



Report 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

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.

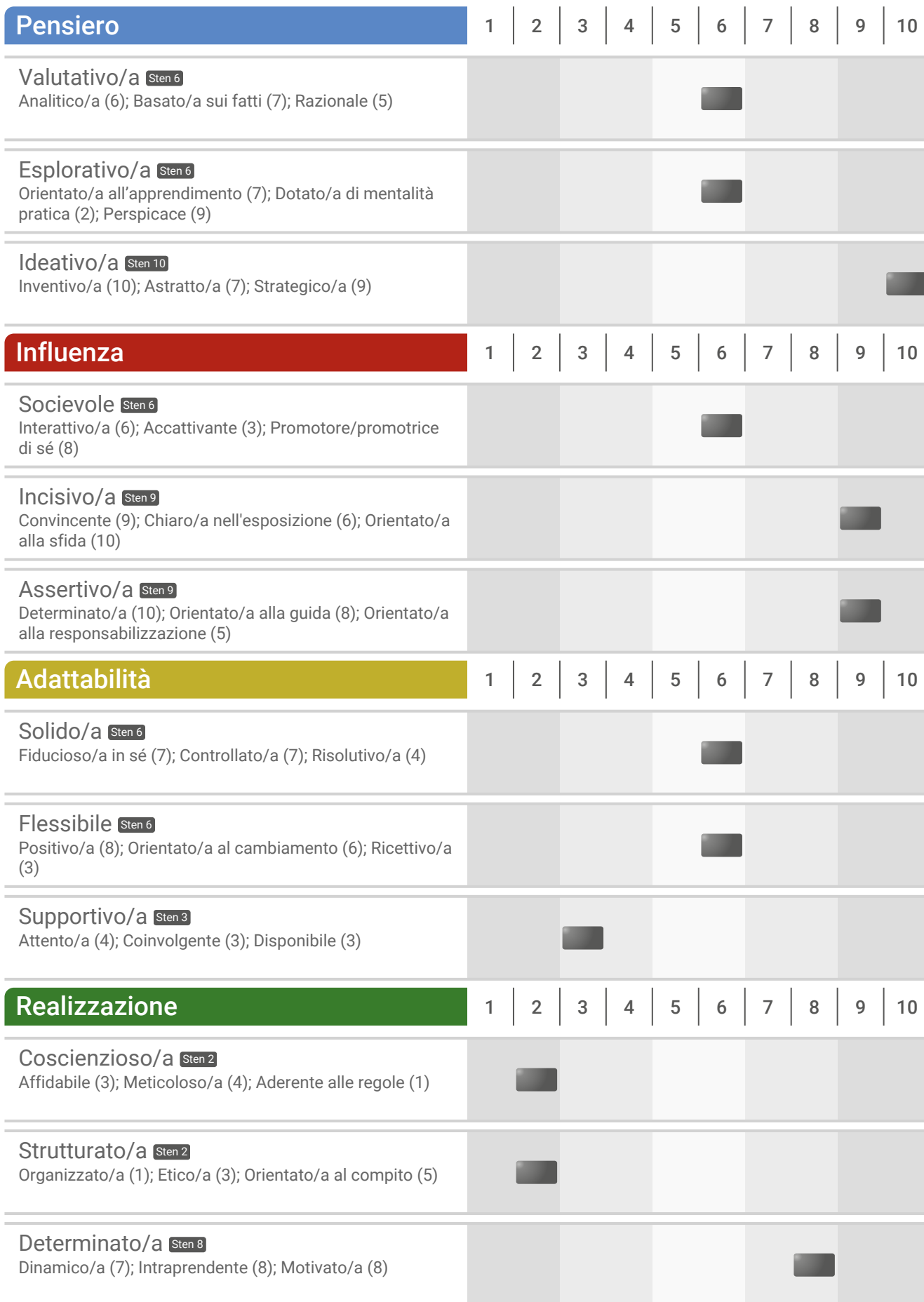
Introduzione

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.



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.

