

Gli strumenti operativi per la valutazione delle soft skills

GIDP 24 febbraio 2021



Dal 1987 editore di soluzioni esperte per la valutazione delle competenze comportamentali e motivazionali in ambito professionale



IN FRANCIA

4 SEDI



PARTNERS E DISTRIBUTORI IN

26 PAESI

5 CONTINENTI



PIU' DI

1500

CLIENTI



15 000

UTILIZZATORI ABILITATI



QUESTIONARIO
DISPONIBILE IN

28 LINGUE



250 000

TEST ONLINE ALL'ANNO



Publicazioni su PerformanSe

- Competenze al centro, sperimentazione di un modello per la valutazione delle competenze trasversali
A cura di K. Orlandi, M. Cecchin, I. Barsanti, Quaderni Cesvot 2019
- Il lavoro 4.0, la quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative.
A cura di A. Cipriani, A. Gremolati, G. Mari, Firenze University Press, 2018
- All'Università da adulti. Il contributo del BdC per il riconoscimento dell'esperienza lavorativa come CFU e per il job placement.
P. Serreri - in Il Bilancio di competenze all'Università: esperienze a confronto, Fridericiana Editrice Universitaria, 2016.
- Biografie adulte in transizione. L'orientamento universitario come processo di accompagnamento basato sulle competenze.
P. Serreri, Pedagogia Oggi, 2015
- Linee guida per i servizi al lavoro, manuale per la definizione dei servizi di orientamento e accompagnamento lavoro del CNOS FAP
(Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale) a livello nazionale. Presentata a Casa Don Bosco durante l'Expo 2015 a Milano
- Certificazione delle competenze e apprendimento permanente
M.G. Balducci, S. Marchi, Carocci, 2014



CESVOT
Tutta l'energia del volontariato



Un'expertise solida e riconosciuta

Modelli di riferimento riconosciuti

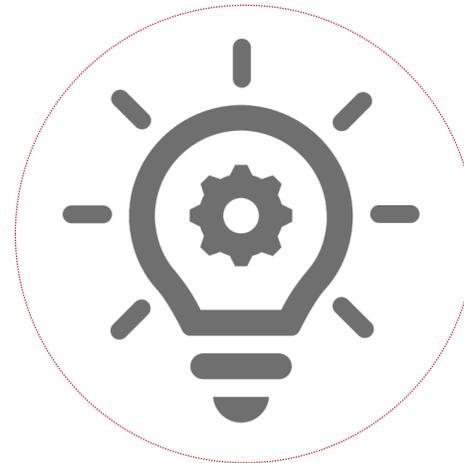
Big Five, Mc Clelland, Spencer & Spencer, Le Boterf...

Certificato ISO 10667-2

per la progettazione di test psicometrici, la valutazione del talento e le soluzioni di sviluppo

Membro di ATP

(Association of Test Publishers) dal 2012



Comitato scientifico

che riunisce 4 professori universitari esperti in psicologia, sociologia e pedagogia, riconosciuti internazionalmente dalla comunità scientifica

Validazione esterna

effettuata da laboratori indipendenti di ricerca in psicologia differenziale

Rispetto rigoroso di standard internazionali

ITC (International Tests Commission) and APA (American Psychological Association)





Le tre fonti di ispirazione del modello



Guida al colloquio e all'interpretazione di Echo



performanse
soft skills for good

PERF ECHO
Report per la persona accreditata

RisorSe PerformSe Premium Partner

Autovalutazione **Linda P.**
Compilazione **20 maggio 2020**
Tempo di compilazione **17 minuti**

PREFERENZE COMPORTAMENTALI

Le preferenze comportamentali corrispondono ai risultati ottenuti dal questionario. La cifra di ogni dimensione rappresenta la score di equilibrio a livello comportamentale.

Dimensione	Score
EST	88
VIG	43
AFF	71
RIC	34
RIG	31
DIN	58
COM	83
REA	68
APP	48
POT	68

Legenda:

- Relazione:**
 - Introversione - Estroversione
 - Distensione - Vigilanza
 - Rimessa in causa - Affermazione
 - Distanza - Ricettività
- Lavoro:**
 - Improvvisazione - Rigore
 - Conformismo intellettuale - Dinamismo intellettuale
 - Conciliazione - Combattività
- Motivazione:**
 - Facilitazione - Realizzazione
 - Indipendenza - Appartenenza
 - Protezione - Potere

Linda P. 6

performanse
soft skills for good

Italiano

IL TUO QUESTIONARIO COMPORTAMENTALE

Un mio punto di forza è

Prevedere rapidamente le conseguenze delle mie decisioni.

Analizzare le situazioni nel dettaglio.

Domanda corrente: 1

IL MODELLO PERFORMANSE

EST Estroversione / Introversione	DIN Dinamismo intellettuale / Conformismo intellettuale
VIG Vigilanza / Distensione	COM Combattività / Conciliazione
AFF Affermazione / Rimessa in causa	REA Motivazione di Realizzazione / Motivazione di Facilitazione
RIC Ricettività / Distanza	APP Motivazione di Appartenenza / Motivazione di Indipendenza
RIG Rigore / Improvvisazione	POT Motivazione di Potere / Motivazione di Protezione

SFERE

Sfera Relazionale: EST, VIG, AFF, RIC

Sfera del Lavoro: RIG, DIN, COM, REA

Motivazioni: REA, APP, POT

Motori: EST, VIG, COM

MODALITÀ DI ADATTAMENTO

Controllo / Apertura: AFF, RIC, RIG, DIN

Resistenza: APP, RIC, REA

Vitalità / Dinamismo: DIN, COM, POT

Laura P. 2

performanse
soft skills for good

PERF GUIDA ALL'INTERPRETAZIONE
Report per la persona accreditata

GUIDA ALL'INTERPRETAZIONE

MANAGEMENT

Lo Stile

GUIDA AL COLLOQUIO

RELAZIONALE

stesso senso dello sforzo?

lei fa di tutto per portare a buon fine?

preziosa in una simile situazione?

si dei collaboratori, o dei colleghi?

di affidabilità?

