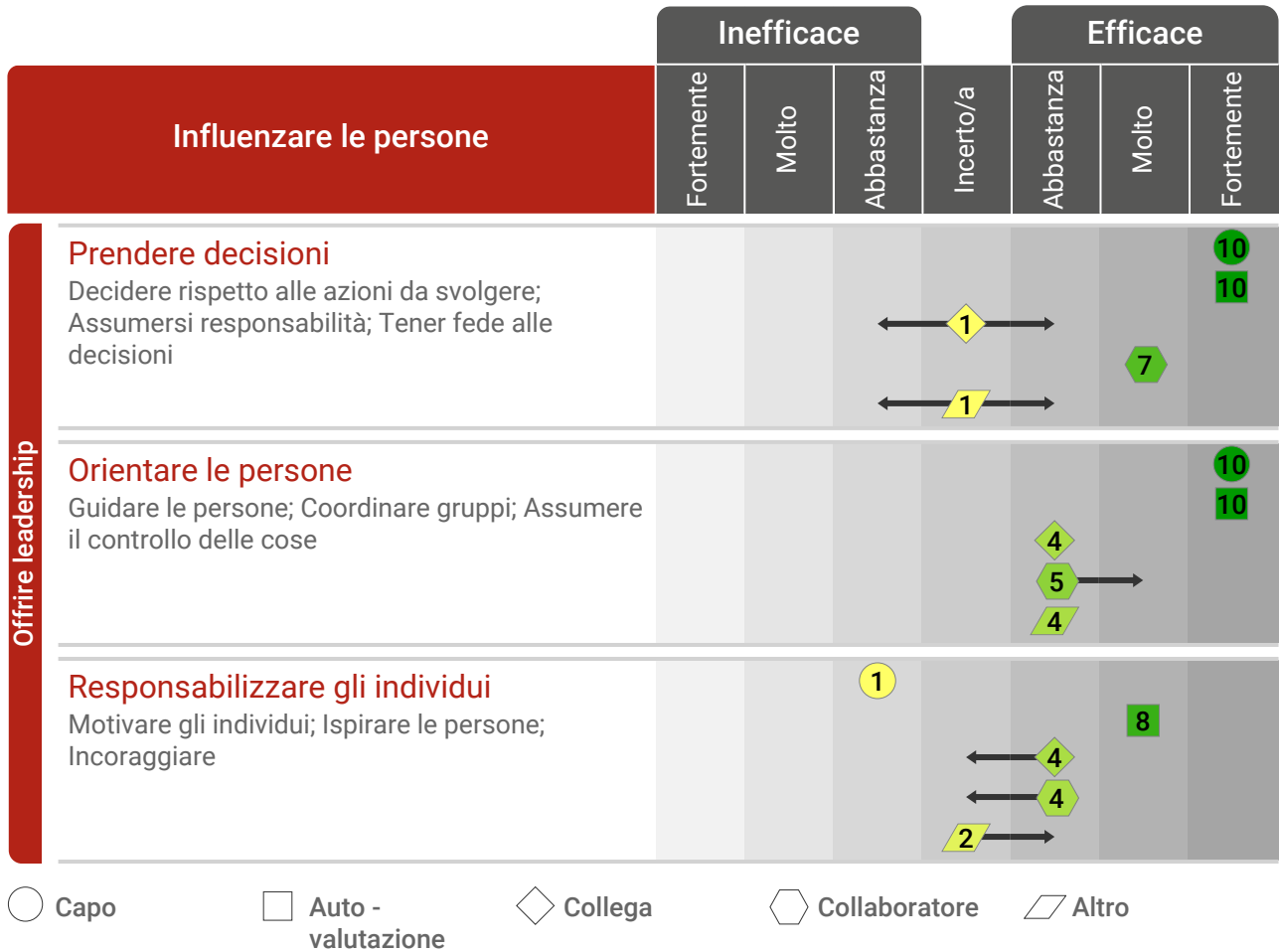
Capo     
  Auto - valutazione     
  Collega     
  Collaboratore     
  Altro

