



DReCT
Navigating in your skillset

Bilancio di competenze di TIZIANA VILLA

- *Analisi del potenziale complessivo*
- *Dettaglio dei livelli di competenza delle aree Decisione, Resistenza allo stress, Comunicazione, Entusiasmo.*
- *Individuazione di punti di forza, punti di debolezza, opportunità di impiego e rischi gestionali.*

Assessment realizzato il giorno 2018/05/17 con il metodo DReCT ©

Exagogica Assessment Tools

© Exagogica s.r.l.
Via Palermo, 2
66054 Vasto (Ch) | Italy
www.exagogica.com

DReCT Method

© Andare oltre s.a.s.
Via San Gottardo 179
CH 6648 Minusio - Svizzera
www.andareoltre.ch

DReCT Method

© Exagogica s.r.l.
Via Palermo, 2
66054 Vasto (Ch) | Italy
www.exagogica.com

AVVERTENZE

Questa analisi è stata realizzata in maniera automatica dal sistema DReCT, progettato per descrivere le competenze trasversali delle persone in relazione alle risposte da loro fornite al relativo questionario.

Questo non è un profilo di personalità e, pertanto, non viene data alcuna valutazione della persona in quanto tale, ma solo del suo attuale livello di competenza relativamente agli ambiti oggetto dell'indagine.

Non esistono inoltre risultati che possano essere definiti in generale buoni o cattivi, poiché ciascun ambito di competenza è più o meno richiesto nelle diverse attività professionali, così come nelle attività quotidiane in cui ognuno di noi è impegnato.

Così come la mancanza di alcune competenze trasversali potrebbe precludere l'ottimale svolgimento di alcune attività, allo stesso modo un eccesso di competenza potrebbe trasformarsi in frustrazione nel caso la persona debba operare in condizioni che non permettano l'utilizzo delle competenze possedute.

Il presente report, per quanto frutto di anni di ricerca e scientificamente affidabile, non fornisce «verità incontrovertibili». Può essere utile per conoscere meglio se stessi o le persone con le quali collaboriamo ed è sicuramente un'ottima base di partenza per riflessioni ed indagini che devono essere compiute attraverso il colloquio con la persona esaminata.

I risultati di questo test, pertanto, non vanno usati per prendere decisioni rilevanti (assunzioni, cambi di mansione, licenziamenti) senza che essi siano inseriti in un percorso strutturato di conoscenza della persona.

Le informazioni contenute in questo report sono di due tipi distinti: pagine metodologiche (in grigio) e report (a colori).

I dati contenuti nei report sono dati personali e sensibili della persona analizzata. L'intero documento va quindi gestito con tutte le cautele e le precauzioni proprie del vigente ordinamento di tutela dei dati personali.

Metodi e strumenti descritti nelle pagine metodologiche sono proprietà intellettuale di Exagogica srl e Andare Oltre - C. Palumbo & Co. ed il loro uso è, pertanto, strettamente riservato.

Sommario

- il metodo DReCT	4
- L'analisi differenziale	5
- Drive, skill e caratteristiche	6
- La struttura del report	7
- Strumenti della sezione Profilo Generale	8
- Strumenti della sezione Dettaglio Competenze	9
- Strumenti della sezione Opportunità e Rischi	10
- Parte1. Profilo generale.	11
- DReCT Drive	12
- I DReCT Drive di TIZIANA VILLA	13
- DReCT Compass	14
- La DReCT Compass di TIZIANA VILLA	15
- DReCT Quadrant	16
- Il DReCT Quadrant di TIZIANA VILLA	17
- Parte 2. Dettaglio Competenze	18
- Competenze drive Decisione	19
- Decisione: il profilo di TIZIANA VILLA	20
- Competenze drive Resilienza	21
- Resilienza: il profilo di TIZIANA VILLA	22
- Competenze drive Comunicazione	23
- Comunicazione: il profilo di TIZIANA VILLA	24
- Competenze drive Trasporto	25
- Trasporto: il profilo di TIZIANA VILLA	26
- Parte 3. Opportunità e rischi	27
- Analisi della compatibilità professionale	28
- Le opportunità professionali di TIZIANA VILLA	29
- Analisi dei rischi prevalenti	30
- I rischi gestionali di TIZIANA VILLA	31
- SWOT: Forza, debolezza, opportunità e rischio	32
- La SWOT Analysis di TIZIANA VILLA	33

Cos'è DReCT

Un test nato dall'esperienza ventennale di Andare Oltre, leader nella ricerca e sviluppo di metodologie per la gestione delle risorse umane.

Uno strumento web di facile uso, veloce, accurato e di alta capacità predittiva, ingegnerizzato da Exagogica per poter essere impiegato tanto all'interno delle grandi organizzazioni, quanto a livello personale.

Un modo immediato per valutare le competenze di base delle persone: la loro capacità di prendere decisioni, reagire ai fattori di stress, ricevere e dare informazioni, impegnarsi con trasporto nel raggiungimento dei loro obiettivi.



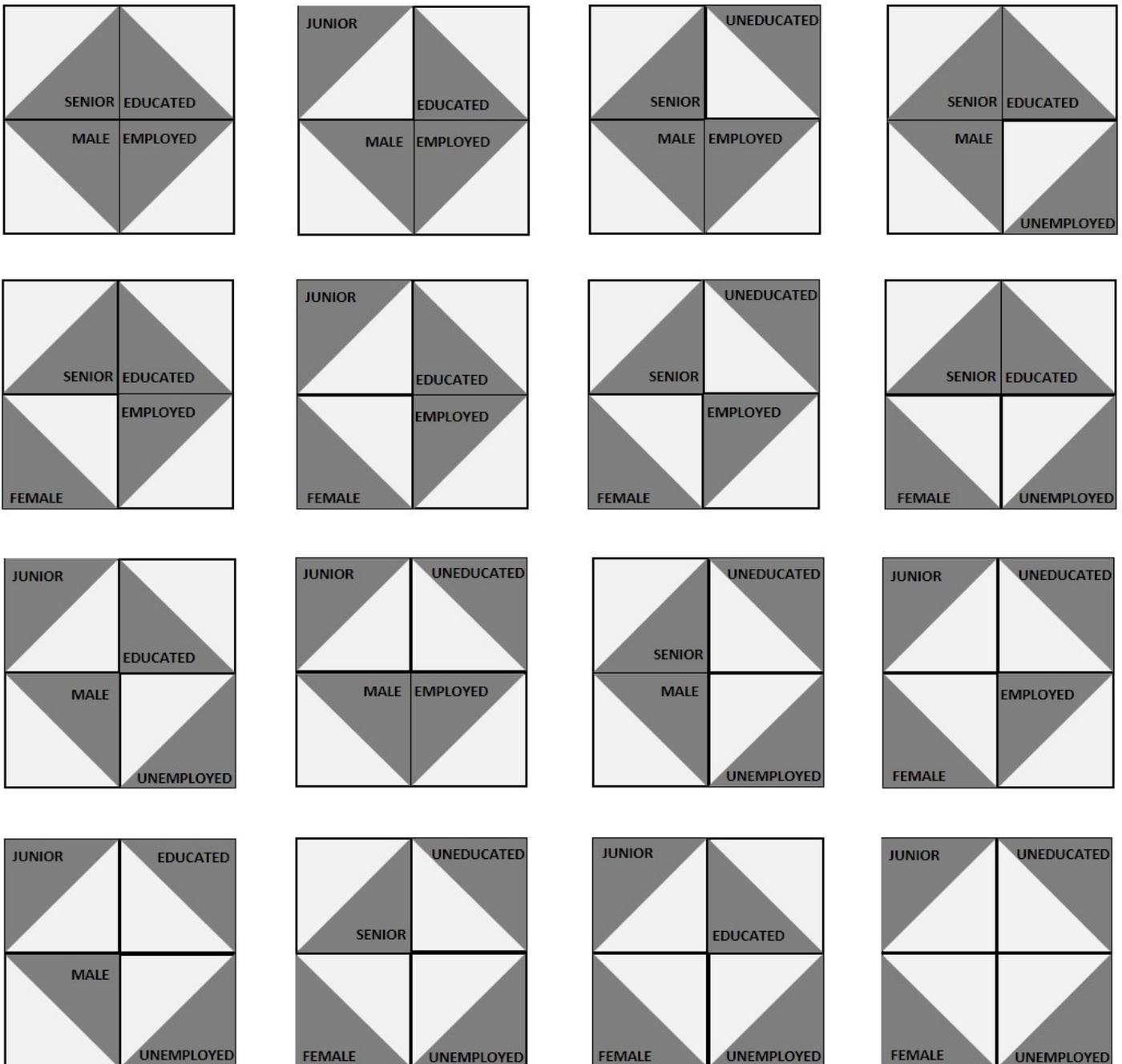
Perché DReCT è un metodo completamente diverso dai consueti test psico-attitudinali?

- Perché è l'insieme di **4 test** precisi e accurati, usati da decenni per la valutazione di 4 ambiti di competenza: Decisione, Resilienza, Comunicazione, Trasporto.
- Perché, grazie al suo **metamodello**, aggiunge alle informazioni fornite da questi test moltissime altre informazioni derivate dal confronto dei loro risultati.
- Perché valuta le competenze trasversali dell'individuo anche in base al confronto con le **serie storiche** della popolazione che lo ha effettuato e, in particolare, con i cluster di analoghe caratteristiche socio-demografiche.
- Perché è un **sistema vivo**, in continuo miglioramento, grazie al continuo feedback degli utenti e dei loro manager.

L'analisi differenziale

- Tutti i profili vengono messi in relazione con la media della popolazione complessiva e con la media delle persone avente un profilo simile (cluster) in base ai 4 fattori analizzati: età, genere, condizione lavorativa, livello di studi.
- DReCT è uno strumento unico perché è in continuo miglioramento. L'analisi costante dei dati aggregati dei profili e la correlazione con le classi anagrafiche fornisce il continuo affinamento delle regole di interpretazione dei test.
- Un comitato scientifico di alto profilo opera costantemente per il miglioramento dei modelli di analisi.

I 16 cluster considerati dal metodo DReCT



Drive, Skill e Caratteristiche

I DReCT Drive sono i risultati complessivi di ciascuno dei 4 test di cui si compone il DReCT. I valori sono espressi in centesimi e possono andare da un minimo di 40/100 (drive molto basso) ad un massimo di 100/100 (drive molto alto).

Ogni valutazione di un DReCT Drive è il frutto dell'analisi dei livelli mostrati dalla persona sulle 4 competenze (DReCT Skills) che lo compongono. Il modello DReCT, infatti, è basato su un set di 16 competenze complessive che vengono indagate e valutate dal test.



Di ciascuna competenza viene definito un livello che va da 1 (molto basso) a 5 (molto alto). Ogni competenza, se posseduta in misura minima, identifica un fattore di potenziale debolezza della persona. Al contrario, se posseduta in misura massima, identifica un fattore di forza.

Prima del report sui risultati delle competenze di ciascuno dei 4 Drive, questo report presenta, in un'apposita pagina, tutte le competenze che verranno analizzate e ne spiega il significato. Per ogni competenza, inoltre, vengono presentate le conseguenze dei valori minimi e massimi, ovvero la caratteristica che tende ad assumere la persona in presenza di risultati ad uno degli estremi della scala.

