



Bilancio delle attitudini organizzative di PIERO SALEMI

- Analisi dei valori dominanti e dei conseguenti atteggiamenti nelle relazioni all'interno del team.
- Dettaglio delle attitudini nelle aree Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento e Esecuzione.
- Individuazione di punti di forza, punti di debolezza, opportunità di impiego e rischi gestionali.

Assessment realizzato il giorno 2018/01/09 con il metodo PACE©

AVVERTENZE

Questa analisi è stata realizzata in maniera automatica dal sistema PACE, progettato per descrivere le attitudini organizzative 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 atteggiamento relativamente agli ambiti oggetto dell'indagine.

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

Così come la scarsa importanza riconosciuta ad alcune attitudini potrebbe precludere l'ottimale svolgimento di alcune attività, allo stesso modo un carico eccessivo su altre potrebbe trasformarsi in frustrazione nel caso la persona debba operare in condizioni che non permettano la valorizzazione delle stesse.

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 ed il loro uso è, pertanto, strettamente riservato.

Sommario

- Il metodo PACE	4
- L'analisi differenziale	5
- Drive, attitudini e caratteristiche	6
- La struttura del report	7
- Strumenti della sezione Profilo Generale	8
- Strumenti della sezione Dettaglio Attitudini	9
- Strumenti della sezione Opportunità e Rischi	10
- Parte 1. Profilo generale	11
- I PACE Drive	12
- I PACE Drive di PIERO SALEMI	13
- PACE Compass	14
- La PACE Compass di PIERO SALEMI	15
- PACE Quadrant	16
- Il PACE Quadrant di PIERO SALEMI	17
- Parte 2. Il dettaglio delle attitudini	18
- Attitudini drive Prestazione	19
- Prestazione: il profilo di PIERO SALEMI	20
- Attitudini drive Armonizzazione	21
- Armonizzazione: il profilo di PIERO SALEMI	22
- Attitudini drive Cambiamento	23
- Cambiamento: il profilo di PIERO SALEMI	24
- Attitudini drive Esecuzione	25
- Esecuzione: il profilo di PIERO SALEMI	26
- Parte 3. Opportunità e rischi	27
- L'analisi della compatibilità professionale	28
- Le opportunità professionali di PIERO SALEMI	29
- L'analisi dei rischi prevalenti	30
- I rischi gestionali di PIERO SALEMI	31
- SWOT: Forza, debolezza, opportunità e rischio	32
- La SWOT Analysis di PIERO SALEMI	33

Cos'è PACE?

Un test nato dall'esperienza ventennale di Alessandro Obino, consulente direzionale e progettista di strumenti 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 all'interno delle grandi organizzazioni, così come a livello personale.

Uno modo immediato per valutare le attitudini delle persone nel relazionarsi in un gruppo: la loro inclinazione a garantire un alto livello prestazionale, la capacità di armonizzare le tendenze divergenti, adoperarsi per il miglioramento continuo dell'organizzazione, eseguire le attività che gli vengono richieste.



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

- Perché è l'insieme di **4 test** precisi e accurati, ideati per fornire una valutazione accurata di 4 aree: Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento, Esecuzione.
- Perché, grazie al suo **metamodello**, aggiunge alle informazioni fornite da questi test moltissime altre informazioni derivate dal confronto dei loro risultati.
- Perché valuta le attitudini 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 (cluster) avente un profilo simile in base ai 4 fattori analizzati: età, genere, condizione lavorativa, livello di studi. I Cluster sono formati dalle 16 diverse combinazioni di questi 4 fattori.

Per ogni fattore sono considerate due condizioni:

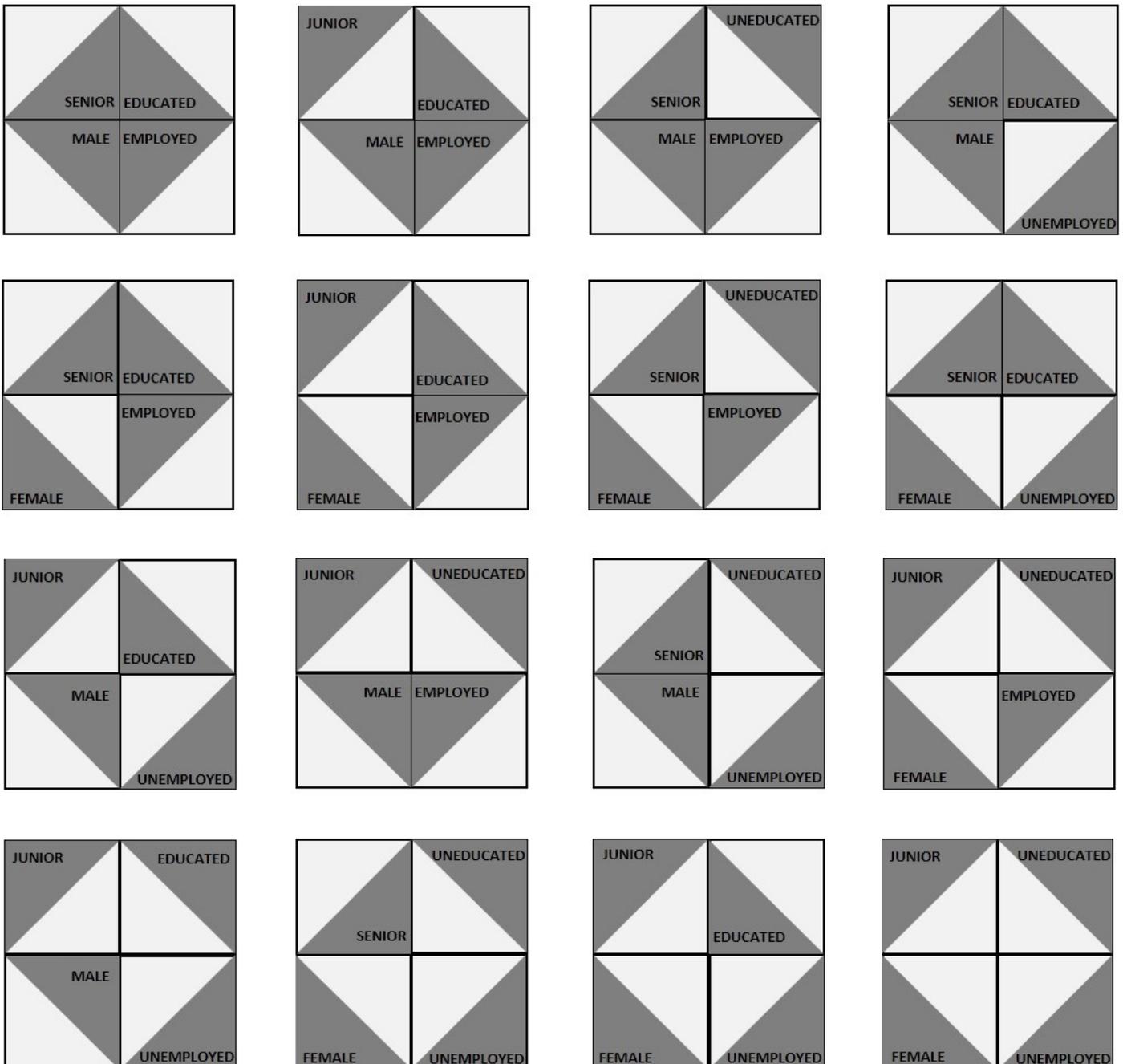
- Età: Senior (≥ 35 anni), Junior (< 35 anni).

- Genere: Maschio, Femmina.

- Condizione lavorativa: Occupato, Non occupato.

- Livello di Studi: Superiore (qualsiasi titolo successivo a quello dell'obbligo), Inferiore (scuola dell'obbligo o nessun titolo).

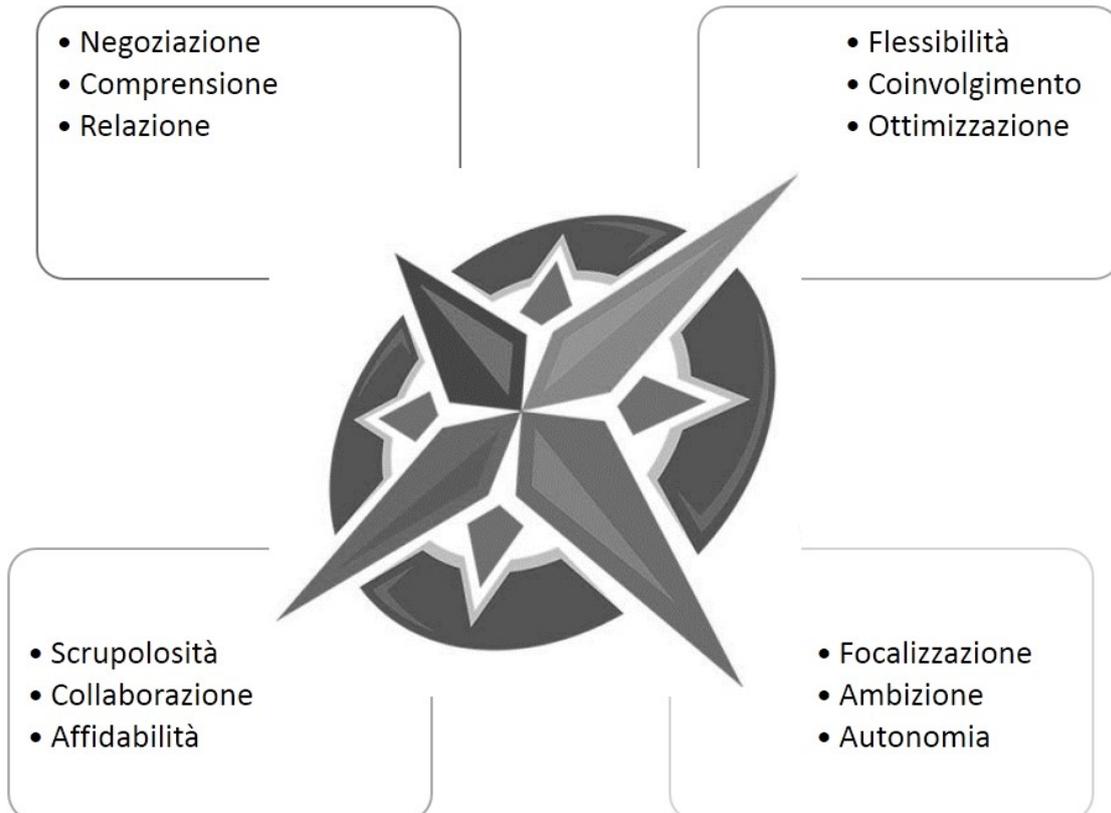
I 16 cluster considerati dal metodo PACE



Drive, attitudini e caratteristiche

I PACE Drive sono i risultati complessivi di ciascuno dei 4 test di cui si compone il PACE. I valori sono espressi in centesimi e possono andare da un minimo di 30/100 (drive molto basso) ad un massimo di 100/100 (drive molto alto).