ELL'ATTIVITA'

ni progetti, senza prendere

si sente?

Laura P. 2

Esplorare il proprio potenziale imprenditoriale per comprendere il potenziale personale e gli elementi di attenzione nella costruzione di un progetto professionale



Il tuo profilo imprenditoriale dominante

LO SCENEGGIATORE

Il tuo profilo dominante è il profilo per il quale mostri più talento naturale e più in tuo agio nell'esprimere le competenze associate. Leggo attentamente i tuoi punti di forza e gli assi di sviluppo nell'ambito imprenditoriale!

Lo sceneggiatore appartiene alla famiglia dei registi i cui i talenti strategici particolarmente utili per sostenere le fasi di lancio dell'attività.

I suoi punti di forza

- Una mentalità strutturata
- Con i piedi per terra
- Senso di pianificazione
- Volontà di costruire a partire dalle idee
- Contributo essenziale per il raggiungimento degli obiettivi

Gli sceneggiatori sono rari eppure sono indispensabili per la realizzazione di un progetto. Essi possiedono e coltivano il talento di trasformare un'idea - farina del loro sacco - in una serie di azioni organizzate che possono sfociare in una attuazione fattibile!

Lo sceneggiatore attingerà a tutte le fonti di informazioni che riterrà ispiratrici durante la vita del progetto e per realizzarlo. Grazie al suo spirito metodico, immagina il contesto delle azioni da svolgere in futuro, il che consente anche agli altri coinvolti di conoscere il progetto e di realizzarlo. Poiché egli ritiene che occorra prima di passare all'azione, saprà realizzare scrupolosamente una versione più dettagliata della scenografia, descrivendo in modo chiaro le caratteristiche di ogni tappa e le azioni associate. Il suo approccio è concentrato su quelle che sono le esigenze, farà in modo che il suo operato sia fruibile anche alle altre persone coinvolte e lo codificherà in modo appropriato e prevedendo eventuali misure di aggiustamento.

Lo sceneggiatore consente di fare avanzare e di concretizzare un concetto trasformandolo in una realtà tangibile. Senza il suo contributo, molti progetti potrebbero essere realizzati!

« La preparazione viene prima del successo. »

Con chi associarti?

I profili complementari al tuo: **Il rivelatore - Il coach.**

Non preoccuparti, abbiamo tutti delle aree nelle quali non ci sentiamo affatto agili: sono i comportamenti che ci "costano" energia e che ci procurano meno non addirittura fastidio. Per questo test, ti consigliamo di concentrarti maggiormente sui tuoi punti di forza e di trovare i due profili complementari al tuo. Associa i nomi, le formule o i ruoli alle persone che eccellono in questi profili, aumenterai il tuo livello di imprenditorialità. Lascia esprimere la sinergia dei talenti!

Wellnesspreneur - Risorse PerformanSe Premium Partner
Copyright 2016 di PerformanSe S.A.S.

Le tue risorse personali



Le risorse personali costituiscono la pietra angolare della gestione efficace di tutte le attività imprenditoriali. Associate prevalentemente alla fiducia in sé stessi, queste risorse incidono su quanto l'individuo si sente a suo agio nello svolgere il progetto imprenditoriale e sulla sua inclinazione ad affrontare le sfide. Le competenze rappresentate in questa sfera sono associate all'audacia, alla perseveranza e all'entusiasmo.

47

32 Audacia
Accettatore di esporsi ai rischi e prendere decisioni in un ambiente complesso e incerto. Questa risorsa permette di correre dei rischi e di agire in contesti ambigui e difficili. Necessità di una certa capacità di "sorvolare" di fronte agli eventi che sfuggono al controllo.

62 Perseveranza
Perseguire nella direzione scelta malgrado le difficoltà e la pressione. Questa risorsa permette di mantenere saldamente la rotta nonostante gli ostacoli che possono frapporsi al raggiungimento dei risultati, di sollevarsi di fronte ai fallimenti e di conservare una visione obiettiva anche sotto pressione.

45 Entusiasmo
Affrontare le sfide con zelo e convinzione. Questa risorsa è legata a una visione ottimistica degli eventi oltre che alla ricerca di emozioni positive che favoriscono l'entusiasmo nell'azione e il vigore di fronte alle sfide.

Wellnesspreneur - Risorse PerformanSe Premium Partner
Copyright 2016 di PerformanSe S.A.S.



performanSe
soft skills for good

Italiano

IL TUO QUESTIONARIO COMPORTAMENTALE

Un mio punto di forza è

Prevedere rapidamente le conseguenze delle mie decisioni.

Analizzare le situazioni nel dettaglio.