Queste informazioni vengono presentate in uno schema come quello seguente:

COMPETENZA: Spiegazione del significato complessivo della competenza analizzata



CARATTERISTICA NEGATIVA: spiegazione della caratteristica negativa che può assumere la persona in mancanza di questa competenza (livello 1).

CARATTERISTICA POSITIVA: spiegazione della caratteristica positiva che può assumere la persona in presenza di questa competenza (livelli 4 e 5).

La struttura del report

Per ciascun Drive (Decisione, Resilienza, Comunicazione, Trasporto) viene presentato un report analitico sui valori raggiunti dalla persona per ciascuna competenza e sul significato che assume questo valore nel contesto della popolazione di riferimento. Nella pagina del report sono riportate analisi grafiche di 3 tipi.

1. Profilo generale

In questa sezione del report vengono visualizzati i risultati complessivi riportati dalla persona.

I report presentati sono:

- DReCT Drive
- DReCT Compass
- DReCT Quadrant



2. Dettaglio Competenze

In questa sezione viene spiegata e riportata l'analisi delle competenze di ciascuno dei 4 drive del DReCT.

I report presentati sono:

- Skill del drive Decisione
- Skill del drive Resilienza
- Skill del drive Comunicazione
- Skill del drive Trasporto



3. Opportunità e rischi

In questa sezione il focus si sposta sulle conseguenze più probabili che possono avere sul comportamento della persona esaminata i livelli nelle competenze base e, più in generale, nei 4 DReCT Drive.

I report presentati sono:

- Opportunità professionali
- Rischi gestionali
- SWOT Analysis



Strumenti della sezione Profilo generale

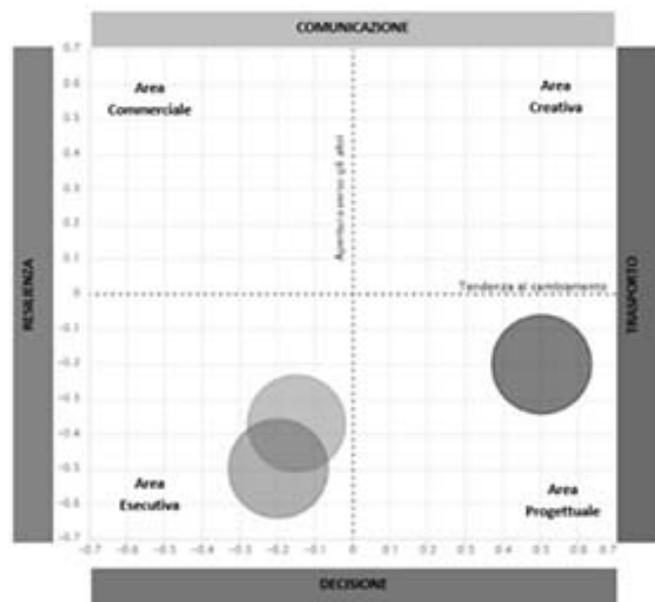
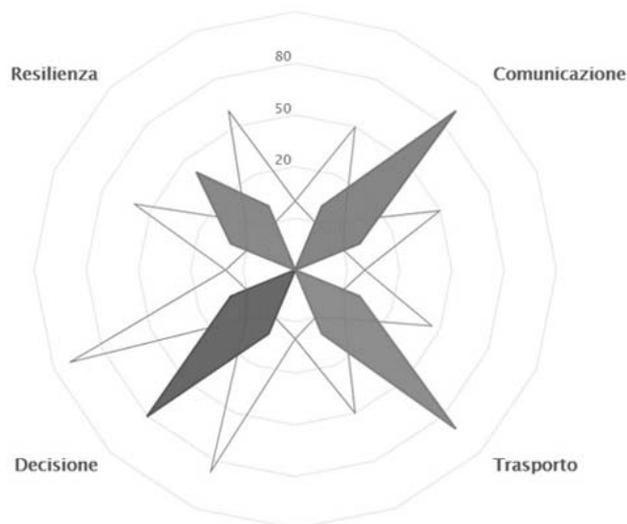


1. Il primo strumento è l'indicatore del valore dei DReCT Drive. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il livello complessivo di competenza dimostrato dalla persona nei 4 drive DReCT: Decisione, Resilienza, Comunicazione e Trasporto?
- Qual è l'indice di affidabilità di questo dato (indice di coerenza)?
- Quali sono le principali conseguenze che possiamo attenderci nel comportamento della persona in relazione alle competenze mostrate nel test?

2. Il secondo strumento è la DReCT Compass. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quanto è rilevante il valore complessivo mostrato su ciascuna area di competenza in relazione al valore medio mostrato sulla stessa area dal totale della popolazione?
- Quanto è rilevante il medesimo valore in relazione alla popolazione del solo cluster di riferimento della persona esaminata?



3. Il terzo strumento è il DReCT Quadrant. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quanto è grande il potenziale complessivo della persona in relazione a quello della popolazione totale e del suo cluster?
- Qual è la posizione della persona sull'asse Conservazione/Cambiamento?
- Qual è la posizione della persona sull'asse Focalizzazione/Relazione?
- Qual è l'area di riferimento individuata dalle competenze, fra le 4 aree: commerciale, creativa, progettuale e esecutiva?
- Quanto sono significativi gli scostamenti della persona esaminata dal totale della popolazione e del suo cluster?

Strumenti della sezione Dettaglio Competenze

Per ciascun Drive (Decisione, Resilienza, Comunicazione, Trasporto) viene presentato un report analitico sui valori raggiunti dalla persona per ciascuna competenza e sul significato che assume questo valore nel contesto della popolazione di riferimento. Nella pagina di ciascuno dei 4 report sono riportate analisi grafiche di 3 tipi.

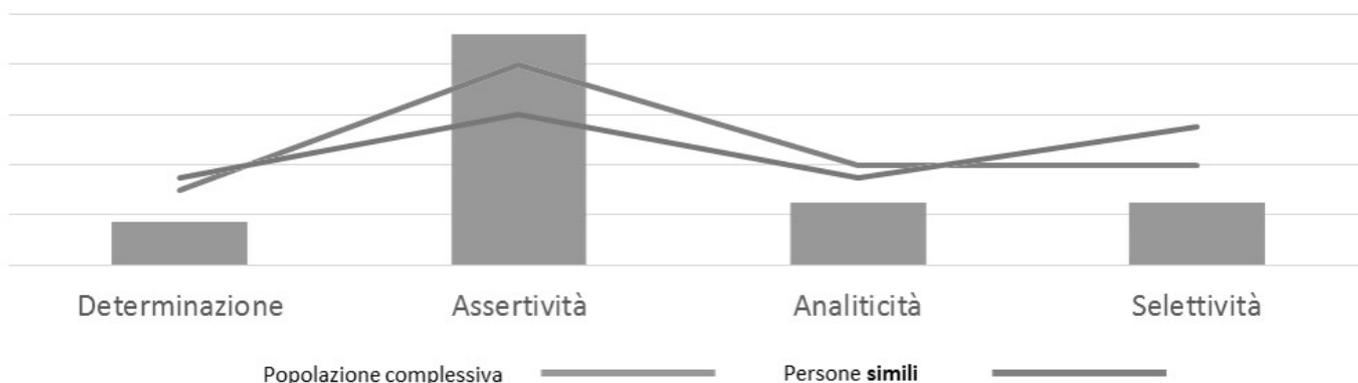
1. Il primo strumento è l'indicatore del valore del DReCT Drive di riferimento. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il livello complessivo di competenza che il DReCT assegna alla combinazione di competenze evidenziata dal test nell'area in questione?

DECISIONE: Punteggio complessivo: 60/100

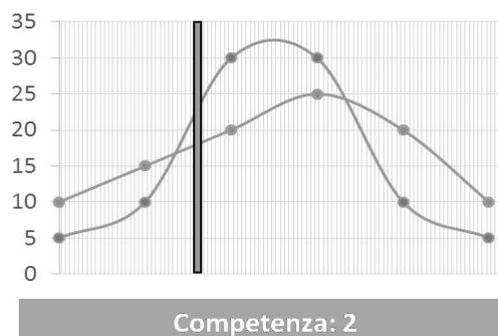
2. Il secondo strumento è l'istogramma dei livelli ottenuti sulle 4 skill del DReCT Drive con le serie di confronto di Popolazione complessiva e Cluster specifico. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quali livelli ha ottenuto la persona esaminata nelle 4 distinte competenze del DReCT Drive?
- Quali livelli ha ottenuto in media il totale della popolazione che si è sottoposta finora al test DReCT?
- Quali livelli ha ottenuto la popolazione del cluster di cui fa parte la persona?

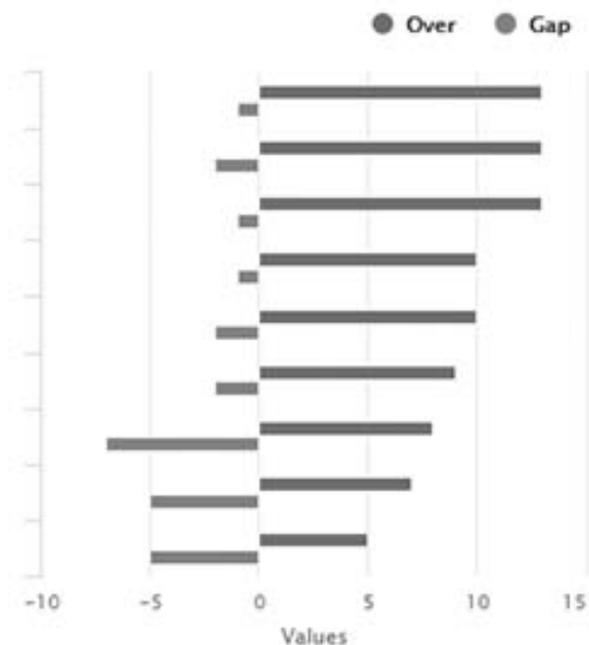


3. Il terzo strumento è la gaussiana della distribuzione dei livelli di popolazione totale e cluster specifico. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il significato del valore raggiunto su ciascuna delle 16 competenze base del DReCT?
- Qual è il livello raggiunto mediamente con maggior frequenza da parte di tutta la popolazione che si è sottoposta al test?
- Quali sono le percentuali di frequenza degli altri valori possibili?
- Qual è la distribuzione delle frequenze relative al Cluster di cui fa parte la persona?
- Quanto è comune il risultato raggiunto in termini assoluti ed in riferimento al cluster e quanto, invece, costituisce un elemento distintivo della persona esaminata?



Strumenti della sezione Opportunità e rischi



1. Il primo strumento è l'indicatore delle compatibilità con i grandi gruppi professionali secondo lo standard ISCO 2008. Puoi usare questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il gruppo professionale che richiede il livello di competenza più simile a quello mostrato dalla persona?
- Quali sono, in ogni gruppo professionale, le competenze che la persona non avrebbe in maniera sufficiente?
- E quali sono le competenze che, invece, la persona avrebbe in maniera superiore al livello richiesto?

2. Il secondo strumento è l'indicatore di rischio gestionale. Puoi usare questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quali sono i rischi che si corrono nella gestione della persona in base ai risultati del test DReCT?
- Quali potrebbero essere le conseguenze di questi rischi?
- Qual è l'indice di pericolosità di ciascun rischio individuato?



