

Facet5

Profilo personale

Daniele Bianchi

Data 01/04/2023

Società PTS (Mktg)

Progetto






collaborativo interessato **non-giudicante creativo**
focalizzato-sull'obiettivo fiducioso servizievole **democratico**
orientato-alle-persone espansivo maturo tranquillo **accomodante**



Siamo tutti unici. Possiamo essere simili agli altri in alcuni aspetti, ma siamo diversi in altri. Queste somiglianze e differenze nelle nostre motivazioni, atteggiamenti e comportamenti ci rendono ciò che siamo. Il modo in cui ci comportiamo e interagiamo con gli altri dipende dalle nostre caratteristiche. Quando comprendiamo noi stessi e gli altri siamo in grado di migliorare ed essere più efficaci. Facet5 fornisce le basi per l'auto-consapevolezza e lo sviluppo personale.

Il report Facet5 è il punto di partenza per lo sviluppo personale o la creazione di team efficaci. Facet5 si basa sulla moderna teoria della personalità, quindi i risultati sono solidi e affidabili. Il report Facet5 identifica cinque elementi fondamentali, ciascuno dei quali è suddiviso in sotto-fattori. Ognuno di noi ha una certo punteggio per ciascun fattore ed è questo schema di punteggi che crea il quadro generale. Non esiste un profilo "giusto" o "sbagliato". Non si tratta di un test, che puoi superare o meno, ma di un profilo, inventario o scala.

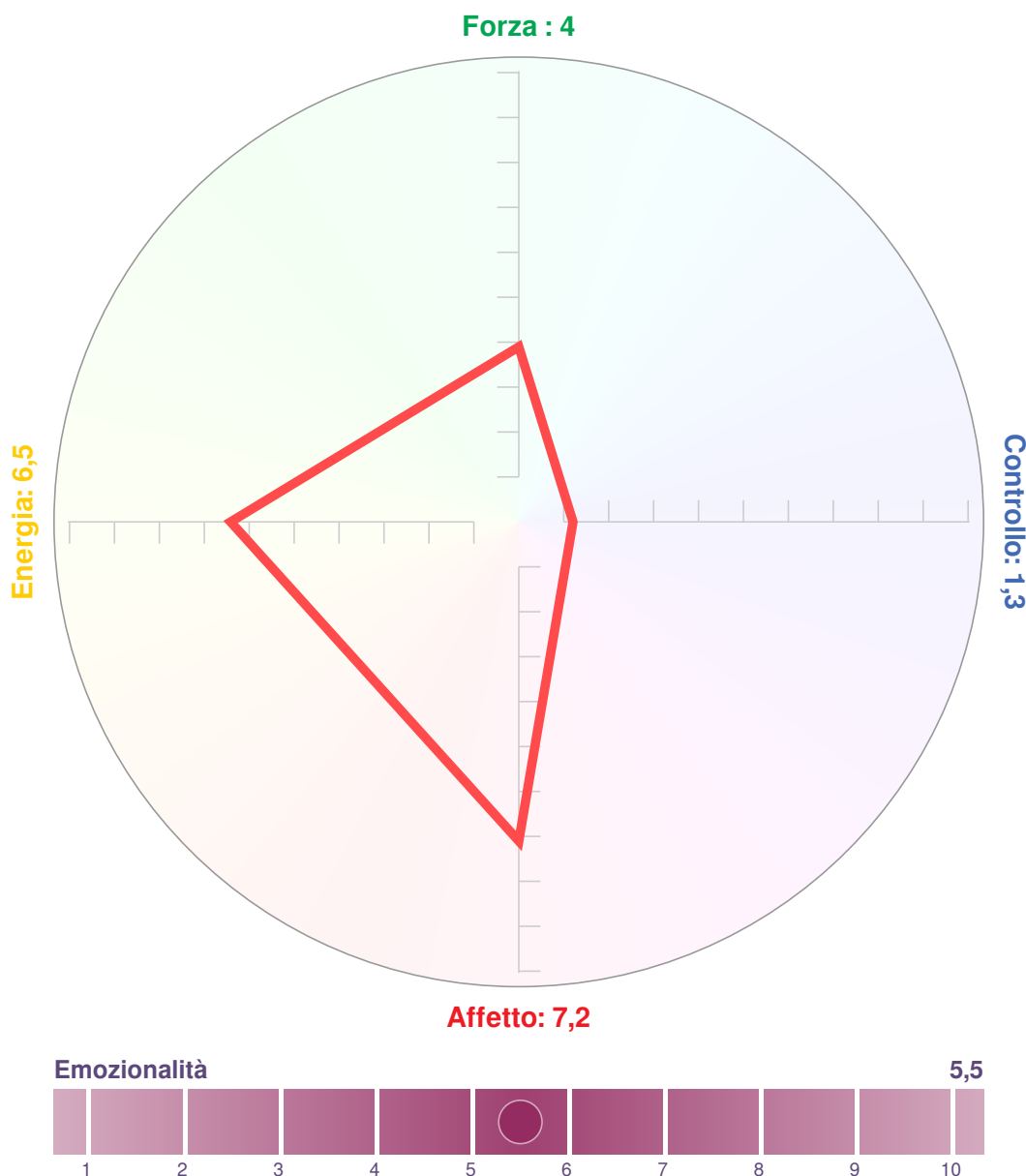
I fattori misurati da Facet5 sono:

| | | | |
|--|---------------------|--|--|
|  | Forza | Determinazione Confronto Indipendenza | Il motore interno che ci spinge a tener salde le nostre idee La spinta a discutere i problemi man mano che si presentano La tendenza a seguire la propria strada |
|  | Energia | Vitalità Socievolezza Adattabilità | Entusiasmo ed energia Desiderio di stare con gli altri Coinvolgere gli altri nel proprio modo di pensare |
|  | Affetto | Altruismo Supporto Fiducia | Mettere gli interessi degli altri al primo posto Cercare sempre di comprendere gli altri Tendenza a credere nelle persone |
|  | Controllo | Disciplina Responsabilità | Essere organizzati e pianificatori Essere capaci di prendersi le proprie responsabilità |
|  | Emozionalità | Tensione Apprensione | Un senso generale di tensione e stress Essere cauti e non eccessivamente ottimisti |

Punteggi: il tuo punteggio su ciascun fattore può variare da 1 a 10. Il punteggio medio è 5.5 e il 68% delle persone presenta punteggi compresi tra 3.5 e 7.5. Quando calcoliamo il tuo punteggio, ti confrontiamo con un gruppo specifico di riferimento ("norma"). La norma di confronto è indicata in fondo alla pagina del tuo profilo.

Il tuo report include: **Nuvola di Parole:** si trova sulla prima pagina ed è un rapido riepilogo dei temi principali del tuo report. I temi più importanti sono in carattere più grande. **Profilo Generale:** mostra il tuo profilo complessivo Facet5. **Profilo dei Fattori:** mostra i punteggi dei fattori e sotto-fattori. **Profilo di Famiglia:** fornisce un riassunto del profilo su 5 aree chiave.

Generalmente mostriamo il profilo di una persona utilizzando un grafico in cui ciascuna scala è divisa in 10 punti. Questo particolare tipo di scala è chiamato scala “sten”, abbreviazione in inglese di “Standard Dieci”. In questo tipo di scala i punteggi estremi (alti o bassi) sono più significativi nel delineare il tipo di persona rispetto ai punteggi medi. Il tuo profilo Facet5 e la suddivisione di ciascun fattore vengono illustrati nelle pagine seguenti.



Norme utilizzate: Italiano 2022

Le norme sono basate su un campione di 4762 persone che hanno compilato il questionario online in italiano. Il 56% dei rispondenti è di sesso maschile, il 44% femminile. Il campione rappresenta persone che lavorano in diversi settori industriali e con diverse posizioni organizzative

Punteggio Basso

Punteggio Alto

Benefici
Flessibile
Adattabile
Accomodante
Piacevole

Rischi
Non Assertivo
Sottomesso/a
Indeciso/a
Timido/a

Forza



Sei molto determinato ma gli altri possono percepirti come testardo perchè non discuti e non li coinvolgi nelle tue discussioni. Può essere difficile capire ciò che pensi veramente perchè sei riservato e non esprimi facilmente il tuo punto di vista.

