



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.

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%

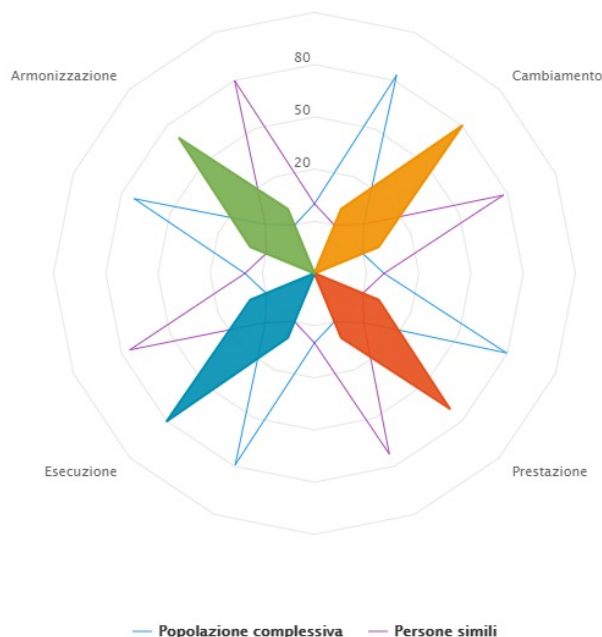
ESECUZIONE



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%

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% ●

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

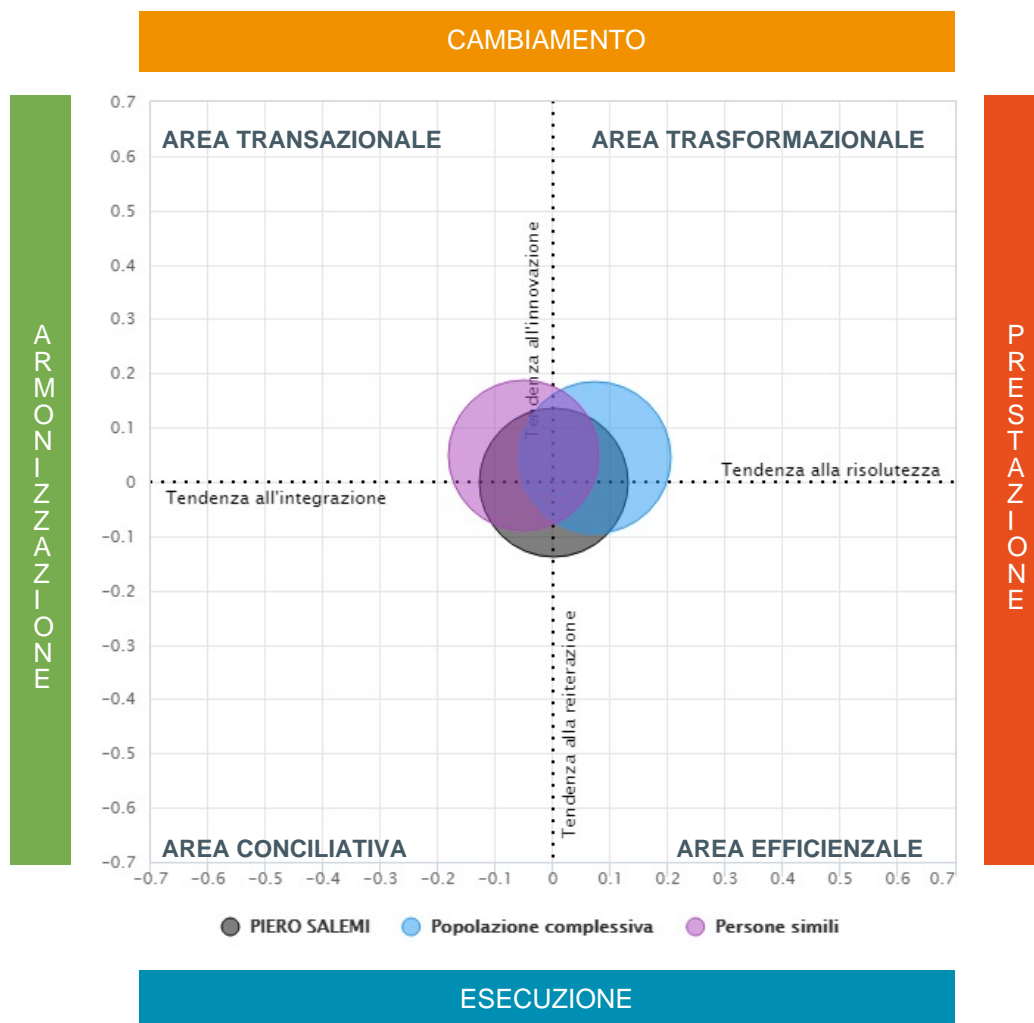
Cosa esprime: Equilibrio rispetto ai due assi Conservazione/Cambiamento e Focalizzazione/Relazione.