FORZA	DEBOLEZZA
OPPORTUNITÀ	RISCHIO

3. Il terzo strumento è la tabella conclusiva della SWOT Analysis. Puoi usare questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quali sono i punti di forza della persona esaminata?
- Quali sono, invece, i suoi punti di debolezza?
- Quali sono le opportunità che offrirebbe un suo impiego professionale?
- E quali sono invece, i rischi che presenterebbe la sua gestione?



1. Profilo generale

In questa sezione del report vengono visualizzati i risultati complessivi riportati dal soggetto esaminato.

Questi sono basati su 4 indicatori che descrivono, rispettivamente, la copertura complessiva delle 4 aree di competenza del modello DReCT.

In ogni area il soggetto può raggiungere una percentuale di copertura fino al massimo del 100%.

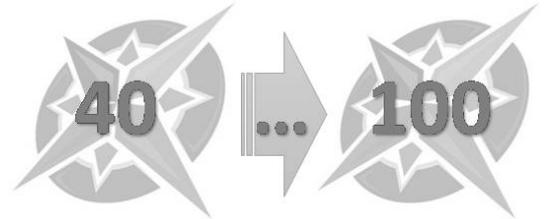
I risultati di copertura delle aree (Drive) vengono mostrati in maniera grafica attraverso lo strumento DReCT Compass, che indica diverso sviluppo dei 4 drive e, di conseguenza, la «direzione» che al momento presenta il soggetto.

Il rapporto fra questi 4 indicatori è analizzato nel DReCT Quadrant, lo strumento che consente di verificare qual è l'area di impegno per cui è più adatto il soggetto in base alle sue attuali competenze trasversali.



1. DReCT Drive

I DReCT Drive sono i risultati complessivi di ciascuno dei 4 test di cui si compone il DReCT. I valori sono espressi in centesimi e possono andare da un minimo di 40/100 (drive molto basso) ad un massimo di 100/100 (drive molto alto)



Ogni valore, oltre a definire il livello di competenza complessivo nello specifico drive, determina un preciso Drive Profile che viene descritto nel report dei DReCT Drive. Ogni Drive Profile, infatti, viene elaborato nel modello DReCT considerando tutti gli aspetti emersi durante il test e costituisce la prima informazione presentata nel profilo personale, una sorta di overview delle competenze di base della persona, riassunte in una sola pagina.

Per comprendere correttamente i 4 DReCT Profile è fondamentale sapere a cosa si riferisce ciascuno dei 4 drive analizzati nel test, così come spiegato qui di seguito:

DECISIONE



Il drive DECISIONE esprime la capacità di prendere decisioni superando la conflittualità insita in tutte le situazioni di cambiamento. Si compone della capacità di comprendere la rilevanza delle informazioni raccolte, con la propensione a effettuare scelte anche in situazioni di informazione incompleta. Comprende l'attitudine a farsi carico delle decisioni prese, la capacità di perseverare, ma anche quella di scegliere gli obiettivi prioritari.

RESILIENZA



Il drive RESILIENZA esprime la capacità di gestire le tensioni derivanti dall'esposizione all'ambiente circostante, con particolare riferimento alla gestione delle relazioni interpersonali. Si compone della tendenza del soggetto ad impegnare le proprie energie psicofisiche nella relazione con il mondo esterno, della capacità di reagire agli imprevisti, della capacità empatica e della capacità di dare ordine e significato agli elementi dell'ambiente umano circostante.

COMUNICAZIONE



Il drive COMUNICAZIONE esprime la valutazione della competenza comunicativa complessiva e dell'incidenza di questa nelle relazioni interpersonali. Si compone dell'attitudine a condividere le proprie informazioni e a recepire quelle trasmesse dagli altri, ma anche della capacità di utilizzare le informazioni ricevute e di verificare che le proprie azioni comunicative abbiano ottenuto l'effetto desiderato.

TRASPORTO



Il drive TRASPORTO definisce il livello di motivazione al cambiamento ed al miglioramento personale, in relazione alla soddisfazione per i risultati e le competenze già acquisite. Si compone della tendenza a mettersi efficacemente in gioco per acquisire nuove capacità e della volontà di raggiungere nuovi traguardi, contrapposte alla condizionabilità rispetto all'ambiente esterno ed alla tendenza a sentirsi appagati e soddisfatti dello status raggiunto

DECISIONE



TIZIANA VILLA: Attualmente dimostra un basso grado di responsabilità con difficoltà ad impegnarsi a raggiungere gli obiettivi. Possiede però un'adeguata capacità di selezionare gli obiettivi e perseguirli in modo costante e di analizzare le informazioni ai fini decisionali, qualità che possono essere maggiormente evidenziate assegnandogli gradualmente delle responsabilità.

Indice di coerenza: 82.29%

RESILIENZA



TIZIANA VILLA: Presenta difficoltà nel rispondere agli imprevisti nonostante mostri equilibrio negli altri aspetti, ovvero la sensibilità emotiva ed il coinvolgimento nei rapporti con gli altri, l'organizzazione della quotidianità e la capacità di espressione della propria energia psicofisica.

Indice di coerenza: 89.85%

COMUNICAZIONE



TIZIANA VILLA: Dimostra una buona capacità di proporre una comunicazione in cui la quantità in senso stretto è coerente con la qualità del feedback (feedback in uscita); dimostra altresì una buona capacità di recepire la comunicazione in entrata recuperando nella maggioranza dei casi il significato di un reale aiuto (feedback in entrata).

Indice di coerenza: 93.75%

TRASPORTO



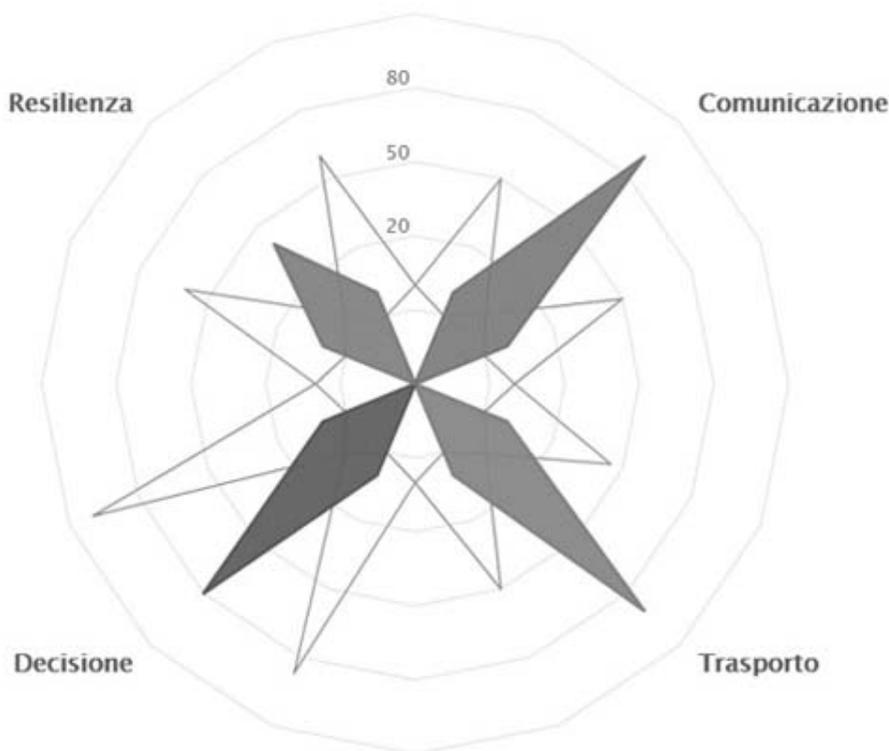
TIZIANA VILLA: Dimostra una buona flessibilità, disponibilità e motivazione a migliorarsi sia nelle competenze elevate, sia in quelle basse.

Indice di coerenza: 91.67%

DReCT Compass

La DReCT Compass è la bussola che indica la direzione dell'utente relativamente ai 4 fondamentali drive di competenza del Metodo DReCT: Decisione, Comunicazione, Resilienza e Trasporto. Indica in quale direzione si sviluppa maggiormente la competenza della persona e fornisce indicazioni aggiuntive di confronto fra i dati riscontrati e quelli della popolazione di controllo.

L'estensione dei 4 indicatori è riferita ai risultati complessivi su ciascun drive già riportati nel report precedente. La DReCT Compass viene introdotta da un testo riepilogativo che può essere considerato come una sintesi complessiva del profilo generale della persona.



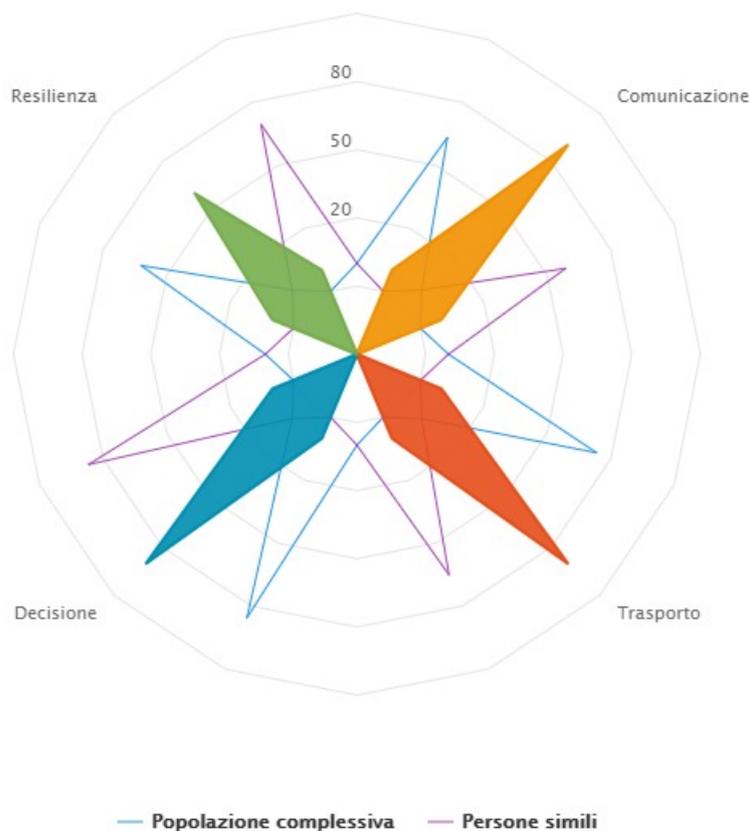
La DReCT Compass mostra lo sviluppo di ciascuna area nella persona e la mette a confronto con i livelli riportati dalla popolazione totale (linea cyan) e dal cluster a cui appartiene lo stesso utente (linea magenta). Per ognuno dei 4 drive, si può facilmente verificare se il livello di competenza della persona è maggiore o minore di quello medio di tutta la popolazione, confrontando l'indicatore colorato con l'indicatore segnato con la sola linea cyan immediatamente accanto (in senso antiorario). Se si vuole invece confrontare l'indicatore con quello medio del cluster a cui appartiene la persona, allora bisogna confrontarlo con l'indicatore segnato con la sola linea magenta immediatamente accanto (in senso orario).

