

Utente Demo

Report individuale

| | |
|---------------------------------------|----|
| Panoramica | 2 |
| Risultati per competenza in dettaglio | 6 |
| Risultati per indicatori | 13 |
| Risultati per prova | 20 |

1

Panoramica

Questa sezione presenta una sintesi per area e per singola competenza dei risultati emersi dalle prove effettuate, corredati da un profilo quanti/qualitativo.

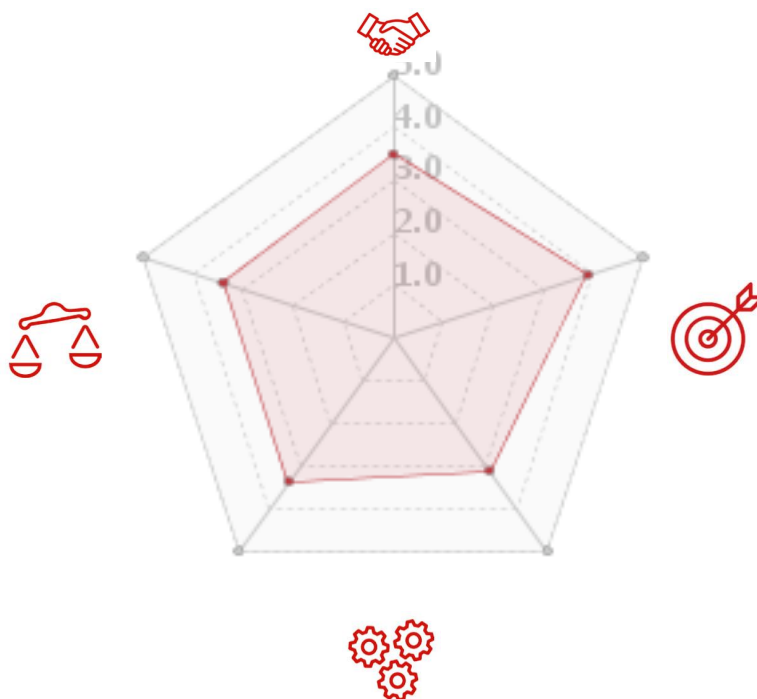
Si evidenziano inoltre i principali punti di forza e di attenzione e, relativamente a questi secondi, si propongono alcuni suggerimenti di autosviluppo.

Sintesi qualitativa per area di competenza






Commento

Le capacità che fanno parte dell'area cognitiva sono presidiate nel complesso in modo discreto: le prove hanno evidenziato affidabilità anche in situazioni di problem solving complesso. Per quanto evidenziato dalle prove, le capacità relazionali risultano buone. Nella maggior parte delle situazioni proposte infatti, il presidio della componente della gestione della comunicazione e della relazione con gli altri è apparsa sicura anche se migliorabile in alcuni aspetti. Inoltre, le dimensioni di efficienza ed efficacia realizzativa appaiono nel complesso sufficientemente presidiate. Le capacità gestionali in un contesto di business e di cambiamento si presentano sufficienti anche se da consolidare ulteriormente. Infine, l'area del Sé sembra presidiata in modo sufficiente, o -comunque- in modo tale da consentire azioni di self-development.