Domanda corrente: 1 / 70



performanse
soft skills for good

PERF SALES

RisorSe PerformanSe Premium Partner

Autovalutazione **Elena C.**
Compilazione **2 febbraio 2018**
Tempo di compilazione **12 minuti**

ISO ATP



performanse
soft skills for good

Italiano

IL TUO QUESTIONARIO COMPORTAMENTALE

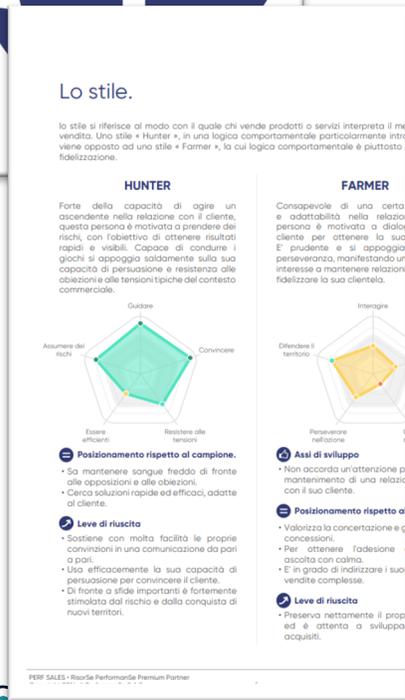
Un mio punto di forza è

Prevedere rapidamente le conseguenze delle mie decisioni.

Analizzare le situazioni nel dettaglio.

Domanda corrente: 1 / 70

Il report per approfondire le soft skills che entrano in gioco su tutto il processo commerciale



Lo stile.

Lo stile si riferisce al modo con il quale chi vende prodotti o servizi interpreta il mercato. Uno stile « Hunter », in un logico comportamentale particolarmente intraprendente, viene apposto ad uno stile « Farmer », la cui logica comportamentale è piuttosto di fidelizzazione.

HUNTER

Forte della capacità di agire in modo indipendente nella relazione con il cliente, questa persona è motivata a prendere dei rischi, con l'obiettivo di ottenere risultati rapidi e visibili. Capace di condurre i giochi si appoggia saldamente sulla sua capacità di persuasione e resistenza alle obiezioni e alle tensioni tipiche del contesto commerciale.

FARMER

Consapevole di una certa e adattabilità nella relazione, questa persona è motivata a dialogare con il cliente per ottenere la sua fiducia. È prudente e si appoggia sulla perseveranza, manifestando un interesse a mantenere relazioni commerciali e a fidelizzare il suo cliente.

Guidare, Assumere dei rischi, Convincere, Essere efficienti, Resistere alle obiezioni, Difendere il territorio, Integrità, Perseveranza nell'azione, Clienti.

Asi di sviluppo

- Non accorda un'attenzione particolare al mantenimento di una relazione con il suo cliente.

Posizionamento rispetto al campione

- Si mantiene sanguine freddo di fronte alle opposizioni e alle obiezioni.
- Cerca soluzioni rapide ed efficaci, adatte al cliente.

Leve di rischio

- Sostiene con molta facilità le proprie commissioni in una comunicazione da pari a pari.
- Usa efficacemente la sua capacità di persuasione per convincere il cliente.
- Di fronte a sfide importanti è fortemente stimolato dal rischio e dalla conquista di nuovi territori.



Fasi del processo commerciale

La relazione commerciale è l'insieme degli scambi e dei contatti che chi vende prodotti o servizi può avere con i suoi clienti. Essa è descritta in tre fasi: Esplorazione, Esposizione, Chiusura.

66 Chiusura, 58 Esplorazione, 82 Esposizione

Tasso di copertura globale: 72%

Esplorazione

Capacità di approfondire i problemi specifici del cliente. La capacità di sintesi è di fondamentale importanza. Questa fase valorizza chi è capace di definire le poste in gioco, la richiesta e la domanda, i vincoli da rispettare, la specificità del contesto e del planning, il contesto del cliente e della sua attività, le motivazioni del cliente e dei decisori, i competitor.

Esposizione

Capacità di rispondere ai bisogni del cliente e di convincerlo. Si tratta di competenze specifiche: fiducia in sé, forza di convinzione e pragmatismo, il collegamento con l'operatività è fondamentale. Questa fase valorizza chi è capace di argomentare efficacemente appoggiandosi sulla sua forza di persuasione e sulla capacità di gestire lo stress.

Chiusura

Capacità di sviluppare in modo efficace l'impegno da parte del cliente; chiudere la vendita. Si tratta di competenze specifiche che riguardano: la diretività, la creatività (trovare le giuste leve per accelerare la vendita), la tenacia, la combattività (difendere il prezzo, l'offerta, ...) e la capacità di risposta alle obiezioni. Questa fase valorizza chi dimostra una certa combattività e chi gestisce agevolmente la relazione con il cliente.

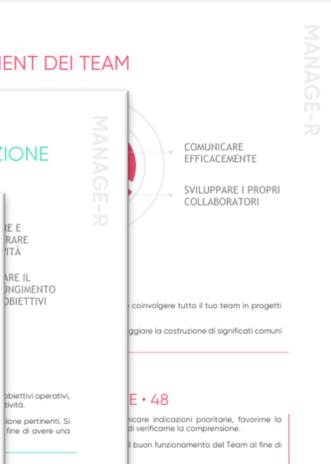
Il report che integra l'analisi delle competenze manageriali con le strategie di problem solving e degli schemi di pensiero che influiscono sull'azione manageriale

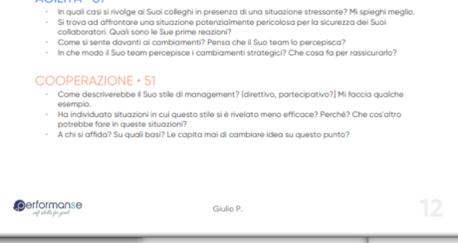


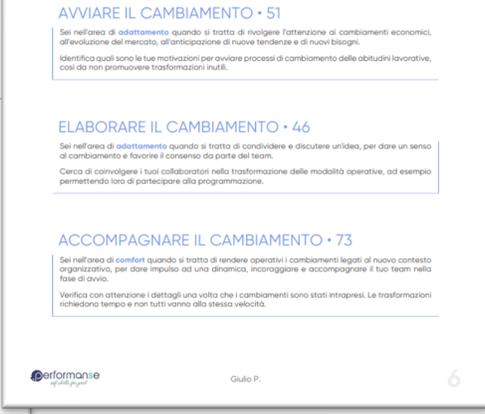












Il report per guidare lo sviluppo di carriera, favorire il bilancio di competenze e lo sviluppo di un progetto professionale

performanse
soft skills for good

Italiano

IL TUO QUESTIONARIO COMPORTAMENTALE

Un mio punto di forza è

Prevedere rapidamente le conseguenze delle mie decisioni.

