

Sviluppo specialistico
Mario Rossi



Professional
Styles

Contenuti

Introduzione.....	3
Sintesi del profilo.....	5
Profilo psicometrico completo – Panoramica delle risposte.....	6
Profilo psicometrico completo - Pensiero.....	7
Profilo psicometrico completo - Influenza.....	8
Profilo psicometrico completo - Adattabilità.....	9
Profilo psicometrico completo - Realizzazione.....	10
Profilo psicometrico sintetico.....	11
Profilo del potenziale relativo alle competenze.....	12
Compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo.....	13
Principali punti di forza (primi 8).....	14
Possibili aree di sfida (ultimi 8).....	22
Stabilire le priorità di sviluppo.....	25
20 aree aggiuntive.....	27

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 24.000 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

Sintesi del profilo

La sintesi del profilo delinea le 12 sezioni del profilo, raggruppate in quattro cluster principali: Pensiero, Influenza, Adattabilità e Realizzazione. Sotto ciascuna delle 12 sezioni vengono riportate le informazioni relative alle tre dimensioni fondamentali, per un totale di 36 dimensioni.

Profilo psicometrico completo

Il profilo psicometrico completo – 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 completo si focalizza sulle 36 dimensioni di Styles, raggruppate in quattro cluster principali (Pensiero, Influenza, Adattabilità e Realizzazione), con una pagina dedicata a ciascun cluster. Ogni cluster è suddiviso a sua volta in tre sezioni (12 in tutto), ciascuna delle quali è formata da tre dimensioni. Ciascuna delle 36 dimensioni è composta da tre sfaccettature sottostanti (108 in totale), ognuna accompagnata dalla descrizione verbale del relativo punteggio mostrata sotto il nome della dimensione.

Profilo psicometrico sintetico

Il profilo psicometrico sintetico offre una visione d'insieme delle 36 dimensioni di Styles in un'unica pagina. Esso evidenzia dove è presente una gamma di sfaccettature, dove è più alta la motivazione o il talento (indicato da una M o una T) e dove è più alto il punteggio normativo o ipsativo (indicato da una N o una I).

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.

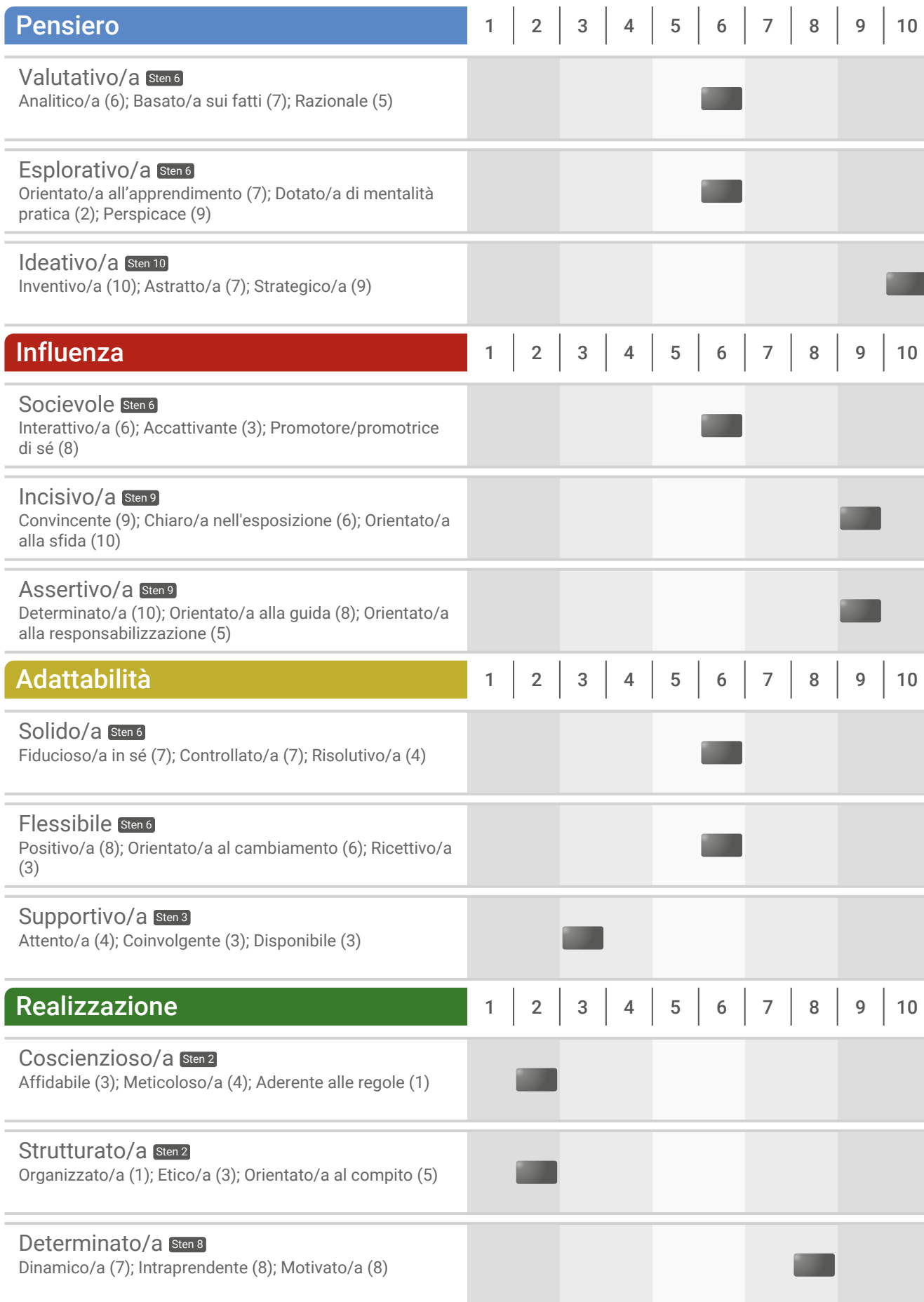
Possibili punti di forza sovradosati – “Da tenere d'occhio”

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.