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

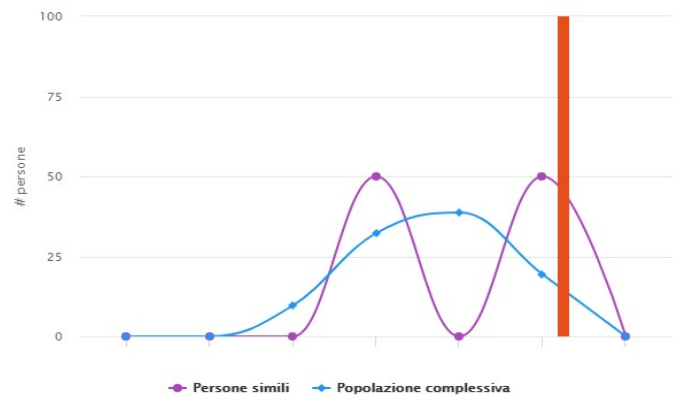
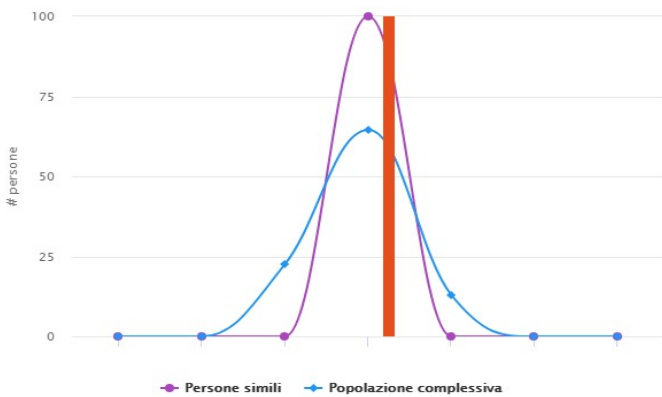
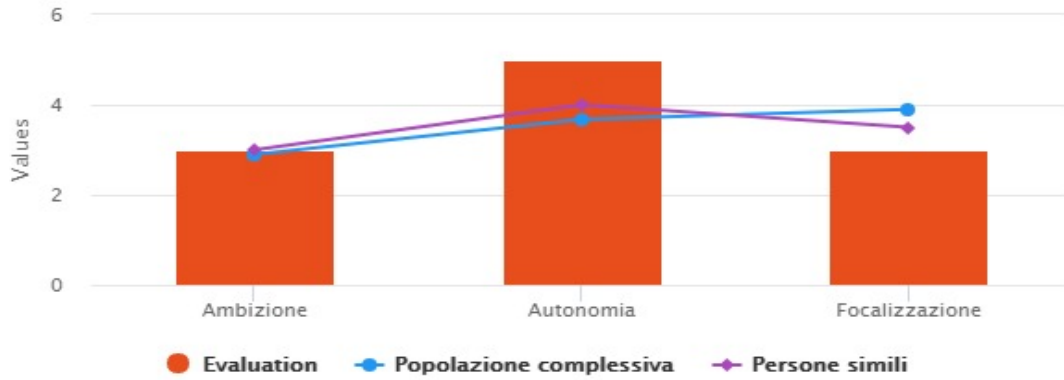
Popolazione complessiva