ANALISI COMPARATIVA

	DECISIONE	RESILIENZA	COMUNICAZIONE	TRASPORTO
Mario Rossi	80%	70%	60%	70%
Popolazione totale	82% ●	82% ●	82% ●	82% ●
Cluster specifico	81% ●	81% ●	81% ●	81% ●

L'analisi comparativa riporta in maniera tabellare le stesse informazioni che sono utilizzate per comporre la DReCT Compass. Le luci verdi indicano i valori per cui le popolazioni di controllo sono inferiori (la persona esaminata ha un valore più alto). Le luci rosse indicano, invece, i valori per cui le popolazioni di controllo sono superiori (la persona ha un valore più basso). In caso di valori identici, la luce mostrata, invece, è gialla.

TIZIANA: Attualmente dimostra un basso grado di responsabilità con difficoltà ad impegnarsi a raggiungere gli obiettivi. Possiede però un'adeguata capacità di selezionare gli obiettivi e perseguirli in modo costante e di analizzare le informazioni ai fini decisionali, qualità che possono essere maggiormente evidenziate assegnandogli gradualmente delle responsabilità. Presenta difficoltà nel rispondere agli imprevisti nonostante mostri equilibrio negli altri aspetti, ovvero la sensibilità emotiva ed il coinvolgimento nei rapporti con gli altri, l'organizzazione della quotidianità e la capacità di espressione della propria energia psicofisica. Dimostra una buona capacità di proporre una comunicazione in cui la quantità in senso stretto è coerente con la qualità del feedback (feedback in uscita); dimostra altresì una buona capacità di recepire la comunicazione in entrata recuperando nella maggioranza dei casi il significato di un reale aiuto (feedback in entrata). Dimostra una buona flessibilità, disponibilità e motivazione a migliorarsi sia nelle competenze elevate, sia in quelle basse.



Analisi comparativa

	DECISIONE	RESILIENZA	COMUNICAZIONE	TRASPORTO
TIZIANA VILLA	90%	60%	90%	90%
Popolazione totale	85.66% ●	62.11% ●	63.28% ●	73.34% ●
Cluster specifico	86.94% ●	69.6% ●	58.71% ●	65.16% ●

DReCT Quadrant

Nel DReCT Quadrant viene mostrato il potenziale complessivo e la possibile area di impiego della persona. I valori riportati risultano significativi soprattutto nel confronto con le tendenze generali del totale della popolazione e con le tendenze generali del cluster di riferimento.

L'analisi serve ad indicare in maniera sommaria quanto è «competente» la persona e qual è l'ambito in cui potrebbe dare il massimo.

- Il Potenziale complessivo esprime la potenzialità in relazione al livello di sviluppo delle soft skill analizzate (media dei 4 drive). Più grande sarà il diametro del cerchio riferito alla risorsa (di colore grigio), più elevato sarà il potenziale complessivo indicato dal bilancio delle competenze.

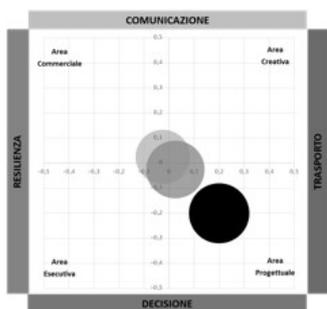
- La Centratra esprime l'equilibrio rispetto ai due assi Conservazione/Cambiamento e Focalizzazione/Relazione che sono espressi rispettivamente dalle aree Resilienza/Trasporto e Decisione/Comunicazione. Se i valori dei due drive contrapposti sono pari, a prescindere dal loro livello, la persona si posiziona al centro dell'asse. Se, invece, c'è una differenza, la persona si posiziona verso una delle due estremità, allontanandosi dal centro proprio in relazione al valore della differenza fra i due drive.



Il quadrante rappresenta i due assi, che si incrociano al suo centro, e individua 4 aree di tendenza:

1. **Commerciale** (prevalgono la conservazione e la relazione).
2. **Creativa** (prevalgono la relazione ed il cambiamento)
3. **Progettuale** (prevalgono la focalizzazione ed il cambiamento).
4. **Esecutiva** (prevalgono la focalizzazione e la conservazione).

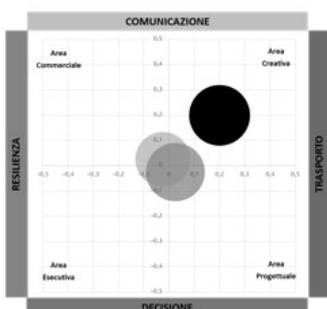
Esempi di interpretazione del grafico di calibratura e centratura



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Progettuale perché la sua capacità decisionale è superiore alla capacità di comunicazione (chiusura verso gli altri) e la sua motivazione è superiore alla resilienza (spinta al cambiamento).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Esecutiva perché la sua capacità decisionale è superiore alla capacità di comunicazione (chiusura verso gli altri) e la sua resilienza è superiore alla motivazione (resistenza al cambiamento).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Creativa perché la sua capacità di comunicazione è superiore alla capacità decisionale (apertura verso gli altri) e la sua motivazione è superiore alla resilienza (spinta al cambiamento).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Commerciale perché la sua capacità di comunicazione è superiore alla capacità decisionale (apertura verso gli altri) e la sua resilienza è superiore alla motivazione (resistenza al cambiamento).

Il DReCT Quadrant di

TIZIANA VILLA

Potenziale complessivo: 82.5%

Cosa esprime: Potenzialità complessiva in relazione al livello di sviluppo delle soft skills analizzate.

Il valore raggiunto: TIZIANA dimostra un alto potenziale complessivo dato da capacità trasversali molto sviluppate.

Centratura: +0.3, 0

Cosa esprime: Equilibrio rispetto ai due assi Conservazione/Cambiamento e Focalizzazione/Relazione.

Il valore raggiunto: TIZIANA mostra una significativa tendenza al cambiamento ed all'innovazione rispetto alla conservazione degli equilibri esistenti. TIZIANA mostra una significativa tendenza a preferire lo sviluppo della sfera relazionale rispetto alla focalizzazione sui propri obiettivi personali.

Area di impiego

Cosa esprime: Il tipo di attività nella quale le competenze trasversali mostrate sarebbero maggiormente utili.

Il valore raggiunto:



TIZIANA

Cambiamento 0.3 Apertura 0

Popolazione complessiva

Cambiamento 0.1 Apertura -0.2

Persone simili

Cambiamento 0 Apertura -0.3



2. Dettaglio Competenze

In questa sezione viene spiegata e riportata l'analisi delle competenze di ciascuno dei 4 drive del DReCT.

Ogni Drive, infatti, è composto a sua volta di 4 distinte competenze il cui livello viene attestato dallo svolgimento del test. Di ciascuna competenza viene definito un livello che va da 1 (molto basso) a 5 (molto alto).

Ogni competenza, se posseduta in misura minima, identifica un fattore di debolezza della persona. Al contrario, se posseduta in misura massima, identifica un fattore di forza.

Non tutte le competenze hanno la medesima distribuzione dei livelli, ovvero è più facile che alcune competenze siano basse e altre siano, invece, alte. Questo sia in riferimento alla popolazione complessiva che al cluster specifico.

Per ciascuna delle 16 competenze analizzate, il report analitico mostra la distribuzione nella popolazione e nel cluster, in maniera da poter definire quanto è effettivamente significativo il valore riportato nel test dalla persona.



Competenze drive Decisione

Il drive Decisione è suddiviso in 4 skill, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di competenza della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster.

ANALITICITÀ: Capacità di raccogliere informazioni e di valutazione delle variabili prevalenti ai fini decisionali



AUTOREFERENZIALE: ha un'esagerata tendenza a "fare da sé", non delega, non chiede aiuto agli altri anche se necessario e basa le sue decisioni su una quantità insufficiente di informazioni.

ANALITICO: ha un eccellente livello di propensione all'analisi delle informazioni raccolte ai fini decisionali.

DETERMINAZIONE: Costanza nel raggiungimento degli obiettivi, perseveranza.



IRRISOLTO: ha una tendenza sotto valutativa del proprio operare (nel caso sia abbinata ad una analiticità inferiore al valore di eccellenza), oppure sotto valutativa dell'operare degli altri (nel caso sia abbinata ad una analiticità superiore al valore di eccellenza).

DETERMINATO: ha una eccellente capacità di perseguire i propri obiettivi.

RESPONSABILITÀ: Capacità di prendere decisioni e di assumersi le responsabilità che ne derivano.



DISIMPEGNATO: ha la tendenza a deresponsabilizzarsi e quindi forte difficoltà ad impegnarsi per raggiungere gli obiettivi.

RESPONSABILE: ha un elevato grado di responsabilità e quindi una spiccata propensione ad assumere il peso delle decisioni prese.

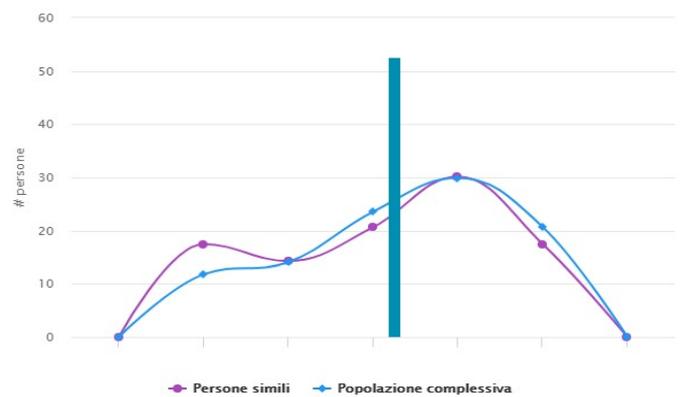
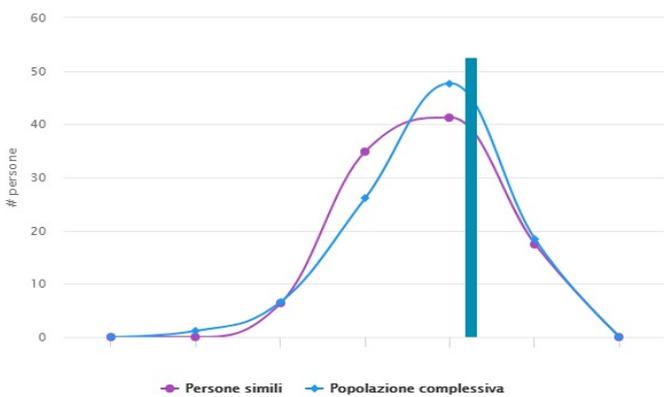
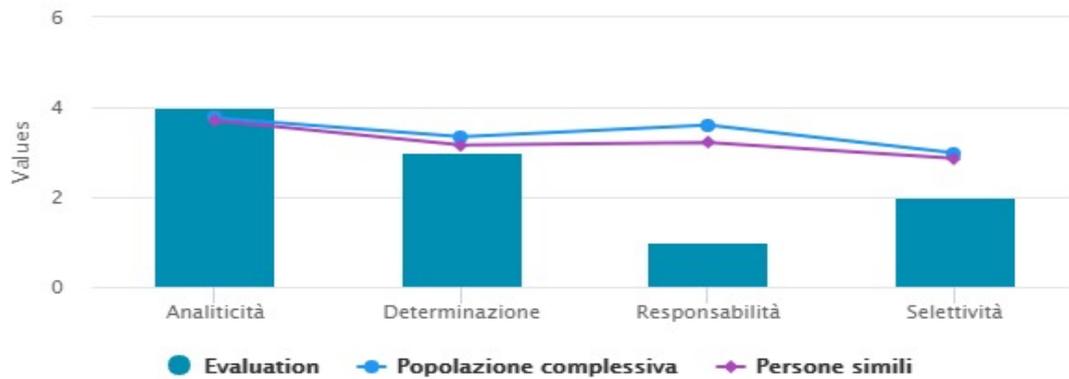
SELETTIVITÀ: Capacità di selezionare gli obiettivi in base all'urgenza ed all'importanza.