Visualizzazione del profilo

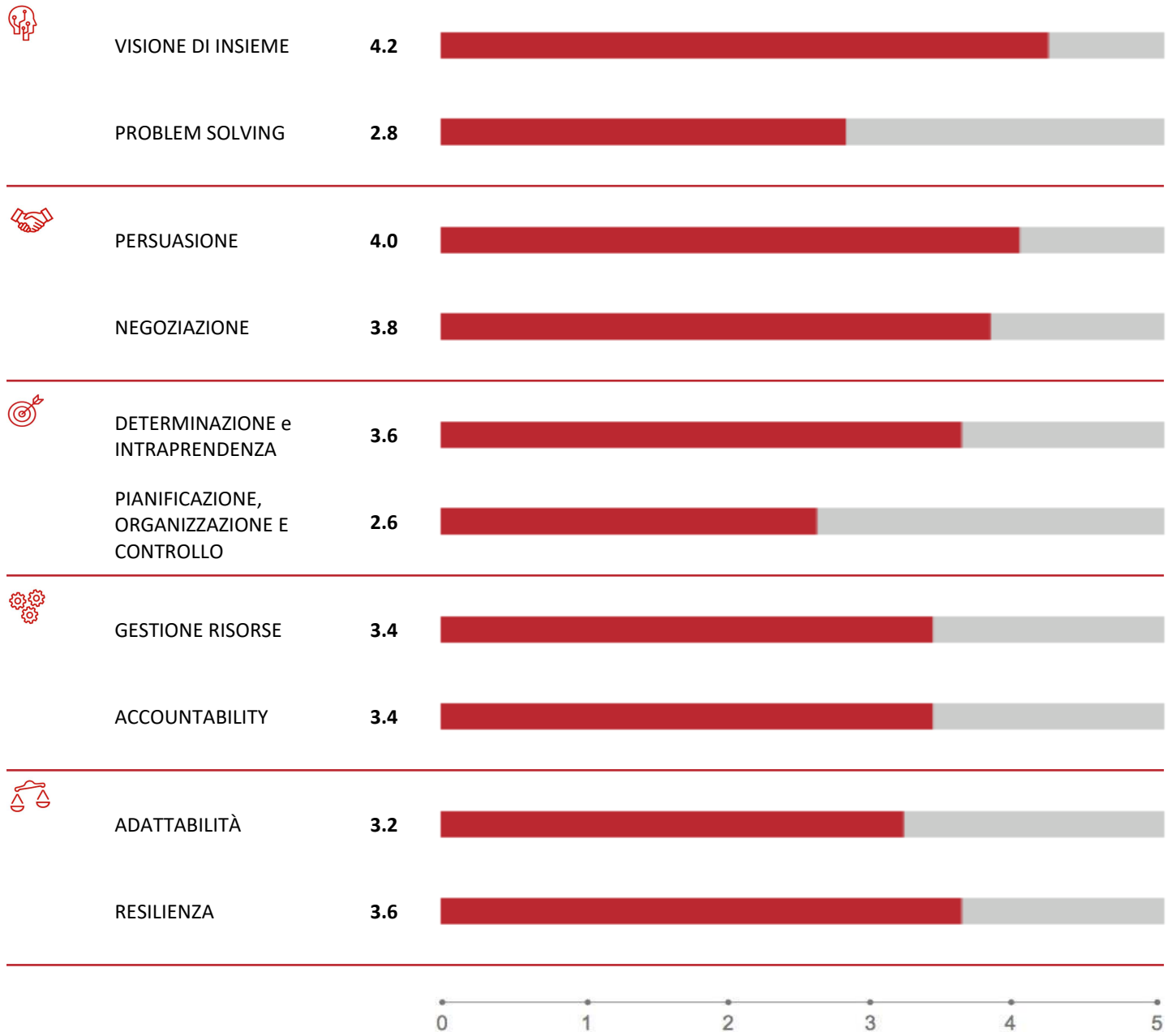


Livello di presidio emerso per area

| | | | | | | | | |
|--|-----------------|-------------|---|----------------------------|-------------|---|----------------------|-------------|
|  | Pensiero | Buono |  | Relazione | Buono |  | Realizzazione | Sufficiente |
|  | Gestione | Sufficiente |  | Efficacia Personale | Sufficiente | | | |

Panoramica dei risultati per competenza

La sezione presenta la visione complessiva dei risultati emersi dalle prove per ogni competenza considerata.



Punti di forza e di attenzione



Punti di forza

VISIONE DI INSIEME

PERSUASIONE



Punti di attenzione

PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

PROBLEM SOLVING

Suggerimenti per lo sviluppo

Vengono riportati alcuni suggerimenti di autosviluppo per il miglioramento delle competenze da rafforzare.

PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

- 1 Discuti delle scadenze: se sai di non poterle rispettare, comunicalo subito e attivati per cercare una soluzione insieme al tuo interlocutore
- 2 Opera costantemente in un'ottica di processo considerando gli effetti a valle del tuo lavoro, le interconnessioni tra le variabili e le conseguenze a lungo termine e trasversali al lavoro degli altri

PROBLEM SOLVING

- 1 Ogni essere umano cerca un'auto-conferma delle proprie decisioni / credenze / comportamenti, ecc. Se cerchiamo delle informazioni sarà naturale notare quelle con le quali siamo già d'accordo e ignorare quelle che si discostano dal nostro pensiero. Per evitare questo processo mentale, cerca anche informazioni che siano opposte ai tuoi punti di vista: avrai una visione d'insieme migliore e più completa
- 2 Anche quando credi che la tua idea sia la migliore o addirittura l'unica possibile, fermati e chiediti che cosa farebbero altri. Prova a mediare e integrare le tue idee con quelle dei tuoi interlocutori, quasi certamente scoprirai nuove possibilità

2

Risultati per competenza

Nelle pagine successive, sono presentati, per ogni competenza, il risultato quantitativo e il relativo profilo descrittivo riferito agli indicatori comportamentali associati alla competenza.



Area

Pensiero

VISIONE DI INSIEME

4.2



Emerge un presidio buono della capacità:

- Adotta sempre una prospettiva di medio-lungo termine.
- Nelle situazioni presentate, ragiona sempre in prospettiva. Vede le cose in funzione di un obiettivo a lungo termine ed individua tutte le interconnessioni tra sistemi di variabili che caratterizzano il contesto.
- Identifica tutti i rapporti causa-effetto tra le variabili che caratterizzano la situazione e le loro conseguenze indirette.
- Nella maggior parte delle situazioni, approfondisce in modo più che adeguato dati/informazioni in base al contesto, maturando una visione di insieme completa, funzionale al raggiungimento degli obiettivi.
- Anticipa sempre i bisogni e le richieste del cliente (interno e/o esterno) e del contesto e si attiva conseguentemente per definire soluzioni funzionali e vantaggiose.

PROBLEM SOLVING

2.8



Emerge un presidio sufficiente della capacità:

- Matura una visione limitata del contesto, dedicando poco tempo ad approfondire dati e informazioni.
- In alcuni casi genera un numero discreto di alternative per la soluzione di un problema.
- Genera sempre un numero elevato di alternative per la soluzione di un problema.
- Riesce a focalizzare quasi tutti i messaggi chiave da trasferire.
- Riesce sempre a prendere con massima efficacia una decisione quando è in presenza di informazioni incomplete.





Area

Relazione

PERSUASIONE

4.0



Emerge un presidio buono della capacità:

- Utilizza sempre in modo ottimale diversi approcci comunicativi in funzione del destinatario della comunicazione.
- Nel sostenere il proprio punto di vista, riesce a creare un totale consenso nei propri interlocutori .
- Utilizza la comunicazione non verbale in modo ottimale a supporto del messaggio che vuole veicolare.
- Modula il linguaggio in funzione dell'interlocutore, esemplifica e chiarisce i messaggi che intende veicolare, riuscendo a farsi comprendere con immediatezza e risultando particolarmente efficace nel sostenere il proprio punto di vista.
- Comunica sempre in modo diretto, trasparente e senza risultare aggressivo con adeguatezza ed efficacia.

