

EMOTIONAL INTELLIGENCEVIEW360

Profilo Emotional Intelligence View360 di:

Daniele Bianchi
PTS



Performance
Technology
Solutions

Sintesi del Report

Introduzione

Questo report fornisce un feedback relativo alle 17 competenze critiche dell'Intelligenza Emotiva necessarie per il successo di carriera e l'efficacia della performance lavorativa. Questo report compara le proprie percezioni con quelle di coloro che ti hanno valutato in relazione alle competenze e ai comportamenti dell'intelligenza emotiva.

Il tuo report riassume i feedback espressi dalle seguenti tipologie e numero di valutatori:

Io	1
Supervisore	1
Pari Livello	2
Collaboratore diretto	2

Che cosa fornisce questo Report?

- ✓ Definizione delle Competenze
- ✓ Sintesi Auto-valutazione
- ✓ Sintesi dei Gruppi di Competenze
- ✓ Sintesi delle Competenze
- ✓ Sintesi dei Comportamenti
- ✓ Commenti Aperti
- ✓ Guida per il Piano di Sviluppo

Sintesi del Report (Continua)

Che cos'è l'Intelligenza Emotiva?

L'Intelligenza Emotiva è la capacità di riconoscere, comprendere e gestire le proprie emozioni ed i propri comportamenti in modo efficace.

Quali sono le componenti dell'Intelligenza Emotiva?

I modelli di Intelligenza Emotiva (IE) maggiormente riconosciuti sono stati influenzati da numerosi ricercatori. Per esempio, la teoria delle "intelligenze multiple" di Howard Gardner (1983) definisce l'intelligenza interpersonale ed intrapersonale come uniche e differenti rispetto all'intelligenza logico-matematica riconosciuta attualmente come "QI" (quoziente intellettivo). Peter Salovey e John Mayer proposero per primi nel 1997 il loro modello di "abilità mentale" dell'IE, mentre Reuven Bar-On (1988) ha inquadrato il concetto di IE nel contesto dell'"intelligenza emotiva e sociale". Richard Boyatzis e Daniel Goleman (1998) hanno formulato l'IE in termini di competenze sociali ed emotive collegate alla performance lavorativa. Infine, nuovi modelli di IE continuano ad emergere come ad esempio quello di Petrides e altri (2007) che include aspetti di personalità specificatamente legati all'affetto.

Tutti questi modelli, comunque, condividono alcuni concetti di base: Consapevolezza di sé, Padronanza di sé, Consapevolezza Sociale e Gestione delle Relazioni. Emotional Intelligence View 360 è stato sviluppato per valutare le competenze emotive e sociali attraverso la misurazione delle competenze chiave associate alla performance lavorativa.

	Percezione	Comportamento
Se stessi	Consapevolezza di sé	Padronanza di sé
Altri	Consapevolezza Sociale	Gestione delle Relazioni

Qual è il legame tra Intelligenza Emotiva e Performance Lavorativa?

In letteratura un numero crescente di ricerche suggerisce che l'IE e le competenze emotive e sociali sono significativamente collegate alla performance lavorativa per le posizioni che richiedono frequenti interazioni con i clienti ed interpersonali, anche quando vengono tenute sotto controllo le variabili di capacità mentali e personalità. Le ricerche più recenti riguardo all'intelligenza emotiva dimostrano che:

- ✓ Lavoratori altamente coscienti che non possiedono intelligenza sociale ed emotiva hanno una performance significativamente inferiore rispetto a coloro il cui livello di coscientità ed intelligenza emotiva è alto
- ✓ I manager e i leader che hanno una performance più elevata sono percepiti avere un livello significativamente superiore di "competenze emotiva e sociale" rispetto agli altri
- ✓ Un livello basso di intelligenza sociale ed emotiva (es. sovrastima dei punti di forza rispetto agli altri valutatori) è spesso un indicatore di possibili "incidenti di percorso" e fallimenti in ambito lavorativo

Definizione delle Competenze

Padronanza di sé

Auto-Sviluppo

Gestisce il proprio tempo, le proprie energie e capacità per migliorarsi continuamente e raggiungere standard di performance sempre più elevati.

Adattabilità/Resistenza allo Stress

Riesce a mantenere l'equilibrio anche quando lavora sotto pressione e stress. Affronta situazioni ambigue e sfidanti in maniera costruttiva.

Auto-Controllo

Gestisce e controlla le sue emozioni e i suoi comportamenti anche in situazioni di conflitto interpersonale. Dimostra pazienza, raramente reagisce in modo eccessivo o perde il controllo.

Lealtà

Si comporta rispettando elevati standard di integrità personale e professionale. Dimostra onestà e sincerità. Crea relazioni basate sulla fiducia.

Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi

Analizza la situazione, identifica soluzioni alternative e intraprende azioni specifiche. Raccoglie ed utilizza le informazioni disponibili al fine di comprendere e risolvere questioni e problemi organizzativi.

Orientamento al Risultato

Porta a termine attività e progetti assegnati rispettando tempi e standard qualitativi.

Gestione delle Relazioni

Relazioni Strategiche

Promuove e coltiva strategiche relazioni interne ed esterne in modo da favorire il raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi. Avvia e mantiene buone relazioni di collaborazione con vari stakeholder interni ed esterni.

Gestione dei Conflitti

Negozia e risolve efficacemente le differenze e i contrasti con gli altri.

Definizione delle Competenze (Continua)

Leadership/Influenza

Utilizza stili ed approcci interpersonali appropriati per aiutare il gruppo a portare a termine le attività.

Sensibilità Interpersonale/Empatia

Intraprende azioni che dimostrano considerazione degli stati d'animo e delle esigenze degli altri.

Supporto al Team/Interpersonale

Aiuta, motiva, incoraggia e supporta i membri del team a portare a termine le attività e i progetti assegnati.

Collaborazione

Stabilisce e sviluppa relazioni di lavoro basate su cooperazione, collaborazione e supporto reciproco.

Comunicazione

Comunicazione Scritta

Esprime per iscritto le sue idee e i suoi pensieri in modo chiaro e conciso.

Feedback

Mantiene informati gli altri tempestivamente.

Comunicazione Orale

Esprime oralmente le sue idee e i suoi pensieri in modo chiaro e conciso.

Presentazione Orale

Presenta al gruppo i punti di vista propri e dell'organizzazione in modo chiaro e persuasivo.

Ascolto

Ascolta attentamente e cerca di capire quello che dicono gli altri.

Definizione delle Competenze (Continua)

SCALA DI VALUTAZIONE

1	Mai
2	Quasi mai
3	Raramente
4	Qualche volta
5	Spesso
6	Quasi sempre
7	Sempre
NA	Non Osservabile o Non Applicabile

Introduzione alla Consapevolezza di sé e alla Consapevolezza Sociale

Questa sezione fornisce un feedback sul tuo livello di consapevolezza di sé e di consapevolezza sociale confrontando le tue auto-valutazioni con le valutazioni ricevute in relazione alle 17 competenze dell'Intelligenza Emotiva.