Risoluzione 0.1 Innovazione 0

Persone simili

Risoluzione 0 Innovazione 0.1

PRESTAZIONE - Punteggio complessivo: 70/100

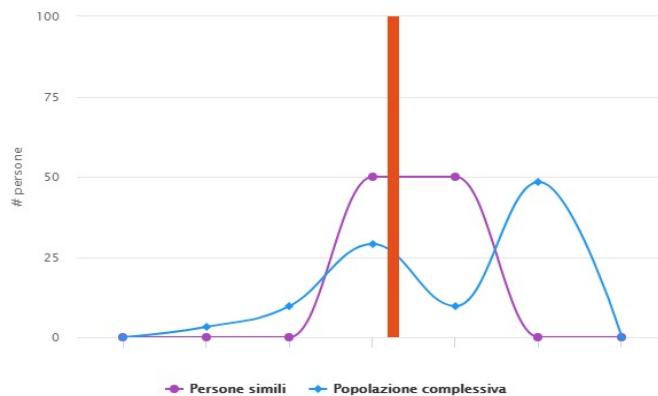


Ambizione: 3/5

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

Autonomia: 5/5

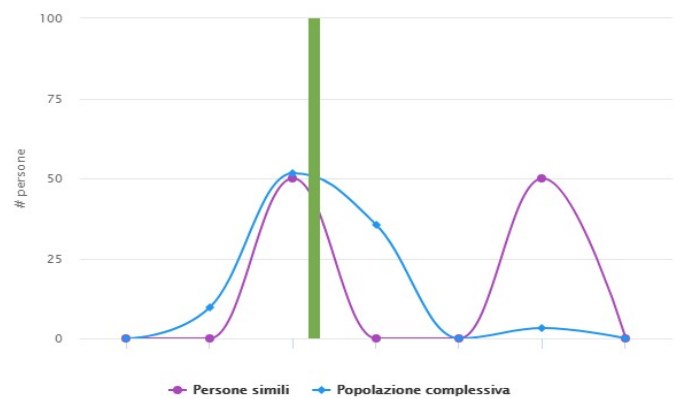
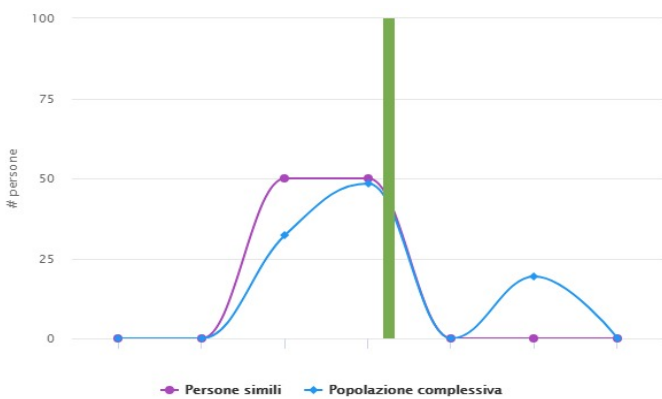
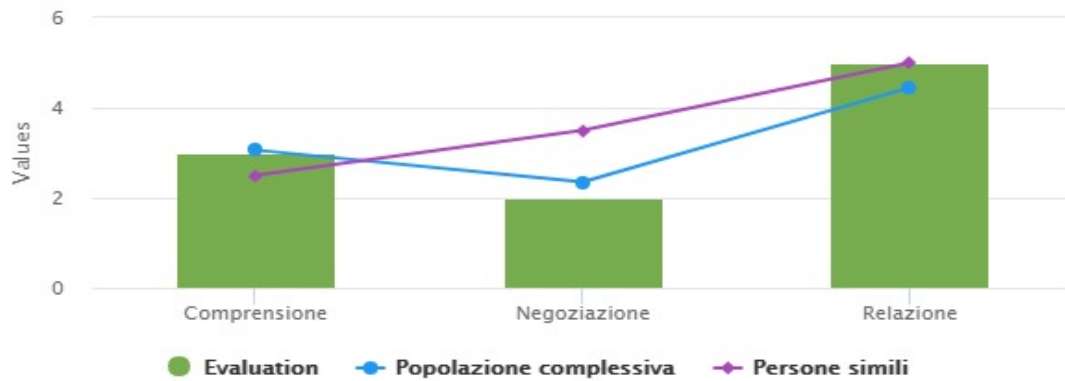
Il valore raggiunto: Indica un'elevata capacità di assumere decisioni in mancanza di indicazioni o riferimenti