Ogni valutazione di un PACE Drive è il frutto dell'analisi dei livelli mostrati dalla persona sulle 3 attitudini (PACE Attitudes) che lo compongono. Il modello PACE, infatti, è basato su un set di 12 attitudini complessive che vengono indagate e valutate dal test.



Di ciascuna attitudine viene definito un livello che va da 1 (molto basso) a 5 (molto alto). Ogni attitudine, 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 attitudini di ciascuno dei 4 Drive, questo report presenta, in un'apposita pagina, tutte le attitudini che verranno analizzate e ne spiega il significato. Per ogni attitudine, 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:

ATTITUDINE: Spiegazione del significato complessivo della attitudine analizzata



CARATTERISTICA NEGATIVA: spiegazione della caratteristica negativa che può assumere la persona in mancanza di questa attitudine (livelli 1 e 2).

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

La struttura del report

Per ciascun Drive (Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento, Esecuzione) viene presentato un report analitico sui valori raggiunti dalla persona per ciascuna attitudine 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:

- PACE Drives
- PACE Compass
- PACE Quadrant

2. Dettaglio delle attitudini

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

I report presentati sono:

- PACE Drives
- PACE Compass
- PACE Quadrant
- Attitudine del drive Esecuzione



3. Opportunità e rischi

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

I report presentati sono:

- PACE Drives
- PACE Compass
- PACE Quadrant



Strumenti della sezione Profilo generale

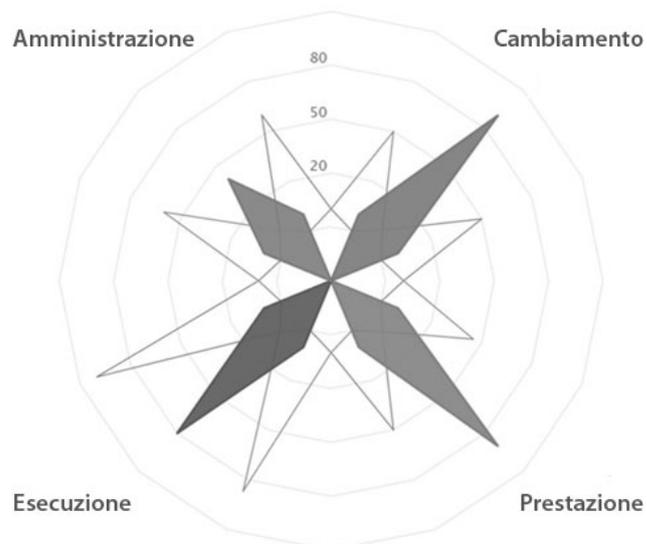


1. Il primo strumento è l'indicatore del valore dei PACE Drives. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il livello complessivo di attitudine dimostrato dalla persona nei 4 drive PACE: Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento e Esecuzione?
- 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 attitudini mostrate nel test?

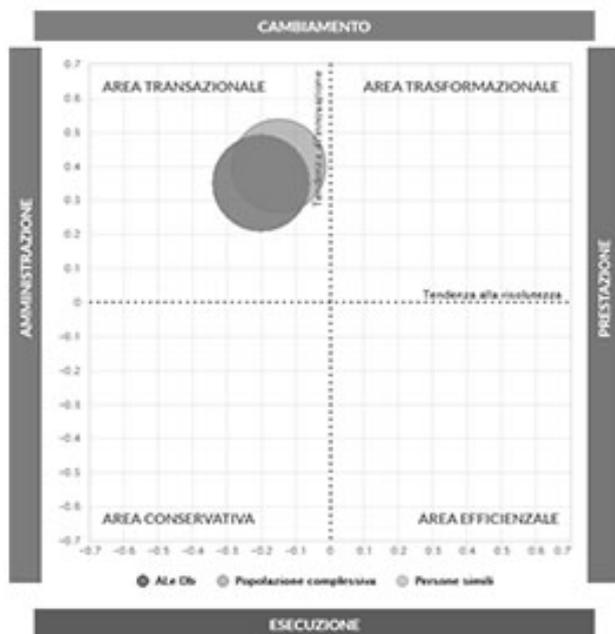
2. Il secondo strumento è la PACE Compass. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quanto è rilevante il valore complessivo mostrato su ciascuna area di attitudine 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 PACE 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 attitudini, fra le 4 aree: Transazionale, Trasformazionale, Efficiente e Conciliativa?
- Quanto sono significativi gli scostamenti della persona esaminata dal totale della popolazione e del suo cluster?



Strumenti della sezione Dettaglio Attitudini

Per ciascun Drive (Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento, Esecuzione) viene presentato un report analitico sui valori raggiunti dalla persona per ciascuna attitudine 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

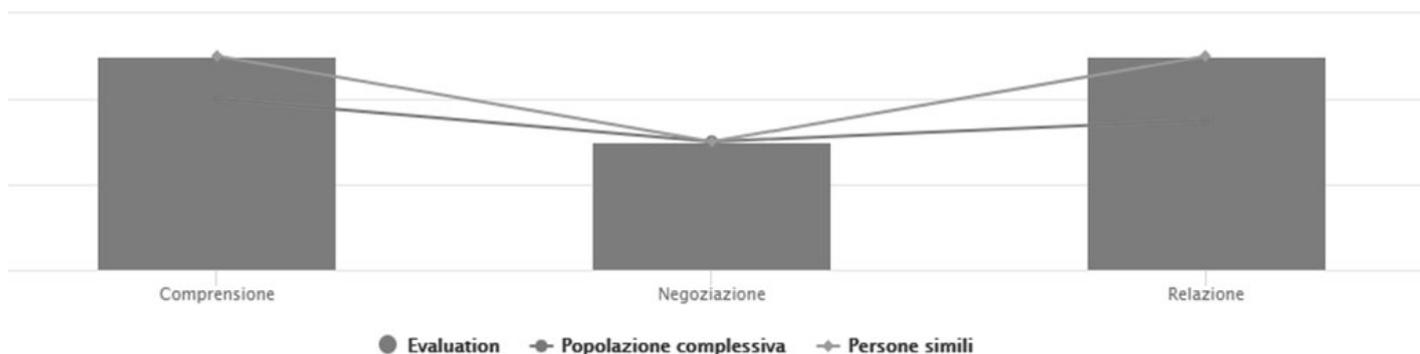
1. Il primo strumento è l'indicatore del valore del PACE Drive di riferimento. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguente domanda:

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

ESECUZIONE - Punteggio complessivo: 50/100

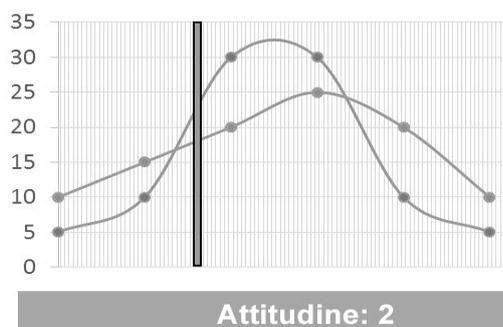
2. Il secondo strumento è l'istogramma dei livelli ottenuti sulle 4 attitudini del PACE Drive con le serie di confronto di Popolazione complessiva e Cluster specifico. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

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

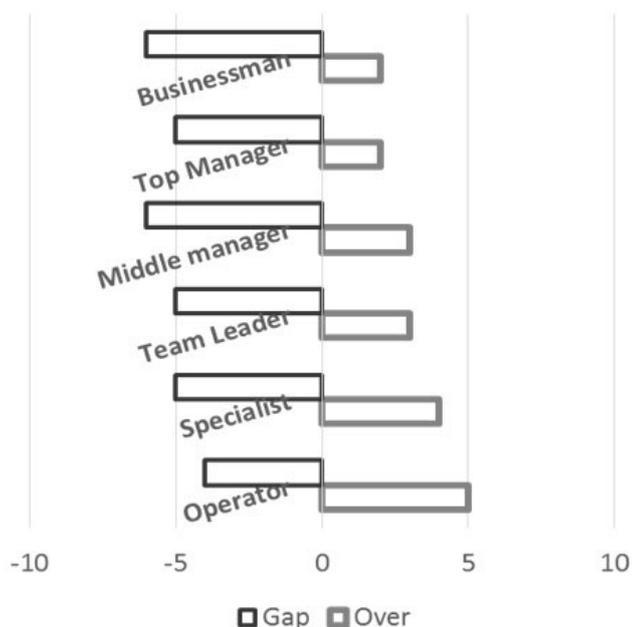


3. Il terzo strumento è la gaussiana della distribuzione dei livelli di popolazione totale e cluster specifico. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il significato del valore raggiunto su ciascuna delle 12 attitudini base del PACE?
- 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 principali ruoli professionali. Puoi usare questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il ruolo professionale che richiede il livello di attitudine più simile a quello mostrato dalla persona?
- Quali sono, in ogni ruolo professionale, le attitudini che la persona non avrebbe in maniera sufficiente?
- E quali sono le attitudini 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 PACE?
- 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 dalla persona esaminata.