# Profilo comportamentale - Influenzare le persone



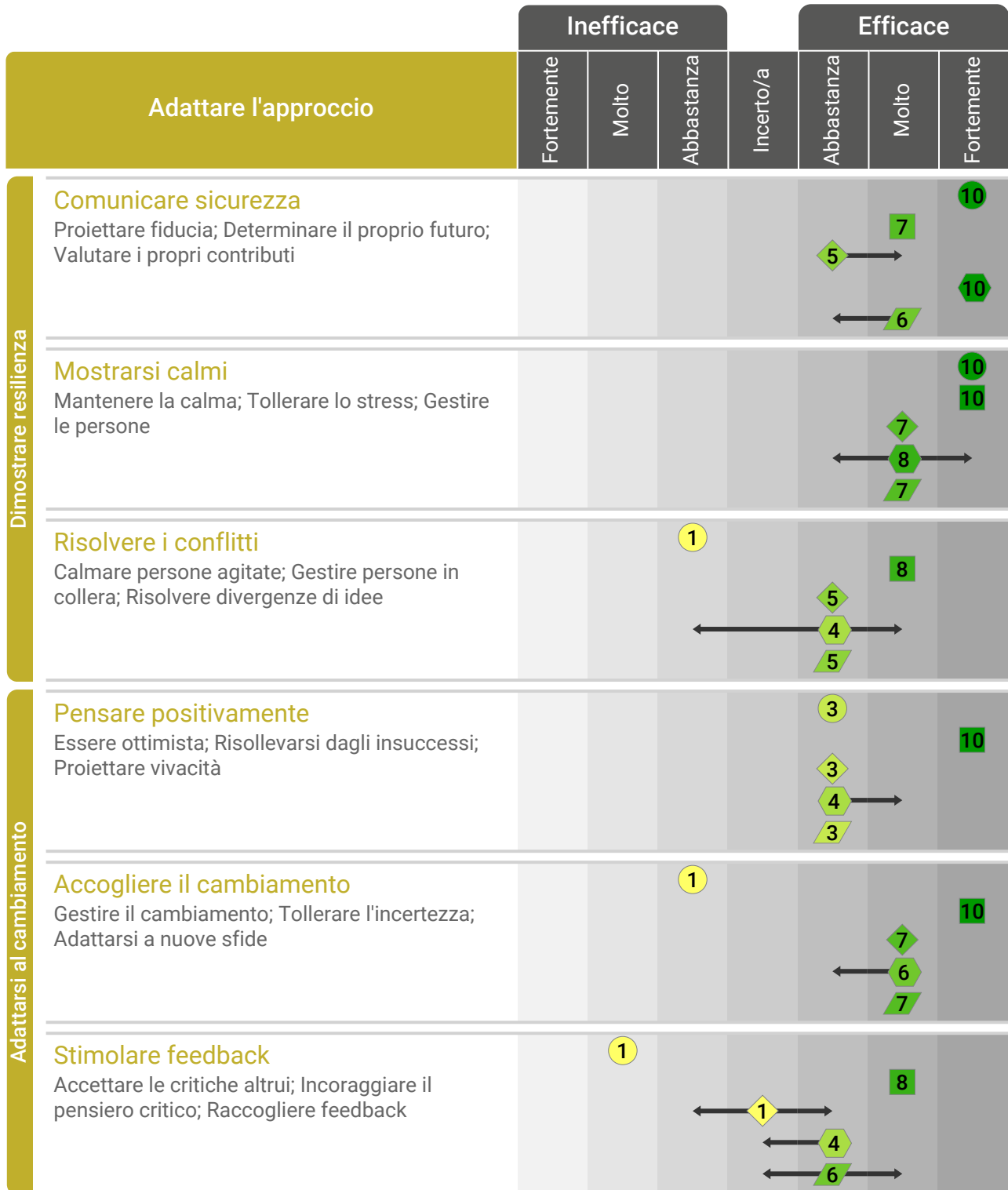
Capo     
  Auto - valutazione     
  Collega     
  Collaboratore     
  Altro

