



Report personale
Mario Rossi



Professional

Styles

Introduzione

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

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

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

I risultati sono la sommatoria delle tue risposte normative e ipsative. I risultati sono basati su un confronto con un gruppo internazionale di più di 24.000 professionisti e manager. Il tuo punteggio su ciascuna dimensione è rappresentato graficamente su una scala da 1 a 10. Il punteggio nelle dimensioni indica dove si collocano i tuoi risultati: punteggi compresi tra 5 e 6 sono tipici del gruppo di confronto, mentre 1 e 10 sono punteggi estremi, ottenuti solo dall'1% circa dei soggetti del gruppo di confronto. Sotto il nome di ciascuna dimensione sono riportate le descrizioni che rappresentano i tre punteggi delle sfaccettature che compongono il punteggio della dimensione. Le variazioni principali nelle descrizioni contenute in una dimensione sono indicative di un'ampia gamma di punteggi relativi alle sfaccettature e, pertanto, meritano una riflessione e una discussione.

In alcune dimensioni (per es. 'Affidabile') la maggior parte delle persone si attribuisce un punteggio elevato. Pertanto, in ragione del fatto che i risultati sono relativi, potresti notare di avere ottenuto un punteggio inferiore alle aspettative in queste aree. Inoltre, è importante tenere presente che i punteggi vanno interpretati alla luce di ciò che è auspicabile per un particolare ruolo lavorativo. Per esempio, essere 'Aderente alle regole' può essere una qualità auspicabile nel caso di impieghi amministrativi che richiedono una rigida conformità a regole e procedure, ma può non esserlo nel caso di ruoli gestionali che richiedono una certa capacità di assumersi dei rischi e di ricorrere alla propria inventiva per superare regole e procedure burocratiche.

Informazioni sul report

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

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

Questo report è stato generato elettronicamente. Saville Assessment non garantisce che non sia stato modificato o corretto. Decliniamo ogni responsabilità per le possibili conseguenze derivanti dall'uso di questo report.

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

Cluster Pensiero

| Pensiero | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Valutativo/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Analitico/a moderatamente interessato/a all'analisi delle informazioni; pone domande di approfondimento piuttosto frequentemente; portato/a a ricercare soluzioni ai problemi | | | | | | ■ | | | | |
| Basato/a sui fatti probabile che comunichi bene per iscritto; moderatamente interessato/a alla logica di un ragionamento; indaga i fatti in modo esauriente | | | | | | | ■ | | | |
| Razionale ama lavorare con dati numerici come la maggior parte delle persone; si interessa poco alla tecnologia informatica; abbastanza probabile che basi le decisioni esclusivamente sui fatti | | | | | ■ | | | | | |
| Esplorativo/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Orientato/a all'apprendimento si concentra poco sull'apprendimento di cose nuove; apprende rapidamente; portato/a ad apprendere attraverso la lettura | | | | | | | ■ | | | |
| Dotato/a di mentalità pratica meno attento/a di altri allo svolgimento del lavoro pratico; molto poco interessato/a ad apprendere facendo; dà relativamente poca importanza all'uso del buon senso | | ■ | | | | | | | | |
| Perspiciente individua spesso il modo per migliorare le cose; molto rapido/a a individuare il nocciolo del problema; si fida dell'intuizione per orientare il proprio giudizio | | | | | | | | | ■ | |
| Ideativo/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Inventivo/a genera molte idee; produce idee molto originali; probabile che adotti soluzioni radicali | | | | | | | | | | ■ |
| Astratto/a bravo/a nello sviluppo di concetti; mette spesso in pratica le teorie; abbastanza interessato/a allo studio dei principi basilari | | | | | | | ■ | | | |
| Strategico/a portato/a a sviluppare strategie; adotta una visione molto a lungo termine; formula una visione chiara del futuro | | | | | | | | | ■ | |

Cluster Influenza

| Influenza | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Socievole | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Interattivo/a piuttosto vivace; moderatamente loquace; moderatamente interessato/a a interagire | | | | | | ■ | | | | |
| Accattivante impiega un po' di tempo a stabilire rapporti; dà poca importanza a fare una buona impressione iniziale; stringe nuove amicizie con discreta facilità | | | ■ | | | | | | | |
| Promotore/promotrice di sé spesso è al centro dell'attenzione; abbastanza modesto/a riguardo ai propri successi; ha un moderato bisogno di essere elogiato/a | | | | | | | | ■ | | |
| Incisivo/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Convincente molto persuasivo/a; assertivo/a nell'esprimere il proprio punto di vista; è attento a negoziare l'accordo migliore | | | | | | | | | ■ | |
| Chiaro/a nell'esposizione ama fare presentazioni tanto quanto la maggior parte delle persone; spiega le cose discretamente bene; discretamente sicuro/a di sé con le persone nuove | | | | | | ■ | | | | |
| Orientato/a alla sfida molto incline a esprimere disaccordo; molto portato/a a mettere in discussione le idee altrui; si fa coinvolgere molto spesso nelle discussioni | | | | | | | | | | ■ |
| Assertivo/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Determinato/a prende decisioni con rapidità; pronto/a ad assumersi la responsabilità di decisioni importanti; mantiene opinioni molto ferme sulle questioni | | | | | | | | | | ■ |
| Orientato/a alla guida chiaramente orientato/a verso un ruolo di leadership; coordina bene le persone; molto portato/a ad assumere il controllo delle cose | | | | | | | | ■ | | |
| Orientato/a alla responsabilizzazione limitatamente interessato/a a trovare il modo per motivare gli altri; capace di ispirare; incoraggia discretamente gli altri | | | | | ■ | | | | | |