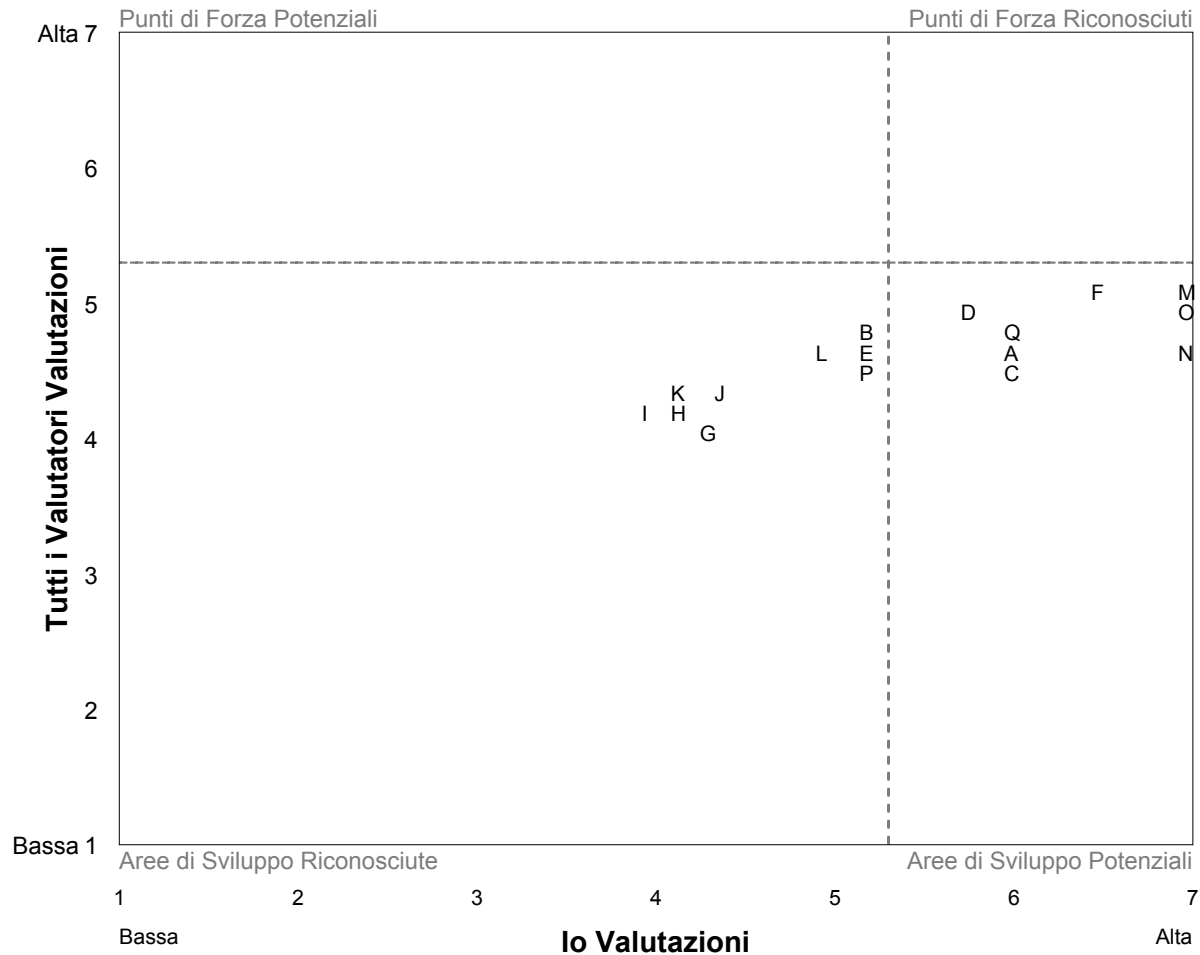
	Percezione	Comportamento
Se stessi	Consapevolezza di sé	Padronanza di sé
Altri	Consapevolezza Sociale	Gestione delle Relazioni

La Consapevolezza di sé e la Consapevolezza Sociale possono essere categorizzate in quattro modi:

1. Punti di Forza Potenziali (Auto-valutazioni Basse; Valutazioni ricevute Alte)
2. Punti di Forza Riconosciuti (Auto-valutazioni Alte; Valutazioni ricevute Alte)
3. Aree di Sviluppo Potenziali (Auto-valutazioni Alte; Valutazioni ricevute Basse)
4. Aree di Sviluppo Riconosciute (Auto-valutazioni Basse; Valutazioni ricevute Basse)

Esamina quali competenze specifiche sono contenute in ciascuna delle seguenti quattro categorie. Questa operazione è importante per continuare a fare leva su queste competenze che sono state categorizzate come Punti di Forza Riconosciuti/Potenziali e per trovare possibili modalità per migliorare l'efficacia di quelle competenze categorizzate come Aree di Sviluppo Riconosciute/Potenziali.

Indice della consapevolezza di sè Io - Tutti i Valutatori (N = 5)



Punteggi Medi

	<u>Io</u>	<u>Tutti i Valutatori</u>
--	-----------	---------------------------

Aree di Sviluppo Riconosciute

B. Adattabilità/Resistenza allo Stress	5.20	4.80
E. Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi	5.20	4.76
G. Relazioni Strategiche	4.33	4.18
H. Gestione dei Conflitti	4.20	4.33
I. Leadership/Influenza	4.00	4.33
J. Sensibilità Interpersonale/Empatia	4.40	4.36
K. Supporto al Team/Interpersonale	4.20	4.35
L. Collaborazione	5.00	4.73
P. Presentazione Orale	5.25	4.50

Aree di Sviluppo Potenziali

A. Auto-Sviluppo	6.00	4.72
C. Auto-Controllo	6.00	4.54
D. Lealtà	5.75	4.95
F. Orientamento al Risultato	6.50	5.15
M. Comunicazione Scritta	7.00	5.20
N. Feedback	7.00	4.69
O. Comunicazione Orale	7.00	5.00
Q. Ascolto	6.00	4.90

Introduzione ai Gruppi di Competenze

Grafici a barre dei Gruppi di Competenze

Ciascun grafico a barre di Emotional Intelligence View360 mette a confronto le auto-valutazioni con le valutazioni ricevute relativamente ai 3 gruppi di competenze::

- Padronanza di sé
- Gestione delle Relazioni
- Comunicazione

Come interpretare i grafici

I seguenti grafici a barre mettono a confronto le auto-valutazioni con le valutazioni ricevute relativamente ai 3 gruppi di competenze di Emotional Intelligence View360. Ciascun gruppo di valutatori e le medie dei relativi punteggi verranno mostrati separatamente in ciascun grafico ed il numero dei valutatori sarà indicato sul lato destro del grafico. La linea interna a ciascuna barra del grafico fornisce il range dei punteggi per ciascun gruppo di valutatori. I gruppi di competenze sono presentati in ordine discendente secondo i valori medi di tutti valutatori.

Scostamenti pari o superiori a 0.5 da parte dei diversi gruppi di valutatori potrebbero indicare significative differenze di percezione. Ciascun grafico di Emotional Intelligence View360 è facile da comprendere ed interpretare. La seguente scala di valutazione (da 1 a 7) è stata utilizzata da te e dalle persone che ti hanno valutato:

Nei grafici seguenti le valutazioni sono indicate come di seguito riportato:

Introduzione ai Gruppi di Competenze (Continua)

- 1 Mai
- 2 Quasi mai
- 3 Raramente
- 4 Qualche volta
- 5 Spesso
- 6 Quasi sempre
- 7 Sempre
- NA Non Osservabile o Non Applicabile

Introduzione ai Gruppi di Competenze (Continua)

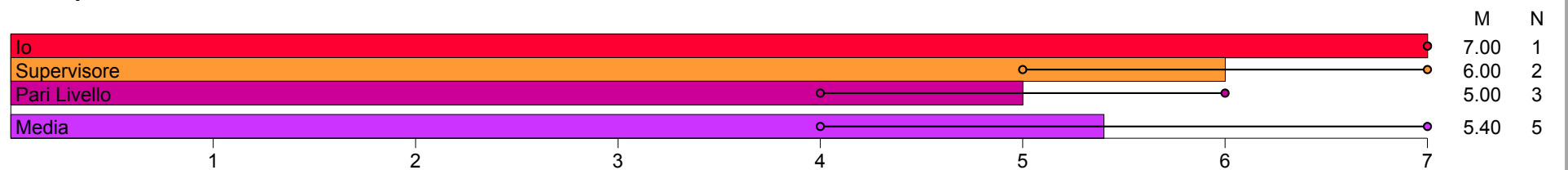
PA - "PA" indica la protezione dell'anonimato (per esempio se il numero dei rispondenti di un gruppo di valutatori è inferiore al minimo, il punteggio non viene riportato per proteggere l'anonimato).