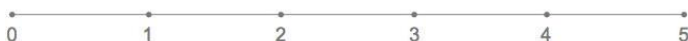
NEGOZIAZIONE

3.8



Emerge un presidio buono della capacità:

- Conosce tutte le principali modalità di risoluzione e gestione di un conflitto nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi attesi. Inoltre, mostra di essere in grado di individuare efficacemente azioni coerenti con gli obiettivi.
- Ha perfettamente chiare le proprie priorità e mette in atto modalità adeguate ed efficaci nella trattativa, avendo un'ottima consapevolezza del limite entro quale può spingersi nel raggiungere i propri obiettivi.
- Emerge una buona propensione a mettere in discussione lo status quo e, se necessario, ad attivare un confronto diretto e aperto con i propri interlocutori, valorizzando il punto di vista e il pensiero altrui nella risoluzione dei problemi.
- A fronte delle situazioni conflittuali presentate nelle prove, si rivela molto capace nel focalizzare il proprio comportamento sui contenuti, senza dare spazio all'emotività negativa.
- Riesce sempre a comprendere in modo estremamente efficace il business e le dimensioni che definiscono il contesto aziendale.





Area

Realizzazione

DETERMINAZIONE e INTRAPRENDENZA

3.6



Emerge un presidio buono della capacità:

- Sempre crea sinergie e promuove collaborazione fra le diverse unità organizzative in modo ottimale.
- Spesso riesce a realizzare output qualitativamente in linea con le attese.
- In tutte le occasioni verifica in modo esaustivo gli output del proprio lavoro.
- In quasi tutte le occasioni mostra una buona iniziativa finalizzata al raggiungimento del risultato atteso.
- Tiene sempre in considerazione la dimensione economico-finanziaria che definisce il contesto di riferimento.

PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E

2.6



Emerge un presidio sufficiente della capacità:

- Riesce a individuare correttamente le azioni prioritarie mentre definisce solo in parte le attività di portata più ampia da mettere in atto in vista dell'attuazione della strategia identificata, definendo un piano d'azione tendenzialmente coerente con l'obiettivo da raggiungere, il contesto e le tempistiche.
- Nella pianificazione e organizzazione del lavoro utilizza criteri specifici sufficientemente adeguati per individuare le risorse necessarie da coinvolgere per attuare il piano d'azione.
- Nel suo piano d'azione riesce solo in parte a identificare adeguati KPI per monitorare l'andamento delle attività pianificate.
- Quasi sempre riesce conseguire efficacemente il risultato in linea con l'obiettivo dato.
- Si rivela il più delle volte in grado di gestire e ottimizzare le risorse adeguatamente.





Area

Gestione

GESTIONE RISORSE

3.4



Emerge un presidio sufficiente della capacità:

- Riesce sempre ad assegnare e a comunicare efficacemente obiettivi chiari al singolo e al gruppo.
- Sembra in grado quasi sempre di fornire feedback prevalentemente orientati allo sviluppo dei propri collaboratori.
- Nella maggior parte delle occasioni riesce a trasmettere ai propri collaboratori la fiducia di potercela fare, promuovendo in loro la consapevolezza nelle proprie risorse.
- E' quasi sempre in grado di riconoscere tutte le competenze e caratteristiche dei membri del proprio team e di individuare i talenti più evidenti.
- E' sempre in grado di guidare efficacemente il team verso gli obiettivi comuni, individuando tutte le azioni più coerenti a questi.

ACCOUNTABILITY

3.4



Emerge un presidio sufficiente della capacità:

- In alcune occasioni sa pianificare le proprie attività secondo priorità e urgenza.
- Riesce sempre e con efficacia a prendere una decisione quando è in presenza di situazioni incerte.
- Nella maggior parte delle occasioni riesce efficacemente a esporsi e uscire dalla propria zona di comfort.
- E' sempre in grado di assumersi pienamente la responsabilità di ciò che dipende da sé.
- In quasi tutte le situazioni più critiche, riesce efficacemente ad assumersi la responsabilità delle decisioni prese direttamente o dai propri collaboratori.





Area

Efficacia Personale

ADATTABILITÀ

3.2



Emerge un presidio sufficiente della capacità:

- Promuove sempre attivamente il cambiamento, accettando la sfida della nuovo.
- Spesso si fa promotore del cambiamento presso gli altri .
- Spesso è in grado di apprezzare modalità di pensiero e azione diversi dal proprio e di integrare efficacemente nuove modalità di lavoro.
- Spesso ricerca informazioni per apprendere e aggiornarsi.
- E' spesso in grado di apprendere efficacemente nuove informazioni in tempi rapidi.

RESILIENZA

3.6



Emerge un presidio buono della capacità:

- Persevera sempre nel raggiungimento del risultato, senza mai scoraggiarsi di fronte a errori o insuccessi.
- In alcune occasioni è in grado di rispondere in modo abbastanza positivo a eventi ad alto impatto emotivo.
- E' sempre in grado di gestire efficacemente le emozioni che insorgono.
- E' sempre in grado di mantenere efficacemente l'equilibrio in situazioni di tensione emotiva o di stress.
- Ripone sempre molta fiducia nelle proprie risorse per poter raggiungere l'obiettivo dato.