Sintesi del profilo



Profilo psicometrico completo – 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. Le quattro pagine successive riportano 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.

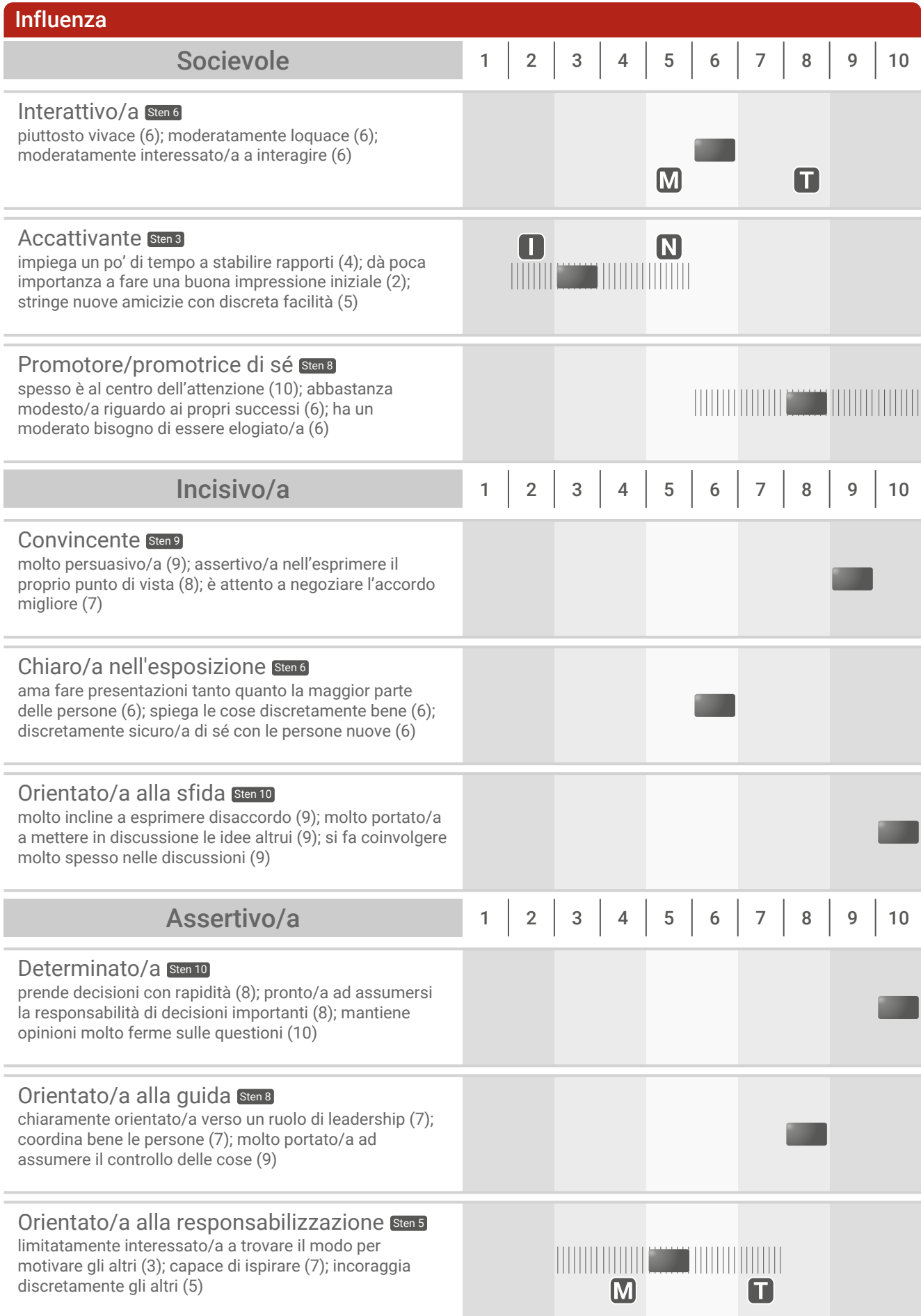
N - I Divario Normativo-Ipsativo. Le differenze tra i punteggi normativi (rating) e ipsativi (ranking) pari o superiori a tre Sten sono rispettivamente indicate dai marcatori **N** e **I**. Se i punteggi ipsativi sono più alti di quelli normativi, è possibile che il soggetto sia stato eccessivamente 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.