Benefici
Determinato
Assertivo
Decisivo
Indipendente

Rischi
Prepotente
Testardo/a
Argomentativo
Supponente

Punteggio Basso

Punteggio Alto

Punti di forza

decide attentamente con tutte le informazioni ascolta e cambia punto di vista piuttosto facilmente disponibile verso gli altri - vuole essere accettato

Può essere visto come

poco propenso a prendere decisioni rapide facilmente influenzabile da argomentazioni alternative troppo desideroso di essere accettato dagli altri

Determinazione



Tu hai opinioni forti e sei assertivo, determinato e focalizzato sull'obiettivo
Puoi essere visto come troppo rapido ad imporre le tue opinioni e testardo

Punti di forza

rapido nel dire agli altri ciò che devono fare determinato a rimanere fedele al proprio punto di vista disponibile ad assumersi la responsabilità degli eventi

Può essere visto come

autocratico e insistente non disponibile ad ascoltare gli altri troppo rapido nell'imporre sugli altri

Punti di forza

disponibile ad adattarsi alle argomentazioni degli altri cerca di restare calmo non entra nelle discussioni

Può essere visto come

non disponibile ad affrontare discussioni troppo rapido nel cedere durante le discussioni evita le discussioni, sperando che vadano per il meglio

Confronto



Tu sei paziente e tollerante. Ascolti gli altri ed eviti le discussioni

Puoi essere visto come non curante dei tuoi interessi per evitare una discussione. Ti arrendi troppo in fretta

Punti di forza

efficace nelle discussioni faccia a faccia rapido a reagire e a confrontare le opinioni resiste quando contestato

Può essere visto come

argomentativo troppo aggressivo ed esigente troppo rapido nel reagire e difficile da fermare

Punti di forza

disponibile a consultarsi e a chiedere consigli ha bisogno del gruppo e accetta la guida flessibile e disponibile ad inserirsi

Può essere visto come

troppo dipendente dalle altre persone troppo flessibile troppo facilmente trascinabile dagli altri

Indipendenza



Tu sei democratico e consulti gli altri. Coinvolgi le persone e chiedi la loro opinione

Puoi essere visto come eccessivamente dipendente dall'approvazione e dal supporto del team

Punti di forza

capace di lavorare da solo va per la sua strada anche se contestato è guidato da forti principi

Può essere visto come

isolato e inflessibile non disposto a sottomettersi e ad adattarsi in gruppo vuole essere il leader

Punteggio Basso

Punteggio Alto

- Benefici**
Tranquillo
Confidenziale
Riservato/a
Poco dimostrativo
- Rischi**
In disparte
Indifferente
Fresco/a
Non socievole

Energia



- Benefici**
Energico/a
Entusiastico
Socievole
Amichevole
- Rischi**
Distraibile
Dirompente
Interferendo
Esibizionista

Il tuo approccio principale è quello di parlare con gli altri, coinvolgerli nei tuoi pensieri e cercare di arrivare a una decisione di gruppo. Sei espansivo anche se non sei l'anima della festa. Ti senti più a tuo agio con le persone che conosci.

Punteggio Basso

Punteggio Alto

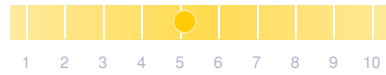
Punti di forza

- non si entusiasma troppo
- può essere discreto
- riservato e autonomo

Può essere visto come

- indifferente e distaccato
- non entusiasta riguardo a nuove idee
- freddo

Vitalità



Tu apprezzi e rispondi all'entusiasmo degli altri senza esagerare

Puoi essere visto come restio a lasciarti coinvolgere o ad entusiasmarti per le idee proposte da altri