NR - "NR" indica che all'interno di un particolare gruppo di valutatori non sono state date risposte.

N - "N" indica il numero di rispondenti per ciascun gruppo di competenze.

M - "M" è il valore medio e corrisponde alla lunghezza della barra.

Esempio



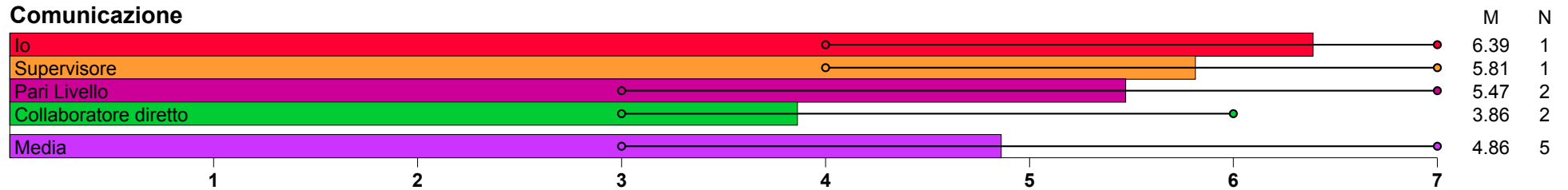
Barra del range - mostra il range dei punteggi, dal più basso al più alto.

Scala di Valutazione

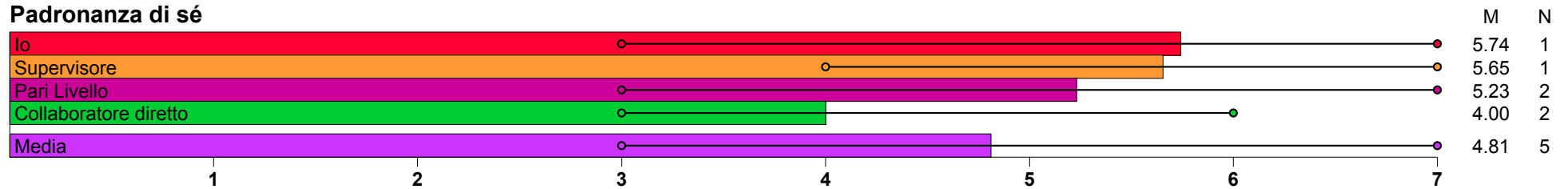
1 = Mai 2 = Quasi mai 3 = Raramente 4 = Qualche volta 5 = Spesso 6 = Quasi sempre 7 = Sempre

Sintesi dei Gruppi di Competenze

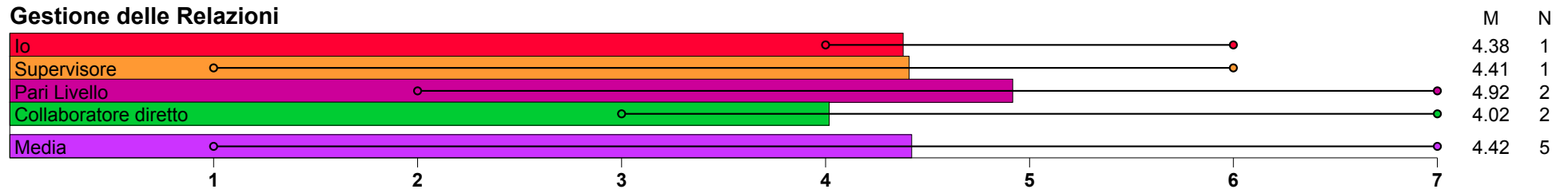
Comunicazione



Padronanza di sé



Gestione delle Relazioni



Introduzione alle Competenze

Come interpretare i grafici

I seguenti grafici a barre mettono a confronto le auto-valutazioni con le valutazioni ricevute per ciascuna delle 17 competenze misurate da Emotional Intelligence View360. Ciascun gruppo di valutatori e le medie dei relativi punteggi verranno mostrati separatamente in ciascun grafico ed il numero dei valutatori sarà indicato sul lato destro del grafico. La linea interna a ciascuna barra del grafico fornisce il range dei punteggi per ciascun gruppo di valutatori. Le competenze sono presentate in ordine discendente secondo i valori medi di tutti valutatori.

Scostamenti pari o superiori a 0.5 da parte dei diversi gruppi di valutatori potrebbero indicare significative differenze di percezione. Ciascun grafico di Emotional Intelligence View360 è facile da comprendere ed interpretare. La seguente scala di valutazione (da 1 a 7) è stata utilizzata da te e dalle persone che ti hanno valutato:

Nei grafici seguenti le valutazioni sono indicate come di seguito riportato:

- 1 Mai
- 2 Quasi mai
- 3 Raramente
- 4 Qualche volta
- 5 Spesso
- 6 Quasi sempre
- 7 Sempre
- NA Non Osservabile o Non Applicabile

Introduzione alle Competenze (Continua)

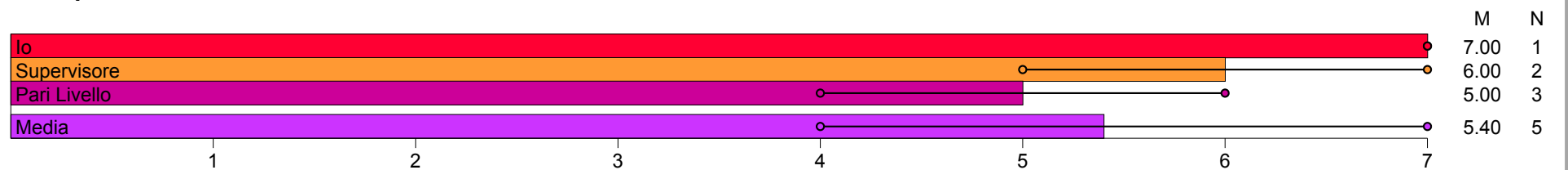
PA - "PA" indica la protezione dell'anonimato (per esempio se il numero dei rispondenti di un gruppo di valutatori è inferiore al minimo, il punteggio non viene riportato per proteggere l'anonimato).

NR - "NR" indica che all'interno di un particolare gruppo di valutatori non sono state date risposte.

N - "N" indica il numero di rispondenti per ciascuna competenza.

M - "M" è il valore medio e corrisponde alla lunghezza della barra.

Esempio



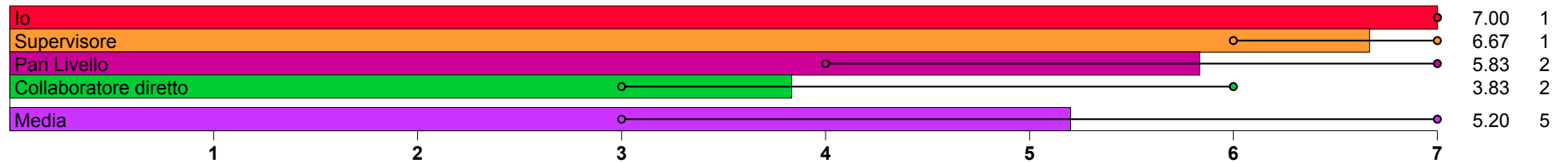
Barra del range - mostra il range dei punteggi, dal più basso al più alto.