Analizzare le situazioni nel dettaglio.

Domanda corrente: 1 / 70

performanse
soft skills for good

Italiano

IL TUO QUESTIONARIO SULLE TUE OPINIONI IN AMBITO PROFESSIONALE

Questo questionario presenta una serie di affermazioni. Per ciascuna di queste dovete indicare quanto siete d'accordo crociando da 1 (per nulla d'accordo) a 5 (totalmente d'accordo)

Il mercato del lavoro è fatto di regole razionali

< Indietro

1 Per nulla d'accordo 2 In disaccordo 3 Né d'accordo né in disaccordo 4 D'accordo 5 Piuttosto d'accordo

20%

Risorse interpersonali

Le risorse interpersonali consentono di comprendere meglio con quali modalità una persona si mette in relazione con gli altri. Il grafico illustra le tue modalità di interazione preferite per quanto riguarda le relazioni interpersonali sul luogo di lavoro. Essere consapevoli è particolarmente utile anche per migliorare la comunicazione con interlocutori di vario genere.

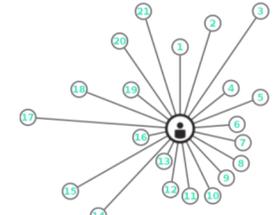
Le tue modalità di interazione



Settori privilegiati

Questa pagina presenta una cartografia dei 21 settori di attività posizionati in relazione alla similarità di comportamenti tra il "profilo tipo" dei settori e quello dell'individuo che si trova al centro del grafico. I "profili tipo" dei settori sono stati determinati a partire dall'analisi di oltre 29.000 somministrazioni di test specifici.

Posizionamento dei settori in relazione all'individuo



Legenda

1 Pubblica amministrazione e professioni giuridiche	11 Studi e ricerca
2 Agricoltura	12 Consulenza aziendale
3 Artigianato artistico e design	13 Settore alberghiero, ristorazione e alimentazione
4 Banche e assicurazioni	14 Immobiliare
5 Edilizia e lavori pubblici	15 Industria
6 Commercio e distribuzione	16 Informatica e telecomunicazioni
7 Informazione e comunicazione	17 Meccanica, elettricità ed elettronica
8 Turismo, tempo libero e cultura	18 Chimica, farmacia e sanità
9 Energia e ambiente	19 Servizi alla persona
10 Istruzione e formazione	20 Sociale
	21 Logistica e trasporti

EVOLUTION - Risorse Performanse Premium Partner
Prodotto da W&A di Barcellona, S.p.A. 

PROFILO PROFESSIONALE

CONTESTO

ORGANIZZAZIONE:  **nditoriale**

RUOLO PRIVILEGIATO:  **Tecnico, esperto**

ATTIVITÀ

☆☆☆	GESTIRE	☆☆☆☆
☆☆☆☆	PRODURRE	☆☆☆☆
☆☆☆☆	PROGETTARE	☆☆☆☆
☆☆☆☆	SCAMBIARE	☆☆☆☆

performanse
soft skills for good

EVOLUTION

Risorse Performanse Premium Partner
Autovalutazione
Compilazione
Tempo di compilazione

RISORSE PROFESSIONALI

RISORSE MOTIVAZIONALI

ALTRUISMO
APPARTENENZA
APPRENDIMENTO
AUTONOMIA
DIVERSITÀ
ORGANIZZAZIONE
POTERE
REALIZZAZIONE
RICONOSCIMENTO

APERTURA MENTALE
EMPATIA
FLESSIBILITÀ
INIZIATIVA SOCIALE
STABILITÀ EMOTIVA

IRRACIONALE
VOCAZIONE

Risorse motivazionali

Le motivazioni sono caratteristiche che possono risultare particolarmente soddisfacenti per una persona. Nella letteratura scientifica, in riferimento ad un ambito prettamente professionale, sono state individuate nove motivazioni che possono spiegare una gamma dei bisogni individuali, in correlazione con la soddisfazione e il benessere in ambito professionale.

Tali motivazioni vengono presentate qui in ordine di importanza relativa per la persona. Le prime tre vanno considerate con particolare attenzione e correlate sia con gli ambiti di lavoro preferiti, sia con le aspirazioni e gli obiettivi di inserimento professionale.

Le tue motivazioni principali

65 POTERE 70 AUTONOMIA 56 DIVERSITÀ

Dal il meglio di te quando puoi esercitare una leadership, cerchi di influenzare gli altri e ti dimostri competitivo/a.

Contesti preferiti

- Avere l'opportunità di assumersi delle responsabilità o di coordinare progetti.
- Essere coinvolto nel processo decisionale.
- Poter mettere in primo piano il tuo ambito di competenza attraverso una sana competizione.

Hai bisogno di una grande libertà d'azione. Ti piace lavorare al tuo ritmo con il tuo personale approccio.

Contesti preferiti

- Avere la possibilità di sviluppare i tuoi personali piani d'azione.
- Disporre di una certa libertà di azione a livello organizzativo e di orari di lavoro flessibili.
- Una cultura aziendale agile che permette di sperimentare le tue idee e iniziative.