Questi sono basati su 4 indicatori che descrivono, rispettivamente, la copertura complessiva dei 4 drive di attitudine del modello PACE.

In ogni drive la persona può raggiungere una percentuale di copertura fino al massimo del 100%.

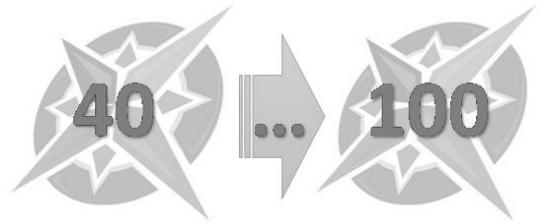
I risultati di copertura dei drive vengono mostrati in maniera grafica attraverso lo strumento PACE Compass, che indica la «direzione» che al momento presenta la persona.

Il rapporto fra questi 4 indicatori è analizzato nel PACE Quadrant, lo strumento che consente di verificare qual è l'area di impegno per cui appare più adatta la persona in relazione alle sue attuali attitudini di base.

1	I PACE Drive
2	I PACE Drive di PIERO SALEMI
3	PACE Compass
4	La PACE Compass di PIERO SALEMI
5	PACE Quadrant
6	Il PACE Quadrant di PIERO SALEMI

1. I PACE Drive

I PACE Drive sono i risultati complessivi di ciascuno dei 4 test di cui si compone il PACE. I valori sono espressi in centesimi e possono andare da un minimo di 30/100 (drive molto basso) ad un massimo di 100/100 (drive molto alto)



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

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

PRESTAZIONE



Il drive PRESTAZIONE esprime l'attitudine a perseguire il risultato ad ogni costo, anche a scapito della relazione con gli altri componenti del gruppo e degli equilibri interni del team. Si compone dell'autonomia decisionale, della focalizzazione sulle priorità e sull'ambizione, intesa come desiderio di realizzazione personale. Comprende la capacità di superare le regole quando queste siano percepite come un limite all'ottenimento del risultato desiderato.

ARMONIZZAZIONE



Il drive ARMONIZZAZIONE esprime l'attitudine ad avere una visione sistemica del gruppo di lavoro, antepoendo la salvaguardia del metodo nelle relazioni personali al raggiungimento dell'obiettivo. Si compone della capacità di sviluppare i rapporti con gli altri membri del team, della capacità di ascolto immedesimazione con l'interlocutore e della capacità di negoziare, mediando i conflitti e trovando sempre un punto di incontro. Comprende la capacità di entrare in empatia con i membri del gruppo, sviluppando solide relazioni umane oltre che semplici rapporti professionali.

CAMBIAMENTO



Il drive CAMBIAMENTO esprime l'attitudine a ricercare costantemente l'innovazione ed il miglioramento delle modalità operative adottate nell'organizzazione. Si compone del coinvolgimento negli obiettivi del gruppo con la capacità di adottarli come propri, la propensione a cambiare frequentemente abitudini e la propensione a individuare soluzioni di risparmio e ottimizzazione dei fattori a disposizione. Comprende l'attitudine a riconoscere sempre un'opportunità nei problemi che si presentano.

ESECUZIONE



Il drive ESECUZIONE esprime l'attitudine a eseguire dei compiti secondo il mandato ricevuto. Si compone della scrupolosità e precisione nell'eseguire le disposizioni, nell'atteggiamento collaborativo verso i superiori e nella capacità di svolgere le attività richieste secondo le modalità previste in maniera affidabile. Comprende la tendenza a replicare costantemente le modalità operative note, con il rispetto ossequioso delle norme e la diffidenza per ogni forma di superamento delle stesse.

PRESTAZIONE



PIERO SALEMI: si impegna in misura apprezzabile per raggiungere il miglior risultato possibile. Attribuisce valore alla focalizzazione ed alla capacità di concentrarsi sugli obiettivi, in particolare alla capacità di chiarirli e trasmetterli agli altri membri del gruppo. Riconosce il valore dell'ambizione come spinta al miglioramento complessivo dell'organizzazione. Sembra molto cosciente dell'importanza di conferire un elevato livello di autonomia anche a chi svolge attività esecutive e apprezza particolarmente l'atteggiamento proattivo di chi si sforza di comprendere appieno tutte le fasi dei processi a cui partecipa. Appare quindi molto autonomo, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il raggiungimento di un elevato livello delle proprie prestazioni.

Indice di coerenza: 99.33%

ARMONIZZAZIONE



PIERO SALEMI: si impegna in misura apprezzabile a gestire i rapporti all'interno del gruppo. Attribuisce valore alla negoziazione ed alla capacità di mediare fra diverse posizioni, evitando allo stesso tempo inutili conflittualità e reticenze nei rapporti fra colleghi. Riconosce il valore della comprensione reciproca e ritiene che sia un dovere di ognuno ascoltare e mettersi nei panni degli interlocutori. Sembra molto cosciente dell'importanza di sviluppare le relazioni fra colleghi, offrendo il suo aiuto anche quando questo non venga esplicitamente richiesto. Appare quindi molto sollecito, pertanto piuttosto incline a gestire i rapporti all'interno dell'organizzazione di cui fa parte.

Indice di coerenza: 92.67%

CAMBIAMENTO



PIERO SALEMI: si impegna in misura apprezzabile per migliorare le condizioni operative del gruppo. Attribuisce notevole valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, giudicando in maniera positiva l'aspirazione a cambiare spesso attività e condizioni lavorative. Riconosce il valore della comprensione dei processi in cui opera, accettando l'idea di poter essere propositivo per un miglioramento dello stesso. Sembra cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro, attribuendo valore positivo ai comportamenti operati in tal senso. Appare quindi molto flessibile, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il miglioramento delle condizioni operative del suo gruppo di lavoro.

Indice di coerenza: 92.67%

ESECUZIONE



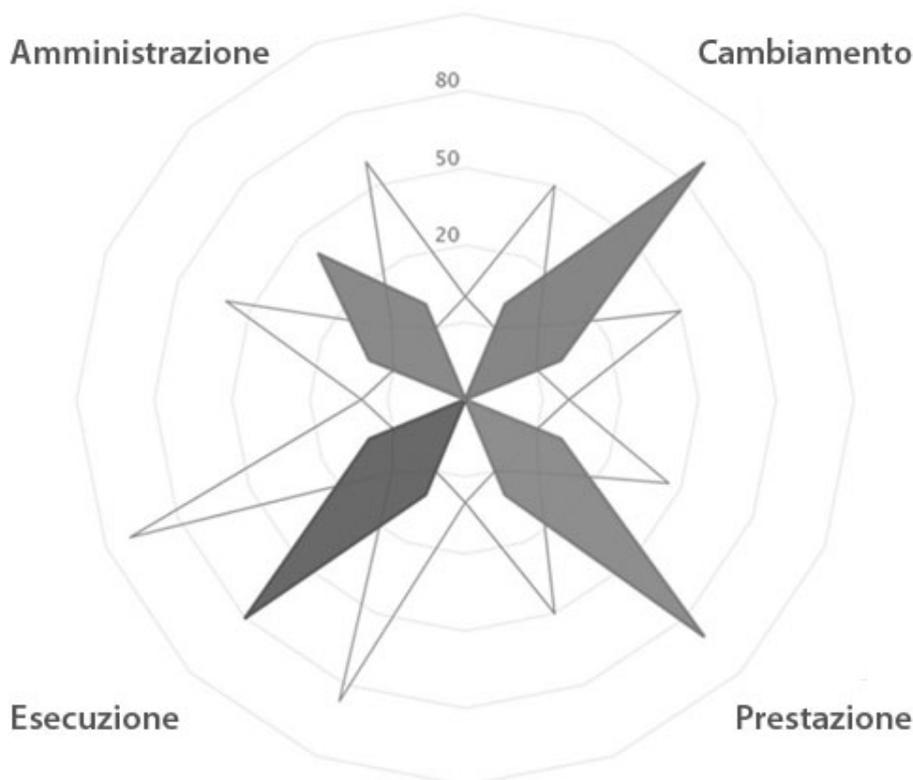
PIERO SALEMI: è un buon esecutore di quanto gli viene richiesto. Attribuisce un grande valore alla comprensione delle norme ed al loro rispetto, di tipo sia formale che sostanziale, segnalando eventuali inapplicabilità delle disposizioni ricevute perché le stesse possano essere migliorate e rispettate appieno. Attribuisce un sufficiente valore allo scambio di informazioni con il proprio responsabile, ritenendo di dover essere parte attiva nel fornire informazioni, anche quando non esplicitamente richieste. Sembra sufficientemente cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo importante che i compiti assegnati vengano svolti secondo le modalità previste. Appare quindi molto scrupoloso e pertanto piuttosto adatto a compiti di natura esecutiva.

Indice di coerenza: 87.33%

PACE Compass

La PACE Compass è la bussola che indica la direzione dell'utente relativamente ai 4 fondamentali drive di attitudine del Metodo PACE: Prestazione, Cambiamento, Armonizzazione e Esecuzione. Indica in quale direzione si sviluppa maggiormente l'attitudine 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 PACE Compass viene introdotta da un testo riepilogativo che può essere considerato come una sintesi complessiva del profilo generale della persona.