# Profilo comportamentale - Influenzare le persone





# Profilo comportamentale - Adattare l'approccio



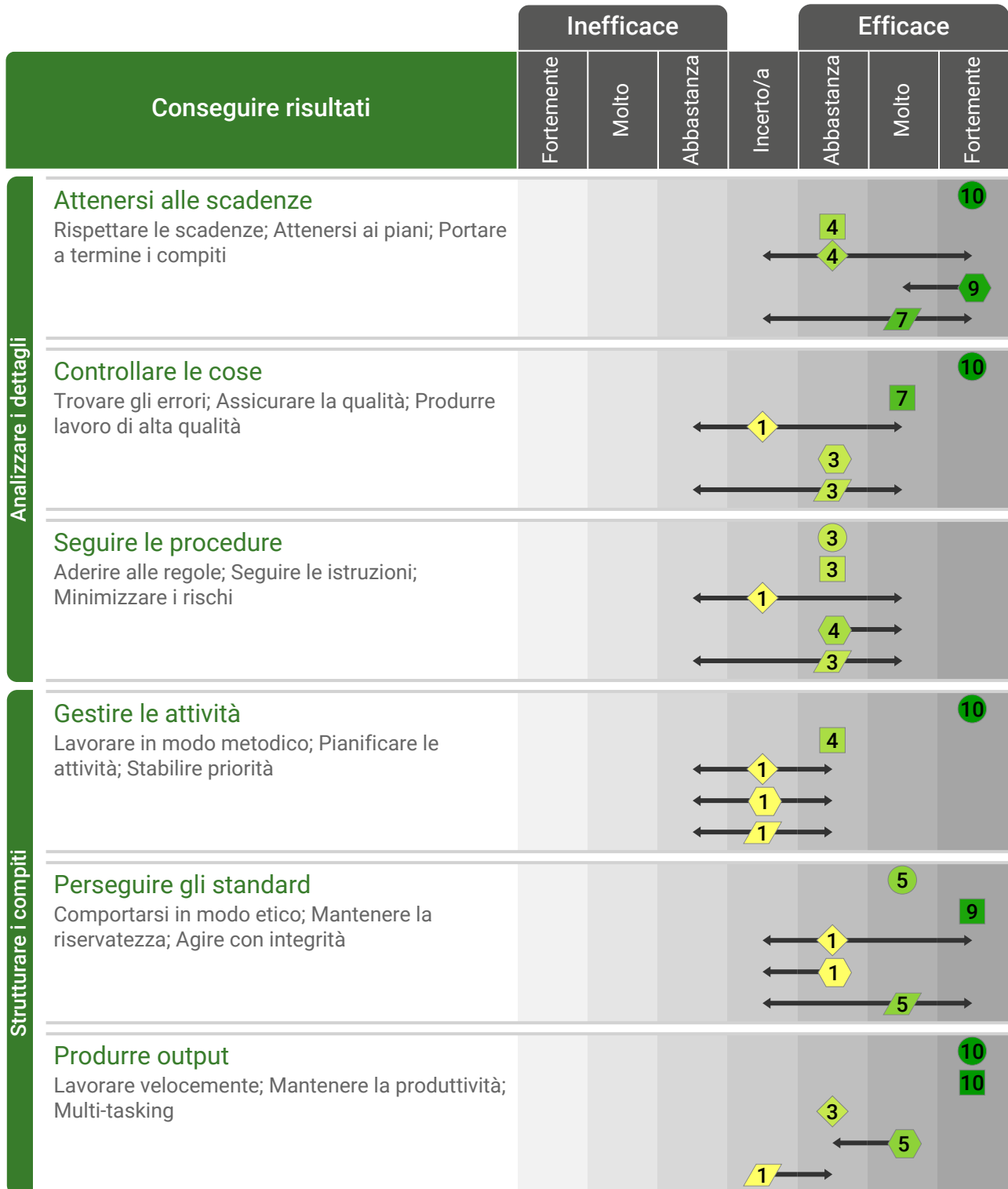
Capo     
  Auto - valutazione     
  Collega     
  Collaboratore     
  Altro