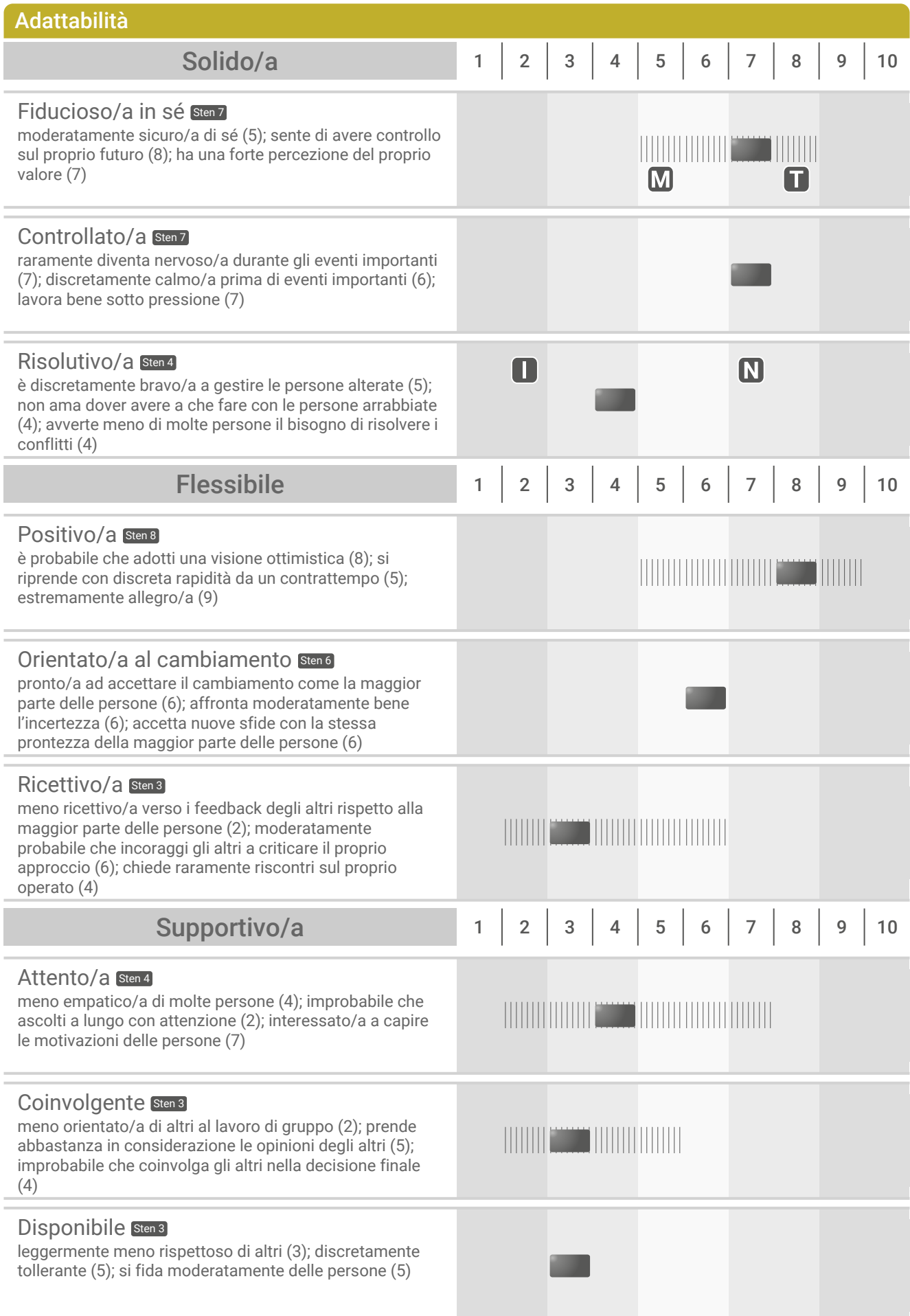
Profilo psicometrico completo - Cluster Pensiero

Pensiero										
Valutativo/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analitico/a <small>Sten 6</small> moderatamente interessato/a all'analisi delle informazioni (5); pone domande di approfondimento piuttosto frequentemente (5); portato/a a ricercare soluzioni ai problemi (7)						■				
Basato/a sui fatti <small>Sten 7</small> probabile che comunichi bene per iscritto (7); moderatamente interessato/a alla logica di un ragionamento (5); indaga i fatti in modo esauriente (7)					T		■		M	
Razionale <small>Sten 5</small> ama lavorare con dati numerici come la maggior parte delle persone (6); si interessa poco alla tecnologia informatica (4); abbastanza probabile che basi le decisioni esclusivamente sui fatti (6)					■					
Esplorativo/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orientato/a all'apprendimento <small>Sten 7</small> si concentra poco sull'apprendimento di cose nuove (4); apprende rapidamente (7); portato/a ad apprendere attraverso la lettura (7)										
Dotato/a di mentalità pratica <small>Sten 2</small> meno attento/a di altri allo svolgimento del lavoro pratico (4); molto poco interessato/a ad apprendere facendo (1); dà relativamente poca importanza all'uso del buon senso (4)		■								
Perspiciace <small>Sten 9</small> individua spesso il modo per migliorare le cose (8); molto rapido/a a individuare il nocciolo del problema (9); si fida dell'intuizione per orientare il proprio giudizio (8)									■	
Ideativo/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inventivo/a <small>Sten 10</small> genera molte idee (10); produce idee molto originali (10); probabile che adotti soluzioni radicali (8)										■
Astratto/a <small>Sten 7</small> bravo/a nello sviluppo di concetti (7); mette spesso in pratica le teorie (7); abbastanza interessato/a allo studio dei principi basilari (6)						T		■		M
Strategico/a <small>Sten 9</small> portato/a a sviluppare strategie (7); adotta una visione molto a lungo termine (9); formula una visione chiara del futuro (8)								T	■	M