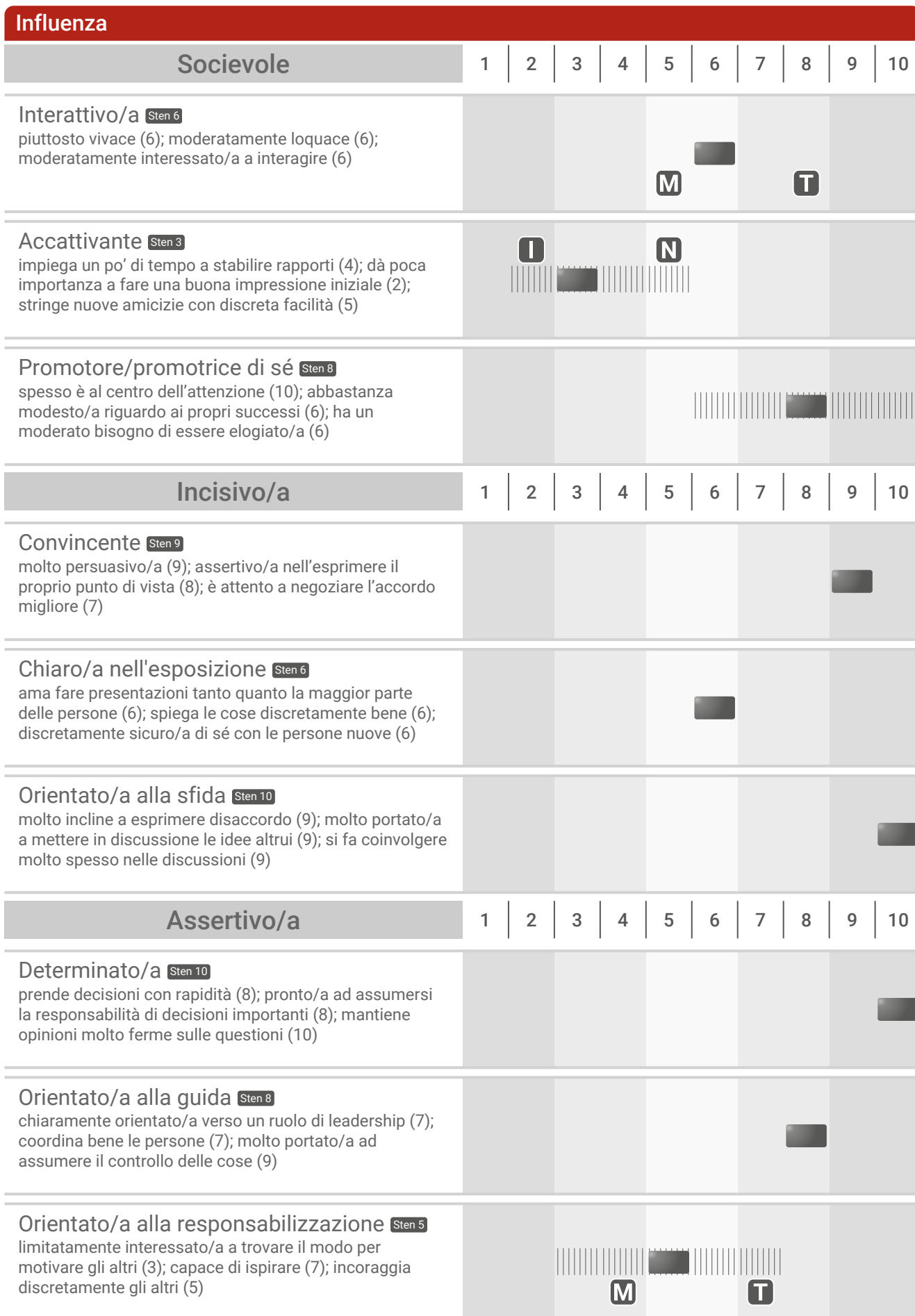
N - I Divario Normativo-Ipsativo. Le differenze tra i punteggi normativi (rating) e ipsativi (ranking) pari o superiori a tre Sten sono rispettivamente indicate dai marcatori **N** e **I**. Se i punteggi ipsativi sono più alti di quelli normativi, è possibile che il soggetto sia stato eccessivamente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