Scala di Valutazione

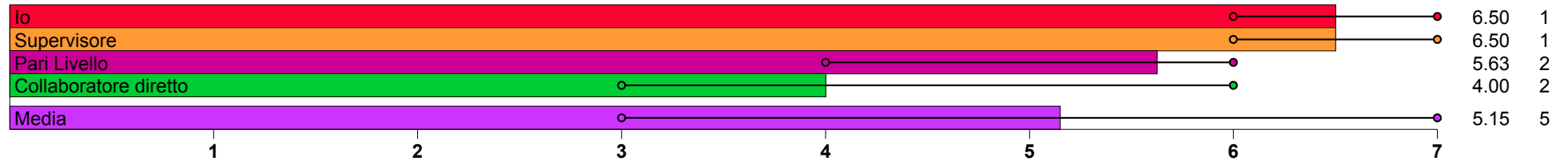
1 = Mai 2 = Quasi mai 3 = Raramente 4 = Qualche volta 5 = Spesso 6 = Quasi sempre 7 = Sempre

Sintesi delle Competenze

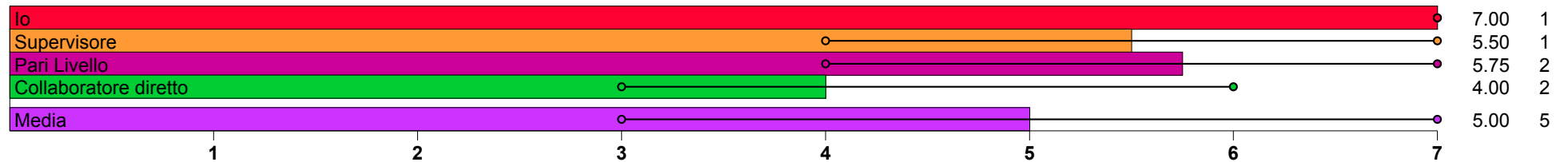
Comunicazione Scritta



Orientamento al Risultato

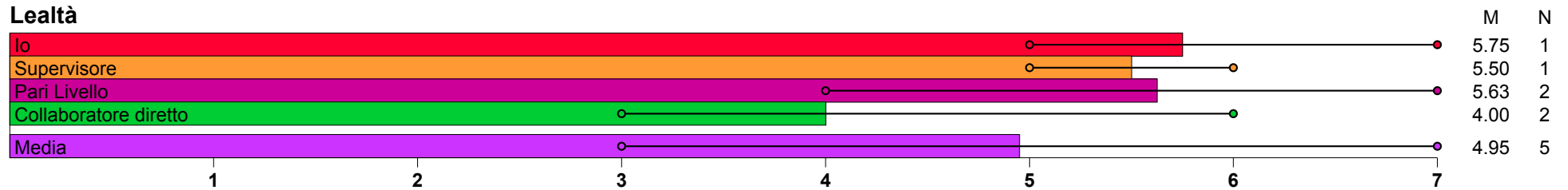


Comunicazione Orale

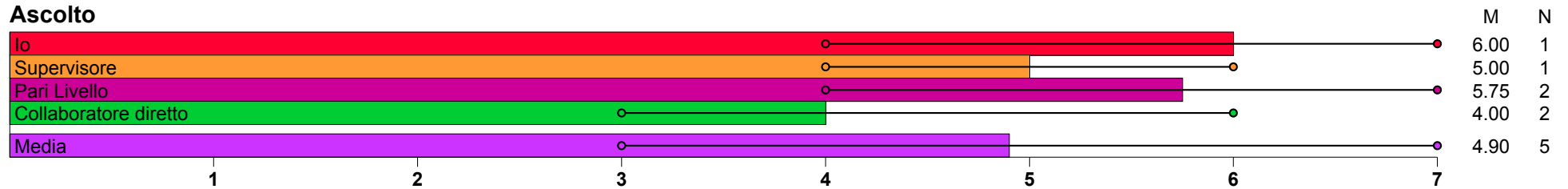


Sintesi delle Competenze (Continua)

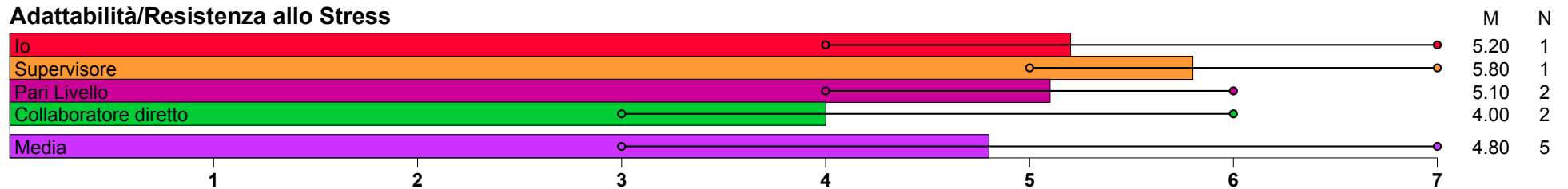
Lealtà



Ascolto

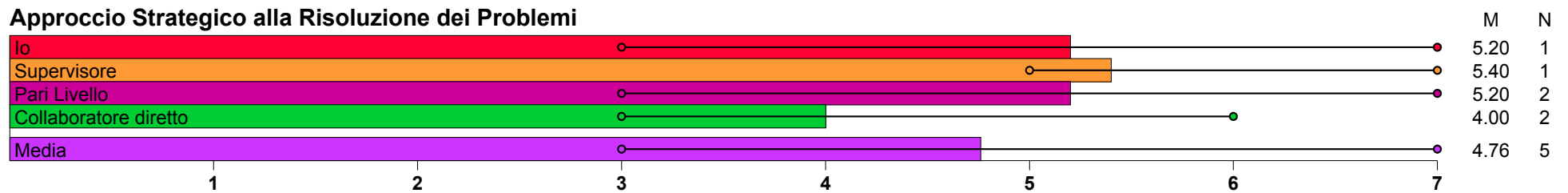


Adattabilità/Resistenza allo Stress

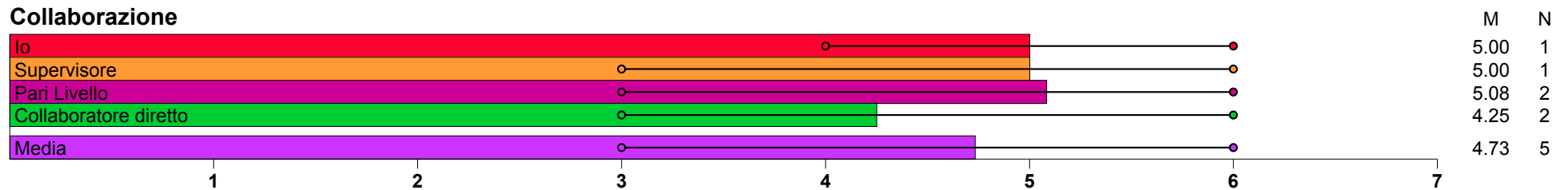


Sintesi delle Competenze (Continua)