Cerchi nuove esperienze, desideri esercitare attività diversificate ed evitare la routine.

Contesti preferiti

- Partecipare a progetti innovativi e diversificati.
- Avere la possibilità di viaggiare occasionalmente e fare nuovi incontri.
- Far parte di un team multidisciplinare con profili di vario genere e/o culture diverse.

EVOLUTION - Risorse Performanse Premium Partner
Prodotto da W&A di Barcellona, S.p.A. 



performanse
soft skills for good

Italiano

IL TUO QUESTIONARIO COMPORTAMENTALE

Un mio punto di forza è

Prevedere rapidamente le conseguenze delle mie decisioni.

Analizzare le situazioni nel dettaglio.

Domanda corrente: 1

Una biblioteca di 54 soft skills per costruire la job e role profile e misurare il job fit

Scheda Biblioteca delle Competenze PerformanSe

Progetto: data:

Persona (e) / funzione coinvolta (e) nell'intervista - focus group:

COMPETENZE COGNITIVE	
Concentrarsi	Capacità di mantenere un buon livello di attenzione su compiti assegnati, non lasciarsi distrarre.
Comprendere il contesto	Capacità di mobilitare le proprie risorse e prestare attenzione per leggere le situazioni e cogliere le opportunità.
Concettualizzare	Capacità di elaborare concetti e cogliere occasioni e opportunità.
Creatività	Capacità di individuare nuovi approcci e soluzioni in proprio contesto, anche in situazioni complesse.
Elaborare report	Capacità di gestire la propria attività e di elaborare report.

PerformanSe Talents - Scheda operativa Biblioteca delle Competenze 54 Item

Fissare obiettivi	Capacità di definire i processi necessari per attuare un compito e/o definire una strategia operativa.
Precisione	Capacità di organizzare metodicamente i propri compiti e quelli altrui e di verificarne lo stato di avanzamento.
Sintetizzare	Capacità di analizzare le informazioni e di individuare i dati più importanti, focalizzando l'attenzione ed operando scelte efficaci e coerenti.
Vision	Capacità di elaborare una visione chiara e ambiziosa dell'avvenire, di favorire l'emergere di nuove idee e di impegnarsi per attuarle.

COMPETENZE REALIZZATIVE	
Aggiornarsi	Capacità di mantenere ed incrementare il proprio livello di conoscenza per evolvere e far fronte alle richieste dell'organizzazione.
Coinvolgere	Capacità di valorizzare il contributo degli altri favorendo il pieno coinvolgimento di tutti nel raggiungimento degli obiettivi, anche in un'ottica di lungo termine.
Impegnarsi	Capacità di impegnarsi attivamente nei propri compiti e di assumersi le proprie responsabilità.
Focus sull'azione	Capacità di focalizzarsi sul compito, di monitorare le variabili in gioco e di perseverare nell'ottenimento dei risultati.

PerformanSe Talents - Scheda operativa Biblioteca delle Competenze 54 Item

Laura P. 17 novembre 2020

Competenze Cognitive - Tasso di copertura : 23%

COMPRENDERE IL CONTESTO - Tasso di copertura : 24%

Grado di importanza: Forte
Capacità di mobilitare le proprie risorse e prestare attenzione per leggere le situazioni e identificare le poste in gioco.

CREATIVITÀ - Tasso di copertura : 21%

Competenze Relazionali - Tasso di copertura : 26%

COMUNICARE - Tasso di copertura : 31%

Grado di importanza: Forte
Capacità di esprimere e confrontarsi con gli altri in maniera chiara, favorendo lo scambio di idee ed opinioni.

COOPERARE - Tasso di copertura : 13%

Grado di importanza: Forte
Capacità di contribuire al conseguimento di un risultato comune condividendo informazioni, suggerimenti e opinioni.

GESTIRE IL CONFLITTO - Tasso di copertura : 23%

Grado di importanza: Medio
Capacità di intervenire ed ottenere il proprio punto di vista tenendo in considerazione i bisogni degli altri, gestendo efficacemente eventuali situazioni di contrasto o tensione.

INTEGRARSI - Tasso di copertura : 35%

Grado di importanza: Forte
Capacità di lavorare in sinergia con i metodi e gli orientamenti dell'organizzazione.

Competenze Manageriali - Tasso di copertura : 51%

DECIDERE - Tasso di copertura : 51%

Grado di importanza: Medio
Capacità di effettuare scelte impegnative assumendone pienamente la responsabilità e le conseguenze.