DISPERSIVO: ha la tendenza difensiva ad eludere gli impegni e a non coinvolgersi nel raggiungimento degli obiettivi.

SELETTIVO: ha una eccellente capacità di perseguire i propri obiettivi.

DECISIONE - Punteggio complessivo: 90/100

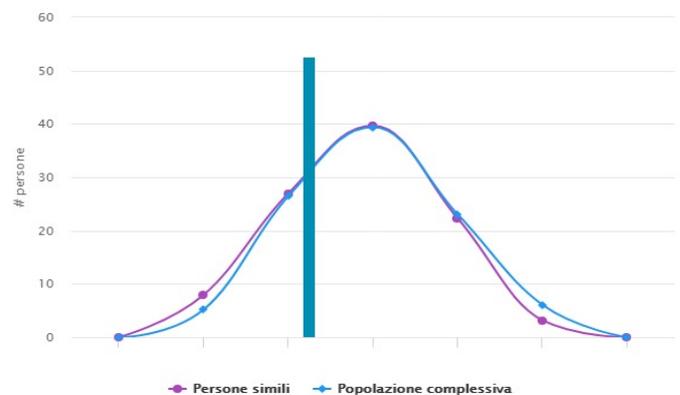
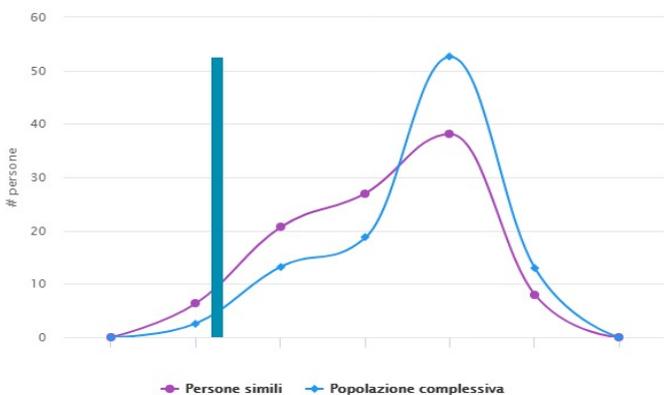


Analiticità: 4/5

Il valore raggiunto: Indica un buon livello di propensione all'analisi delle informazioni raccolte ai fini decisionali.

Determinazione: 3/5

Il valore raggiunto: Indica una moderata capacità di perseguire i propri obiettivi.



Responsabilità: 1/5

Il valore raggiunto: Indica uno scarso grado di responsabilità e quindi un'altrettanto scarsa propensione ad assumere il peso delle decisioni prese.

Selettività: 2/5

Il valore raggiunto: Indica un parziale disimpegno attuale verso gli obiettivi da raggiungere.

Competenze drive Resilienza

Il drive Resilienza è suddiviso in 4 skill, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di competenza della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster.

COINVOLGIMENTO: Capacità di espressione della propria energia psichica e fisica.



AVULSO: ha una scarsa capacità energetica e di espressione della propria persona nel contesto sociale.

COINVOLTO: ha una elevata capacità energetica e di espressione della propria persona nel contesto sociale.

COMPASSIONALITÀ: Sensibilità emotiva e capacità di empatia con gli altri.



INESPRESSO: ha una scarsa capacità di empatia.

EMPATICO: ha una elevata capacità di empatia.

ISTINTIVITÀ: Istintività, capacità di gestire le situazioni impreviste.



INSOFFERENTE: ha una scarsa capacità di affrontare situazioni impreviste senza che questo impatti sul suo equilibrio

DISINIBITO: ha una elevata capacità di affrontare situazioni impreviste senza che questo impatti sul suo equilibrio

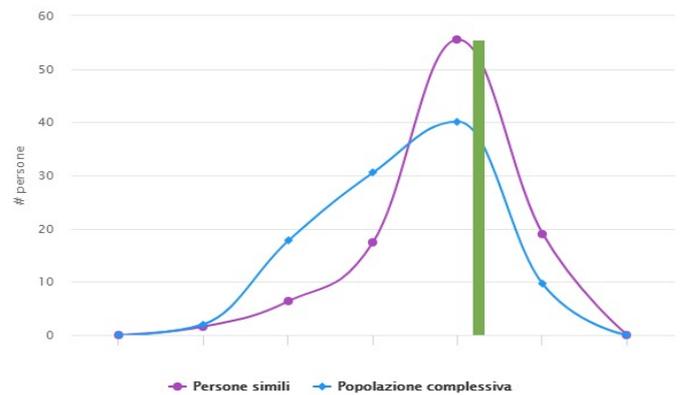
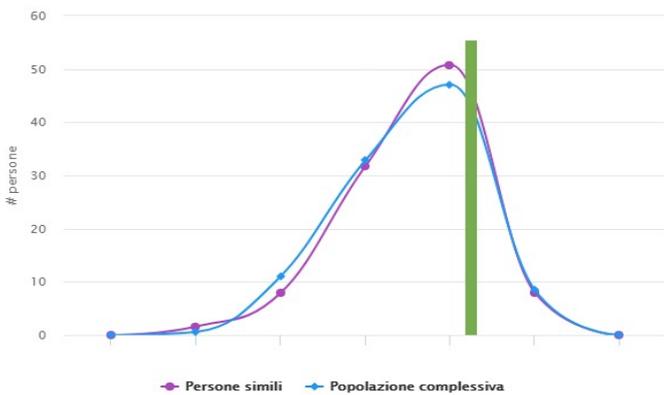
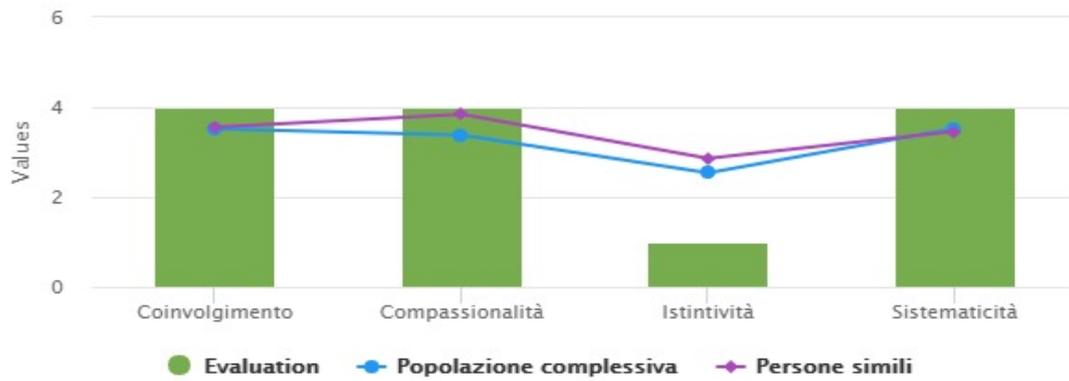
SISTEMATICITÀ: Attitudine all'inquadramento dei fenomeni in sistemi organizzati.



ESTEMPORANEO: ha una scarsa attitudine all'inquadramento dei fenomeni in sistemi organizzati.

SISTEMATICO: ha una elevata attitudine all'inquadramento dei fenomeni in sistemi organizzati.

RESILIENZA - Punteggio complessivo: 60/100

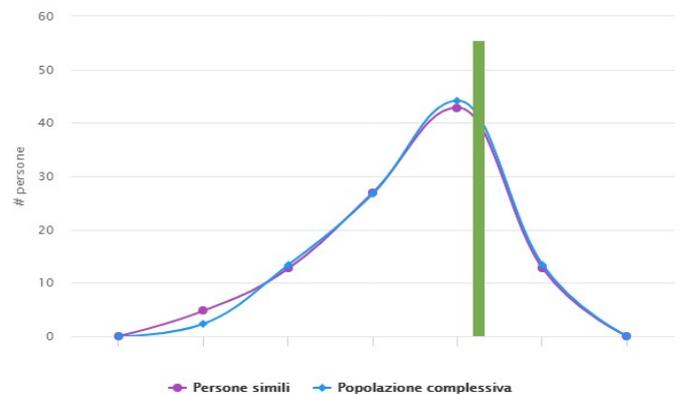
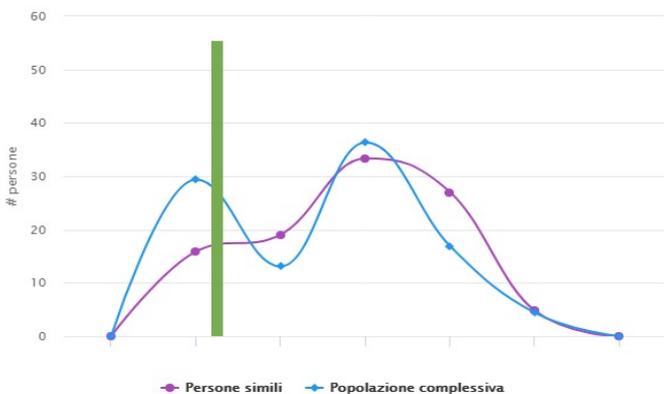


Coinvolgimento: 4/5

Il valore raggiunto: Indica una buona capacità energetica e di espressione della propria persona nel contesto sociale.

Compassionalità: 4/5

Il valore raggiunto: Indica una buona capacità di empatia.



Istintività: 1/5

Il valore raggiunto: Indica una scarsa capacità di gestire situazioni impreviste.

Sistematicità: 4/5

Il valore raggiunto: Indica una buona attitudine all'inquadramento dei fenomeni in sistemi organizzati.

Competenze drive Comunicazione

Il drive Comunicazione è suddiviso in 4 skill, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di competenza della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster.