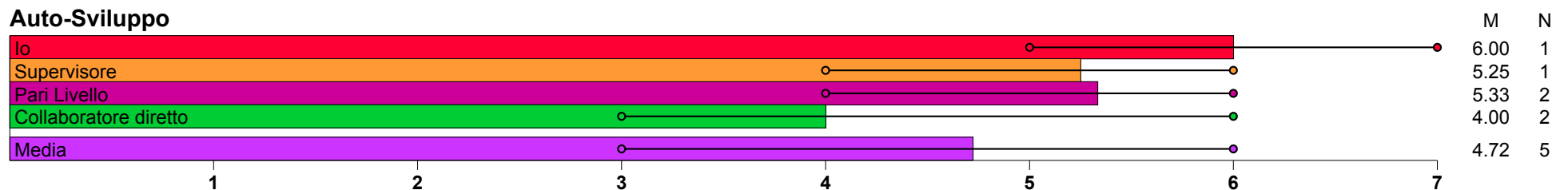
Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi



Collaborazione

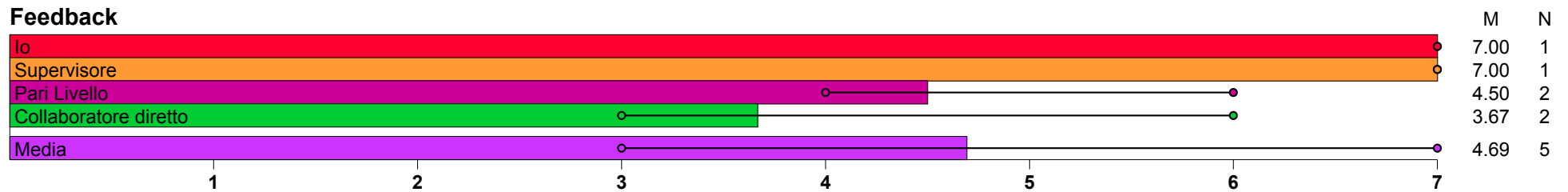


Auto-Sviluppo

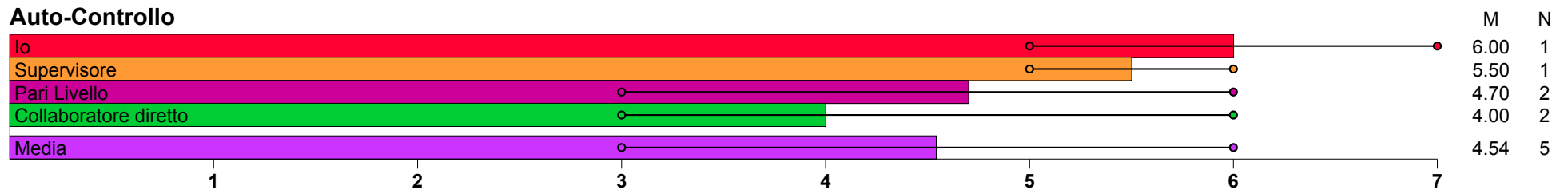


Sintesi delle Competenze (Continua)

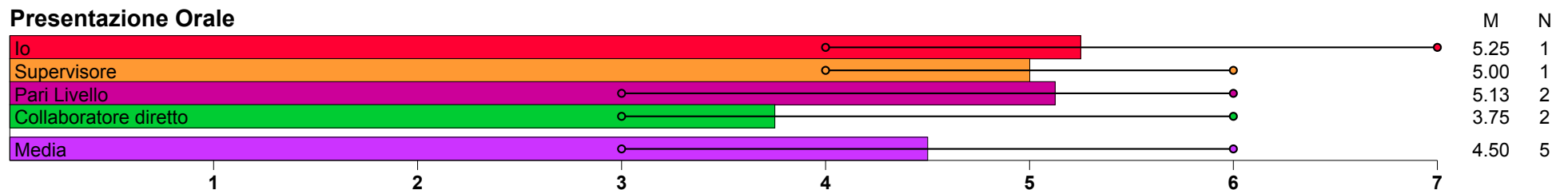
Feedback



Auto-Controllo

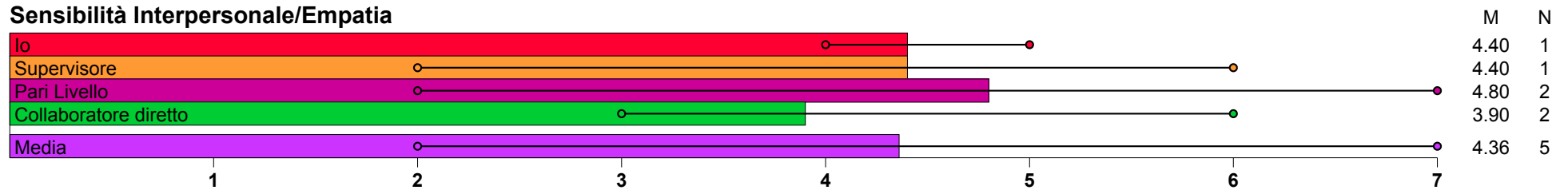


Presentazione Orale

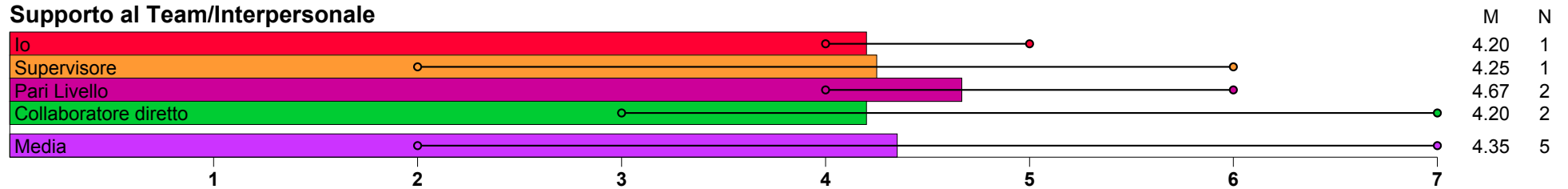


Sintesi delle Competenze (Continua)

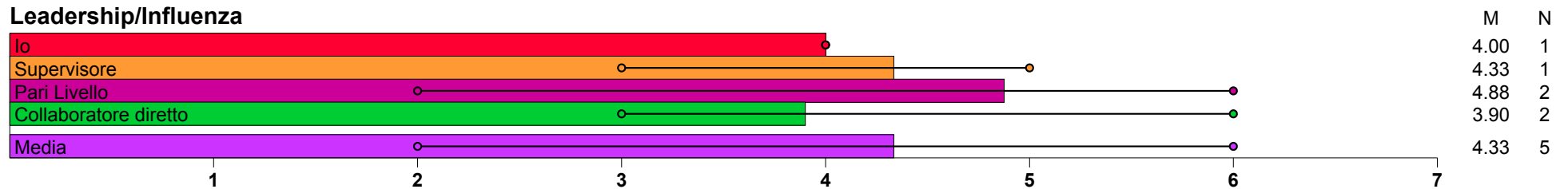
Sensibilità Interpersonale/Empatia



Supporto al Team/Interpersonale

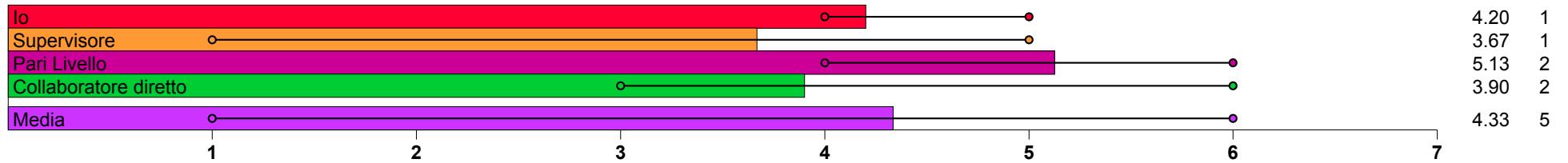


Leadership/Influenza

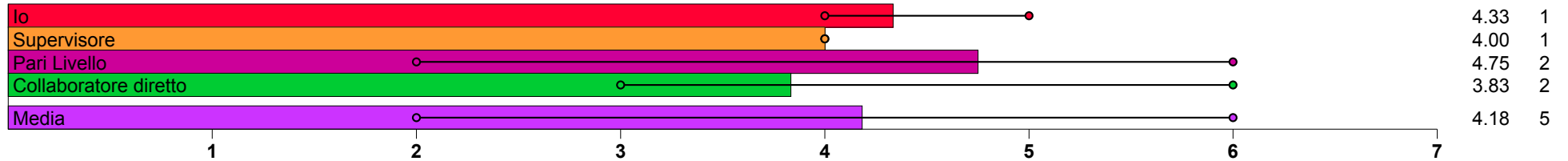


Sintesi delle Competenze (Continua)