PerformanSe Talents - Scheda operativa Biblioteca delle Competenze 54 Item

performanse
soft skills for good

Talents
anSe Premium Partner

P. - 15 maggio 2018
QUESTIONARIO DELLE COMPETENZE
Il profilo di requisiti
Tasso di copertura



performanse
soft skills for good

Italiano

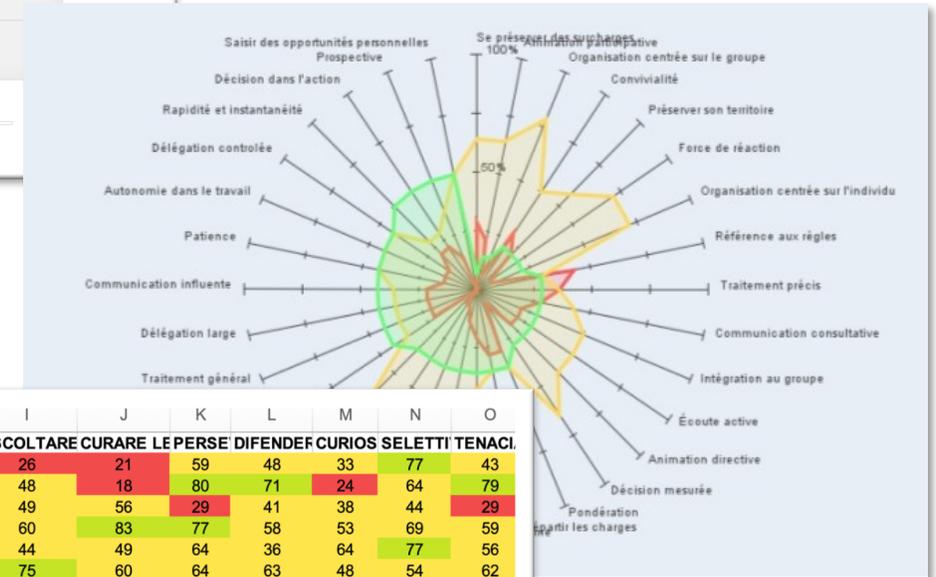
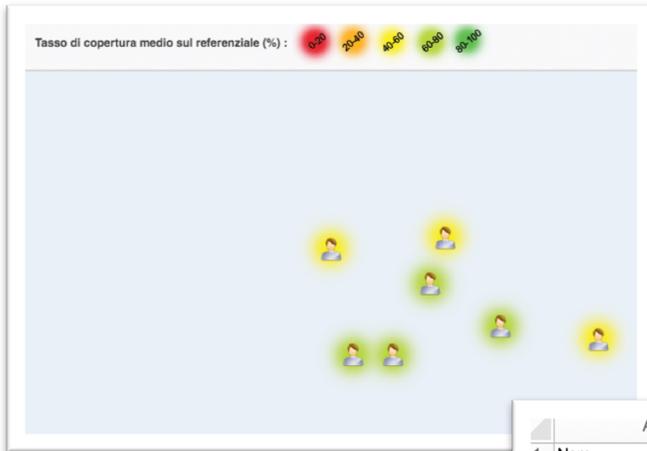
IL TUO QUESTIONARIO COMPORTAMENTALE

Un mio punto di forza è

Prevedere rapidamente le conseguenze delle mie decisioni.

Analizzare le situazioni nel dettaglio.

Domanda corrente: 1 / 70



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Nom	Sex	GUIDARE	CONVINCE	RESISTI	ESSERE	ASSUMERE	D'INTERAGIRE	ASCOLTARE	CURARE	LE PERSE	DIFENDE	CURIOS	SELETTI	TENACI.
2	MARIA	f	63	63	77	46	88	25	26	21	59	48	33	77	43
3	GIANPIERO	m	71	67	64	21	69	29	48	18	80	71	24	64	79
4	ROSANNA	m	53	39	44	60	39	48	49	56	29	41	38	44	29
5	MARCELLO	m	72	86	69	57	82	66	60	83	77	58	53	69	59
6	ALBERTO	m	70	76	77	50	68	81	44	49	64	36	64	77	56
7	CARLO	m	56	45	54	44	41	72	75	60	64	63	48	54	62
8	ALESSANDRO	m	15	32	44	36	25	26	39	38	80	62	27	44	74
9	MICHELE	m	69	62	83	74	82	38	57	16	30	53	67	83	31
10	GIOVANNI BATTISTA	m	41	50	65	56	77	16	42	12	33	63	47	65	20
11	CARLO	m	49	51	45	61	63	57	56	49	28	40	75	45	39
12	SANDRA	f	72	64	64	65	70	82	82	36	39	42	84	64	42
13	PAOLO	m	50	57	73	27	58	22	55	15	76	81	22	73	69
14	MARCO	m	33	33	52	65	44	59	62	39	55	51	59	52	47
15															
16															

Cartografare le soft skills di una popolazione in riferimento ad un modello personalizzato e co-costruito secondo la cultura aziendale



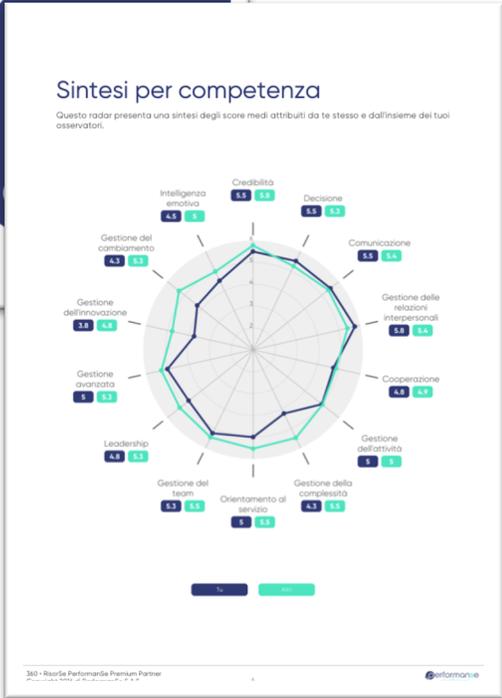


performanse
soft skills for good

360 by PerformanSe
Report per la persona accreditata

RisorSe PerformanSe Premium Partner

Osservato
Data di avvio



performanse
soft skills for good

Italiano

QUESTIONARIO 360°

Esprime in modo chiaro le proprie posizioni

Spesso

Mai Raramente A volte Spesso Quasi sempre Sempre

Non so

Domanda corrente: 2 / 57

Commenti

Quale aspetto apprezzi maggiormente di questa persona?