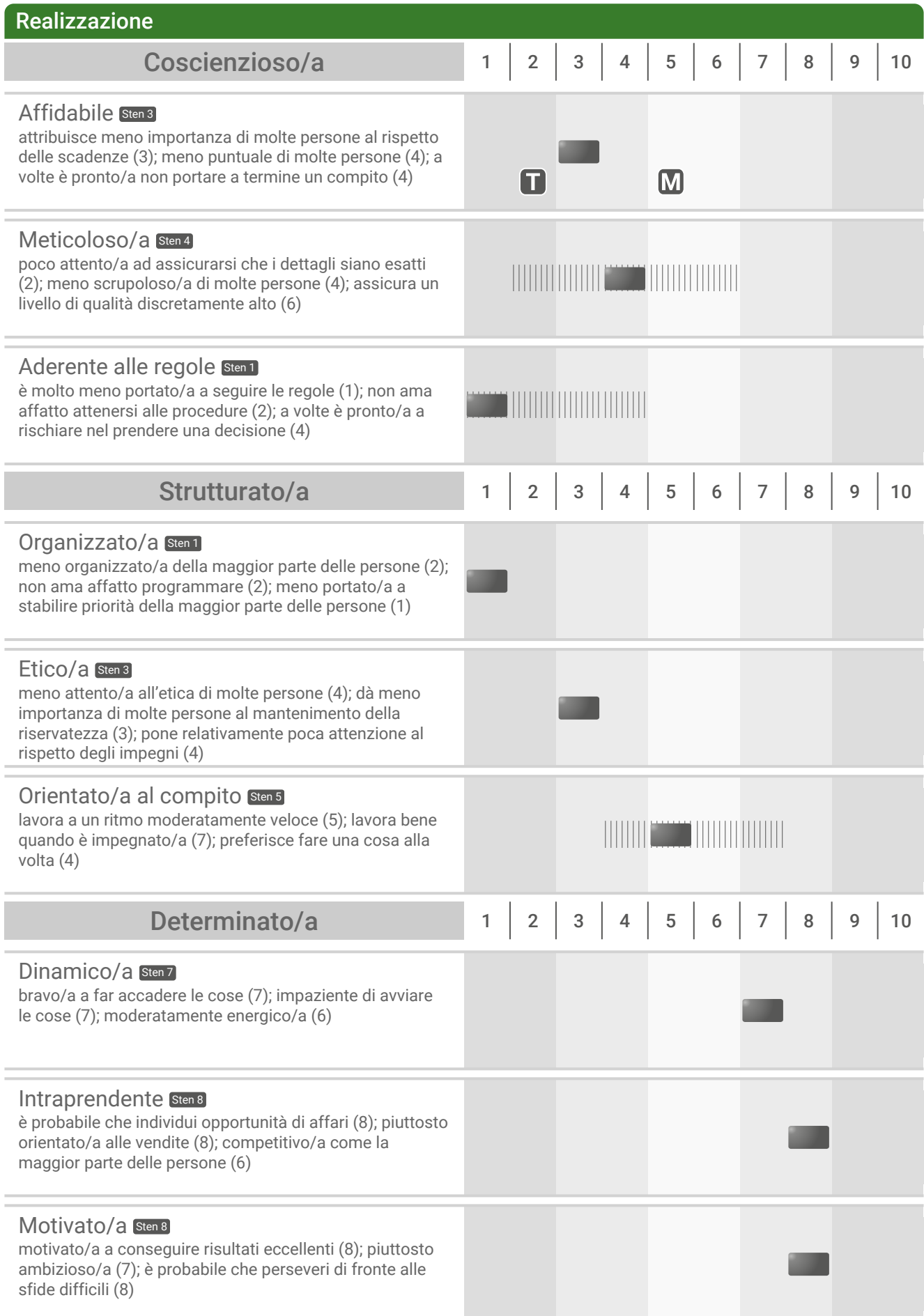
Profilo psicometrico completo - Cluster Influenza