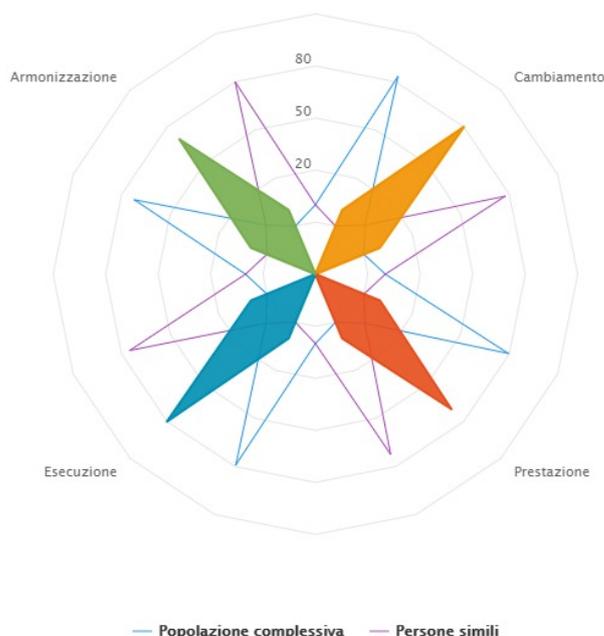
La PACE Compass mostra lo sviluppo di ciascuna area nella persona e la mette a confronto con i livelli riportati dalla popolazione totale (linea cyan) e dal cluster a cui appartiene lo stesso utente (linea magenta). Per ognuno dei 4 drive, si può facilmente verificare se il livello di attitudine della 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

	PRESTAZIONE	AMMINISTRAZIONE	CAMBIAMENTO	ESECUZIONE
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 PACE 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.

PIERO si impegna in misura apprezzabile per raggiungere il miglior risultato possibile e appare molto autonomo, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il raggiungimento di un elevato livello delle proprie prestazioni. PIERO si impegna in misura apprezzabile a gestire i rapporti all'interno del gruppo e sembra molto sollecito, pertanto piuttosto incline a gestire i rapporti all'interno dell'organizzazione di cui fa parte. PIERO si impegna in misura apprezzabile per migliorare le condizioni operative del gruppo e sembra molto flessibile, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il miglioramento delle condizioni operative del suo gruppo di lavoro. PIERO è un buon esecutore di quanto gli viene richiesto e appare molto scrupoloso e pertanto piuttosto adatto a compiti di natura esecutiva.



Analisi comparativa

	PRESTAZIONE	ARMONIZZAZIONE	CAMBIAMENTO	ESECUZIONE
PIERO SALEMI	70%	70%	80%	80%
Popolazione totale	79.52% ●	72.1% ●	83.39% ●	79.03% ●
Cluster specifico	75% ●	80% ●	77.5% ●	72.5% ●

PACE Quadrant

Nel PACE 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 qual è l'inclinazione prevalente della persona e qual è il modo in cui cercherà di operare all'interno del gruppo.

- Il Potenziale complessivo esprime la potenzialità complessiva in relazione al livello di sviluppo delle attitudini organizzative 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 attitudini.

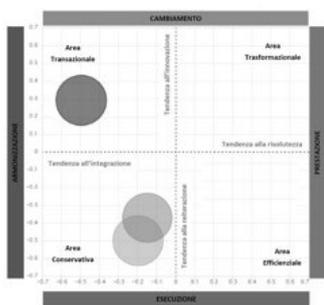
- La Centrazione esprime l'equilibrio rispetto ai due assi Integrazione/Risoluzione e Reiterazione/Innovazione che sono espressi rispettivamente dalla contrapposizione dei drive Armonizzazione/Prestazione e Esecuzione/Cambiamento. Se i valori dei due drive contrapposti sono pari, a prescindere dal loro 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.



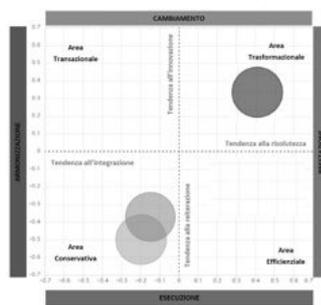
Il quadrante rappresenta i due assi, che si incrociano al suo centro, e individua 4 aree di tendenza:

1. **Transazionale** (prevalgono l'innovazione e l'integrazione).
2. **Trasformatzionale** (prevalgono l'innovazione e la risolutezza)
3. **Efficienziale** (prevalgono la reiterazione e la risolutezza).
4. **Conservativa** (prevalgono la reiterazione e l'integrazione).

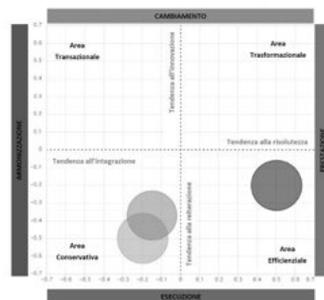
Esempi di interpretazione del grafico di calibratura e centratura



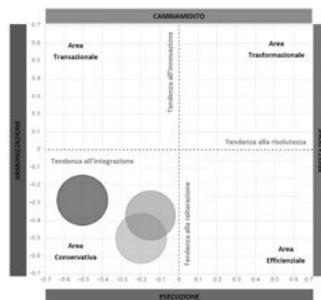
In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Transazionale perché la sua attitudine all'armonizzazione è superiore alla propensione verso la prestazione (tendenza all'integrazione) e la sua attitudine al cambiamento è superiore alla propensione verso l'esecuzione (tendenza all'innovazione).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Trasformatzionale perché la sua attitudine alla prestazione è superiore alla propensione verso l'armonizzazione (tendenza alla risolutezza) e la sua attitudine al cambiamento è superiore alla propensione verso l'esecuzione (tendenza all'innovazione).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Efficienziale perché la sua attitudine alla prestazione è superiore alla propensione verso l'armonizzazione (tendenza alla risolutezza) e la sua attitudine all'esecuzione è superiore alla propensione verso il cambiamento (tendenza alla reiterazione).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Conservativa perché la sua attitudine all'armonizzazione è superiore alla propensione verso la prestazione (tendenza all'integrazione) e la sua attitudine al cambiamento è superiore alla propensione verso l'esecuzione (tendenza all'innovazione).

Potenziale complessivo: 75%

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

Il valore raggiunto: PIERO dimostra in generale una sufficiente attitudine ad operare all'interno di un gruppo o di un contesto organizzato relazionandosi in maniera efficace con gli altri membri dell'organizzazione.

Centratura: 0, 0

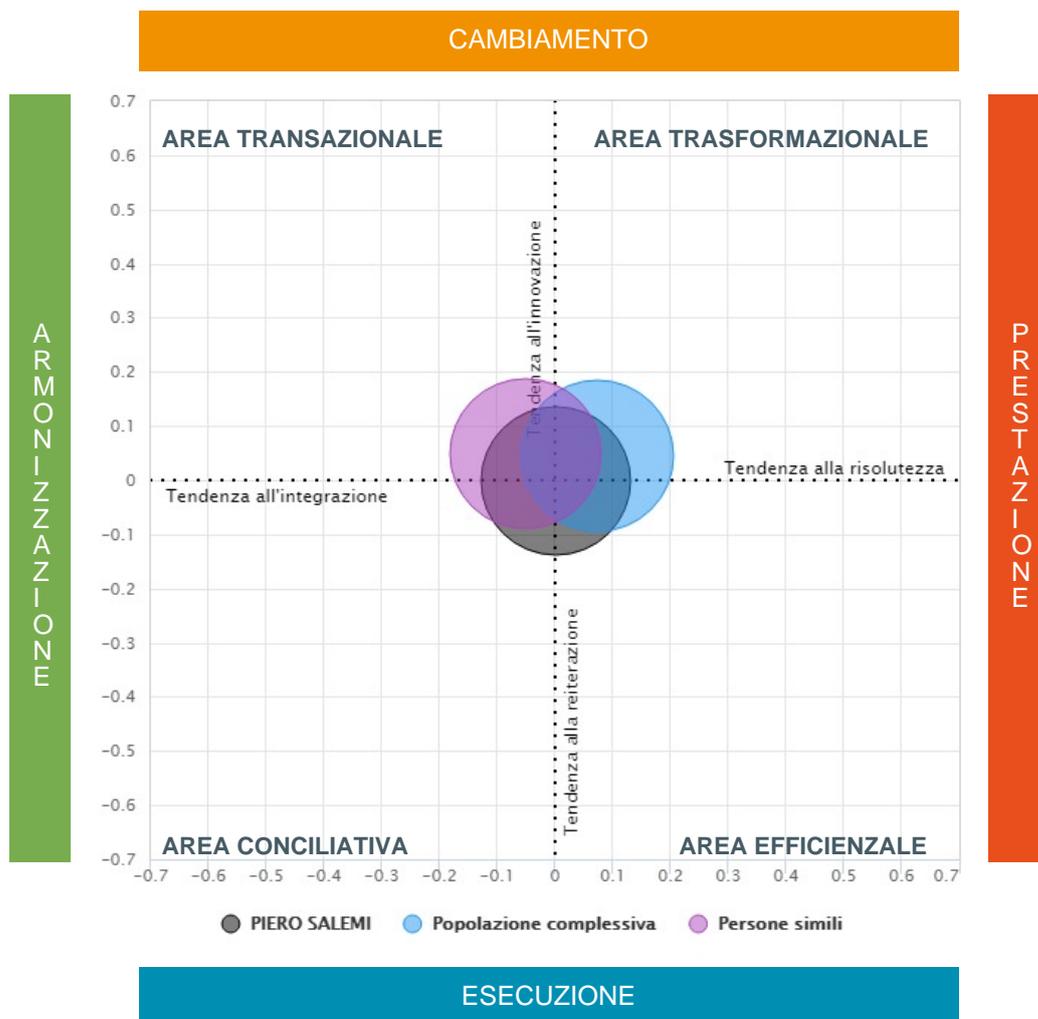
Cosa esprime: Equilibrio rispetto ai due assi Conservazione/Cambiamento e Focalizzazione/Relazione.

Il valore raggiunto: PIERO mostra una sostanziale tendenza all'equilibrio fra risolutezza nell'azione e capacità di mediazione. PIERO mostra una sostanziale tendenza all'equilibrio fra innovazione e reiterazione delle pratiche acquisite.

Area di tendenza

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

Il valore raggiunto: PIERO mostra un sostanziale equilibrio fra le diverse modalità di interazione all'interno del gruppo.



PIERO

Risoluzione 0 Innovazione 0

Popolazione complessiva

Risoluzione 0.1 Innovazione 0

Persone simili

Risoluzione 0 Innovazione 0.1



2. Dettaglio delle attitudini

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

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

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

Per ciascuna delle 16 attitudini 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.