ASCOLTO: *Attitudine a ricevere la comunicazione trasmessa dagli altri.*



FREDDO: *ha la tendenza a non accogliere le informazioni, le comunicazioni (e le richieste) degli altri.*

ACCOGLIENTE: *ha una eccellente attitudine a ricevere la comunicazione trasmessa dagli altri.*

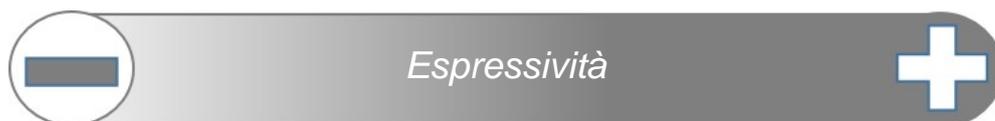
ESAUSTIVITÀ: *La capacità di assicurarsi che la propria comunicazione sia stata utile ed efficace.*



GENERICO: *ha la tendenza a non verificare che le proprie azioni comunicative abbiano ottenuto l'effetto desiderato (non avere l'abilità e la sensibilità nel giudicare e valutare gli altri fornendo selettivamente un reale aiuto, senza attacchi personali, o senza utilizzare l'occasione per rivele personali).*

ESAUSTIVO: *ha una eccellente capacità di assicurarsi che la propria comunicazione sia stata utile ed efficace.*

ESPRESSIVITÀ: *Attitudine a condividere con gli altri le informazioni e le opinioni.*



CHIUSO: *ha una tendenza a non condividere le proprie informazioni e a non entrare in relazione con gli altri.*

APERTO: *ha una eccellente tendenza a condividere con gli altri le proprie informazioni e opinioni.*

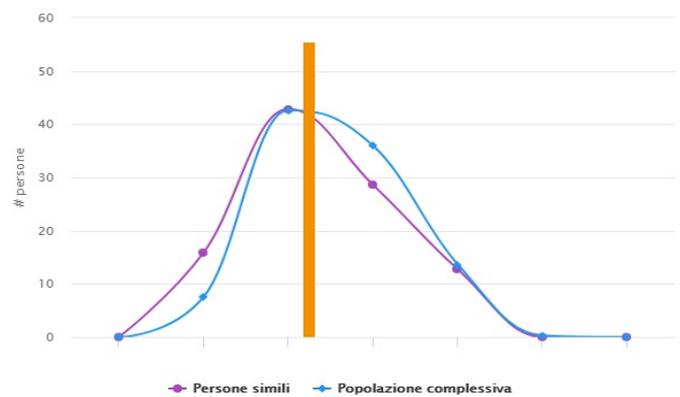
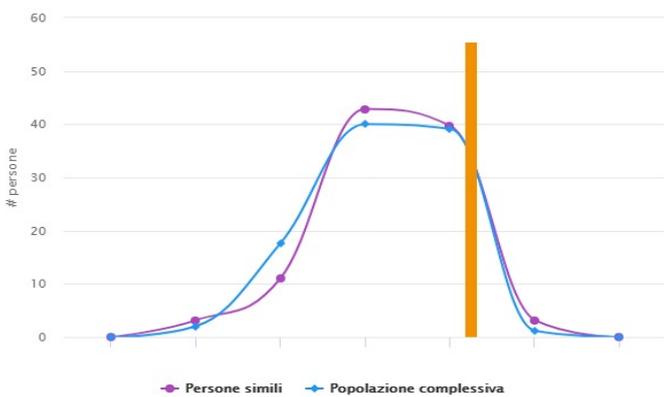
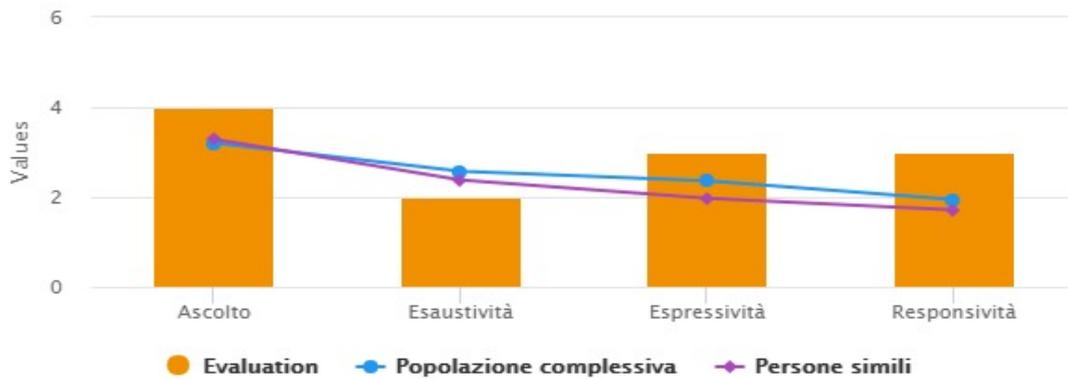
RESPONSIVITÀ: *Attitudine a selezionare ed utilizzare l'informazione ricevuta.*



DIFENSIVO: *ha una tendenza a non utilizzare le informazioni ricevute (a non avere l'abilità e la sensibilità nell'ascoltare i giudizi e le valutazioni altrui attribuendovi selettivamente il significato di un reale aiuto e vederli al contrario come un attacco personale dal quale occorre difendersi).*

RICETTORE: *ha una eccellente tendenza a selezionare e utilizzare le informazioni ricevute.*

COMUNICAZIONE - Punteggio complessivo: 90/100

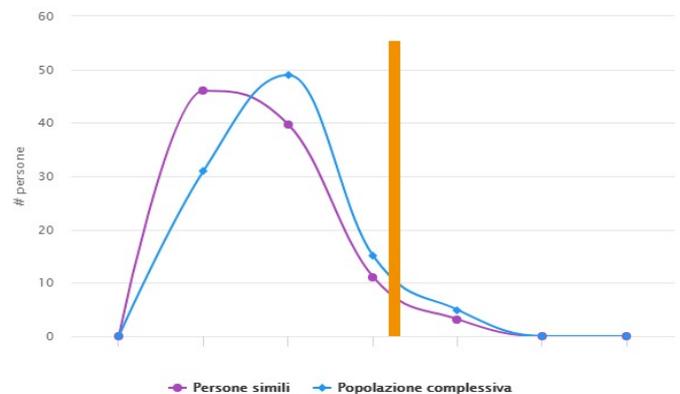
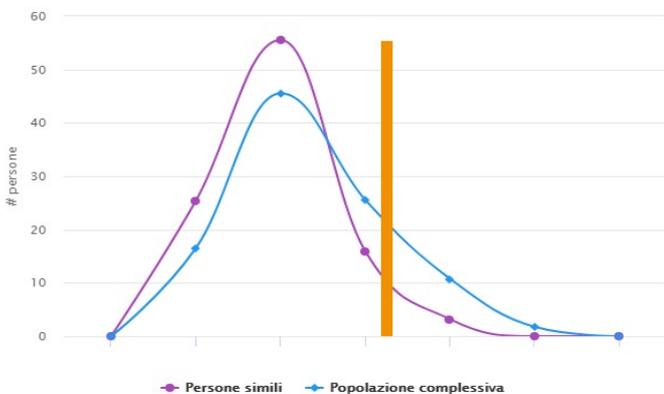


Ascolto: 4/5

Il valore raggiunto: Indica una buona attitudine a ricevere la comunicazione trasmessa dagli altri.

Esaustività: 2/5

Il valore raggiunto: Indica una insufficiente capacità di assicurarsi che la propria comunicazione sia stata utile ed efficace.



Espressività: 3/5

Il valore raggiunto: Indica una sufficiente tendenza a condividere con gli altri le proprie informazioni e opinioni.

Responsività: 3/5

Il valore raggiunto: Indica una moderata tendenza a selezionare e utilizzare le informazioni ricevute.

Competenze drive Trasporto

Il drive Trasporto è suddiviso in 4 skill, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di competenza della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster.

DISPONIBILITÀ: Capacità e interesse a cogliere le opportunità di miglioramento.



INDISPONIBILE: ha la tendenza a non avere motivazione al cambiamento e al miglioramento personale, andando oltre la soddisfazione per i risultati raggiunti e le competenze acquisite.

DISPONIBILE: ha un elevato grado di capacità e interesse a cogliere le opportunità di miglioramento.

FLESSIBILITÀ: Attitudine a ritenersi soddisfatti delle capacità e dello status acquisito.



RIGIDO: ha l'attitudine a ritenersi soddisfatti delle capacità e dello status acquisito e ad accontentarsi del miglioramento solo delle proprie competenze alte.

FLESSIBILE: ha un minimo o pressoché assente appagamento.

MOTIVAZIONE: Attitudine a ritenere le proprie capacità non ancora pienamente impiegate.



SOTTOUTILIZZATO: ha la tendenza a ritenere che sia difficile in futuro trovare miglior utilizzo delle proprie capacità.

MOTIVATO: ha una eccellente tendenza a ritenere le proprie capacità non pienamente utilizzate.

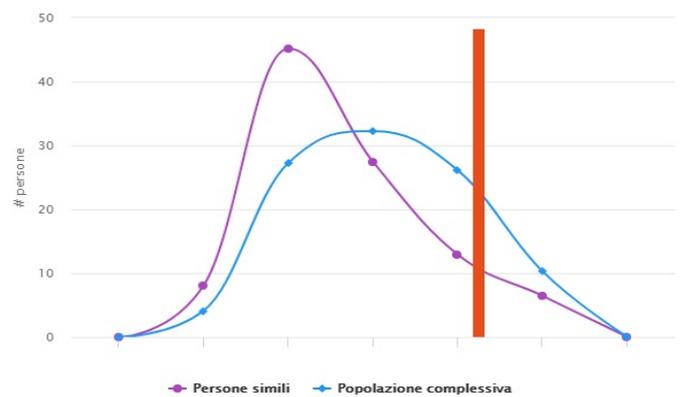
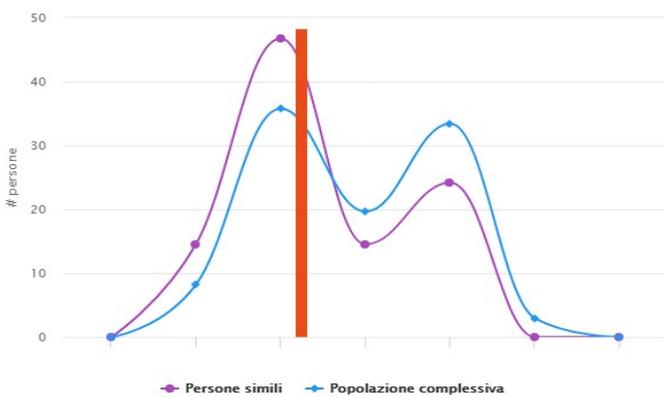
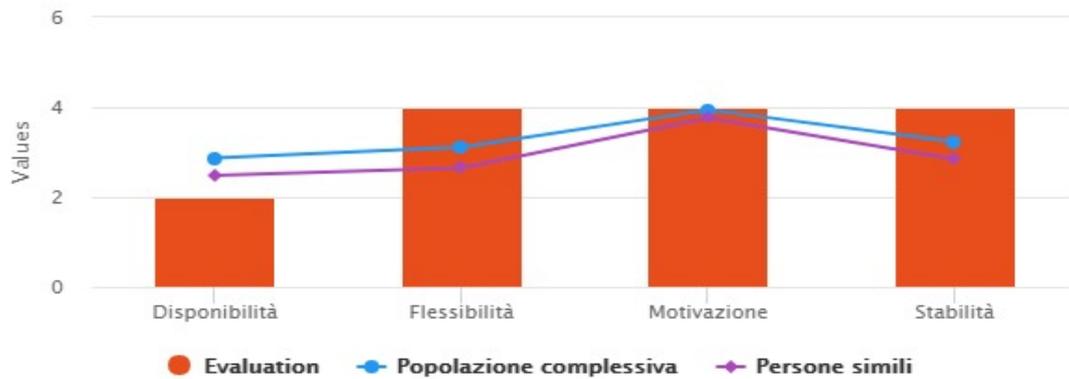
STABILITÀ: Tendenza a subire il condizionamento del mondo esterno.



CONDIZIONABILE: ha la tendenza a subire il condizionamento del mondo esterno e a non migliorare le proprie competenze basse e quelle più alte.

STABILE: ha una minima o pressoché assente condizionabilità del mondo esterno.