Gestione dei Conflitti



Relazioni Strategiche



Sintesi dei Comportamenti

Il valore medio per ciascuna delle competenze specifiche e delle relative domande di Emotional Intelligence View360 è sintetizzato sotto per ciascun gruppo di valutatori (la scala da 1 a 7 misura dei comportamenti osservati). Se invece del punteggio appare la sigla **PA** significa protezione dell'anonimato (per esempio se il numero dei rispondenti di un gruppo di valutatori è inferiore al minimo, il punteggio non viene riportato per proteggere l'anonimato). Se invece del punteggio appare il simbolo **NR** significa che all'interno di un particolare gruppo di valutatori non sono state date risposte. I comportamenti sono presentati in ordine discendente secondo i valori medi di tutti valutatori.

Il numero in parentesi accanto al valore medio è un indice che misura il livello di accordo tra le persone che ti hanno valutato. Questo indice va da 0 a 1, dove "0" indica che tra i valutatori esiste ampio disaccordo circa la percezione della frequenza delle tue azioni e dei tuoi comportamenti, mentre "1" rappresenta un accordo totale tra tutti i valutatori. Più alto è il punteggio, maggiore è il livello di accordo tra i valutatori. Un punteggio inferiore a 0.50 potrebbe non essere realmente rappresentativo della percezione delle persone che ti hanno dato feedback.

Domande	Io	Supervisore	Pari Livello	Collaboratore diretto	Valore Medio
Comunicazione Scritta	7.00 (1.00)	6.67 (0.84)	5.83 (0.70)	3.83 (0.60)	5.20 (0.50)
Scrive in maniera logica, organizzata e chiara	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.50 (0.50)	4.50 (0.50)	5.40 (0.46)
Utilizza correttamente la grammatica, i tempi e l'ortografia in tutte le comunicazioni scritte	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.67)	5.40 (0.55)
Scrive in modo efficace ed appropriato (es. email)	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	3.00 (1.00)	4.80 (0.51)
Orientamento al Risultato	6.50 (0.83)	6.50 (0.83)	5.63 (0.77)	4.00 (0.67)	5.15 (0.57)
Lavora in modo coscienzioso e affidabile	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.40 (0.60)
Riesce a portare a termine attività e progetti rispettando tempi e standard qualitativi	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.67)	5.40 (0.55)
Lavora sodo per portare a termine attività e progetti e per raggiungere gli obiettivi assegnati	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.50 (0.50)	5.20 (0.61)
Rispetta gli impegni e gli accordi presi	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (0.67)	3.50 (0.83)	4.60 (0.60)

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Domande	Io	Supervisore	Pari Livello	Collaboratore diretto	Valore Medio
Comunicazione Orale	7.00 (1.00)	5.50 (0.63)	5.75 (0.72)	4.00 (0.59)	5.00 (0.55)
Fornisce risposte chiare, concise e logiche alle domande degli altri	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (0.67)	5.40 (0.73)
Si esprime chiaramente quando altri gli chiedono informazioni	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.00 (0.44)
Parla chiaramente	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	3.50 (0.83)	4.80 (0.61)
Mantiene il contatto visivo con il suo interlocutore	7.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.50 (0.50)	4.50 (0.50)	4.80 (0.51)
Lealtà	5.75 (0.72)	5.50 (0.83)	5.63 (0.71)	4.00 (0.67)	4.95 (0.61)
Si comporta rispettando elevati standard di integrità personale e professionale	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (0.67)	4.50 (0.50)	5.40 (0.55)
Dimostra coerenza tra parole e azioni	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	3.50 (0.83)	5.00 (0.58)
Mantiene relazioni interpersonali aperte, oneste e sincere	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.00 (0.67)	4.80 (0.67)
Crea relazioni basate sulla fiducia, facilitando la discussione e la condivisione delle informazioni personali facendo attenzione a non divulgarle all'esterno	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (1.00)	4.60 (0.73)
Ascolto	6.00 (0.59)	5.00 (0.76)	5.75 (0.68)	4.00 (0.71)	4.90 (0.61)
Si prende il tempo per comprendere ed ascoltare gli altri	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.50 (0.83)	4.00 (1.00)	5.20 (0.61)
Aspetta in silenzio ed ascolta pazientemente senza interrompere gli altri	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.00 (1.00)	5.00 (0.70)
Riassume e parafrasa ciò che gli altri hanno detto al fine di chiarirne il significato	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.50 (0.50)	4.50 (0.50)	4.80 (0.51)
Parla mantenendo il contatto visivo e prestando attenzione ai suoi comportamenti non verbali	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	3.50 (0.83)	4.60 (0.66)
Adattabilità/Resistenza allo Stress	5.20 (0.61)	5.80 (0.75)	5.10 (0.72)	4.00 (0.70)	4.80 (0.63)
Bilancia efficacemente vita privata e lavorativa	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.20 (0.67)

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Domande	Io	Supervisore	Pari Livello	Collaboratore diretto	Valore Medio
Adattabilità/Resistenza allo Stress	5.20 (0.61)	5.80 (0.75)	5.10 (0.72)	4.00 (0.70)	4.80 (0.63)
Rimane ottimista e riesce a ricavare il meglio da ogni situazione, sia essa positiva o negativa	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.50 (0.50)	4.80 (0.67)
Gestisce bene la pressione e lo stress (es. mantiene il contegno, rimane calmo sotto stress ed evita di perdere il controllo delle sue emozioni e dei suoi comportamenti)	6.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.00 (0.67)	3.50 (0.83)	4.80 (0.51)
Dimostra flessibilità ed adattabilità nei confronti delle avversità e delle sfide	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.50 (0.83)	4.00 (1.00)	4.60 (0.73)
Mantiene una prospettiva positiva e costruttiva anche quando i piani o le decisioni vengono ostacolate	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (0.67)	4.60 (0.66)
Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi	5.20 (0.56)	5.40 (0.73)	5.20 (0.64)	4.00 (0.70)	4.76 (0.62)
Prende decisioni logiche e valide sulla base dei dati e delle informazioni rilevanti	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (0.67)	4.00 (1.00)	5.00 (0.63)
Rimane fedele alla sua decisione a meno che non sia evidente che non è corretta	3.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.50 (0.50)	4.00 (1.00)	4.80 (0.51)
Prende decisioni con sicurezza e rapidità quando necessario	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.50 (0.50)	4.80 (0.67)
Individua e prende in considerazione più opzioni prima di prendere una decisione	6.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	3.50 (0.83)	4.60 (0.66)
Raccoglie ed utilizza le informazioni disponibili al fine di comprendere e risolvere i problemi	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (0.67)	4.60 (0.66)
Collaborazione	5.00 (0.81)	5.00 (0.67)	5.08 (0.68)	4.25 (0.61)	4.73 (0.63)
Rispetta le idee, le capacità e i contributi degli altri e mostra un interesse sincero nei confronti dei loro suggerimenti e preoccupazioni	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (0.67)	5.40 (0.73)
Sviluppa relazioni di lavoro collaborative e amichevoli	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	5.00 (0.67)	5.20 (0.75)