# Profilo comportamentale - Adattare l'approccio

Adattare l'approccio		Inefficace			Incerto/a	Efficace	
		Fortemente	Molto	Abbastanza		Abbastanza	Molto
Fornire supporto	<b>Capire le persone</b> Dimostrare empatia; Ascoltare gli altri; Comprendere la motivazione					4	7
					1	4	
						4	
	<b>Lavorare in squadra</b> Lavorare in modo partecipativo; Incoraggiare i contributi del team; Coinvolgere gli altri nelle decisioni					3	7
						3	
						3	
						3	
	<b>Apprezzare gli individui</b> Mostrare considerazione; Essere tollerante con gli altri; Dare fiducia alle persone					4	7
					1	4	
						4	

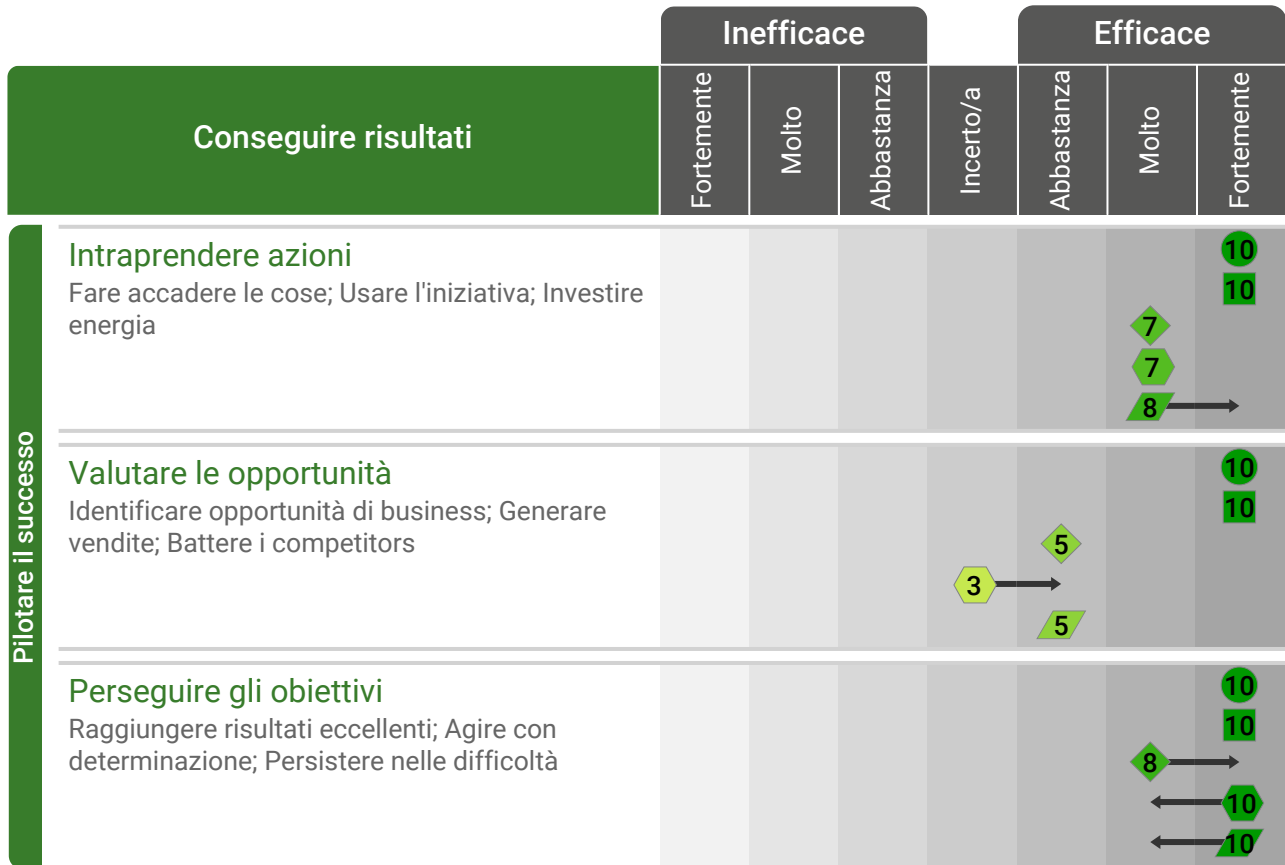
Capo     
  Auto - valutazione     
  Collega     
  Collaboratore     
  Altro