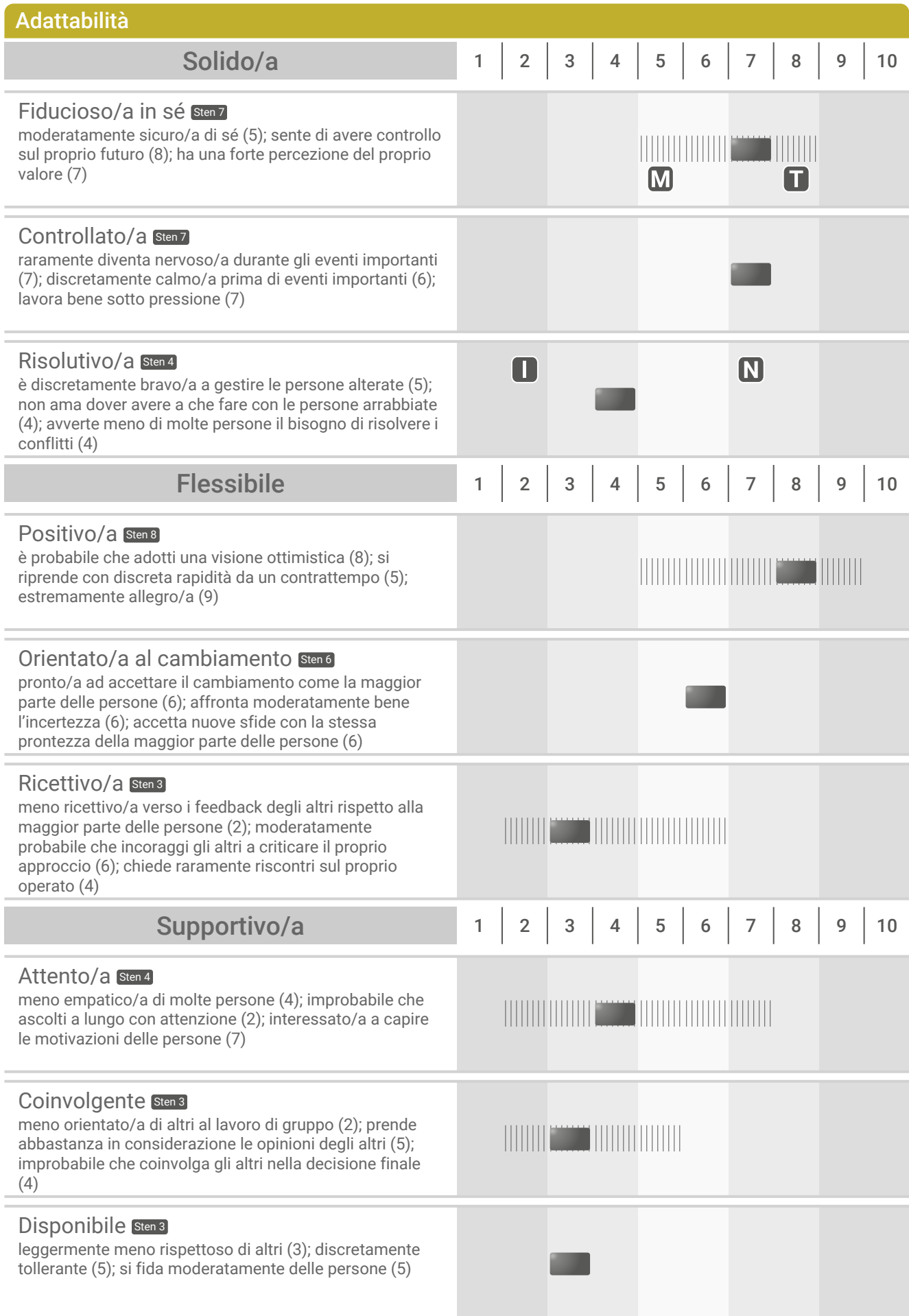
Profilo psicometrico completo - Cluster Pensiero