Focalizzazione: 3/5

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

ARMONIZZAZIONE - Punteggio complessivo: 70/100

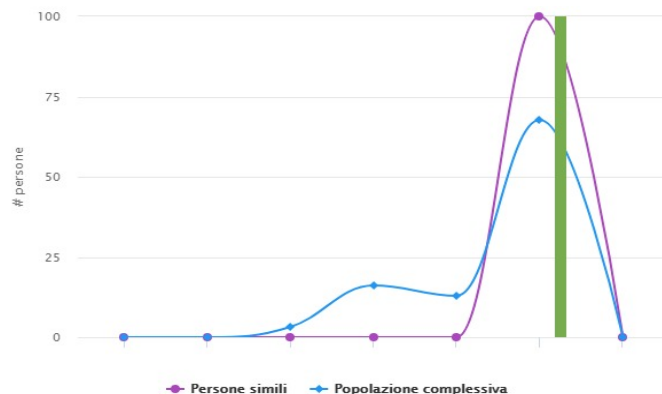


Comprensione: 3/5

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

Negoziazione: 2/5

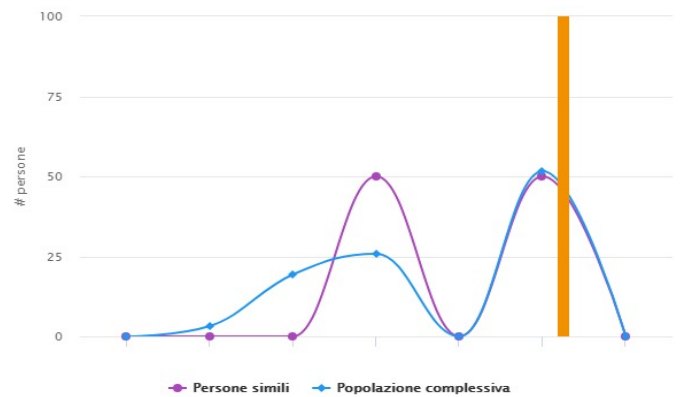
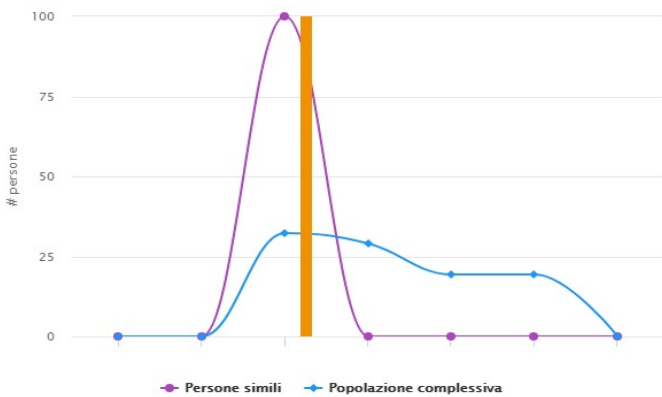
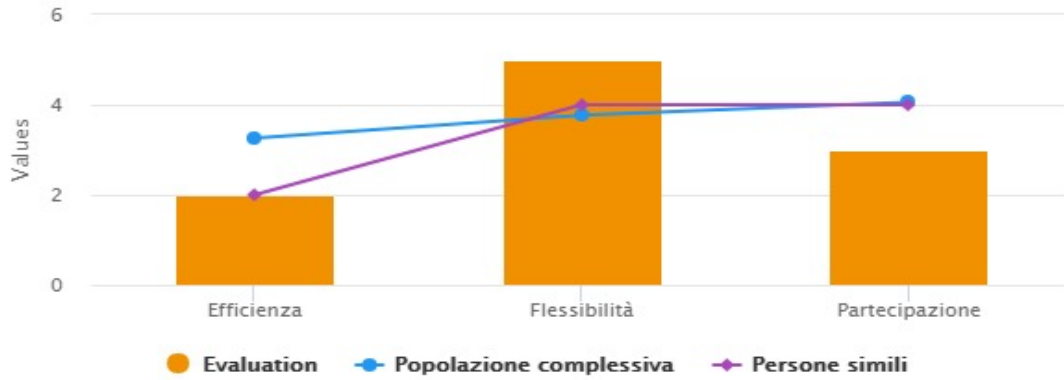
Il valore raggiunto: Indica scarsa abilità nel mediare i conflitti e nel trovare un punto di incontro