Attitudini drive Prestazione

Il drive Prestazione è suddiviso in 3 attitudini, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di attitudine della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster.

AMBIZIONE: *Desiderio di realizzazione personale e disponibilità a mettersi in gioco*



DEMOTIVATO: *Non attribuisce valore all'ambizione, rifiutando l'idea che essa possa costituire una spinta al miglioramento complessivo dell'organizzazione.*

MOTIVATO: *Riconosce pienamente il valore dell'ambizione come spinta al miglioramento complessivo dell'organizzazione e valuta positivamente la capacità di sostenere i sacrifici che essa comporta.*

AUTONOMIA: *Capacità di assumere decisioni anche in mancanza di indicazioni o riferimenti*



VINCOLATO: *Non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di sviluppare un elevato grado di autonomia anche da parte di chi svolge attività esecutive.*

AUTONOMO: *Sembra molto cosciente dell'importanza di conferire un elevato livello di autonomia anche a chi svolge attività esecutive e apprezza particolarmente l'atteggiamento proattivo di chi si sforza di comprendere appieno tutte le fasi dei processi a cui partecipa.*

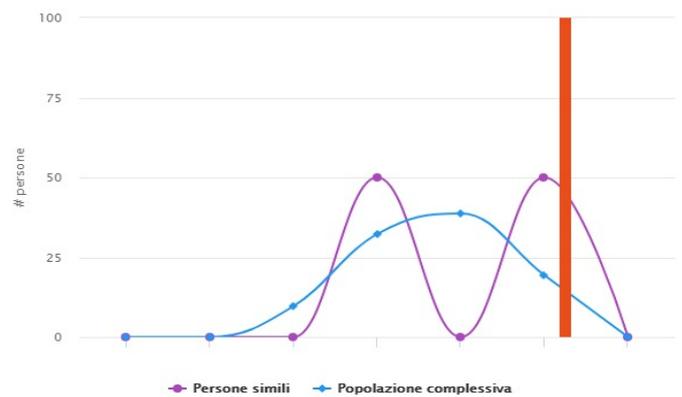
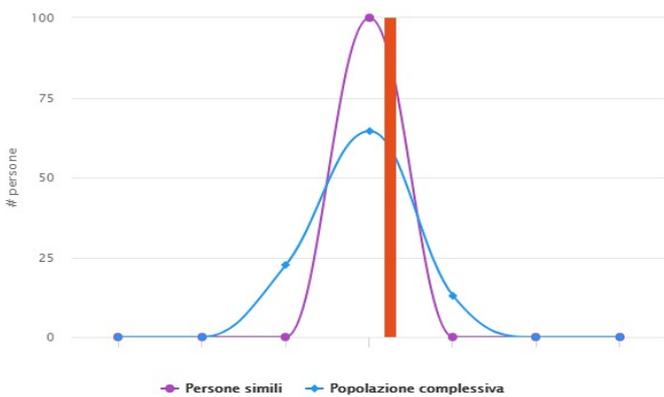
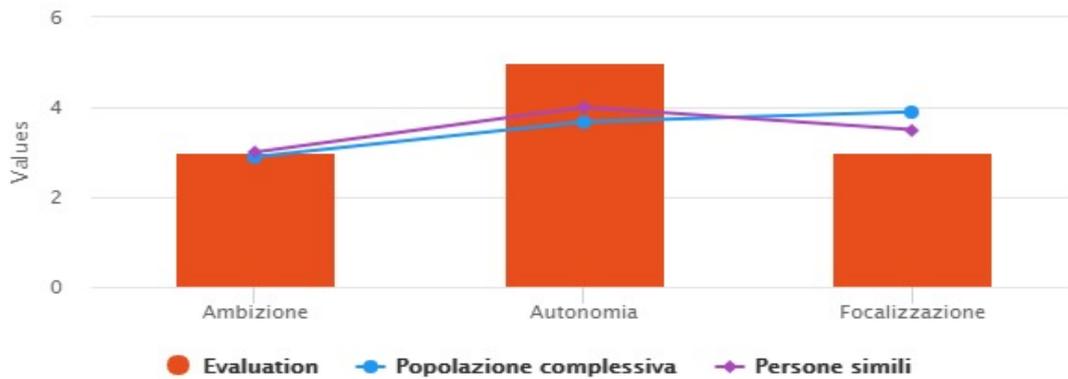
FOCALIZZAZIONE: *Capacità di concentrarsi esclusivamente sugli obiettivi importanti*



DISPERSIVO: *Non riconosce valore alla focalizzazione ed alla capacità di concentrarsi sugli obiettivi, neanche alla capacità di chiarirli e trasmetterli agli altri membri del gruppo.*

CONCENTRATO: *Attribuisce notevole valore alla focalizzazione e alla capacità di concentrarsi sugli obiettivi, in particolare alla capacità di saper valutare il proprio operato per imparare dagli errori commessi.*

PRESTAZIONE - Punteggio complessivo: 70/100

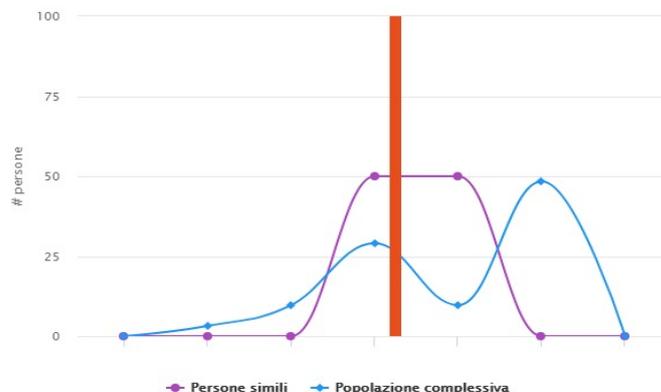


Ambizione: 3/5

Il valore raggiunto: Indica un sufficiente desiderio di realizzazione personale e relativa disponibilità a mettersi in gioco

Autonomia: 5/5

Il valore raggiunto: Indica un'elevata capacità di assumere decisioni in mancanza di indicazioni o riferimenti



Focalizzazione: 3/5

Il valore raggiunto: Indica una sufficiente capacità di concentrarsi esclusivamente sugli obiettivi importanti

Attitudini drive Armonizzazione

Il drive Armonizzazione è suddiviso in 3 attitudini, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di attitudine della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster

COMPRESIONE: Capacità di ascolto, osservazione e individuazione delle caratteristiche dell'interlocutore



INCOMUNICANTE: Non attribuisce valore alla capacità di comprendere e ascoltare gli altri, arrivando a evitare di osservare e approfondire il punto di vista dell'interlocutore per cercare di mantenere obiettività e indipendenza.

EMPATICO: Riconosce pienamente il valore della comprensione e della capacità di approfondire il punto di vista degli interlocutori, arrivando a individuare capacità e attitudini dei suoi collaboratori e a far in modo che vengano espresse appieno.

NEGOZIAZIONE: Abilità nel mediare i conflitti e nel trovare un punto di incontro



CONFLITTUALE: Non riconosce valore alla negoziazione ed alla necessità di mediare fra le diverse posizioni, arrivando a giustificare inutili conflittualità o reticenze nei rapporti fra colleghi.

MEDIATORE: Attribuisce notevole valore alla negoziazione e alla mediazione, conservando la capacità di assumere decisioni anche in presenza di divergenze e mantenendo autonomia di giudizio anche in presenza di contrasti.

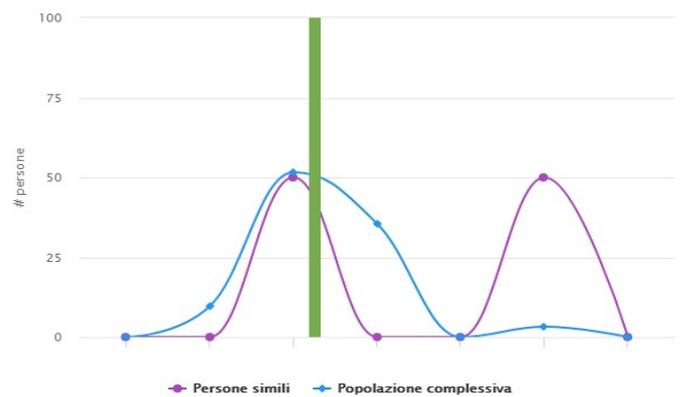
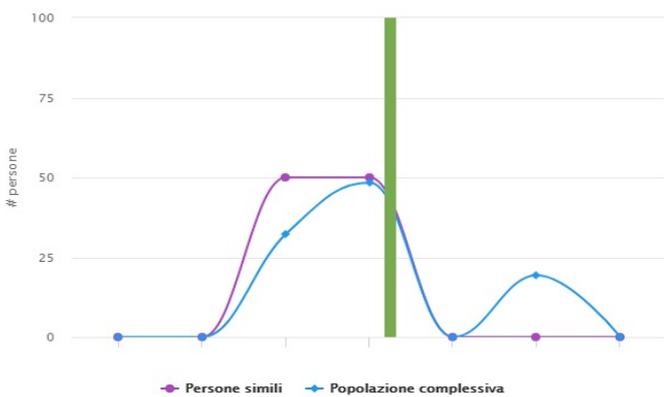
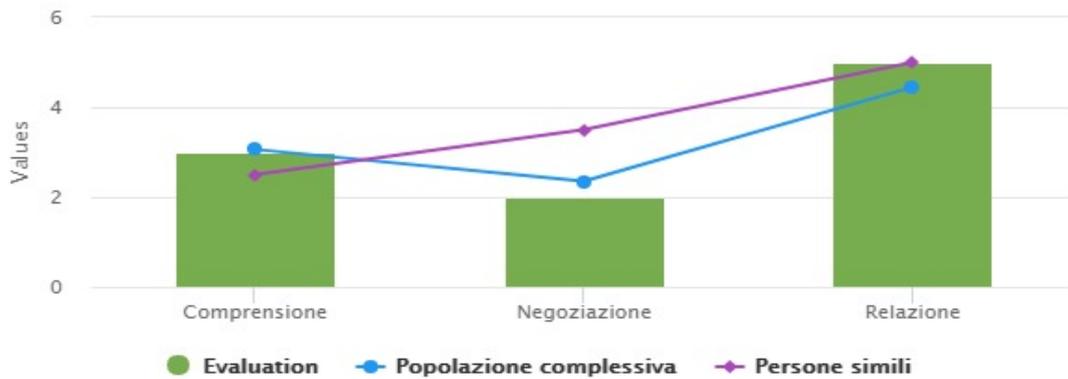
RELAZIONE: Attitudine allo sviluppo di rapporti e dei relativi legami interpersonali



SCOSTANTE: Non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di sviluppare un elevato livello di relazioni, aiutando e sostenendo i colleghi in difficoltà.