Punti di forza

- entusiasta riguardo a nuove idee
- disponibile ad iniziare nuovi progetti
- emozionale

Può essere visto come

- esibizionista
- frivolo
- impulsivo

Punti di forza

- può stringere relazioni di lunga durata
- non ha bisogno di compagnia per lavorare
- riesce a tenere separate vita privata e vita lavorativa

Può essere visto come

- non disponibile ad inserirsi
- non coinvolto
- le persone non si sentono benvenute

Socievolezza



Tu sei disponibile, ti piace far parte di un gruppo e ti senti a tuo agio nella maggior parte delle situazioni sociali

Puoi essere visto come sempre bisognoso di sapere che cosa sta succedendo. Non interagisci con persone più riservate

Punti di forza

- fa sentire le persone coinvolte
- disponibile a far parte di una famiglia
- stringe amicizie e contatti facilmente

Può essere visto come

- troppo bisognoso di stare in compagnia
- rapido ad intramettersi
- socialmente invadente

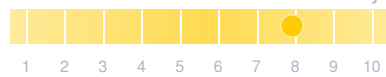
Punti di forza

- sviluppa idee indipendentemente
- riflette attentamente prima di parlare
- è capace di rimanere fedele alla propria area

Può essere visto come

- non disponibile a dire agli altri le proprie idee
- lento a riconoscere nuove idee
- troppo specializzato

Adattabilità



Tu consulti ampiamente, utilizzando gli input degli altri per arricchire il tuo pensiero e prendere decisioni

Puoi essere visto come parli eccessivamente invece di agire. Troppo loquace e logorroico

Punti di forza

- capace di adattarsi ai cambiamenti
- coinvolge gli altri nel processo decisionale
- discute molto prima di agire

Può essere visto come

- incapace di prendere decisioni autonomamente
- troppo rapido nel cambiare opinione
- mancanza di comprensione a livello approfondito

Punteggio Basso

Punteggio Alto

Benefici
Pragmatico/a
Astuto/a
Professionale
Scaltro/a

Rischi
Egocentrico
Cinico
Severo
Aggressivo

Affetto



Il tuo approccio è generalmente sensibile e comprensivo, ma non a tal punto da permettere agli altri di approfittarsi di te. Dall'altro lato non sfrutti gli altri, tratti le persone come individui e fornisci loro supporto se necessario.

Benefici
Premuroso/a
Utile
Genere
Fidarsi

Rischi
Sprovveduto
Innocente
Morbido
Credulone

Punteggio Basso

Punteggio Alto

Punti di forza
protegge i propri interessi
si focalizza su ricompense immediate
può individuare opportunità

Può essere visto come
egoista
manipolativo
non disponibile ad offrire aiuto

Altruismo



Tu ti concentri sul benessere degli altri e non ti approfitti di loro

Puoi essere visto come prendi troppi impegni, preferendo farti carico del lavoro in prima persona invece di delegarlo o imporlo agli altri

Punti di forza
cerca di aiutare gli altri
non sfrutta le persone
mette i bisogni degli altri al primo posto

Può essere visto come
idealistico
ingenuo
non percepisce l'importanza del vantaggio commerciale

Punti di forza
critico in senso costruttivo
può essere severo quando necessario
la capacità di riconoscere i complimenti falsi

Può essere visto come
insensibile
severo nel giudicare gli altri
critico e non disposto a perdonare

Supporto



Tu sei sensibile ai bisogni degli altri e, se puoi, offri aiuto

Puoi essere visto come eccessivamente preoccupato per i tuoi colleghi - consideri tue le loro difficoltà

Punti di forza
cerca sempre il bene nelle persone
supportivo quando si presenta un problema
disponibile a concedere una seconda opportunità

Può essere visto come
eccessivamente acritico
troppo indulgente
troppo gentile verso gli altri

Punti di forza
riconosce le persone che si approfittano
raramente gli altri si approfittano di lui
protegge l'organizzazione negli affari