Report individuale

Risultati per competenza
in dettaglio

3

Risultati per indicatore

Questa sezione presenta il dettaglio, per ogni competenza, dei risultati relativi agli indicatori ad essa associati e, ancora più in analitico, delle performance nelle prove che hanno generato quel risultato.



Area

Pensiero

Competenza

Indicatore

VISIONE DI INSIEME

Collega la soluzione del singolo problema a visioni generali e a obiettivi di medio

5.0



Porta avanti in parallelo un'analisi allargata della situazione, considerando

4.0



Si dimostra consapevole che gli effetti di determinate azioni possono riguardare più

5.0



Analizza la situazione attuale in termini prospettici, anche in carenza di dati di riferimento,

3.0



Considera le ricadute sul cliente interno/esterno e mettendo a fuoco: vantaggi,

4.0



PROBLEM SOLVING

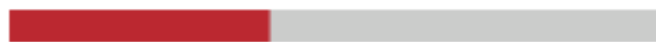
Struttura in modo semplice attività complesse, formulando linee d'azioni che

1.0



Definisce le alternative fondamentali in termini di ipotesi risolutive

2.0



Valuta ipotesi di diagnosi e/o soluzioni, verificandone la coerenza logica e i vincoli di

4.0



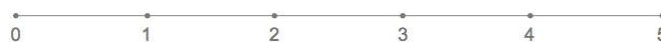
Coglie l'essenza dei problemi e riconosce le informazioni importanti

3.0



Fornisce soluzioni realistiche ai problemi, anche in assenza di informazioni complete, o in

4.0





Area

Relazione

Competenza

Indicatore

PERSUASIONE

Argomenta in modo efficace, lucido e disinvolto utilizzando valide strategie di

4.0



quando argomenta risulta autorevole e persuasivo, riesce ad indirizzare i

4.0



Adotta stili gestionali e relazionali idonei ad influenzare positivamente i

4.0



Sa farsi ascoltare e seguire dagli altri, riuscendo a trasmettere con efficacia i

4.0



Durante le presentazioni trasmette sicurezza di sé, disinvolture espressiva e

4.0



NEGOZIAZIONE

Indaga gli obiettivi delle altre parti in causa (funzioni, collaboratori e cliente

4.0



Sistematizza e mette in priorità i propri obiettivi e le condizioni di scambio

4.0



Gestisce le tensioni e i problemi con trasparenza, bilanciando fermezza e

3.0



Affronta costruttivamente il conflitto, senza subirlo nel rispetto della relazione

4.0



Legge il contesto per impostare, condurre e ricercare margini di manovra e

4.0





Area

Realizzazione

Competenza

Indicatore

DETERMINAZIONE e INTRAPRENDEZA

Riconosce e utilizza le relazioni come strumento di lavoro per costruire sinergie

4.0



Presidia il raggiungimento degli obiettivi assegnati senza accettare livelli qualitativi

3.0



Si accerta che le strategie delineate vengano tradotte in obiettivi chiari e specifici da

4.0



Possiede una particolare motivazione al raggiungimento di ciò che

3.0



Presidia e diffonde la cultura dell'attenzione alle variabili economiche e al ritorno degli

4.0



PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

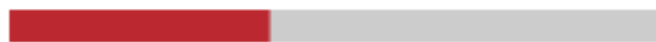
Traduce gli obiettivi in piani d'azione, stabilisce priorità e criticità utilizzando metodi e

2.7



Definisce i piani d'azione in termini di risorse fisiche, economiche ed umane

2.0



Effettua verifiche intermedie e controlli per testare l'efficacia delle azioni intraprese e

2.0



Pianifica le attività ed i processi con attenzione all'economicità ed alla coerenza

3.5



Ricerca e sviluppa l'efficienza e l'efficacia della propria organizzazione, collegando

3.0





Area

Gestione

Competenza

Indicatore

GESTIONE RISORSE

Definisce ciò che si attende dai collaboratori e li orienta nel lavoro da svolgere;

4.0



Riconosce il merito, valorizza e apprezza i successi, nei casi di criticità indica specifiche

3.0



Attribuisce autonomia ai collaboratori, responsabilizzandoli ed

3.0



Tiene in considerazione le caratteristiche e le motivazioni delle risorse per orientarle all'

3.0



Crea coesione nel gruppo di lavoro mostrando sensibilità al mantenimento di un buon

4.0



ACCOUNTABILITY

Prende decisioni tempestive in coerenza con le priorità stabilite, evitando il ritardo e

2.3



Nel prendere una decisione sa valutare con giudizio e realismo le diverse alternative

4.0



Mantiene efficacia e lucidità decisionale anche in situazioni di rischio e indeterminatezza,

3.0



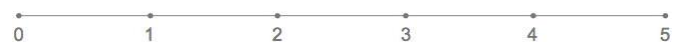
Porta avanti proposte o progetti, anche quando i risultati non sono garantiti,

4.0



Si assume la responsabilità delle decisioni prese direttamente o dai propri

3.5





Area

Efficacia Personale

Competenza

Indicatore

ADATTABILITÀ

Si adatta rapidamente alle novità e ai cambiamenti dimostrando un approccio

4.0



Trasmette l'importanza del cambiamento anche alle persone che lo circondano

3.0



Davanti a elementi nuovi è pronto/a ad apprezzare integrare i punti di vista

3.0



E' attivo nel promuovere il cambiamento e l'innovazione nelle attività in cui è coinvolto