SOLLECITO: Sembra molto cosciente dell'importanza di sviluppare le relazioni fra colleghi, offrendo il suo aiuto anche quando questo non venga esplicitamente richiesto.

ARMONIZZAZIONE - Punteggio complessivo: 70/100

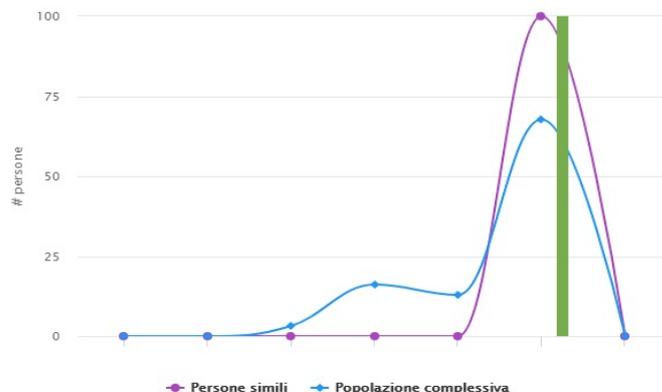


Comprensione: 3/5

Il valore raggiunto: Indica sufficiente capacità di ascolto, osservazione e individuazione delle caratteristiche dell'interlocutore

Negoziazione: 2/5

Il valore raggiunto: Indica scarsa abilità nel mediare i conflitti e nel trovare un punto di incontro



Relazione: 5/5

Il valore raggiunto: Indica elevata attitudine allo sviluppo di rapporti e dei relativi legami interpersonali

Attitudini drive Cambiamento

Il drive Cambiamento è suddiviso in 3 attitudini, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di attitudine della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster

EFFICIENZA: Capacità di individuare soluzioni migliorative e di risparmio dei fattori



INEFFICIENTE: Non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro.

EFFICIENTE: Sembra molto cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro, attribuendo valore positivo ai comportamenti proattivi di chi avanza proposte in tal senso.

FLESSIBILITÀ: Propensione a cambiare abitudini senza che questo generi problemi



ABITUDINARIO: Non attribuisce valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, neanche alla capacità di eseguire attività diverse rispetto a quelle abituali.

FLESSIBILE: Attribuisce notevole valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, giudicando in maniera positiva l'aspirazione a cambiare spesso attività e condizioni lavorative.

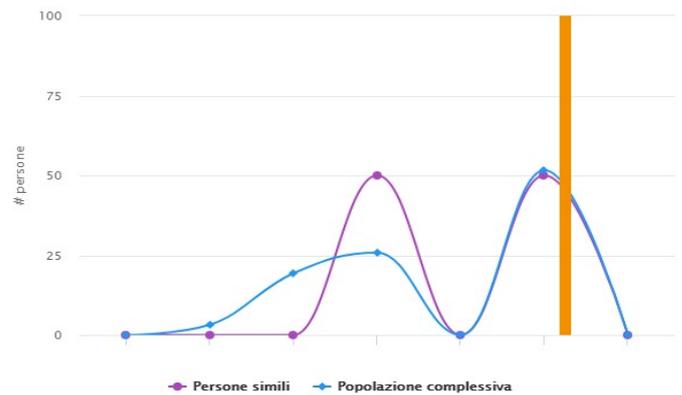
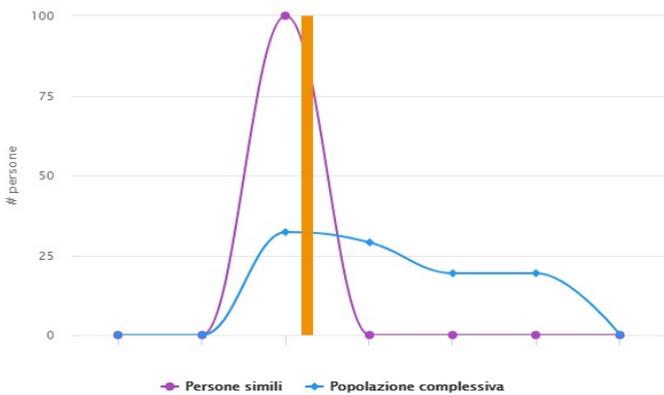
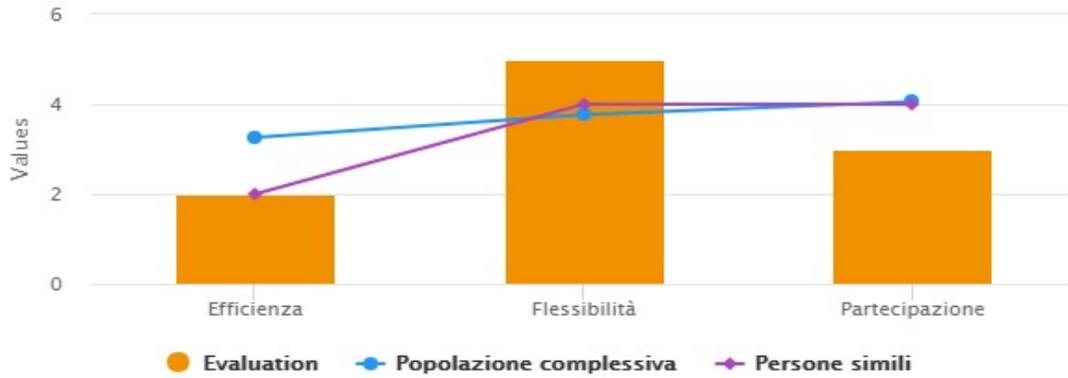
PARTECIPAZIONE: Applicazione delle proprie capacità per l'ottenimento del risultato comune



INDIFFERENTE: Non riconosce il valore della comprensione dei processi in cui opera, rifiutando l'idea di poter essere propositivo per un miglioramento dello stesso.

PARTECIPE: Riconosce pienamente il valore della comprensione dei processi in cui opera, ritenendo molto importante che ciascuno sia in grado di apportare idee documentate per un miglioramento dello stesso.

CAMBIAMENTO - Punteggio complessivo: 80/100

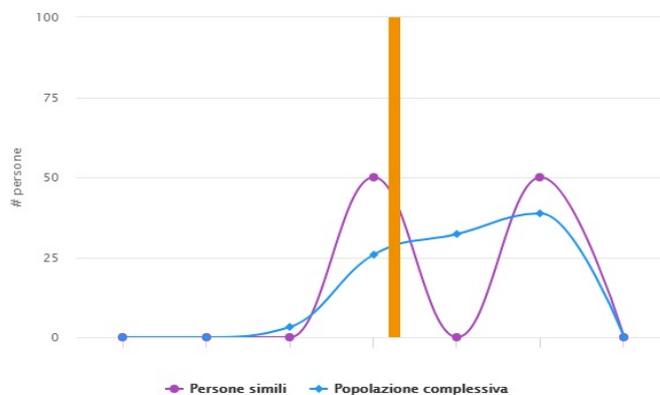


Efficienza: 2/5

Il valore raggiunto: Indica una scarsa capacità di individuare soluzioni migliorative e di risparmio dei fattori

Flessibilità: 5/5

Il valore raggiunto: Indica un'elevata propensione a cambiare abitudini senza che questo generi problemi



Partecipazione: 3/5

Il valore raggiunto: Indica una sufficiente applicazione delle proprie capacità per l'ottenimento del risultato comune

Attitudini drive Esecuzione

Il drive Esecuzione è suddiviso in 3 attitudini, che sono state valutate su una scala da 1 a 5. Il risultato conseguito consente di definire il livello di attitudine della persona e paragonarlo con quello della popolazione generale e con quello del suo specifico cluster.

AFFIDABILITÀ: Capacità di svolgere le attività richieste secondo le modalità previste



INAFFIDABILE: Non è cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo accettabili scostamenti e difformità anche nelle modalità di esecuzione del compito assegnatogli.

AFFIDABILE: Sembra molto cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo importante che i compiti assegnati vengano svolti secondo le modalità previste e comportandosi in maniera proattiva.

COLLABORAZIONE: Atteggiamento positivo e attivo nei confronti del proprio responsabile



RENITENTE: Non attribuisce valore allo scambio di informazioni con il proprio responsabile, mostrando di non ritenere di dover essere parte attiva nel fornirgli informazioni non richieste.

LEALE: Attribuisce grande valore allo scambio di informazioni con il proprio responsabile, ritenendo di dover essere parte attiva nel fornire informazioni, anche quando non esplicitamente richieste e mantenendo alta la motivazione anche in presenza di disaccordi.