Profilo psicometrico completo - Cluster Adattabilità



Profilo psicometrico completo - Cluster Realizzazione



Profilo psicometrico sintetico

Acquiescenza (7) Coerenza (9) Concordanza N-I (7) 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 (8); Documentare i fatti (6); Interpretare i dati (6)	7 Abbastanza alto potenziale superiore al 75% circa del gruppo di confronto
	Investigare sui problemi Sviluppare competenze (6); Adottare approcci pratici (3); Fornire spunti (10)	7 Abbastanza alto potenziale superiore al 75% circa del gruppo di confronto
	Creare innovazione Generare idee (10); Esplorare le possibilità (9); Sviluppare strategie (9)	10 Estremamente alto potenziale superiore al 99% circa del gruppo di confronto
Influenzare le persone	Costruire relazioni Interagire con le persone (5); Stabilire rapporti interpersonali (3); Fare una buona impressione alle persone (8)	5 Nella media potenziale superiore al 40% circa del gruppo di confronto
	Comunicare informazioni Convincere le persone (8); Chiarire le informazioni (6); Mettere in discussione le idee altrui (10)	9 Molto alto potenziale superiore al 95% circa del gruppo di confronto
	Fornire leadership Prendere decisioni (10); Orientare le persone (8); Responsabilizzare le persone (5)	9 Molto alto potenziale superiore al 95% circa del gruppo di confronto
Adattare l'approccio	Dimostrare resilienza Comunicare sicurezza (7); Mostrarsi calmi (7); Risolvere i conflitti (3)	6 Nella media potenziale superiore al 60% circa del gruppo di confronto
	Adattarsi al cambiamento Pensare positivamente (7); Accogliere il cambiamento (6); Stimolare feedback (3)	6 Nella media potenziale superiore al 60% circa del gruppo di confronto
	Fornire supporto Capire le persone (3); Lavorare in squadra (2); Apprezzare le persone (3)	2 Molto basso potenziale superiore al 5% circa del gruppo di confronto
Conseguire risultati	Analizzare i dettagli Attenersi alle scadenze (2); Controllare le cose (3); Seguire le procedure (1)	1 Estremamente basso potenziale superiore all'1% circa del gruppo di confronto
	Strutturare i compiti Gestire le attività (1); Perseguire gli standard (2); Produrre risultati (4)	1 Estremamente basso potenziale superiore all'1% circa del gruppo di confronto
	Pilotare il successo Intraprendere azioni (8); Valutare le opportunità (8); Perseguire gli obiettivi (9)	9 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 si incoraggia la creatività e l'innovazione e si accolgono con favore idee e soluzioni radicali
- ⊕ dove si apprezza il dibattito acceso e si incoraggiano le persone a mettere in discussione le idee e ad esprimere apertamente il proprio disaccordo
- ⊕ dove le persone sono incoraggiate ad assumere la responsabilità di decisioni importanti e la risolutezza è una caratteristica apprezzata
- ⊕ dove si apprezza molto la capacità di individuare rapidamente il nocciolo delle questioni e di identificare prontamente soluzioni ai problemi
- ⊕ dove si incoraggia lo sviluppo di idee e concetti teorici
- ⊕ dove contano i risultati e la determinazione di riuscire a tutti i costi e le persone vengono premiate per il conseguimento di risultati eccezionali
- ⊕ dove ci si concentra fortemente sulle strategie, si auspica una chiara visione del futuro e si apprezza molto il pensiero strategico
- ⊕ dove si apprezza un approccio imprenditoriale e orientato al business e conta la capacità di individuare opportunità commerciali per battere la concorrenza

Inibitori della prestazione lavorativa

- ⊖ dove prevalgono atteggiamenti convenzionali, si preferiscono gli approcci tradizionali e si scoraggia la generazione di nuove idee
- ⊖ dove non è gradita la divergenza di opinioni, non si mettono in discussione le idee e le espressioni di dissenso non sono apprezzate
- ⊖ dove la responsabilità di decisioni importanti è delegata ad altri e le opportunità di influenzare il risultato sono ridotte
- ⊖ dove l'intuito, le nuove idee e l'individuazione di miglioramenti potenziali assumono poco valore
- ⊖ dove l'applicazione delle idee e dei modelli teorici riveste poco interesse e le persone hanno poco tempo per esplorare opzioni e possibilità diverse
- ⊖ dove non si avverte una grande urgenza di conseguire risultati eccezionali e raramente si persiste di fronte alle difficoltà
- ⊖ dove si pone l'accento sul breve termine e sulla tattica, piuttosto che sul lungo termine e sulla strategia
- ⊖ dove la cultura è non competitiva e non orientata al business e al profitto

Principali punti di forza (primi 8)

Generare idee

Produrre idee; Inventare approcci; Adottare soluzioni radicali



Estremamente alto

potenziale maggiore dell'99% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Assicurati che le idee siano supportate da un'argomentazione razionale e da un solido business case.
- Partecipa alle fasi iniziali dei progetti. È qui che i suggerimenti saranno ben accetti.
- Forma un gruppo creativo di esperti di diverse aree per risolvere problemi intricati.
- Presenta un ventaglio di idee, proponendo gradi diversi di cambiamento rispetto allo stato attuale delle cose.

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

- La tua forte enfasi sulla generazione di idee va talvolta a scapito del completamento di un progetto? AZIONE: Fai attenzione a non assumere troppi incarichi.
- Con così tante idee potrebbe essere difficile stabilire le priorità e portare avanti le idee chiave. AZIONE: Identifica le idee che contano. Promuovi quelle ed evita di presentare molte idee tutte in una volta.
- La tua ricerca di creatività può andare a scapito della considerazione di parametri e requisiti essenziali? AZIONE: Comprendi e attieniti ai requisiti delle specifiche.
- Un approccio troppo radicale rischia di provocare una perdita di credibilità presso alcune parti interessate fondamentali? AZIONE: Chiedi sempre il feedback delle parti interessate e sii consapevole di ciò che stanno cercando.

Principali punti di forza (primi 8)

Mettere in discussione le idee altrui

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



Estremamente alto

potenziale maggiore dell'99% 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.