3.0



Sa modulare il proprio comportamento per rispondere ai cambiamenti del

3.0



RESILIENZA

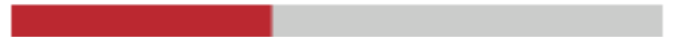
Reagisce costruttivamente e non si fa "bloccare" da eventi negativi o imprevisti riuscendo

4.0



Di fronte a mutamenti di contesto, obiettivi, responsabilità o interlocutori,

2.0



Si sa opporre alle avversità trovando in se stesso, nelle relazioni e nel contesto gli

4.0



Mantiene un atteggiamento calmo ed equilibrato in situazioni confuse/conflictuali

4.0



Mantiene consapevolezza nelle proprie risorse e determinazione anche in

4.0



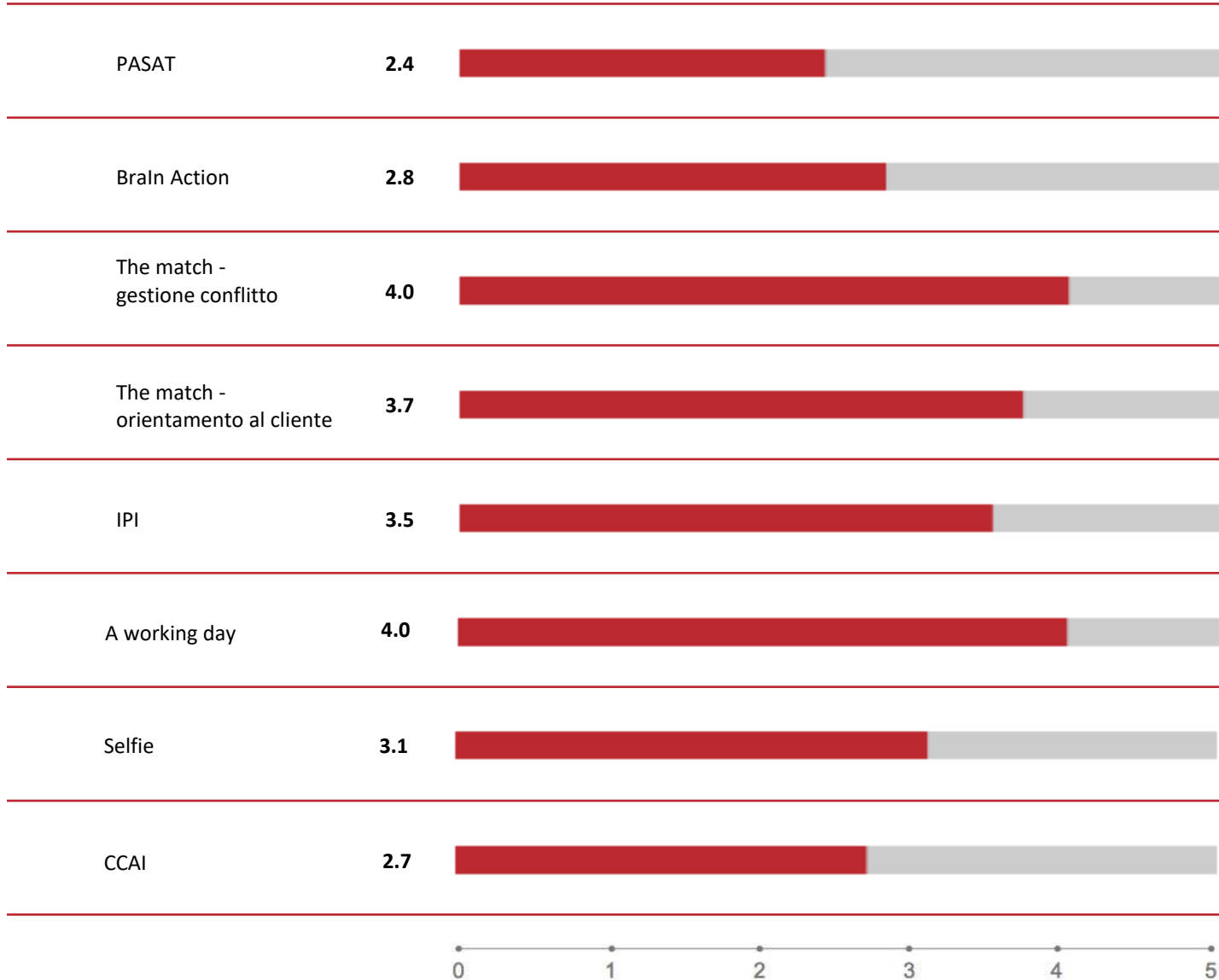
4

Risultati per prova

In questa sezione è possibile vedere il livello di performance ottenuto in ogni prova in relazione alle competenze misurate. Dopo la panoramica di tutte le prove, nelle pagine di dettaglio, è riportata la descrizione dell'attività e delle competenze necessarie, un profilo dettagliato della performance con le competenze ed indicatori comportamentali di riferimento.

Panoramica dei risultati per prova

In questa pagina è possibile vedere il livello di performance per ogni prova che è stata affrontata, osservando dove si sono ottenuti risultati migliori e dove invece non si è riusciti a raggiungere l'obiettivo.



PASAT**2.4**

Il PASAT è uno stressor task che richiede capacità di attenzione e di memoria a breve termine in condizioni di pressione.