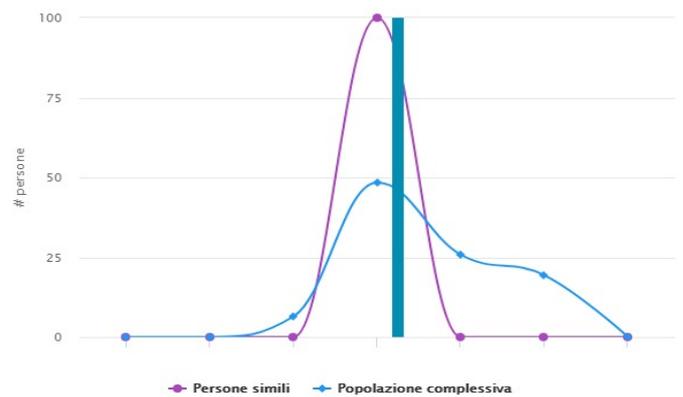
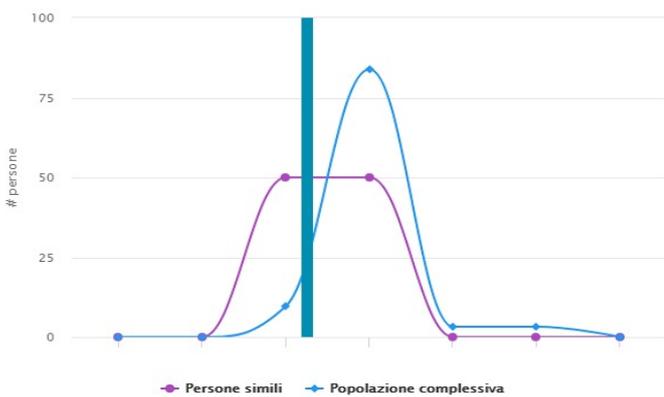
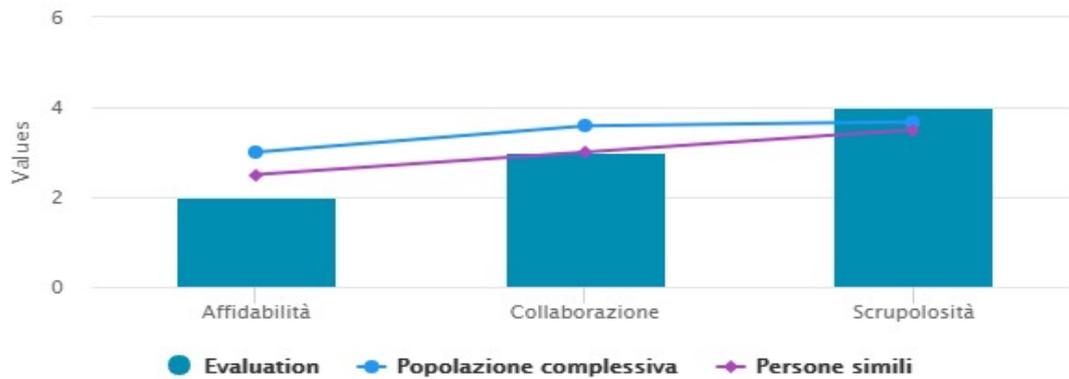
SCRUPOLOSITÀ: Attenzione e precisione nel seguire le disposizioni ricevute



SREGOLATO: Non attribuisce valore alla comprensione del senso delle norme ed al loro rispetto sostanziale; inoltre sembra non dare il necessario valore neanche al rispetto formale delle stesse.

SCRUPOLOSO: Attribuisce un grande valore alla comprensione delle norme ed al loro rispetto, di tipo sia formale che sostanziale, segnalando eventuali inapplicabilità delle disposizioni ricevute perché le stesse possano essere migliorate e rispettate appieno.

ESECUZIONE - Punteggio complessivo: 80/100

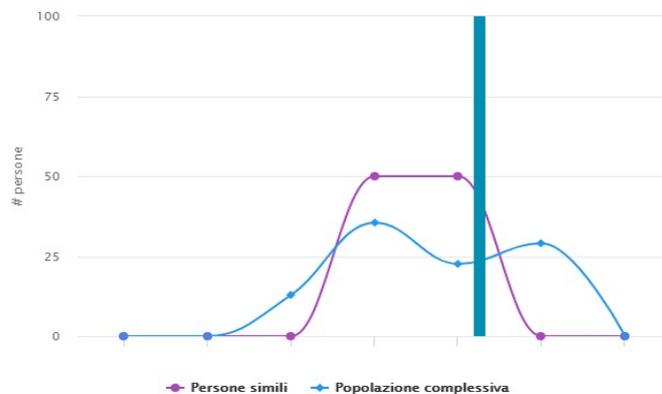


Affidabilità: 2/5

Il valore raggiunto: Indica scarsa capacità di svolgere le attività richieste secondo le modalità previste

Collaborazione: 3/5

Il valore raggiunto: Indica un atteggiamento sufficientemente positivo e attivo nei confronti del proprio responsabile



Scrupolosità: 4/5

Il valore raggiunto: Indica buona attenzione e precisione nel seguire le disposizioni ricevute



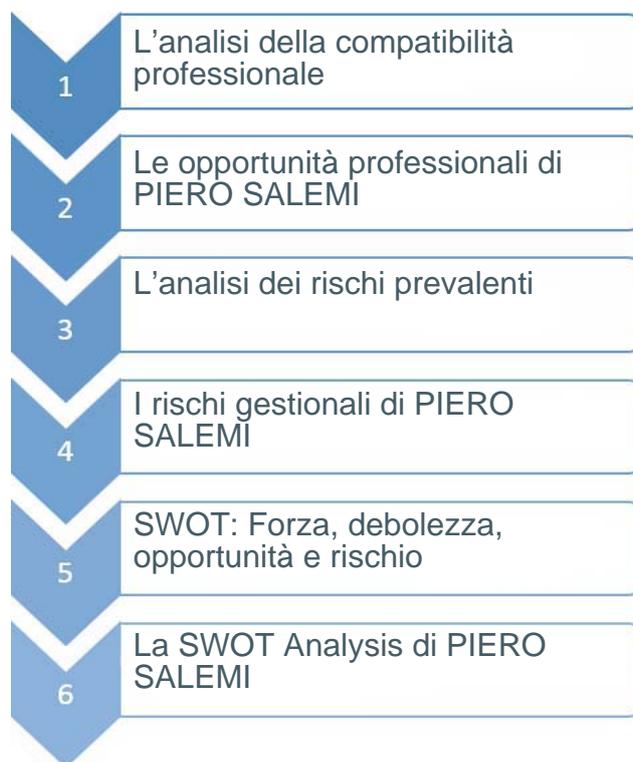
3. Opportunità e rischi

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

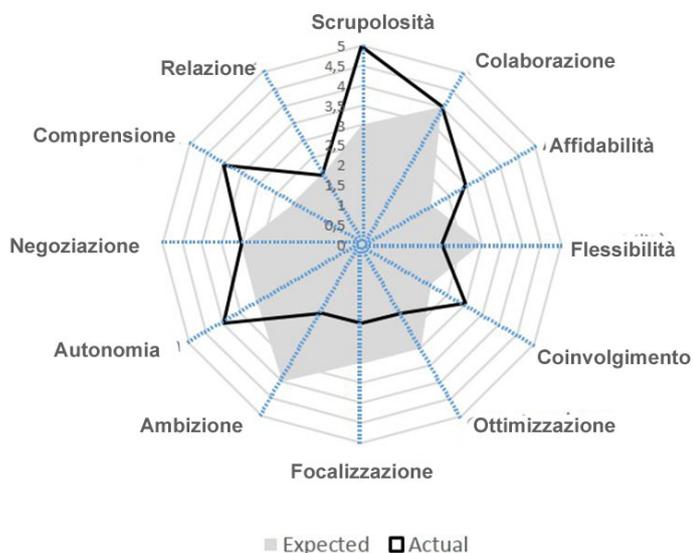
Il primo ambito di analisi è quello dei ruoli professionali. Partendo dai livelli ottimali di attitudine richiesti da ciascuno dei 6 ruoli principali definiti dai livelli professionali standard, il sistema elabora gli indicatori di compatibilità per definire le occupazioni più confacenti alle attuali attitudini mostrate dalla persona.

Il secondo ambito di analisi è quello dei rischi gestionali. Ogni profilo associato ad un PACE Drive deriva da specifici livelli nelle attitudini 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



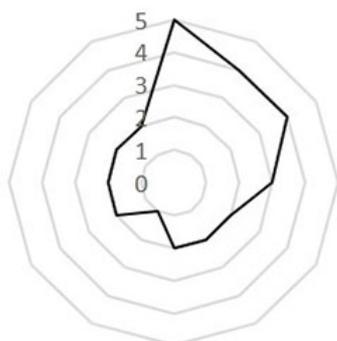
La compatibilità professionale della persona con un ruolo professionale viene determinata analizzando le differenze fra i livelli attesi di ciascuna attitudine di base.

Se il livello atteso di una attitudine è maggiore di quello della persona, si genera un gap che abbate 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 attitudine, ovvero, visto che le attitudine base sono 16, $1/32$ del totale).

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

I valori attesi per i 6 diversi ruoli standard sono mostrati nelle radar chart seguenti:

Operator



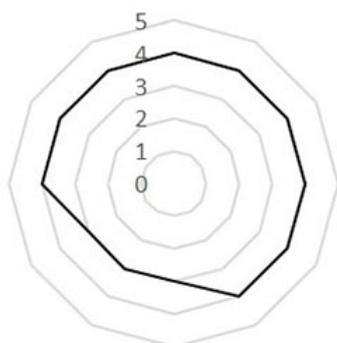
Specialist



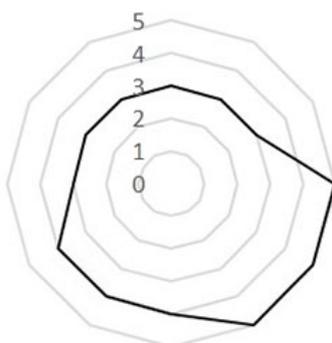
Team Leader



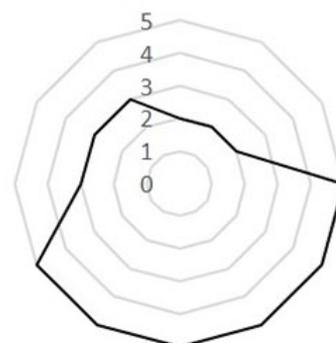
Middle Manager



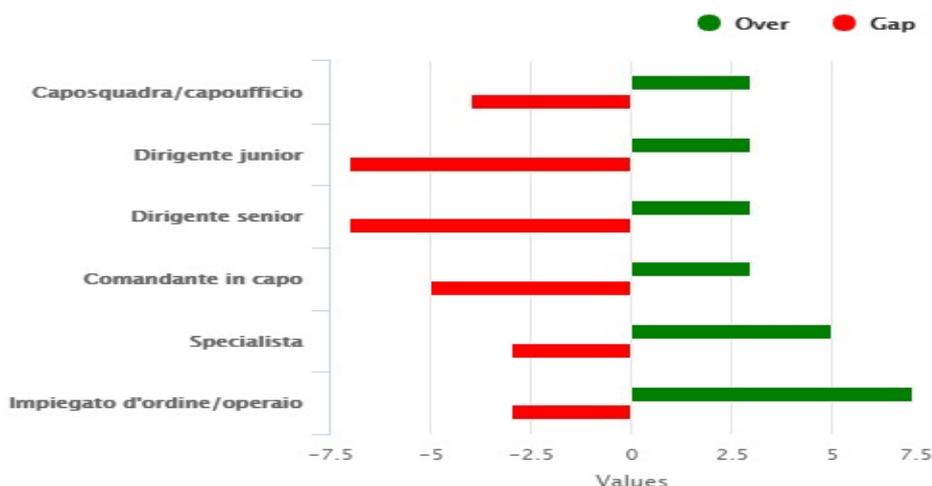
Top Manager



Executive



PIERO SALEMI



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

74% - Caposquadra/capoufficio



Gap: Negoziazione, Comprensione, Collaborazione, Affidabilità.