Principali punti di forza (primi 8)

Prendere decisioni

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



Estremamente alto

potenziale maggiore dell'99% 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)

Fornire spunti

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



Estremamente alto

potenziale maggiore dell'99% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Identifica le aree in cui la capacità di migliorare le cose produrrà i maggiori vantaggi.
- Offri ai manager / team leader suggerimenti su miglioramenti e incrementi potenziali. Promuovi i vantaggi di attuare i cambiamenti.
- Aiuta gli altri a procurarsi gli strumenti necessari per identificare le questioni chiave. Incoraggiali a considerare gli obiettivi e i nessi chiave dei progetti e a valutare i principali rischi.
- Impara a capire le tue intuizioni. Rifletti sui casi in cui le tue intuizioni erano giuste e sbagliate. Utilizza queste informazioni come guida per capire quando affidarti alle intuizioni in futuro e quando dare maggior peso ad altre informazioni disponibili.

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

- Avanzare idee nuove e ridiscutere il lavoro potrebbero causare problemi agli altri perché le cose cambiano in continuazione? AZIONE: Cerca di creare un processo di miglioramento più strutturato, in cui un certo numero di cambiamenti viene attuato in modo coordinato e i cambiamenti vengono comunicati con chiarezza.
- Cercare continuamente di migliorare le cose potrebbe significare che i processi esistenti non vengono sufficientemente utilizzati e integrati? AZIONE: Assicurati che i miglioramenti garantiscano un ritorno sugli investimenti e che valga la pena farli.
- Le persone che arrivano velocemente al cuore di un problema potrebbero talvolta non dedicare tempo sufficiente a spiegare agli altri il proprio ragionamento? AZIONE: Dedica un tempo sufficiente a giustificare e spiegare ai colleghi le tue raccomandazioni e conclusioni.
- C'è il rischio di essere troppo propensi a prendere decisioni basate su intuizioni in assenza di dati reali? AZIONE: Identifica fonti di dati chiave a sostegno della tua intuizione.

Principali punti di forza (primi 8)

Esplorare le possibilità

Sviluppare concetti; Applicare teorie;
Identificare i principi sottostanti



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Quando i colleghi avanzano proposte, suggerisci connessioni e schemi in modo da creare modelli coerenti anziché idee isolate.
- Sperimenta nuovi approcci e concezioni per vedere ciò che funziona bene, e incorporali nella riflessione futura.
- Dedica del tempo a discutere con i colleghi come poter tradurre le teorie in azione.
- Esercitati a comunicare le componenti chiave di un concetto.

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

- Attento/a a non esplorare una gamma troppo ampia di possibilità e così non trasmettere agli altri una visione chiara. AZIONE: Sii semplice e pertinente nelle presentazioni. Concentrati su di un argomento alla volta.
- Attento/a a non buttarti a capofitto in idee e modelli senza tradurli in applicazioni pratiche per utenti/clienti potenziali. AZIONE: Concentrati sui vantaggi pratici e commerciali dei suggerimenti per gli utenti finali.
- I tuoi colleghi ritengono che la tua abilità a teorizzare li distraiga, soprattutto quando le scadenze sono strette? AZIONE: Rispetta le scadenze a cui tutti stanno lavorando; prendi coscienza che ci sono un tempo e un luogo giusto per teorizzare e concettualizzare.
- La tua grande profondità di comprensione ti porta talvolta a focalizzarti su cose che risultano poco interessanti per chiunque non sia specialista nel campo? AZIONE: Non perdere di vista ciò che è importante per chi compra o vende un prodotto o un servizio concentrandoti troppo sui dettagli tecnici.

Principali punti di forza (primi 8)

Perseguire gli obiettivi

Raggiungere risultati eccellenti; Agire con determinazione; Persistere nelle difficoltà



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% 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.

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

- Attento/a che il perseguimento di obiettivi individuali non vada a scapito della prestazione globale del team o dell'organizzazione. AZIONE: Assicurati che i tuoi obiettivi personali siano strettamente allineati con gli obiettivi del team e con quelli più ampi.
- Quanto si sentono valorizzate e apprezzate le persone che contribuiscono al successo? AZIONE: Assicurati che agli altri vengano riconosciuti i dovuti meriti. Riconosci regolarmente i loro sforzi / il loro supporto.
- C'è il rischio di esercitare sugli altri troppa pressione? AZIONE: Sii consapevole dell'impatto che il tuo approccio determinato potrebbe avere sull'equilibrio vita-lavoro di altre persone.
- C'è il rischio di immergersi troppo in compiti difficili che sono meno importanti di altre cose? AZIONE: Rivedi regolarmente i costi/benefici di investire tempo nel tentativo di salvare una situazione difficile.

Principali punti di forza (primi 8)

Sviluppare strategie

Creare strategie; Anticipare linee di tendenza;
Anticipare il futuro



Molto alto

potenziale maggiore dell'95% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Considera, oltre alle strategie, le tattiche e le idee per un'implementazione efficace.
- Confronta tra loro le strategie impiegate da diverse organizzazioni che operano nel medesimo settore.
- Confronta i cambiamenti nella tua funzione / nel tuo settore con i cambiamenti in altre organizzazioni.
- Impara di più sul funzionamento dell'intera organizzazione; cerca di trascorrere del tempo lavorando in diversi reparti.