Può essere visto come
sospettoso
cinico
diffidente

Fiducia



Tu prendi le persone alla lettera e preservi le relazioni. Ti fidi degli altri

Puoi essere visto come troppo fiducioso delle persone con cui lavori a stretto contatto. Senza riserve ed ingenuo

Punti di forza
ha fiducia nelle persone
lavora per il bene comune
disponibile a fidarsi e a dare fiducia

Può essere visto come
ingenuo e facilmente imbrogliabile
idealistico
eccessivamente fiducioso

Punteggio Basso

Punteggio Alto

- Benefici**
- Creativo
- Disinibito
- Libero pensatore
- Radicale
- Rischi**
- Irresponsabile
- Inaffidabile
- Non focalizzato
- Disorganizzato

Controllo



- Benefici**
- Organizzato
- Affidabile
- Coscientioso
- Responsabile
- Rischi**
- Autoritario
- Inibito
- Intollerante
- Rigido

Hai un approccio verso la vita molto rilassato e permissivo. Per te è molto importante la libertà e preferisci non imporre regole e norme agli altri. Pensi liberamente e non ti preoccupi dei dettagli. Alcune persone potrebbero considerare il tuo approccio troppo destrutturato, con scarsa attenzione per i dettagli e la pianificazione.

Punteggio Basso

Punteggio Alto

- Punti di forza**
- impara velocemente nuove attività
- flessibile nella pratica del proprio lavoro
- pensa liberamente

- Può essere visto come**
- si annoia facilmente
- indisciplinato
- disorganizzato

Disciplina



Tu difendi il bisogno di essere libero ed autonomo nel scegliere come procedere nel tuo lavoro

Puoi essere visto come disorganizzato e indisciplinato. Metti costantemente in discussione le regole

Punti di forza

- misurato e costante nel lavoro
- porta sempre a termine ciò che intraprende
- ben organizzato

Può essere visto come

- piuttosto metodico e procedurale
- costante ma noioso
- lento ad adattarsi al cambiamento

- Punti di forza**
- si adatta velocemente a situazioni diverse
- interpreta le linee guida con flessibilità
- mette in discussione lo status quo

- Può essere visto come**
- irresponsabile
- incostante
- ribelle

Responsabilità



Tu sei un pensatore libero e che non giudica. Ti adatti facilmente a situazioni mutevoli

Puoi essere visto come informale, irriverente, irresponsabile e ribelle

Punti di forza

- forte senso di responsabilità
- rigido codice di condotta personale
- lavora sempre seguendo standard elevati

Può essere visto come

- inflexibile sui propri principi
- autoritario
- convenzionale

Punteggio Basso

Punteggio Alto

Benefici
Ottimista
Coerente
Stabile
Sicuro di sé

Rischi
Compiaciuto
Disinvolto
Irremovibile
Noioso

Emozionalità



Sei sicuro di te e costante da un giorno all'altro. Sembri avere un chiaro punto di vista e non smetti di andare dritto per la tua strada a causa di cambiamenti attorno a te.

Benefici
Vigile
Dinamico
Reattivo
Appassionato

Rischi
Volubile
Imprevedibile
Lunatico
Pessimista

Punteggio Basso

Punteggio Alto

Punti di forza

prende le cose come vengono
generalmente rilassato e non preoccupato
felice di accettarsi per come è

Può essere visto come

indifferente e contento di sé
insensibile alle critiche
poco reattivo

Tensione



Tu mantieni il tuo punto di vista e qualsiasi preoccupazione o ansia che senti è proporzionale agli eventi

Puoi essere visto come alcuni potrebbero percepirti come una persona che non capisce le loro ansie

Punti di forza

si focalizza di più quando gli eventi si avvicinano
sensibile ai cambiamenti attorno
cerca di cambiare se stesso

Può essere visto come

ansioso
auto-critico
nervoso

Punti di forza

ha fiducia nelle proprie capacità
pensa al futuro in positivo
coerente nel tempo

Può essere visto come

eccessivamente fiducioso
non vede in anticipo le difficoltà
distaccato

Apprensione



Tu affronti la maggior parte dei compiti con l'ottimismo e la sicurezza di avere successo