# Profilo comportamentale - Conseguire risultati



Capo     
  Auto - valutazione     
  Collega     
  Collaboratore     
  Altro

# Profilo comportamentale - Conseguire risultati



Capo     
  Auto - valutazione     
  Collega     
  Collaboratore     
  Altro

## Profilo di abilità - Ragionare sul lavoro

Ragionare sul lavoro		Inefficace			Efficace			
		Fortemente	Molto	Abbastanza	Incerto/a	Abbastanza	Molto	Fortemente
Lavorare con le informazioni	<b>Lavorare con le parole</b> Comprendere il significato delle parole; Comprendere testi; Fare deduzioni verbali; Valutare materiali scritti; Confrontare argomentazioni					6	8	10
	<b>Lavorare con i numeri</b> Comprendere tabelle; Comprendere grafici; Fare deduzioni numeriche; Valutare quantità; Confrontare dati					5	7	10
	<b>Lavorare con i dettagli</b> Verificare lettere e testo; Verificare numeri e tabelle; Verificare codici e simboli; Trovare errori; Classificare informazioni					5	6	10
Lavorare con le cose	<b>Lavorare con i sistemi</b> Comprendere regole logiche; Comprendere diagrammi di processo; Individuare cause; Individuare inesattezze; Confrontare sequenze di diagrammi di flusso					3	5	8
	<b>Lavorare con i progetti</b> Stimare lunghezze e angoli; Riconoscere forme ruotate; Visualizzare oggetti tridimensionali; Ispezionare oggetti; Progettare le cose					3	9	10
	<b>Lavorare con le apparecchiature</b> Comprendere problemi meccanici; Comprendere principi fisici; Stimare il movimento degli oggetti; Utilizzare attrezzi; Azionare macchinari					3	5	6

○ Capo

□ Auto - valutazione

◇ Collega

◡ Collaboratore

▱ Altro

# Riepilogo del profilo

Avere successo sul lavoro		Inefficace			Incerto/a	Efficace							
		Fortemente	Molto	Abbastanza		Abbastanza	Molto	Fortemente					
Globale	<b>Applicare competenze specialistiche</b> Utilizzare conoscenze specifiche; Applicare competenze specialistiche; Condividere conoscenze specifiche						7	7	8	9	8		
	<b>Conseguire gli obiettivi</b> Conseguire gli obiettivi personali; Contribuire agli obiettivi di gruppo; Promuovere gli obiettivi dell'organizzazione					4		7		6	10	10	
	<b>Dimostrare le potenzialità</b> Ricercare avanzamenti di carriera; Dimostrare le capacità necessarie a ricoprire ruoli di alto livello; Mostrare potenziale per la promozione							7		5	5	10	10
Totale	<b>Valutazione complessiva del profilo comportamentale</b> Sintesi della valutazione sulle 36 dimensioni del comportamento ottenuta aggregando le risposte di tutti i valutatori le quali riflettono la performance del valutato e l'indulgenza dei valutatori.						5	7	8	5	5		
	<b>Valutazione complessiva del profilo di abilità</b> Sintesi della valutazione sulle 6 dimensioni di abilità ottenuta aggregando le risposte di tutti i valutatori le quali riflettono la performance del valutato e l'indulgenza dei valutatori.							6	7	7	9	6	
	<b>Valutazione complessiva</b> Sintesi della valutazione sulle 3 dimensioni globali della performance ottenuta aggregando le risposte di tutti i valutatori le quali riflettono la performance del valutato e l'indulgenza dei valutatori.									6	7	6	10