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Domande	Io	Supervisore	Pari Livello	Collaboratore diretto	Valore Medio
Collaborazione	5.00 (0.81)	5.00 (0.67)	5.08 (0.68)	4.25 (0.61)	4.73 (0.63)
Lavora in modo collaborativo e non competitivo con gli altri	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.50 (0.83)	4.00 (1.00)	4.60 (0.73)
Stabilisce relazioni di lavoro basate sulla collaborazione piuttosto che sulla competizione	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.50 (0.50)	4.00 (0.67)	4.60 (0.55)
Coinvolge attivamente gli altri nella presa di decisioni, nella pianificazione e nella risoluzione di problemi quando appropriato	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	3.00 (1.00)	4.40 (0.60)
Invita gli altri ad esprimere idee, opinioni, feedback e ne riconosce l'importanza	5.00 (1.00)	3.00 (1.00)	4.50 (0.83)	4.50 (0.50)	4.20 (0.61)
Auto-Sviluppo	6.00 (0.67)	5.25 (0.72)	5.33 (0.75)	4.00 (0.67)	4.72 (0.63)
Gestisce il tempo in maniera efficace ed efficiente	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.20 (0.67)
Desidera apprendere e ampliare continuamente le sue conoscenze, esperienze e capacità	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (0.67)	4.80 (0.61)
Chiede feedback costruttivi agli altri	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.50 (0.50)	4.60 (0.66)
Valuta con obiettività le sue aree di forza e di sviluppo	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	PA	3.50 (0.83)	4.00 (0.73)
Feedback	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.50 (0.71)	3.67 (0.63)	4.69 (0.47)
Tiene gli altri sempre informati	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.50 (0.50)	4.80 (0.51)
Informa tempestivamente gli altri riguardo agli aspetti rilevanti delle attività e dei progetti	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	PA	3.50 (0.83)	4.67 (0.43)
Comunica informazioni richieste da altri tempestivamente	7.00 (1.00)	7.00 (1.00)	5.00 (0.67)	3.00 (1.00)	4.60 (0.46)
Auto-Controllo	6.00 (0.70)	5.50 (0.83)	4.70 (0.67)	4.00 (0.70)	4.54 (0.65)
Rimane calmo ed equilibrato, mantenendo il controllo dei suoi comportamenti anche in caso di provocazioni o minacce personali	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	5.50 (0.83)	3.50 (0.83)	4.80 (0.61)

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Domande	Io	Supervisore	Pari Livello	Collaboratore diretto	Valore Medio
Auto-Controllo	6.00 (0.70)	5.50 (0.83)	4.70 (0.67)	4.00 (0.70)	4.54 (0.65)
Evita di assumersi rischi non necessari o di prendere decisioni impulsive senza informazioni a supporto	7.00 (1.00)	NR	5.50 (0.83)	4.00 (1.00)	4.75 (0.72)
Resiste alla tentazione di parlare o di agire quando non è utile per la situazione	7.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.60 (0.84)
Gestisce situazioni stressanti senza reagire in modo eccessivo, non lasciandosi prendere troppo dall'emotività e non mettendosi sulla difensiva	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (0.67)	4.50 (0.50)	4.40 (0.60)
Si trattiene dall'esprimere frustrazione o collera verso gli altri (es. non alza la voce o non perde la pazienza con gli altri)	5.00 (1.00)	6.00 (1.00)	3.50 (0.83)	4.00 (0.67)	4.20 (0.61)
Presentazione Orale	5.25 (0.64)	5.00 (0.67)	5.13 (0.65)	3.75 (0.68)	4.50 (0.60)
Arriva preparato alle riunioni, discussioni e presentazioni	7.00 (1.00)	6.00 (1.00)	6.00 (1.00)	3.50 (0.83)	5.00 (0.58)
Riformula e chiarisce i punti importanti delle presentazioni effettuate dagli altri	4.00 (1.00)	NR	5.50 (0.83)	4.00 (1.00)	4.75 (0.72)
Effettua con sicurezza presentazioni orali in modo persuasivo, chiaro e logico	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.50 (0.83)	4.50 (0.50)	4.40 (0.66)
Gestisce le domande durante le riunioni e le presentazioni in modo appropriato e diplomatico	5.00 (1.00)	NR	4.50 (0.50)	3.00 (1.00)	3.75 (0.57)
Sensibilità Interpersonale/Empatia	4.40 (0.84)	4.40 (0.55)	4.80 (0.51)	3.90 (0.69)	4.36 (0.56)
Fa in modo che gli altri esprimano e condividano facilmente e apertamente idee, preoccupazioni e problemi	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	6.00 (0.67)	4.50 (0.50)	5.00 (0.53)
Mostra interesse e considerazione per gli stati d'animo e i bisogni degli altri	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (0.67)	4.00 (1.00)	4.60 (0.73)
Cerca di comprendere e mostrare interesse verso lo stato d'animo degli altri	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.50 (0.83)	4.00 (1.00)	4.40 (0.84)

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Domande	Io	Supervisore	Pari Livello	Collaboratore diretto	Valore Medio
Sensibilità Interpersonale/Empatia	4.40 (0.84)	4.40 (0.55)	4.80 (0.51)	3.90 (0.69)	4.36 (0.56)
Dimostra sensibilità nei confronti delle differenze sul posto di lavoro (es. genere, razza, etnia, orientamento sessuale, ecc.) e tratta gli altri in modo leale e coerente	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	4.00 (0.33)	4.00 (0.67)	4.40 (0.46)
Sviluppa e mantiene relazioni cordiali ed amichevoli con gli altri	4.00 (1.00)	2.00 (1.00)	4.50 (0.50)	3.00 (1.00)	3.40 (0.55)
Supporto al Team/Interpersonale	4.20 (0.87)	4.25 (0.51)	4.67 (0.69)	4.20 (0.56)	4.35 (0.57)
Ha fiducia nelle capacità degli altri	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	PA	5.00 (0.67)	5.00 (0.73)
Incoraggia la cooperazione e il lavoro di gruppo	4.00 (1.00)	6.00 (1.00)	PA	4.00 (1.00)	4.67 (0.69)
Fornisce feedback regolari e tempestivi agli altri riguardo le relazioni lavorative e la performance	4.00 (1.00)	NR	5.00 (0.67)	4.00 (0.67)	4.50 (0.63)
Apprezza e riconosce i contributi ed i successi degli altri	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (0.67)	3.00 (1.00)	4.00 (0.63)
Offre di sua iniziativa supporto formale e informale, formazione e coaching agli altri	4.00 (1.00)	2.00 (1.00)	4.00 (1.00)	5.00 (0.33)	4.00 (0.44)
Leadership/Influenza	4.00 (1.00)	4.33 (0.69)	4.88 (0.58)	3.90 (0.69)	4.33 (0.61)
È pronto ad esprimere le sue idee ed opinioni anche se trovano opposizioni	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.60 (0.84)
Comunica ed esprime idee in modo da convincere ed influenzare gli altri	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.50 (0.50)	4.60 (0.55)
Comunica in modo da ottenere supporto nei confronti delle sue idee, suggerimenti ed opinioni	4.00 (1.00)	NR	5.00 (0.67)	4.00 (1.00)	4.50 (0.71)
Modifica il suo stile di leadership al fine di persuadere, motivare ed influenzare gli altri	4.00 (1.00)	NR	PA	4.00 (0.67)	4.00 (0.67)
Convince e persuade gli altri a vedere le cose dal suo punto di vista	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (0.33)	3.00 (1.00)	3.80 (0.51)