Over: Autonomia, Flessibilità, Partecipazione.

73% - Dirigente junior



Gap: Focalizzazione, Ambizione, Negoziazione, Comprensione, Efficienza, Collaborazione, Affidabilità.

Over: Autonomia, Relazione, Flessibilità.

72% - Dirigente senior



Gap: Focalizzazione, Ambizione, Negoziazione, Comprensione, Partecipazione, Efficienza, Affidabilità.

Over: Relazione, Flessibilità, Scrupolosità.

71% - Comandante in capo



Gap: Focalizzazione, Ambizione, Negoziazione, Partecipazione, Efficienza.

Over: Relazione, Scrupolosità, Collaborazione.

71% - Specialista



Gap: Scrupolosità, Collaborazione, Affidabilità.

Over: Autonomia, Comprensione, Relazione, Flessibilità, Partecipazione.

63% - Impiegato d'ordine/operaio



Gap: Scrupolosità, Collaborazione, Affidabilità.

Over: Focalizzazione, Ambizione, Autonomia, Comprensione, Relazione, Flessibilità, Partecipazione.

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 PACE Drive compreso fra 66% e 80%. Si tratta di un rischio che può difficilmente manifestarsi, ma le cui conseguenze sono, tutto sommato, trascurabili.



Basso

Corrisponde ad un livello del PACE Drive compreso fra 61% e 65%. 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 PACE Drive compreso fra 46% e 60%. 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 PACE Drive compreso fra 31% e 45%. 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 PACE Drive compreso fra 0% e 30%. 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

PIERO SALEMI

PIERO SALEMI potrebbe privilegiare l'autonomia operativa al perseguimento degli obiettivi principali. Il livello di focalizzazione e ambizione potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevato livello di autonomia, portando a scelte orientate al raggiungimento di obiettivi di breve termine e senza mettersi in gioco completamente.

Livello di rischio: moderato

PRESTAZIONE

PIERO SALEMI potrebbe essere considerato invadente.

Il livello di negoziazione ed empatia potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevata voglia di creare relazioni, portandolo a entrare nella sfera privata degli altri senza le dovute precauzioni.

Livello di rischio: moderato

ARMONIZZAZIONE

PIERO SALEMI potrebbe privilegiare il cambiamento, anche quando questo non apporti miglioramenti concreti.

Il livello di coinvolgimento e capacità di ottimizzazione delle risorse potrebbe non essere sufficiente a sostenere la sua elevata flessibilità, portandolo ad accettare cambiamenti organizzativi anche qualora non ci fossero reali motivi.

Livello di rischio: basso

CAMBIAMENTO

PIERO SALEMI potrebbe privilegiare l'aspetto formale delle indicazioni ricevute, a scapito di quello sostanziale.

Il livello di lealtà e affidabilità potrebbe non essere sufficiente a impedirgli di privilegiare l'aspetto puramente formale delle regole.

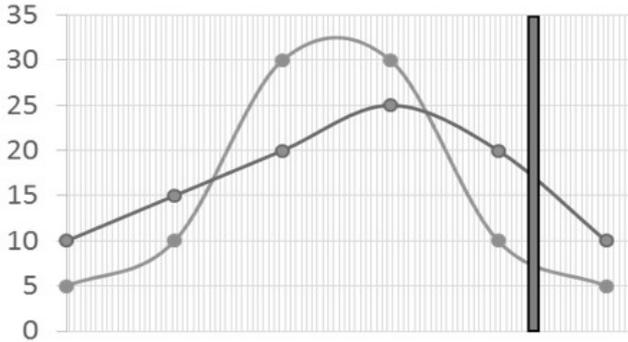
Livello di rischio: basso

ESECUZIONE

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

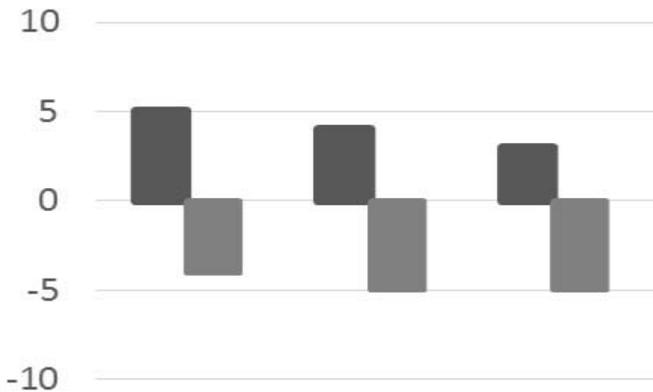
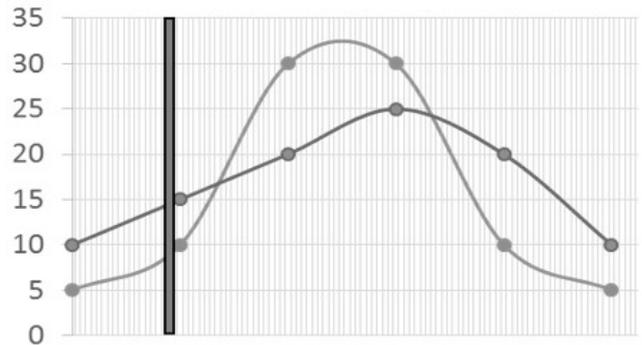
Sono riportate le caratteristiche collegate a quelle attitudine di base per cui la persona ha mostrato un livello pari almeno a 4/5 o superiore.

Vengono descritte le conseguenze comportamentali di ciascuna di queste caratteristiche.

Debolezza

Sono riportate le caratteristiche collegate a quelle attitudine di base per cui la persona ha mostrato un livello pari a 2/5 o inferiore.

Vengono descritte le conseguenze comportamentali di ciascuna di queste caratteristiche.



Opportunità

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

Rischio

Sono riportati i rischi gestionali derivanti dalle valutazioni del potenziale di ciascun PACE Drive.

Vengono descritte le conseguenze collegate a ciascun fattore di rischio.



FORZA

- Autonomo
- Sollecito
- Flessibile
- Scrupoloso

DEBOLEZZA

- Conflittuale
- Inefficiente
- Inaffidabile

OPPORTUNITÀ

- Caposquadra/capoufficio
- Dirigente junior

RISCHIO

- potrebbe privilegiare l'autonomia operativa al perseguimento degli obiettivi principali.
- potrebbe essere considerato invadente.
- potrebbe privilegiare il cambiamento, anche quando questo non apporti miglioramenti concreti.
- potrebbe privilegiare l'aspetto formale delle indicazioni ricevute, a scapito di quello sostanziale.

FORZA

PIERO sembra molto cosciente dell'importanza di conferire un elevato livello di autonomia anche a chi svolge attività esecutive e apprezza particolarmente l'atteggiamento proattivo di chi si sforza di comprendere appieno tutte le fasi dei processi a cui partecipa. PIERO sembra molto cosciente dell'importanza di sviluppare le relazioni fra colleghi, offrendo il suo aiuto anche quando questo non venga esplicitamente richiesto. PIERO attribuisce notevole valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, giudicando in maniera positiva l'aspirazione a cambiare spesso attività e condizioni lavorative. PIERO attribuisce un grande valore alla comprensione delle norme ed al loro rispetto, di tipo sia formale che sostanziale, segnalando eventuali inapplicabilità delle disposizioni ricevute perché le stesse possano essere migliorate e rispettate appieno.

DEBOLEZZA

PIERO non riconosce valore alla negoziazione ed alla necessità di mediare fra le diverse posizioni, arrivando a giustificare inutili conflittualità o reticenze nei rapporti fra colleghi. PIERO non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro. PIERO non è cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo accettabili scostamenti e difformità anche nelle modalità di esecuzione del compito assegnatogli.

OPPORTUNITÀ

Elevata compatibilità con: Caposquadra/capoufficio
Sarebbe indicato anche per: Dirigente junior

RISCHIO

Il livello di focalizzazione e ambizione potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevato livello di autonomia, portando a scelte orientate al raggiungimento di obiettivi di breve termine e senza mettersi in gioco completamente. Il livello di negoziazione ed empatia potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevata voglia di creare relazioni, portandolo a entrare nella sfera privata degli altri senza le dovute precauzioni. Il livello di coinvolgimento e capacità di ottimizzazione delle risorse potrebbe non essere sufficiente a sostenere la sua elevata flessibilità, portandolo ad accettare cambiamenti organizzativi anche qualora non ci fossero reali motivi. Il livello di lealtà e affidabilità potrebbe non essere sufficiente a impedirgli di privilegiare l'aspetto puramente formale delle regole.