Cluster Adattabilità

| Adattabilità | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Solido/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Fiducioso/a in sé moderatamente sicuro/a di sé; sente di avere controllo sul proprio futuro; ha una forte percezione del proprio valore | | | | | | | | | | |
| Controllato/a raramente diventa nervoso/a durante gli eventi importanti; discretamente calmo/a prima di eventi importanti; lavora bene sotto pressione | | | | | | | | | | |
| Risolutivo/a è discretamente bravo/a a gestire le persone alterate; non ama dover avere a che fare con le persone arrabbiate; avverte meno di molte persone il bisogno di risolvere i conflitti | | | | | | | | | | |
| Flessibile | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Positivo/a è probabile che adotti una visione ottimistica; si riprende con discreta rapidità da un contrattempo; estremamente allegro/a | | | | | | | | | | |
| Orientato/a al cambiamento pronto/a ad accettare il cambiamento come la maggior parte delle persone; affronta moderatamente bene l'incertezza; accetta nuove sfide con la stessa prontezza della maggior parte delle persone | | | | | | | | | | |
| Ricettivo/a meno ricettivo/a verso i feedback degli altri rispetto alla maggior parte delle persone; moderatamente probabile che incoraggi gli altri a criticare il proprio approccio; chiede raramente riscontri sul proprio operato | | | | | | | | | | |
| Supportivo/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Attento/a meno empatico/a di molte persone; improbabile che ascolti a lungo con attenzione; interessato/a a capire le motivazioni delle persone | | | | | | | | | | |
| Coinvolgente meno orientato/a di altri al lavoro di gruppo; prende abbastanza in considerazione le opinioni degli altri; improbabile che coinvolga gli altri nella decisione finale | | | | | | | | | | |
| Disponibile leggermente meno rispettoso di altri; discretamente tollerante; si fida moderatamente delle persone | | | | | | | | | | |

Cluster Realizzazione

| Realizzazione | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Coscientoso/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Affidabile attribuisce meno importanza di molte persone al rispetto delle scadenze; meno puntuale di molte persone; a volte è pronto/a non portare a termine un compito | | | ■ | | | | | | | |
| Meticoloso/a poco attento/a ad assicurarsi che i dettagli siano esatti; meno scrupoloso/a di molte persone; assicura un livello di qualità discretamente alto | | | | ■ | | | | | | |
| Aderente alle regole è molto meno portato/a a seguire le regole; non ama affatto attenersi alle procedure; a volte è pronto/a a rischiare nel prendere una decisione | ■ | | | | | | | | | |
| Strutturato/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Organizzato/a meno organizzato/a della maggior parte delle persone; non ama affatto programmare; meno portato/a a stabilire priorità della maggior parte delle persone | ■ | | | | | | | | | |
| Etico/a meno attento/a all'etica di molte persone; dà meno importanza di molte persone al mantenimento della riservatezza; pone relativamente poca attenzione al rispetto degli impegni | | | ■ | | | | | | | |
| Orientato/a al compito lavora a un ritmo moderatamente veloce; lavora bene quando è impegnato/a; preferisce fare una cosa alla volta | | | | | ■ | | | | | |
| Determinato/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Dinamico/a bravo/a a far accadere le cose; impaziente di avviare le cose; moderatamente energico/a | | | | | | | | ■ | | |
| Intraprendente è probabile che individui opportunità di affari; piuttosto orientato/a alle vendite; competitivo/a come la maggior parte delle persone | | | | | | | | | ■ | |
| Motivato/a motivato/a a conseguire risultati eccellenti; piuttosto ambizioso/a; è probabile che perseveri di fronte alle sfide difficili | | | | | | | | | ■ | |

Compatibilità stimata con cultura/ambiente lavorativo

Basato sulle ampie ricerche condotte da Saville Assessment sulle correlazioni tra gli stili personali e la cultura organizzativa, questo report evidenzia gli aspetti relativi alla cultura, al tipo di impiego e all'ambiente lavorativo che possono potenziare o inibire il tuo successo lavorativo.

Potenziatori della prestazione lavorativa

- ⊕ dove 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