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Domande	Io	Supervisore	Pari Livello	Collaboratore diretto	Valore Medio
Gestione dei Conflitti	4.20 (0.87)	3.67 (0.37)	5.13 (0.74)	3.90 (0.69)	4.33 (0.58)
Discute possibili soluzioni "win-win" e cerca un accordo su azioni specifiche quando sorgono conflitti con gli altri	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.50 (0.83)	4.00 (0.67)	4.80 (0.67)
Evita di mettersi sulla difensiva e mantiene la mente aperta quando gli altri sono di parere contrario al suo	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.60 (0.84)
Cerca di individuare e risolvere i conflitti interpersonali	4.00 (1.00)	NR	5.00 (0.67)	4.00 (1.00)	4.50 (0.71)
Fa in modo che i disaccordi vengano esplicitati e discussi apertamente	4.00 (1.00)	NR	5.00 (0.67)	3.00 (1.00)	4.00 (0.59)
Incoraggia gli altri ed esprimere punti di vista, idee ed opinioni alternative	4.00 (1.00)	1.00 (1.00)	PA	4.50 (0.50)	3.33 (0.32)
Relazioni Strategiche	4.33 (0.84)	4.00 (1.00)	4.75 (0.45)	3.83 (0.60)	4.18 (0.53)
Crea e mantiene alleanze strategiche con le persone chiave all'interno dell'organizzazione	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	PA	4.50 (0.50)	4.33 (0.58)
Sviluppa, coltiva e mantiene un ampio numero di relazioni con gli stakeholder chiave sia interni sia esterni (es. manager, dipendenti, clienti)	4.00 (1.00)	NR	5.50 (0.83)	3.00 (1.00)	4.25 (0.57)
Stabilisce buone relazioni ed alleanze con persone esterne all'organizzazione	5.00 (1.00)	NR	4.00 (0.33)	4.00 (0.67)	4.00 (0.47)

Introduzione alla Sintesi dei Commenti Aperti

Ciascun partecipante al processo di valutazione 360 ha avuto l'opportunità di fornire commenti scritti relativi alle aree di forza e di sviluppo della persona valutata.

Le domande erano:

- ✓ Per favore, in questo spazio riportate i vostri commenti relativamente ai punti di forza della persona valutata.
- ✓ Per favore, in questo spazio riportate i vostri commenti relativamente alle aree di sviluppo della persona valutata.

Questi commenti sono riportati testualmente nelle pagine seguenti senza l'indicazione del valutatore che li ha inseriti per proteggere l'anonimato.

Metti a confronto i commenti con i grafici e le altre informazioni che trovi nel report.

Tieni conto che non tutti i commenti sono facilmente comprensibili – nessuno è in grado di fornire feedback in modo concreto, specifico e soprattutto oggettivo.

È importante cercare temi ricorrenti tra i commenti – è facile trovare un singolo commento che contiene pregiudizi o influenzato da sentimenti negativi. In ogni caso se diversi commenti si focalizzano su un'area specifica dovresti cercare di modificare i comportamenti ad essa associati al fine di migliorare la tua performance complessiva.

Le seguenti domande ti possono aiutare nell'analizzare i commenti aperti che hai ricevuto:

- ✓ I commenti sono in linea e rafforzano il feedback che hai ricevuto?
- ✓ Aggiungono ulteriori informazioni riguardo all'efficacia della tua performance?
- ✓ Noti aspetti o temi ricorrenti nei commenti che hai ricevuto?
- ✓ Come puoi sfruttare al meglio i tuoi punti di forza?
- ✓ Quali aree intendi migliorare attraverso il tuo piano di sviluppo professionale?

Sintesi dei Commenti Aperti
PUNTI DI FORZA

Sintesi dei Commenti Aperti (Continua)
AREE DI SVILUPPO

Guida per il Piano di Sviluppo

Interpretazione del Report di Emotional Intelligence View360

Le tue reazioni alla lettura del report Emotional Intelligence View360 forniscono un'indicazione utile non solo per l'interpretazione dei risultati, ma anche per decidere quali azioni intraprendere.

Se dovessi scegliere una parola o una frase per descrivere la tua reazione emotiva al report, sarebbe:

Quale elemento dei tuoi risultati ti ha portato a questa reazione?

Quali nuovi elementi, se ci sono stati, hai appreso nei tuoi risultati?

Come sono le tue percezioni rispetto a quelle degli altri gruppi di valutatori? Hai riscontrato dei trend?

Quali feedback degli altri ti sono sembrati più coerenti con questi risultati? Quali feedback degli altri ti sono sembrati meno coerenti con questi risultati?

Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Scelta delle Competenze Manageriali da Sviluppare

La tabella seguente riporta le 17 competenze di Emotional Intelligence View360. Apponi una X accanto a quelle che ritieni essere le più importanti per la tua attuale posizione e un'altra X accanto a quelle competenze che la maggior parte dei tuoi valutatori ha indicato come possibili aree di sviluppo. Le competenze con entrambe le X indicano le aree più critiche, che dovrebbero essere obiettivo del tuo Piano di Sviluppo.

Gruppi di Competenze	Competenza	Importanza	Sviluppo
Padronanza di sé	Auto-Sviluppo		
	Adattabilità/Resistenza allo Stress		
	Auto-Controllo		
	Lealtà		
	Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi		
	Orientamento al Risultato		
Gestione delle Relazioni	Relazioni Strategiche		
	Gestione dei Conflitti		
	Leadership/Influenza		
	Sensibilità Interpersonale/Empatia		
	Supporto al Team/Interpersonale		
	Collaborazione		
Comunicazione	Comunicazione Scritta		
	Feedback		
	Comunicazione Orale		
	Presentazione Orale		
	Ascolto		

Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Focus sullo Sviluppo Manageriale

Elenca 3 punti di forza sulla base dei risultati ottenuti nel tuo Emotional Intelligence View360:

1. _____
2. _____
3. _____

Elenca 3 possibili aree di sviluppo sulla base dei risultati ottenuti nel tuo Emotional Intelligence View360:

1. _____
2. _____
3. _____

Lo sviluppo di competenze può essere sfidante perché significa cambiare il proprio modo di comportarsi. Non è facile! Il processo di pianificazione del piano d'azione ti aiuta ad incrementare le probabilità di successo. Ricerche dimostrano che le probabilità di successo del cambiamento aumentano quando:

- ✓ Le competenze ed i comportamenti sono definiti in modo specifico
- ✓ Esiste una forte motivazione al cambiamento
- ✓ Il piano d'azione è stato sviluppato e condiviso con gli altri
- ✓ È stata effettuata un'analisi delle cause dei gap di competenza
- ✓ Gli altri supportano il tuo cambiamento
- ✓ I risultati raggiungibili sono visibili e misurabili

Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Il piano di azione nella pagina seguente ti aiuterà a sviluppare le competenze che hai individuato sulla base dei risultati del tuo questionario Emotional Intelligence View360. Quando compili il tuo piano d'azione, tieni in considerazione i seguenti punti:

- ✓ Focalizzati su un comportamento specifico o su una specifica area comportamentale
- ✓ Utilizza i consigli contenuti all'interno del report come input per il tuo piano
- ✓ Ricordati di scrivere il tuo piano in modo semplice
- ✓ Definisci come monitorare e valutare i risultati

Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Competenza:	
Attività di Sviluppo:	Scadenze:
Risorse Necessarie:	
Indicatori di Successo (KPI):	
Risultati Ottenuti:	