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

- La tua forte concentrazione sul lungo termine potrebbe portarti a trascurare il presente? AZIONE: Focalizzati alternativamente sulla strategia e sull'operatività, a seconda del tempo disponibile; non lasciare che nessuna delle due prevalga sull'altra.
- La tua forte concentrazione sulle strategie ti porta a costruire strategie senza, o quasi, consultarti con altri? AZIONE: Esamina il pensiero strategico con professionisti esperti.
- È possibile che le tue previsioni sulle tendenze siano del tutto o parzialmente sbagliate? AZIONE: Sii pronto/a a giustificare le previsioni e incorpora nella riflessione strategica diversi possibili scenari futuri.
- La tua visione del futuro è quella giusta? Considera che molto spesso i leader che hanno sbagliato erano convinti all'inizio che la loro visione fosse giusta. AZIONE: Chiediti regolarmente se sia stato dato un peso insufficiente a un determinato tema, per esempio le nuove tecnologie o nuove leggi potenziali.

Principali punti di forza (primi 8)

Valutare le opportunità

Identificare opportunità di business; Generare vendite; Battere i competitori



Alto

potenziale maggiore dell'90% 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.

Possibili aree di sfida (ultimi 8)

Gestire le attività

Lavorare in modo metodico; Pianificare le attività; Stabilire priorità



Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% 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.

Seguire le procedure

Aderire alle regole; Seguire le istruzioni; Minimizzare i rischi



Estremamente basso

potenziale maggiore dell'1% 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.

Attenersi alle scadenze

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



Molto basso

potenziale maggiore dell'5% 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.

Possibili aree di sfida (ultimi 8)

Lavorare in squadra

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



Molto basso

potenziale maggiore dell'5% 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.

Perseguire gli standard

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



Molto basso

potenziale maggiore dell'5% 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.

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.

Possibili aree di sfida (ultimi 8)

Apprezzare le persone

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



Basso

potenziale maggiore dell'10% 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.

Capire le persone

Dimostrare empatia; Ascoltare gli altri; Comprendere la motivazione



Basso

potenziale maggiore dell'10% 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.

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

Analizzare informazioni

Elaborare le informazioni; Fare domande mirate; Trovare soluzioni



Alto

potenziale maggiore dell'90% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Prendi in esame tecniche che potrebbero semplificare e velocizzare la tua analisi, per esempio software.
- Rivedi ciò che potresti migliorare della tua analisi in termini di velocità, accuratezza e ampiezza.
- Utilizza frasi esplorative semplici per raccogliere ulteriori informazioni in modo rapido ed efficace, come "Dimmi di più", "Mi aiuti a capirlo?", "E poi?"
- Verifica la fattibilità e l'efficacia di una soluzione e, nel caso, adattala.

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

- Talvolta dai priorità all'analisi alle spese del processo decisionale? AZIONE: Assicurati che l'analisi sostenga il processo decisionale anziché rallentarlo.
- Le persone molto analitiche possono rischiare di rimanere sommerse da una gran mole di informazioni. AZIONE: Resisti alla tentazione di rianalizzare. Tieni a mente l'obiettivo dell'analisi.
- Porre molte domande esplorative potrebbe talvolta ostacolare il progredire del dialogo? AZIONE: Sii pronto/a a smettere di fare domande e a lavorare talvolta con informazioni che appaiono incomplete.
- Un forte desiderio di trovare soluzioni potrebbe portare a investire energie nella risoluzione di questioni meno importanti? AZIONE: Ricorda di verificare il tempo dedicato alle diverse questioni rispetto alla loro importanza relativa nel progetto complessivo.

20 aree aggiuntive

Convincere le persone

Persuadere gli altri; Formare opinioni;
Negoziare



Alto

potenziale maggiore dell'90% 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.

20 aree aggiuntive

Fare una buona impressione alle persone

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



Alto

potenziale maggiore dell'90% 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.

20 aree aggiuntive

Intraprendere azioni

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



Alto

potenziale maggiore dell'90% 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?"

20 aree aggiuntive

Orientare le persone

Guidare le persone; Coordinare gruppi;
Controllare le cose



Alto

potenziale maggiore dell'90% 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.

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

- Attenzione a non dire agli altri esattamente come fare ogni cosa. AZIONE: Dai al personale obiettivi chiari e guidalo a raggiungerli senza essere eccessivamente prescrittivo/a.
- Una forte inclinazione a prendere il controllo può portare a delegittimare leader meno dominanti. AZIONE: Evita di prendere "automaticamente" il controllo in situazioni nuove.
- Attenzione alle deleghe che rasentano la rinuncia. AZIONE: C'è la necessità di identificare gli obiettivi principali, riprendere il controllo e chiarire chi dovrebbe fare cosa?
- Attenzione a non micro-gestire un sacco di cose. AZIONE: Ove appropriato, fai verificare i dettagli a un'altra persona.

Comunicare sicurezza

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



Abbastanza alto

potenziale maggiore dell'75% 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.

20 aree aggiuntive

Pensare positivamente

Essere ottimista; Risollevarsi dagli insuccessi;
Proiettare vivacità



Abbastanza alto

potenziale maggiore dell'75% 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.

Mostrarsi calmi

Mantenere la calma; Gestire la pressione;
Tollerare lo stress



Abbastanza alto

potenziale maggiore dell'75% 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.
- Cerca di impegnarti in ruoli sfaccettati con richieste complesse.
- Esamina la relazione tra pressione e prestazione. Trova il livello ottimale di pressione che ti consenta di massimizzare le tue prestazioni.