Relazione: 5/5

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

CAMBIAMENTO - Punteggio complessivo: 80/100

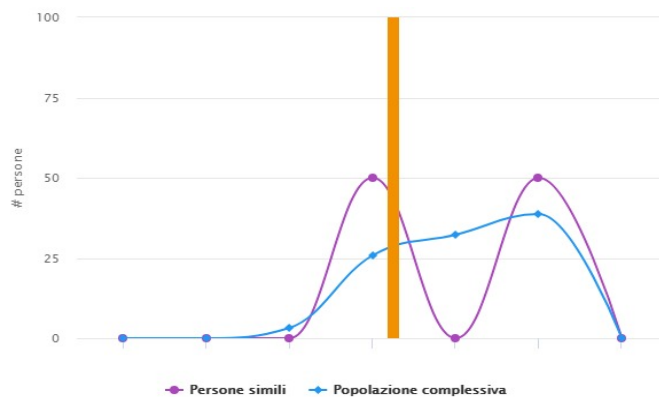


Efficienza: 2/5

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

Flessibilità: 5/5

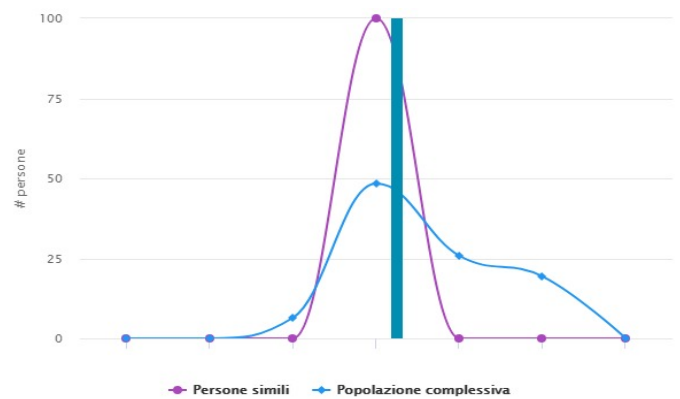
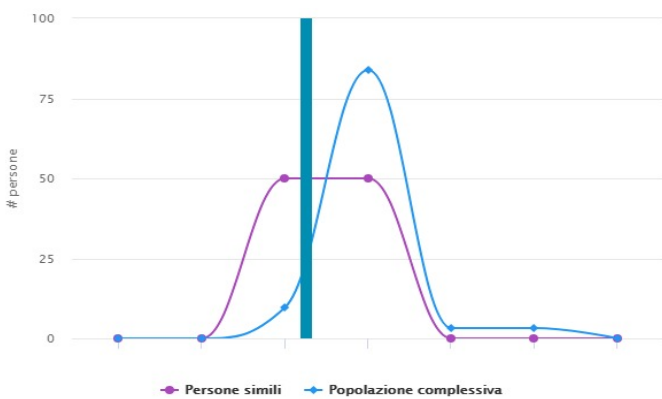
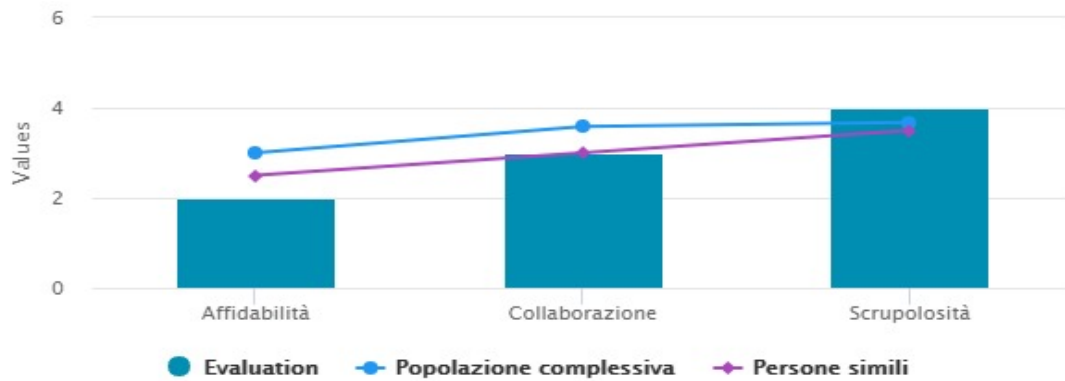
Il valore raggiunto: Indica un'elevata propensione a cambiare abitudini senza che questo generi problemi