**Lista degli indicatori osservati****GESTIONE DELLO STRESS**

Risponde in modo positivo ad eventi ad alto impatto emotivo (resilienza)

Mantenere l'equilibrio in situazioni di tensione (autocontrollo)

**ORIENTAMENTO AL RISULTATO**

Persevera nel raggiungimento del risultato senza scoraggiarsi di fronte ad errori e insuccessi.

Profilo di prova

Nella maggior parte dei casi è in grado di rispondere prontamente ed in modo positivo a qualsiasi evento ad alto impatto emotivo.

Nella maggior parte dei casi è in grado di mantenere il controllo e la lucidità in situazioni di stress.

Di fronte a errori e insuccessi tende a non scoraggiarsi ma persevera nel raggiungimento del risultato nella maggior parte delle situazioni.

BrainAction

2.8

La prova propone un caso di strategia e richiede l'analisi di documenti, la diagnosi mediante lo strumento della SWOT e infine la scelta di possibili azioni.



Lista degli indicatori osservati



VISIONE DI INSIEME

Porta avanti in parallelo un'analisi allargata della situazione, considerando anche gli aspetti meno evidenti e le possibili implicazioni tra i vari elementi

Analizza la situazione attuale in termini prospettici, anche in carenza di dati di riferimento, prevedendo le possibili evoluzioni

PROBLEM SOLVING

Struttura in modo semplice attività complesse, formulando linee d'azioni che favoriscono la presa di decisione



PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

Traduce gli obiettivi in piani d'azione, stabilisce priorità e criticità utilizzando metodi e strumenti (es. riunioni, incontri settimanali) per sviluppare in modo organico i programmi



ACCOUNTABILITY

Prende decisioni tempestive in coerenza con le priorità stabilite, evitando il ritardo e la precipitazione nel processo di scelta

Profilo di prova

Non ha analizzato in modo coerente al contesto e all'obiettivo i documenti disponibili, venendo meno all'assegnazione dell'importanza e alla categorizzazione degli stessi nell'area tematica più pertinente. Non ha quindi approfondito le informazioni necessarie in base al contesto e all'obiettivo da perseguire.

È riuscito/a ad inquadrare correttamente solo alcune delle informazioni che gli/le sono state fornite all'interno delle quattro aree della tabella SWOT, mostrando di saper analizzare solo parzialmente gli elementi di scenario resi disponibili.

Riesce a individuare correttamente quasi tutte le azioni prioritarie da mettere in atto in vista dell'attuazione della strategia identificata, dimostrando di saper definire in modo sufficientemente efficace i piani d'azione coerentemente con l'obiettivo, il contesto e il tempo.

Gestisce il tempo in modo parzialmente efficace, non riuscendo a portare a termine tutte le azioni necessarie a raggiungere l'obiettivo. Non sempre riesce a capire quando è necessario più tempo.

È riuscito/a con un buon livello di efficacia a reperire e approfondire le informazioni relative a tutti i temi necessari, costruendosi una visione sufficientemente completa ed equilibrata della situazione.

The match - gestione conflitto

4.0



Lista degli indicatori osservati



NEGOZIAZIONE

Indaga gli obiettivi delle altre parti in causa (funzioni, collaboratori e cliente esterno/interno) con la finalità di ricercare terreni comuni e possibili accordi

Affronta costruttivamente il conflitto, senza subirlo nel rispetto della relazione interpersonale

Il The Match è un caso con una struttura di tipo situazionale, ovvero richiede di immedesimarsi in alcune situazioni che presentano livelli di complessità diversi e di individuare le azioni più efficaci, tra le possibilità presentate, scegliendo sulla base delle proprie esperienze.

Profilo di prova

Mostra quasi sempre di conoscere le modalità di risoluzione e gestione di un conflitto nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi attesi. Sa inoltre quasi sempre individuare le azioni più coerenti con gli obiettivi.

In situazioni conflittuali utilizza un approccio equilibrato ponendo tendenzialmente attenzione sia ai suoi obiettivi che a quelli del suo interlocutore; riesce quasi sempre a porre attenzione alla ricerca di soluzioni efficaci per entrambi.

The match - gestione cliente 3.7



Lista degli indicatori osservati



GESTIONE DEL CLIENTE

Ascolta e comprende i bisogni e le richieste dei clienti (esplicite o latenti)

Offre proposte concrete al cliente in funzione dei suoi bisogni

Verifica/ Monitora la soddisfazione del cliente

Gestisce la relazione in modo da raggiungere la soddisfazione del cliente

Il The Match è un caso con una struttura di tipo situazionale, ovvero richiede di immedesimarsi in alcune situazioni che presentano livelli di complessità diversi e di individuare le azioni più efficaci, tra le possibilità presentate, scegliendo sulla base delle proprie esperienze.

Profilo di prova

Nell'impostazione di un nuovo rapporto con un potenziale cliente mostra una certa attenzione ad indagare e ad ascoltare le sue esigenze, pure concentrandosi soprattutto su quelle più esplicite. Dedicava solo una parte del suo tempo ad approfondirle. Nella gestione del rapporto con un cliente, si attiva per cercare soluzioni concrete, finalizzate ad affrontare le criticità emerse, mostrando attenzione a soddisfare le esigenze del cliente.

Nella gestione del rapporto con il cliente non sempre mostra attenzione a monitorare il livello di soddisfazione e/o a rilevare eventuali segnali deboli criticità.

Complessivamente si muove in modo da raggiungere la soddisfazione del cliente. Riesce a gestire la relazione mostrando attenzione, ascolto e reattività nei diversi momenti del rapporto.