Sviluppare competenze

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



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa
del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Rivedi regolarmente le tue attività di sviluppo con il tuo manager e/o mentore.
- Identifica aree di sviluppo e di apprendimento che sono essenziali per il tuo ruolo attuale e/o per il tuo futuro avanzamento professionale.
- Esplora nuovi approcci di apprendimento e tecniche di auto-sviluppo che ti aiutino a memorizzare le informazioni nuove.
- Documentati sulle idee correnti in un'area professionale rilevante e prepara una critica delle argomentazioni chiave.

20 aree aggiuntive

Accogliere il cambiamento

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



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Esplora possibilità di lavorare a progetti di cambiamento/trasformazione.
- Partecipa alla pianificazione delle comunicazioni sul cambiamento.
- Cerca di impegnarti in cose con cui hai meno dimestichezza, per es. start-up o nuove parti dell'organizzazione.
- Assumiti responsabilità nuove e varie.

Documentare i fatti

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



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Esplora possibilità di rafforzare il messaggio scritto con fatti e numeri adeguatamente presentati.
- Cerca opportunità per scrivere, per esempio contribuisci alla stesura di newsletter, materiale di marketing o di training, e chiedi il feedback degli editor e dei lettori.
- Esamina attentamente le prove a sostegno del punto di vista degli altri; sono basate su ricerche accurate? Cerca esitazioni e incertezze nel loro approccio.
- Dedica del tempo a reperire nuove fonti di informazioni.

Interpretare i dati

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



Nella media

potenziale maggiore dell'60% circa del gruppo di confronto

Potenziare i punti di forza

- Offriti di assumere la responsabilità di interpretare i dati in aree nuove e che amplierebbero le competenze esistenti.
- Assicurati che le informazioni numeriche chiave siano presentate in modo chiaro affinché il lettore possa individuarle rapidamente. Identifica e sottolinea le metriche chiave, ove possibile.
- Esamina gli ultimi sviluppi dei pacchetti informatici, identificando aree che potrebbero migliorare il tuo lavoro.
- Identifica opportunità di assistere altre persone nel processo decisionale, sottolineando la necessità di considerare le informazioni oggettive e di evitare di farsi influenzare da posizioni soggettive.

20 aree aggiuntive

Chiarire le informazioni

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



Nella media

potenziale maggiore dell'60% 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".

Responsabilizzare le persone

Motivare gli individui; Ispirare le persone;
Incoraggiare



Nella media

potenziale maggiore dell'40% 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.

Interagire con le persone

Proiettare entusiasmo; Creare contatti;
Networking



Nella media

potenziale maggiore dell'40% circa
del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Stabilisci quali sono le persone con cui è importante rimanere regolarmente in contatto e verifica di aver parlato con loro nell'ultima settimana o nell'ultimo mese.
- Elogia e congratulati con i colleghi quando fanno bene qualcosa.
- Poniti l'obiettivo di creare ogni mese due nuovi contatti di lavoro.
- Entra a far parte di un'organizzazione/associazione professionale e partecipa attivamente agli eventi locali.

20 aree aggiuntive

Produrre risultati

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



Abbastanza basso

potenziale maggiore dell'25% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Adoperati per stimare accuratamente il tempo richiesto per completare i compiti e le attività quotidiane. Utilizza i momenti di pausa per aiutare i colleghi, lavorare su incarichi particolari o dedicarti al tuo sviluppo personale.
- Velocizza il lavoro restando focalizzato/a sugli obiettivi ed evitando interazioni con gli altri inutilmente prolungate.
- Fissa obiettivi di produttività chiari; monitora le prestazioni e attua aggiustamenti fino ad arrivare a livelli soddisfacenti che si mantengono nel tempo.
- Alloca un certo tempo per concentrarti esclusivamente sulle attività cruciali; metti in attesa le chiamate ed evita di controllare la posta elettronica.

Adottare approcci pratici

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



Basso

potenziale maggiore dell'10% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Concentrati su ciò che effettivamente funziona e cerca di fornire una soluzione pratica e immediata a un problema.
- Chiedi a una persona in grado di utilizzare efficacemente un'attrezzatura di lavoro di mostrarti come si usa.
- Dopo un periodo in cui hai dovuto imparare un'attività attraverso il fare, prenditi del tempo per la riflessione e l'analisi. Evita di concentrarti su ciò che è andato storto e focalizzati invece su ciò che hai imparato.
- Dedica del tempo a verificare che siano soddisfatte le richieste fondamentali e che un approccio conduca a ciò che è realmente necessario.

Risolvere i conflitti

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



Basso

potenziale maggiore dell'10% 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.

20 aree aggiuntive

Stimolare feedback

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



Basso

potenziale maggiore dell'10% 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.

Stabilire rapporti interpersonali

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



Basso

potenziale maggiore dell'10% circa del gruppo di confronto

Attività di sviluppo

- Fai domande aperte. Incoraggia gli altri a parlare di sé.
- Osserva chi ha esperienza nell'accogliere le persone. Guarda come fa a creare un clima positivo.
- Individua i nuovi assunti; prefiggiti di presentarti.
- Incoraggia un maggiore contatto sociale sul posto di lavoro. Cerca opportunità di unirti a gruppi e sperimentare nuove attività.