Partecipazione: 3/5

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

ESECUZIONE - Punteggio complessivo: 80/100

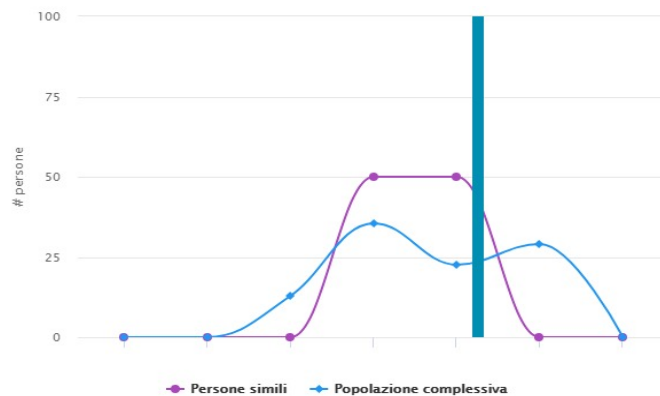


Affidabilità: 2/5

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

Collaborazione: 3/5

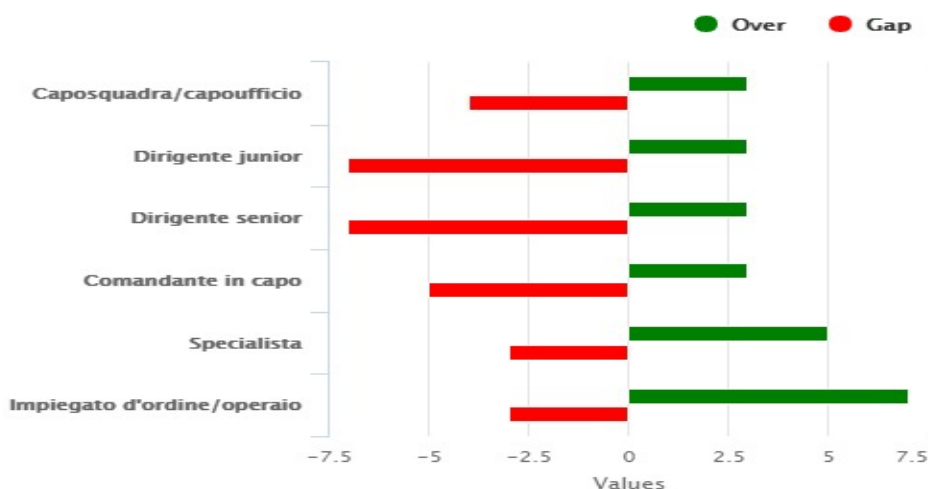
Il valore raggiunto: Indica un atteggiamento sufficientemente positivo e attivo nei confronti del proprio responsabile



Scrupolosità: 4/5

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

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.

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

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.