Capo     
  Auto - valutazione     
  Collega     
  Collaboratore     
  Altro

## Visione d'insieme del profilo comportamentale

		Inefficace			Efficace			
		Fortemente	Molto	Abbastanza	Incerto/a	Abbastanza	Molto	Fortemente
Risolvere i problemi	<b>Valutare i problemi</b> Analizzare informazioni (7); Documentare i fatti (6); Interpretare i dati (7)					← 7		
	<b>Investigare sulle questioni</b> Sviluppare competenze (8); Adottare approcci pratici (3); Fornire spunti (8)					← 7		
	<b>Creare innovazione</b> Generare idee (10); Esplorare le possibilità (7); Sviluppare strategie (5)					← 8 →		
Influenzare le persone	<b>Costruire relazioni</b> Interagire con le persone (7); Stabilire rapporti interpersonali (7); Fare Impressione sulla Gente (10)					← 8 →		
	<b>Comunicare informazioni</b> Convincere le persone (8); Chiarire le informazioni (9); Mettere in discussione le idee altrui (10)						← 10 →	
	<b>Offrire leadership</b> Prendere decisioni (5); Orientare le persone (7); Responsabilizzare gli individui (3)					← 5 →		
Adattare l'approccio	<b>Dimostrare resilienza</b> Comunicare sicurezza (8); Mostrarsi calmi (8); Risolvere i conflitti (4)					← 7 →		
	<b>Adattarsi al cambiamento</b> Pensare positivamente (5); Accogliere il cambiamento (5); Stimolare feedback (2)					← 4 →		
	<b>Fornire supporto</b> Capire le persone (4); Lavorare in squadra (4); Apprezzare gli individui (4)					← 4 →		
Conseguire risultati	<b>Analizzare i dettagli</b> Attenersi alle scadenze (6); Controllare le cose (5); Seguire le procedure (3)					← 5 →		
	<b>Strutturare i compiti</b> Gestire le attività (3); Perseguire gli standard (4); Produrre output (6)					← 4 →		
	<b>Pilotare il successo</b> Intraprendere azioni (9); Valutare le opportunità (7); Perseguire gli obiettivi (10)						9 →	

## Commenti del valutatore

### Mario deve continuare a...

- Capo1: generare nuove idee e approcci operativi per aiutare l'impresa a progredire e crescere. La grinta e l'energia di Mario motivano gli altri ad aspirare ad obiettivi più elevati.
- Auto-valutazione1: Non sono stati fatti commenti
- Collega1: Mario ha idee meravigliose e originali che sono state fondamentali per portare alcuni clienti essenziali all'impresa. La sua abilità nel comprendere a fondo un prodotto o un servizio in modo al contempo unico e pratico è un vero e proprio talento.
- Collega2: Sfruttare il talento creativo esistente all'interno dell'impresa e trattare in modo efficace le preoccupazioni e reazioni negative delle persone resistenti al cambiamento.
- Collega3: La sua grande competenza ed esperienza sono un valore aggiunto per l'impresa. La sua abilità nel risolvere problemi complessi è altamente rispettata dai suoi colleghi.
- Subordinato1: Mario è molto creativo e porta sempre un bagaglio di informazioni e conoscenze molto ampio alle riunioni di progetto.
- Subordinato2: Mario ha un'ampia e variegata gamma di abilità. Oltre a proporre idee innovative per nuovi progetti, Mario lavora agilmente per consegnare un risultato di livello elevato.
- Subordinato3: Non sono stati fatti commenti
- Altro1: Mettere in discussione le cose e portare avanti il cambiamento nonostante le opposizioni, cosa che non è sempre ben accettata ma è necessaria alla crescita dell'impresa.
- Altro2: Non sono stati fatti commenti
- Altro3: Creare un network interno ed esterno ampio.