IPI**3.5**

L’Innovation Potential Indicator è un questionario che rileva il “potenziale di innovazione” delle persone. Indaga i comportamenti che possono favorire o inibire la generazione, lo sviluppo e l’implementazione di nuove idee, processi e prodotti all’interno dell’organizzazione.

**Lista degli indicatori osservati****NEGOZIAZIONE**

Gestisce le tensioni e i problemi con trasparenza, bilanciando fermezza e comprensione anche nell’esprimere il proprio dissenso

Profilo di prova

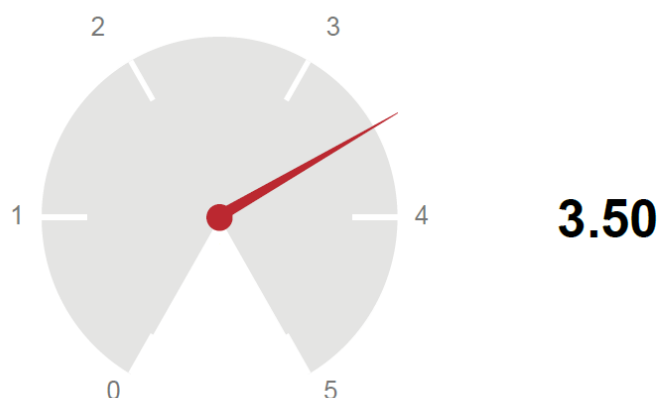
Emerge una buona propensione a ricercare attivamente il cambiamento e tollerare bene l’ambiguità; accetta la sfida del nuovo senza resistervi.

Ha un discreto orientamento a mettere in discussione lo status quo e, se necessario, ad attivare un confronto diretto e aperto con i propri interlocutori, valorizzando talvolta il punto di vista e il pensiero altrui nella risoluzione dei problemi.

ADATTABILITÀ

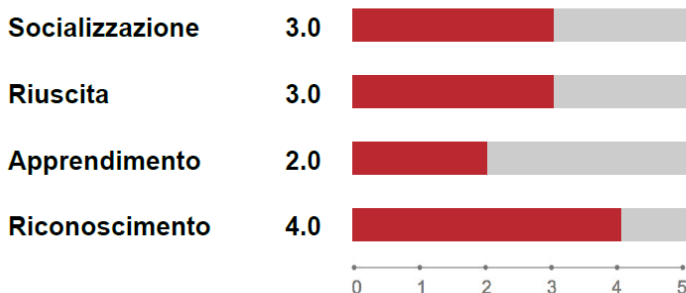
Si adatta rapidamente alle novità e ai cambiamenti dimostrando un approccio costruttivo e positivo

Motivazione



Complessivamente emerge un buon livello di engagement, dato sia da un buon rapporto con l'azienda, che da una forte identificazione con il ruolo svolto e da un forte desiderio di investire energie per cogliere le opportunità di crescita che gli/le verranno offerte. Le spinte motivazionali che lo/la supportano sono solo parzialmente in equilibrio e non tutte contemporaneamente forti. Questo può significare che uno degli aspetti approfonditi (tra il desiderio di socializzare, quello di ottenere risultati soddisfacenti, di essere formalmente riconosciuto e di apprendere contenuti e capacità nuove) emerge come preponderante rispetto agli altri, oppure che nessuno di essi è particolarmente forte. (Per un'analisi più approfondita vedi il dettaglio descritto sotto nella dimensione individuale dei Needs).

Dimensione individuale --- Needs



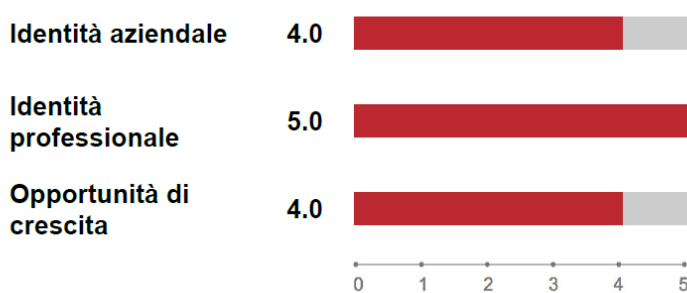
Far parte di un gruppo affiatato, sentirsi stimato/a dai capi e dai colleghi e riuscire a costruire nell'ambito lavorativo rapporti personali soddisfacenti è solo uno degli aspetti che contribuiscono a sostenere la sua motivazione al lavoro.

La possibilità di misurarsi con compiti sfidanti e di mettere alla prova le proprie capacità è un aspetto rilevante per la sua motivazione seppur non primario.

È poco interessato/a svolgere un lavoro in cui sia possibile o sia richiesto, apprendere contenuti nuovi e sperimentarsi in attività poco conosciute.

Ricerca la possibilità di vedere concretamente riconosciuti i suoi sforzi e i risultati ottenuti; il riconoscimento sociale e/o economico dei propri successi è considerato un elemento importante per sentirsi soddisfatto/a.

Dimensione aziendale --- Engagement



Emerge una buona identificazione con l'azienda, con i suoi valori e con quello che essa rappresenta.

Emerge una piena soddisfazione per il lavoro attualmente svolto.

Emerge un forte interesse ad intraprendere un percorso di crescita e sviluppo e a sperimentarsi in nuovi ruoli.