TRASPORTO - Punteggio complessivo: 90/100

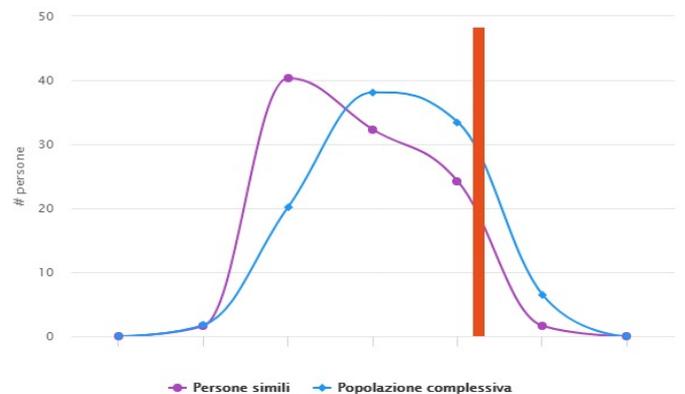
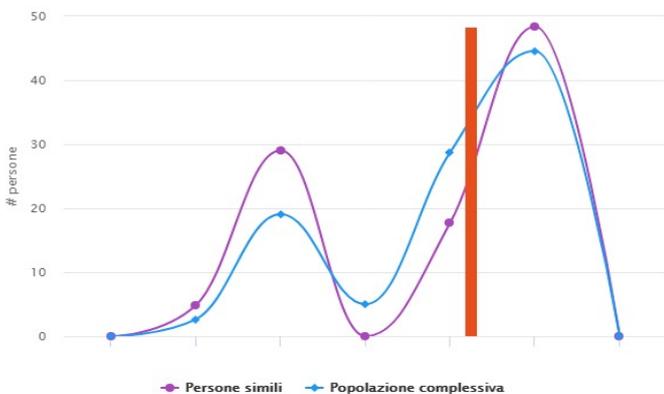


Disponibilità: 2/5

Il valore raggiunto: Indica un insufficiente grado di capacità e interesse a cogliere le opportunità di miglioramento.

Flessibilità: 4/5

Il valore raggiunto: Indica un circoscritto appagamento.



Motivazione: 4/5

Il valore raggiunto: Indica una buona tendenza a ritenere le proprie capacità non pienamente utilizzate.

Stabilità: 4/5

Il valore raggiunto: Indica una circoscritta condizionabilità del mondo esterno.



3. Opportunità e rischi

Nella terza sezione il focus si sposta sulle conseguenze più probabili che potrebbero avere sul comportamento della persona esaminata i livelli dimostrati nelle skill di base e, più in generale, nei 4 DReCT Drive.

Il primo ambito di analisi è quello degli impieghi professionali. Partendo dai livelli ottimali di competenza richiesti da ciascuno dei 9 grandi gruppi professionali riconosciuti dagli standard internazionali, il sistema elabora gli indicatori di compatibilità per definire le occupazioni più confacenti alle attuali competenze mostrate dalla persona.

Il secondo ambito di analisi è quello dei rischi gestionali. Ogni profilo associato ad un DReCT Drive deriva da specifici livelli nelle competenze base, pertanto è possibile definire quali sono i maggiori rischi a cui va incontro la persona quando viene sottoposta a situazioni di stress e difficoltà.

Il report viene concluso con un riepilogo dei punti di forza, debolezza, opportunità e rischi emersi nelle analisi precedenti per offrire in una sola vista tutti gli spunti più interessanti.

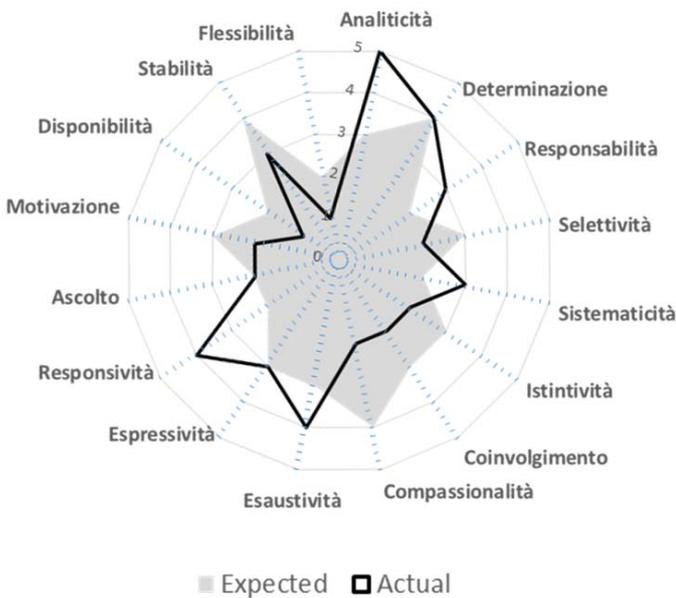


L'analisi della compatibilità professionale

La compatibilità professionale della persona con un gruppo professionale viene determinata analizzando le differenze fra i livelli attesi di ciascuna skill di base.

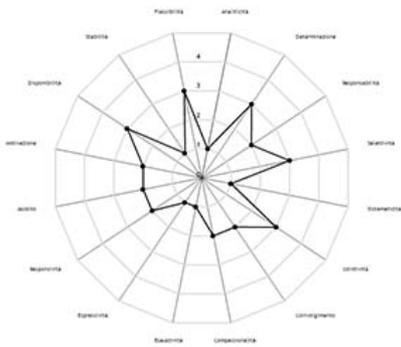
Se il livello atteso di una skill è maggiore di quello della persona, si genera un gap che abbatte la percentuale di compatibilità in misura direttamente proporzionale al suo valore in relazione al livello richiesto (ad esempio, se era richiesto il livello 4 e la persona ha il livello 2, la compatibilità viene abbattuta di 2/4 per quella competenza, ovvero, visto che le skill base sono 16, 1/32 del totale).

Lo stesso meccanismo di calcolo viene usato per gli over, ovvero per quelle competenze che la persona possiede in misura maggiore rispetto al livello richiesto.

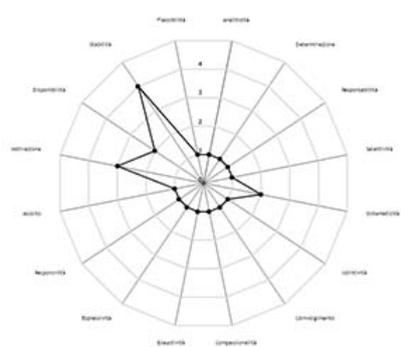


Per quest'analisi sono stati utilizzati i 9 grandi gruppi della classificazione delle professioni effettuata secondo lo standard professionale ISCO 2008. I valori attesi sono mostrati nella radar chart seguenti:

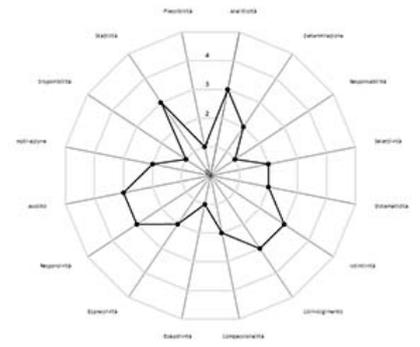
Artigiani e operai



Conduttori di impianti industriali



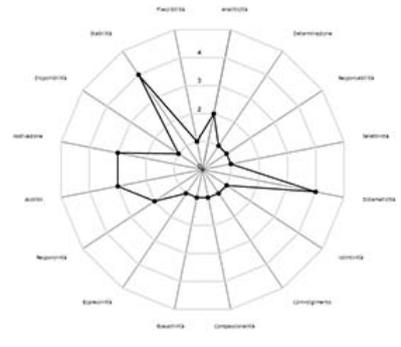
Forze armate



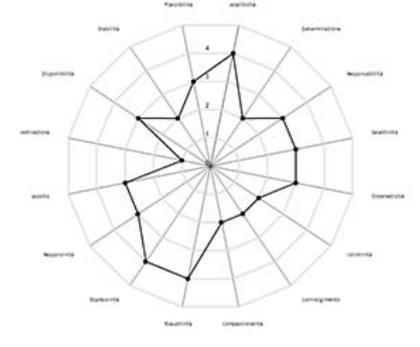
Legislatori e imprenditori



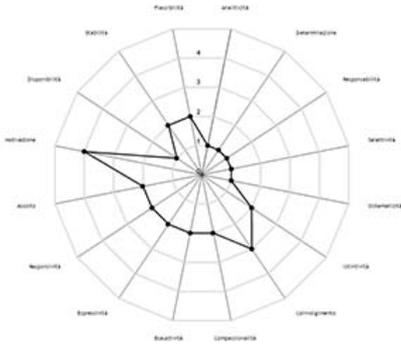
Professioni esecutrici nel lavoro di ufficio



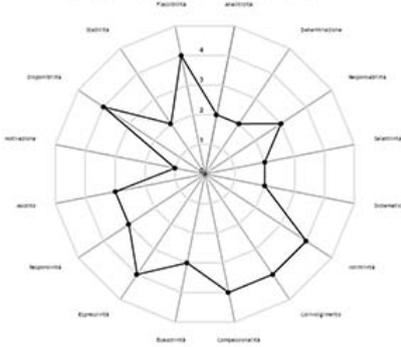
Professioni intellettuali



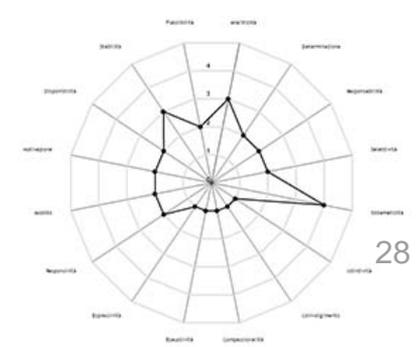
Professioni non qualificate attività commerciali



Professioni qualificate attività commerciali



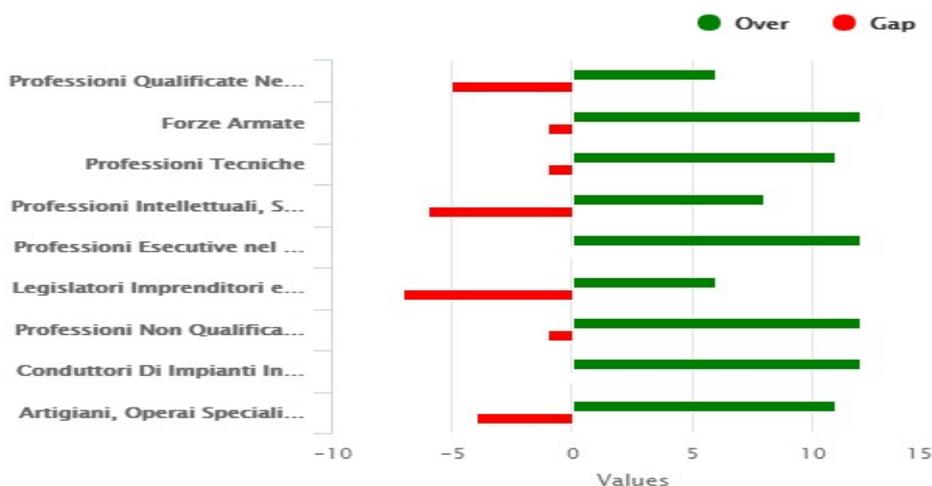
Professioni tecniche



Le opportunità professionali di

TIZIANA VILLA

Il grafico successivo mostra il confronto fra i livelli rilevati per TIZIANA VILLA di ciascuna competenza e quelli attesi per i 9 ruoli standard ISCO 08. Per ogni grande gruppo dello standard internazionale, sono espressi i gap (competenze che sarebbero possedute a livello insufficiente) e gli over (competenze che sarebbero possedute a livello eccessivo).