## Commenti del valutatore

### Mario deve ridurre il...

- Capo1: A volte la passione di Mario nei confronti di un'idea lo rende meno ricettivo verso altre idee o metodi operativi. Inoltre, Mario non ha paura di fare domande scomode e aprire dibattiti, cosa che può creare nervosismo in altri se questi vogliono suggerire alternative.
- Auto-valutazione1: Non sono stati fatti commenti
- Collega1: Gli elevati livelli di entusiasmo di Mario danno spesso l'impressione che voglia prendere il controllo e soffocare la creatività e le capacità degli altri. La fiducia incrollabile di Mario in particolari progetti può apparire come arroganza a colleghi e nuovi clienti, finendo con l'alienare quelli che gli stanno intorno.
- Collega2: Essere impositivo e incapace di ascoltare i suggerimenti degli altri.
- Collega3: Non sono stati fatti commenti
- Subordinato1: Non sono stati fatti commenti
- Subordinato2: Anche se il delegare fa parte di un sistema di gestione gerarchico, Mario tende a scaricare le colpe sui membri della squadra quando i risultati non sono ottimali. In quanto manager è importante che Mario capisca le dinamiche di squadra e aumenti la solidarietà tra colleghi, non il contrario.
- Subordinato3: Colpevolizzarci quando i progetti non sono stati consegnati in tempo o esattamente a seconda delle aspettative - spesso questo avviene a causa del fatto che Mario promette troppo e non verifica l'esistenza di altre priorità attraverso la squadra prima di impegnarsi a rispettare le tabelle di marcia di un progetto.
- Altro1: Non sono stati fatti commenti
- Altro2: Non sono stati fatti commenti
- Altro3: Reagire negativamente ai riscontri.

## Commenti del valutatore

### Mario ha bisogno di migliorare nel...

- Capo1: focalizzarsi maggiormente sulla guida e motivazione della squadra - capire le loro necessità e supportare loro e la squadra di cui fanno parte nel raggiungere gli obiettivi comuni; questo, a sua volta, aiuterà Mario a raggiungere maggior successo personale. Accogliere il riscontro come un'opportunità per diventare un leader ancora migliore invece di vederlo come una critica
- Auto-valutazione1: Non sono stati fatti commenti
- Collega1: In quanto persona estremamente creativa, Mario può tralasciare le implicazioni finanziarie e commerciali di idee nuove, cosa che può avere un impatto negativo sulla squadra e sull'organizzazione.
- Collega2: Ascoltare di più durante le riunioni al posto di pensare alla prossima cosa che dirà. Trovare modi per far sentire agli altri che le loro opinioni hanno valore.
- Collega3: Non sono stati fatti commenti
- Subordinato1: Incoraggiare maggiormente la squadra e dare valore a quello che facciamo; avere riunioni regolari per capire in maggior dettaglio cosa sta succedendo nella squadra ed essere maggiormente cosciente delle problematiche.
- Subordinato2: Mario non sempre vede l'impatto in termini di risorse delle nuove idee che propone alla squadra - sarebbe bene che sviluppasse ulteriormente le proprie conoscenze commerciali.
- Subordinato3: Mario deve prendere maggior responsabilità per le decisioni all'interno della squadra e non scaricare le responsabilità quando è sotto scrutinio.
- Altro1: Essere più aperto a chiedere riscontri fin dall'inizio a individui chiave che hanno esperienza e competenze in aree diverse da quelle di Mario. Questo aiuterà ad evitare la tardiva identificazione di aspetti critici negli stadi avanzati di un progetto.
- Altro2: Focalizzarsi di più sulla strategia di più lungo termine e sulla fattibilità commerciale di diverse soluzioni.
- Altro3: Attenzione ai dettagli - spesso non avere troppa fretta nella pianificazione avrebbe potuto evitare problemi di sequenziamento.