A working day

4.0



Lista degli indicatori osservati



VISIONE DI INSIEME

Si dimostra consapevole che gli effetti di determinate azioni possono riguardare più persone/funzioni

Collega la soluzione del singolo problema a visioni generali e a obiettivi di medio - lungo termine

PROBLEM SOLVING

Fornisce soluzioni realistiche ai problemi, anche in assenza di informazioni complete, o in situazioni di incertezza

Definisce le alternative fondamentali in termini di ipotesi risolutive



ACCOUNTABILITY

Nel prendere una decisione sa valutare con giudizio e realismo le diverse alternative e le conseguenze per l'organizzazione, il cliente esterno e le variabili economiche

"A working day" è un caso con una struttura di tipo situazionale, ovvero richiede di immedesimarsi in alcune situazioni che presentano livelli di complessità diversi e di individuare le azioni più efficaci, tra le possibilità presentate, scegliendo sulla base delle proprie esperienze.

Profilo di prova

A fronte delle situazioni presentate, effettua sempre valutazioni in ottica strategica e di medio-lungo termine. Identifica sempre nei casi proposti i rapporti di causa effetto.

A fronte dei problemi posti, fatica a generare alternative di soluzione.

Nel prendere una decisione in presenza di una situazione incerta, la sua capacità di valutare con giudizio e realismo le diverse alternative e le conseguenze per l'organizzazione, il cliente esterno e le variabili economiche risulta positivamente sviluppata.

Nelle situazioni presentate, quasi sempre sa orientarsi a una decisione anche in presenza di informazioni incomplete.

Selfie

3.1

L'attività consiste nel parlare di te rispondendo ad alcune domande.



Lista degli indicatori osservati



PROBLEM SOLVING

Coglie l'essenza dei problemi e riconosce le informazioni importanti



PERSUASIONE

Argomenta in modo efficace, lucido e disinvolto utilizzando valide strategie di comunicazione, che gli consentono di essere convincente



DETERMINAZIONE e INTRAPRENDENZA

Presidia il raggiungimento degli obiettivi assegnati senza accettare livelli qualitativi inferiori rispetto agli standard previsti.

Possiede una particolare motivazione al raggiungimento di ciò che deve essere ottenuto e a tal fine organizza risorse, strumenti e leve canalizzandole verso gli obiettivi da conseguire

PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

Pianifica le attività ed i processi con attenzione all'economicità ed alla coerenza degli stessi in chiave strategica



ADATTABILITÀ

E' attivo nel promuovere il cambiamento e l'innovazione nelle attività in cui è coinvolto

Sa modulare il proprio comportamento per rispondere ai cambiamenti del contesto

RESILIENZA

Reagisce costruttivamente e non si fa "bloccare" da eventi negativi o imprevisti riuscendo a sfruttarne anche le opportunità

Profilo di prova

Nella sua presentazione, ha abbastanza chiaro il focus delle domande stimolo e riesce in parte a focalizzare i messaggi chiave da trasferire.

Costruisce una presentazione abbastanza creativa e sufficientemente efficace.

Riesce parzialmente a produrre un output curato nel contenuto e nella forma; emerge la sua tensione a raggiungere un buon risultato, curandosi di rispondere almeno in parte alle richieste del task.

Riesce a inserire alcune delle informazioni necessarie e la sua comunicazione ha un discreto livello di pertinenza. Mostra di saper conseguire un risultato parzialmente in linea con l'obiettivo dato.

Delinea parzialmente un piano per lo sviluppo personale, definendo tempi sufficientemente realistici per raggiungere i suoi obiettivi.

Riesce parzialmente a identificare obiettivi di sviluppo e a delineare modalità concrete per raggiungerli.

Utilizza con discreta efficacia diversi approcci comunicativi (lessico, sintesi, tipo di presentazione) in funzione del contesto e del destinatario della comunicazione.

Riesce a riconoscere momenti di difficoltà nel suo percorso, perseverando in parte nel raggiungimento del risultato, attivandosi per rispondere ad aspetti critici e imprevisti in modo sufficientemente efficace.

CCAI

2.7

La prova è costituita da una serie di domande finalizzate a indagare la flessibilità e apertura mentale in contesti multiculturali.



Lista degli indicatori osservati



ACCOUNTABILITY

Mantiene efficacia e lucidità decisionale anche in situazioni di rischio e indeterminatezza, così come in mancanza di un quadro informativo completo



ADATTABILITÀ

Davanti a elementi nuovi è pronto/a ad apprezzare integrare i punti di vista differenti

RESILIENZA

Di fronte a mutamenti di contesto, obiettivi, responsabilità o interlocutori, sa tollerare l'incertezza e mantenere inalterata la propria efficacia

Profilo di prova

Fatica a reagire positivamente ad esperienze cross culturali, a situazioni incerte, nuove o di cambiamento, e in generale a momenti ad alto impatto emotivo; in tali situazioni tendenzialmente mantiene un moderato equilibrio e mette in campo una bassa resilienza.

Mostra un sufficiente livello di apertura e apprezzamento per modi di pensare diversi dal proprio e per norme comportamentali differenti da quelle abituali; nei contesti cross-culturali si confronta con un atteggiamento moderatamente aperto, non sempre positivo e flessibile verso l'inconsueto. Questo gli/le permette di integrarsi e integrare solo in parte con nuove modalità di lavoro.

Ha un senso del sé e della propria identità sufficiente, è moderatamente dipendente dai cambiamenti ambientali e tollera parzialmente le fluttuazioni esterne e l'inserimento in nuove culture. Questo gli/le rende possibile esporsi e uscire dalla propria zona di comfort con sufficiente facilità.