Per ognuno dei ruoli analizzati, può essere definita una percentuale di compatibilità con il profilo della persona. I risultati sono presentati qui di seguito, con l'espressione della compatibilità in percentuale (100% equivale alla situazione in cui la persona abbia tutte le competenze al livello richiesto da un determinato gruppo professionale) e con l'elenco delle competenze per cui è stato verificato un gap oppure un over rispetto al livello atteso.

66% - Professioni Qualificate Nelle Attività Commerciali e Servizi



Gap: Responsabilità, Espressività, Esaustività, Disponibilità, Istintività.

Over: Sistematicità, Motivazione, Determinazione, Stabilità, Ascolto, Analiticità.

65% - Forze Armate



Gap: Istintività.
Over: Sistematicità, Motivazione, Espressività, Esaustività, Disponibilità, Determinazione, Stabilità, Compassionalità, Coinvolgimento, Ascolto, Flessibilità, Analiticità.

63% - Professioni Tecniche



Gap: Responsabilità.
Over: Responsività, Motivazione, Espressività, Esaustività, Determinazione, Stabilità, Compassionalità, Coinvolgimento, Ascolto, Flessibilità, Analiticità.

63% - Professioni Intellettuali, Scientifiche e di Elevata Specializzazione



Gap: Selettività, Responsabilità, Espressività, Esaustività, Disponibilità, Istintività.

Over: Sistematicità, Motivazione, Determinazione, Stabilità, Compassionalità, Coinvolgimento, Ascolto, Flessibilità.

59% - Professioni Esecutive nel Lavoro Ufficio



Gap: .
Over: Selettività, Responsività, Motivazione, Espressività, Esaustività, Disponibilità, Determinazione, Compassionalità, Coinvolgimento, Ascolto, Flessibilità, Analiticità.

59% - Legislatori Imprenditori e Alta Dirigenza



Gap: Selettività, Responsività, Responsabilità, Esaustività, Disponibilità, Istintività, Determinazione.
Over: Sistematicità, Motivazione, Stabilità, Compassionalità, Coinvolgimento, Analiticità.

58% - Professioni Non Qualificate nel Commercio e nei Servizi



Gap: Istintività.

Over: Sistematicità, Selettività, Responsività, Espressività, Disponibilità, Determinazione, Stabilità, Compassionalità, Coinvolgimento, Ascolto, Flessibilità, Analiticità.

53% - Conduttori Di Impianti Industriali



Gap: .
Over: Sistematicità, Selettività, Responsività, Motivazione, Espressività, Esaustività, Determinazione, Compassionalità, Coinvolgimento, Ascolto, Flessibilità, Analiticità.

51% - Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori



Gap: Selettività, Responsività, Disponibilità, Istintività.

Over: Sistematicità, Responsività, Motivazione, Espressività, Esaustività, Stabilità, Compassionalità, Coinvolgimento, Ascolto, Flessibilità, Analiticità.

L'analisi dei rischi prevalenti

In ciascun Drive, ogni combinazione di risultati che non sia quella ottimale comporta la presenza di criticità che, in taluni casi, possono emergere nella persona quando essa venga sottoposta a situazioni particolari.

Per ogni Drive, il sistema individua il rischio prevalente e lo presenta con una descrizione dettagliata, definendo, inoltre, l'indicatore di rischio che va da molto basso a molto elevato.



Molto basso

Corrisponde ad un livello del DReCT Drive compreso fra 88% e 99%. Si tratta di un rischio che può difficilmente manifestarsi, ma le cui conseguenze sono, tutto sommato, trascurabili.



Basso

Corrisponde ad un livello del DReCT Drive compreso fra 87% e 76%. Si tratta di un rischio che può manifestarsi, ma le cui conseguenze possono avere una modesta rilevanza sul comportamento della persona.



Moderato

Corrisponde ad un livello del DReCT Drive compreso fra 75% e 64%. Si tratta di un rischio che può manifestarsi e le cui conseguenze possono avere una certa rilevanza sul comportamento della persona.



Alto

Corrisponde ad un livello del DReCT Drive compreso fra 63% e 52%. Si tratta di un rischio che può facilmente manifestarsi e le cui conseguenze possono avere un significativo impatto sul comportamento della persona.



Molto alto

Corrisponde ad un livello del DReCT Drive compreso fra 51% e 40%. Si tratta di un rischio che può quasi sicuramente manifestarsi e le cui conseguenze possono avere un pesante impatto sul comportamento della persona.

I rischi nella gestione di

TIZIANA VILLA

TIZIANA VILLA Potrebbe addossare ad altri le conseguenze delle decisioni prese.

Tendenza a non assumersi la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi.

Livello di rischio: molto basso

DECISIONE

TIZIANA VILLA Potrebbe reagire negativamente di fronte a situazioni impreviste.

Fornire risposte inadeguate agli eventi imprevisti con modalità sproporzionate alla natura dell'evento.

Livello di rischio: alto

RESILIENZA

TIZIANA VILLA Potrebbe a volte non selezionare a sufficienza le informazioni ricevute.

Possibilità che in alcuni casi (minoritari) ci sia meno attenzione nel dare una comunicazione utile agli interlocutori o di non cogliere l'utilità di quanto comunicato.

Livello di rischio: molto basso

COMUNICAZIONE

TIZIANA VILLA Potrebbe aspirare a fare altro.
Potrebbe diminuire lo slancio motivazionale.

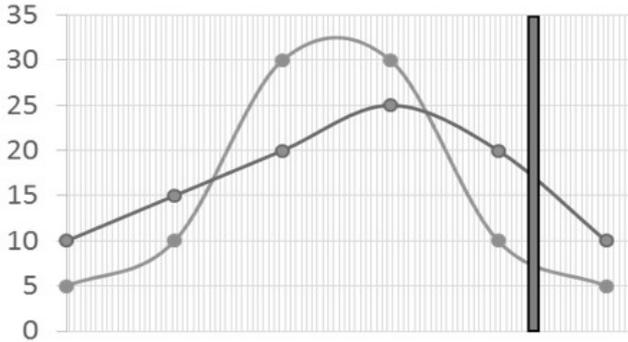
Livello di rischio: molto basso

TRASPORTO

SWOT: Forza, debolezza, opportunità e rischio

Al termine del report, viene presentato un quadro operativo realizzato secondo la tecnica della SWOT Analysis, ovvero enunciando punti di forza, debolezza, opportunità e rischio della persona esaminata.

Le informazioni presentate sono ricavate da analisi già incontrate nel report e qui successivamente descritte.



Forza

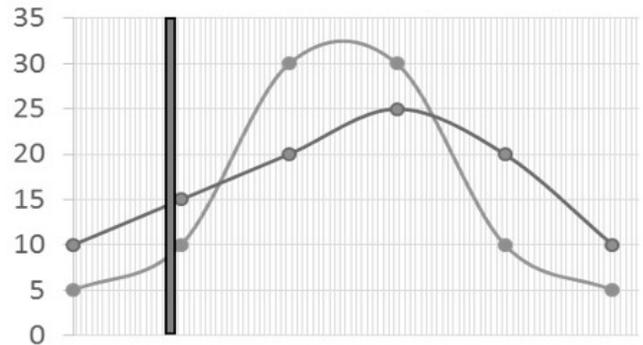
Sono riportate le caratteristiche collegate a quelle skill di base per cui la persona ha mostrato un livello pari almeno a 4/5.

Vengono descritte le conseguenze comportamentali di ciascuna di queste caratteristiche.

Debolezza

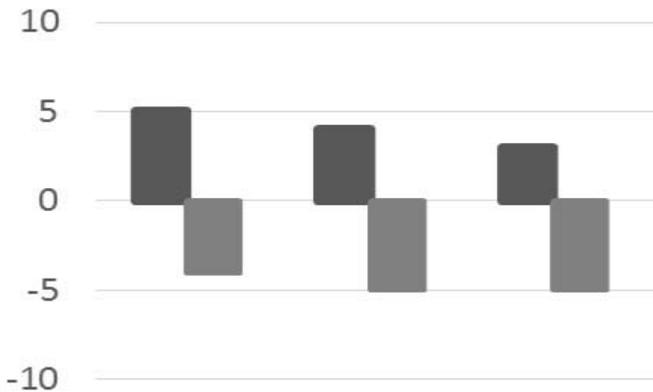
Sono riportate le caratteristiche collegate a quelle skill di base per cui la persona ha mostrato un livello pari a 1/5.

Vengono descritte le conseguenze comportamentali di ciascuna di queste caratteristiche.



Opportunità

Sono riportati i 3 gruppi professionali per cui la persona ha mostrato la maggiore compatibilità complessiva.



Rischio

Sono riportati i rischi gestionali derivanti dalle valutazioni del potenziale di ciascun DReCT Drive. Vengono descritte le conseguenze collegate a ciascun fattore di rischio.



FORZA

- Analitico
- Coinvolto
- Empatico
- Sistemático
- Accogliente
- Flessibile
- Motivato
- Stabile

DEBOLEZZA

- Disimpegnato
- Insofferente

OPPORTUNITÀ

- Professioni Qualificate Nelle Attività Commerciali e Servizi
- Forze Armate
- Professioni Tecniche

RISCHIO

- Potrebbe addossare ad altri le conseguenze delle decisioni prese.
- Potrebbe reagire negativamente di fronte a situazioni impreviste.
- Potrebbe a volte non selezionare a sufficienza le informazioni ricevute.
- Potrebbe aspirare a fare altro.

FORZA

TIZIANA ha un buon livello di propensione all'analisi delle informazioni raccolte ai fini decisionali. TIZIANA ha una buona capacità energetica e di espressione della propria persona nel contesto sociale. TIZIANA ha una buona capacità di empatia. TIZIANA ha una buona attitudine all'inquadramento dei fenomeni in sistemi organizzati. TIZIANA ha una buona attitudine a ricevere la comunicazione trasmessa dagli altri. TIZIANA ha un circoscritto appagamento. TIZIANA ha una buona tendenza a ritenere le proprie capacità non pienamente utilizzate. TIZIANA ha una circoscritta condizionabilità del mondo esterno.

DEBOLEZZA

TIZIANA ha la tendenza a deresponsabilizzarsi e quindi forte difficoltà ad impegnarsi per raggiungere gli obiettivi. TIZIANA ha una scarsa capacità di affrontare situazioni impreviste senza che questo impatti sul suo equilibrio

OPPORTUNITÀ

Elevata compatibilità con: Professioni Qualificate Nelle Attività Commerciali e Servizi Sarebbe indicato anche per: Forze Armate

RISCHIO

Tendenza a non assumersi la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi. Fornire risposte inadeguate agli eventi imprevisti con modalità sproporzionate alla natura dell'evento. Possibilità che in alcuni casi (minoritari) ci sia meno attenzione nel dare una comunicazione utile agli interlocutori o di non cogliere l'utilità di quanto comunicato. Potrebbe diminuire lo slancio motivazionale.