Mario è una persona socievole e mi trovo bene a lavorare con lui

Quando c'è da essere organizzati per un lavoro importante, Mario si impegna più di tutti e ci aiuta a mantenere la concentrazione dandoci la spinta giusta che ci serve

Gestione delle relazioni interpersonali

Questa competenza valuta la capacità di favorire relazioni di qualità e scambi costruttivi unendo capacità di ascolto, gentilezza e assertività.

Q.13 Favorisce la qualità delle relazioni e dell'ambiente: 5.8 (self), 5.4 (obs), 5.9 (avg)

Q.14 Favorisce gli scambi costruttivi grazie alla propria capacità di ascolto: 5.1 (self), 5.1 (obs), 5.1 (avg)

Decisione

Questa competenza valuta la capacità di sviluppare una visione sintetica delle situazioni e della posta in gioco, di mediare, di adottare decisioni rapide e di assumersi una parte di rischio nelle proprie scelte.

Q.05 So prendere rapidamente le decisioni: 5.5 (self), 5.3 (obs), 5.2 (avg)

Q.06 Si assume una parte di rischio nelle proprie decisioni: 5.1 (self), 5.3 (obs), 5.1 (avg)

Q.07 So mediare in caso di pareri divergenti: 5.1 (self), 5.1 (obs), 5.1 (avg)

Q.08 Costruisce una visione d'insieme della situazione e della posta in gioco: 5.6 (self), 5.6 (obs), 5.6 (avg)

1: Mai, 2: Raramente, 3: A volte, 4: Spesso, 5: Quasi sempre, 6: Sempre



Comprendere le dinamiche e il potenziale dei team, favorire l'engagement collettivo e sostenere l'azione del team leader

TEAM BOOSTER

RisorSe PerformanSe Premium Partner

Punto di vista del team sulla propria performance 67%

Qual è il punto di vista del team sulla propria performance? I risultati di seguito rappresentano il modo in cui il team si autovaluta rispetto a ciascuno degli 8 fattori chiave della performance collettiva. L'indice che compare sotto lo score corrisponde al livello di consenso tra i componenti del team.

70%
5.5

Agilità

Capacità del team di adattarsi alle modifiche che emergono nel compito collettivo da svolgere. Corrisponde alle varie misure che il team può implementare per migliorare la propria agilità. Ad esempio, i componenti del team possono regolarsi tra di loro per concentrarsi su un problema preciso, modificare la pianificazione, riassegnare le risorse, aiutarsi a vicenda per raggiungere i livelli di produttività attesi e per far fronte comune in occasione di modifiche e problematiche inattese.

74%

Relazioni interpersonali

Capacità del team di ottimizzare le interazioni interpersonali attraverso la risoluzione dei conflitti, la cooperazione e la creazione del morale del team.

Italiano

IL TUO QUESTIONARIO COMPORTAMENTALE

Un mio punto di forza è

Prevedere rapidamente le conseguenze delle mie decisioni.

Analizzare le situazioni nel dettaglio.

Domanda corrente: 1 / 70

Risorse e performance

Quali sono le risorse comportamentali del mio team? I risultati di seguito rappresentano il livello di comfort degli 8 fattori chiave. I fattori chiave sono analizzati a partire dai principali, descritti e ordinati gerarchicamente in base al loro impatto.



Agilità

Capacità del team di adattarsi al compito collettivo da svolgere.

Serenità: Propone degli aggiustamenti necessari per risolvere i conflitti, la cooperazione e la creazione del morale del team.

Ingenuezza: Non sempre si rivela in un modo positivo. L'individualismo può portare a una maggiore attenzione in un approccio



Relazioni interpersonali

Capacità del team di ottimizzare le interazioni interpersonali attraverso la risoluzione dei conflitti, la cooperazione e la creazione del morale del team.

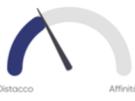
Direttività: Con comportamenti di controllo e di direzione, quando raggiunge un livello di engagement collettivo.

Espressività: Sicuramente il suo team è un team, quando si unisce.

Cooperazione: Dà prova di saper lavorare con gli altri.

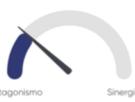
Coesione e conflitto nel team

Come interagisce il mio team? Ogni quadrante rappresenta l'indicatore della coesione o del conflitto (Essere insieme, di attività (Fore insieme) e di strategia).



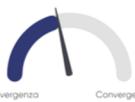
Essere insieme

Il clima all'interno del team è di affinità e da una parte è possibile che non tutti i componenti del team. Potrebbe essere un clima di benevolenza con persone che sono fortemente legate ai componenti del team. Potrebbe essere un clima di benevolenza con persone che sono fortemente legate ai componenti del team.



Fare insieme

Il tuo team preferisce lavorare in modo indipendente o in modo collaborativo? L'efficacia del team può essere influenzata dalla modalità di lavoro. Potrebbero sorgere dei conflitti. Le motivazioni potrebbero essere diverse. L'obiettivo potrebbe essere diverso.



Andare lontano

Il tuo team può mettere a rischio il proprio futuro? Tuttavia, nel caso di un team che si divide, potrebbero sorgere dei conflitti. Le motivazioni potrebbero essere diverse. L'obiettivo potrebbe essere diverso.

Challenge per il team e per il team leader

Quali sono le leve di sviluppo del mio team? Le 3 challenge di seguito sono ordinate in modo gerarchico in base al livello di difficoltà. La prima rappresenta la sfida più importante per il team e per il team leader.