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

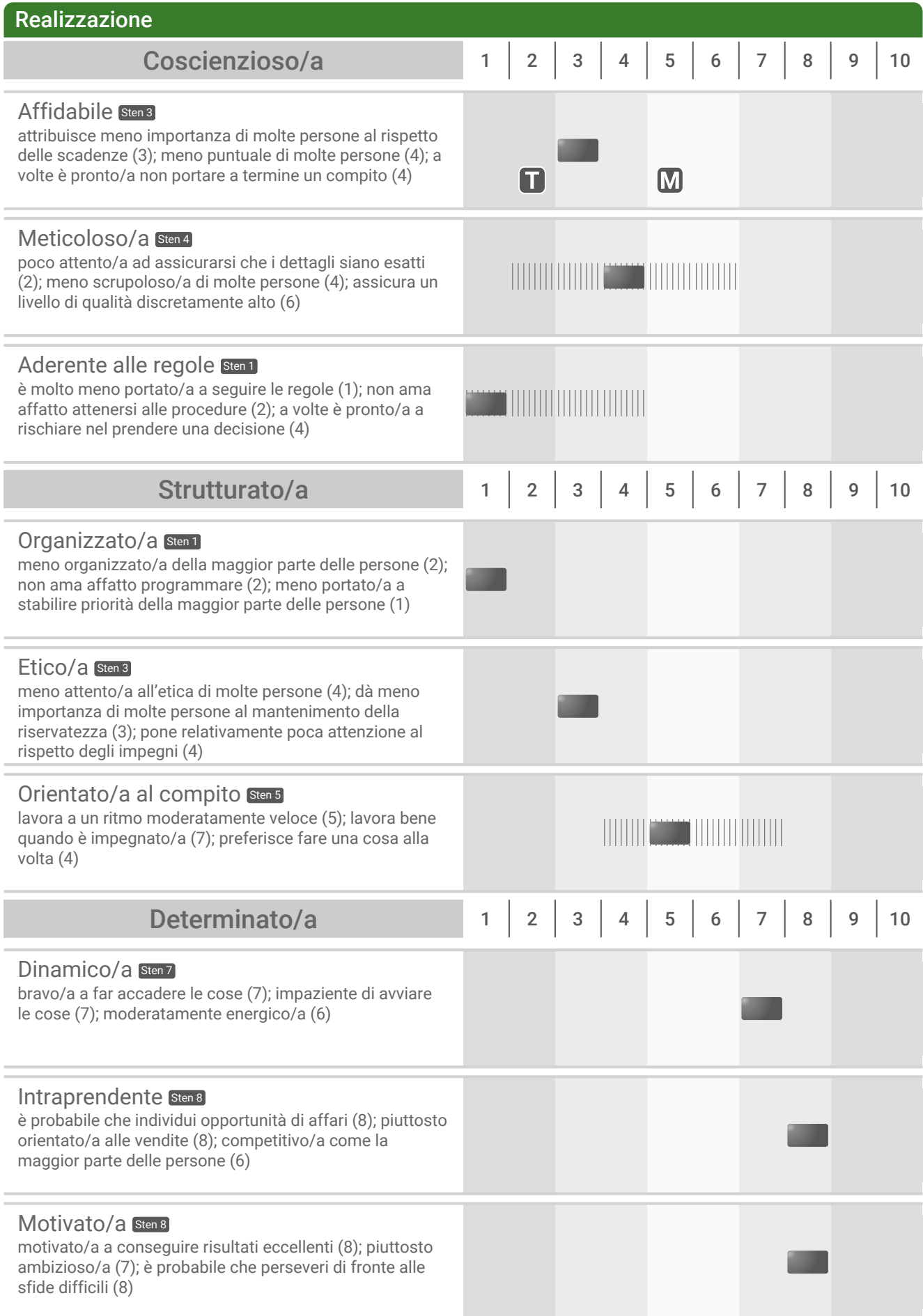
Profilo psicometrico completo - Cluster Influenza



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)

Divari più elevati mostrati		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Divari
Pensiero	Analitico/a						██					
	Basato/a sui fatti							██				M
	Razionale					██						
	Orientato/a all'apprendimento							██				
	Dotato/a di mentalità pratica		██									
	Perspiciace									██		
	Inventivo/a										██	
	Astratto/a								██			
	Strategico/a									██		
Influenza	Interattivo/a						██					T
	Accattivante			██								N
	Promotore/promotrice di sé							██				
	Convincente								██			
	Chiaro/a nell'esposizione						██					
	Orientato/a alla sfida										██	
	Determinato/a										██	
	Orientato/a alla guida								██			
	Orientato/a alla responsabilizzazione				██							
Adattabilità	Fiducioso/a in sé						██					
	Controllato/a							██				
	Risolutivo/a				██							
	Positivo/a						██					
	Orientato/a al cambiamento						██					
	Ricettivo/a			██								
	Attento/a			██								
	Coinvolgente			██								
	Disponibile			██								
Realizzazione	Affidabile			██								
	Meticoloso/a			██								
	Aderente alle regole	██		██								
	Organizzato/a	██										
	Etico/a			██								
	Orientato/a al compito				██							
	Dinamico/a							██				
	Intraprendente								██			
	Motivato/a								██			

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