- 1 Relazioni interpersonali
- 2 Monitoraggio e feedback
- 3 Condivisione delle conoscenze

1 Relazioni interpersonali

Per attenuare le tensioni nel tuo team e preservare un clima di lavoro produttivo, potresti affidarti ai seguenti consigli:

- Ricordare qual è l'obiettivo comune per ricalibrare gli scambi su elementi razionali e fattuali.
- Organizzare le tempistiche degli scambi per invalidare le formalità abituali (eventi all'esterno, brainstorming, celebrazione dei successi, ecc.).
- Fare in modo che tutti riescano a esprimersi organizzando tavole rotonde regolari (ad esempio in occasione di riunioni).
- Riprendere, con l'ausilio di grafici elementari, i punti di vista di tutti i componenti del team in modo da riconoscere tutti i contributi.
- Orientare le interazioni sulle modalità di risoluzione dei compiti, piuttosto che sul problema osservato.
- Valorizzare i successi, dare comunicazione dai progressi positivi realizzati.
- Sintetizzare e riformulare i diversi punti di vista in modo da relativizzare le interpretazioni.

Italiano

LA PERFORMANCE COLLETTIVA

La decisione, i componenti del nostro team valutano tutte le possibili conseguenze

Valida

Domanda corrente: 1 / 32

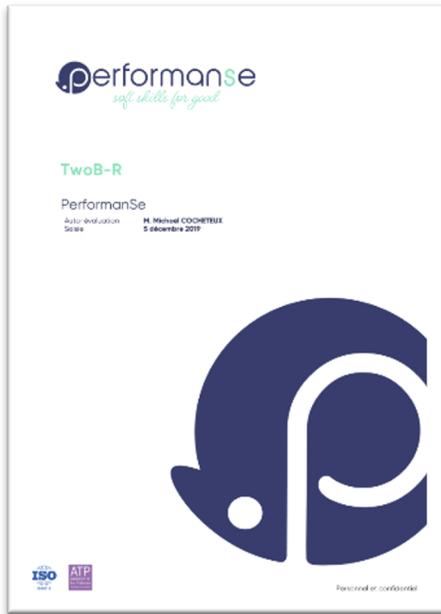
Tabella di corrispondenza

Questo modello si ispira ai lavori di Driskell, J. E., Salas, E. (2013). Personality and work teams. In Christianson, N., & Tett, R. (2013). Handbook of Personality at Work. Routledge

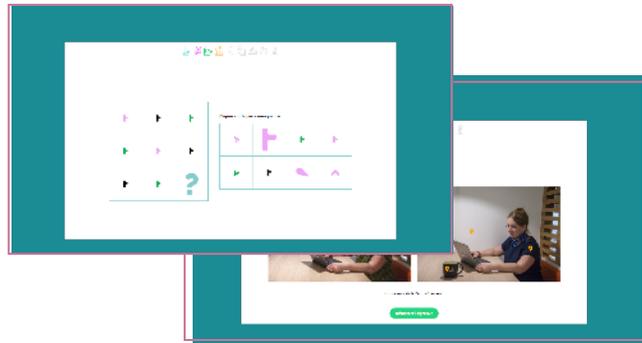
	Agilità	Relazioni interpersonali	Gestione del team	Coordinamento	Decisione	Comunicazione	Monitoraggio e feedback	Condivisione delle conoscenze
Espressività								
Serenità	●							
Assertività	●							
Ascolto		●						
Metodo			●					
Ingenuezza	●		●					
Cooperazione			●					
Perseveranza				●				
Engagement collettivo	●							
Direttività					●			

Definizione degli indicatori

- Espressività:** Indicatore di scambio.
- Assertività:** Indicatore dell'affermazione di sé nel rispetto degli altri.
- Metodo:** Indicatore di rispetto degli impegni presi.
- Cooperazione:** Indicatore di cooperazione.
- Engagement collettivo:** Indicatore di responsabilità collettiva.
- Serenità:** Indicatore di distensione.
- Ascolto:** Indicatore di attenzione al team.
- Ingenuezza:** Indicatore di onestà.
- Perseveranza:** Indicatore di perseveranza.
- Direttività:** Indicatore di leadership.



Mettere in correlazione i risultati del modello comportamentale con i risultati della valutazione cognitiva per evidenziare i potenziali di sviluppo



Memoria, Logica, Self control, Visuo-spaziale, Linguaggio

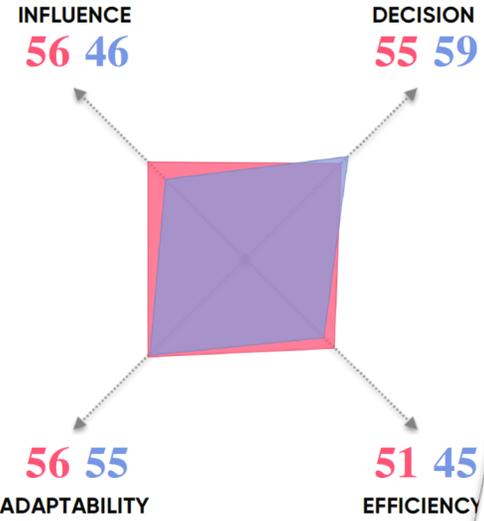
General recommendations

Here are your general scores in the two areas assessed: **behavioural** and **cognitive**.

Read this summary carefully then read the points that interest you thoroughly in the subsequent part of the report.

Indicators

-  Optimised potential
-  Under-used cognitive potential
-  Compensated cognitive potential
-  Potential to be developed:



INFLUENCE
56 46

DECISION
55 59

ADAPTABILITY
56 55

EFFICIENCY
51 45







Risorse snc

Via Caprera, 6 – 37126 Verona | Via Copernico, 38 – 20125 Milano

+39 045 8408129 | info@risorse-hr.it

www.risorse-hr.it



Distributore esclusivo in Italia