Puoi essere visto come sorpreso da eventi che potevano essere previsti con una riflessione più approfondita

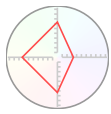
Punti di forza

preferisce concentrarsi su ciò che conosce
esegue doppi controlli per evitare errori
non fa supposizioni

Può essere visto come

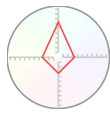
negativo ed eccessivamente cauto
pessimista
incerto e lunatico

Profili simili possono essere raggruppati in una delle 17 "Famiglie" Facet5, fornendo un riassunto utile per descrivere e comprendere come i fattori si combinano tra di loro. Un Profilo è abbinato alla Famiglia più vicina, in base ai quattro fattori, ma escludendo l'Emozionalità. La tua Famiglia è evidenziata di seguito.



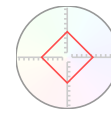
Patrocinatore

Modo di fare esuberante, espansivo
Ama stringere amicizie e interagire con gli altri
Ampio spettro di interessi e di idee affascinanti
Flessibile, ma orientato all'obiettivo
Impulsivo
Può interferire nel lavoro degli altri



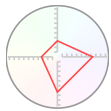
Architetto

Ha una forte volontà di contribuire
Fantasioso e creativo, ma può sembrare egocentrico
Sa ciò che vuole
Si aspetta che gli altri si difendano da soli
Pone le proprie idee prima di quelle degli altri
Può sembrare poco attento nei confronti delle esigenze degli altri, insensibile, fortemente indipendente



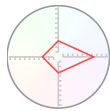
Camaleonte

Presenta uno stile composto, ma amichevole
Si adatta facilmente ad ogni situazione
Non pretende troppo dagli altri
Tollera stili diversi
Può trovare difficile esprimere le proprie opinioni
Può sembrare piuttosto incostante



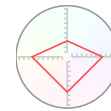
Coach

Carattere comprensivo, che può essere mascherato dalla riservatezza
Modo di fare calmo, ma efficiente
Alti ideali e principi
Forte impegno con un desiderio di aiutare
Potrebbe aver bisogno di tempo per 'sciogliersi'
Rimarrà deluso se non vengono rispettati gli ideali



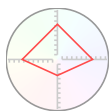
Controllore

Stile riservato, abbastanza formale
Evita il rischio e può opporre resistenza al cambiamento
Ama linee guida e impegni chiari
Rispetta la gerarchia e lo status quo
Può sembrare troppo conservatore
Potrebbe essere percepito come distante e riservato



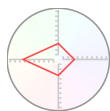
Sviluppatore

Modo di fare affettuoso e disponibile
Interesse sincero verso gli altri e desiderio di aiutarli
Ha un forte senso della moralità e della responsabilità
Difende gli altri e assume le loro parti
Potrebbe tralasciare i propri interessi
Rischia accollandosi troppe cose



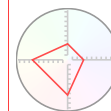
Imprenditore

Modo di fare sicuro di sé
Espansivo e spicca nella massa
Senso di direzione e metodo precisi
Difende le proprie opinioni
Potrebbe sembrare 'oltre la norma'
Può essere insensibile o anche egoista



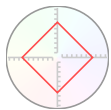
Esploratore

Divertente e socievole
Rapido e mettersi in contatto con gli altri
Rilassato e tollerante
Libero-pensatore, fantasioso, stimolante
Può essere incostante e non focalizzato
Può essere deviato da nuove idee



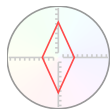
Facilitatore

Modo di fare socievole ed espansivo
Ama incontrare le persone e scambiare idee
Pone gli interessi degli altri prima dei propri
Tollerante e comprensivo
Può essere troppo rilassato e amichevole
Potrebbe sembrare privo di focus verso il business



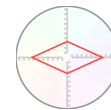
Generalista

Esuberante, socievole e divertente
Disposto a socializzare con tutti
Esigente ma flessibile
Si adatta alle persone e alle circostanze
Può essere tutto per tutti
Interferisce con il lavoro degli altri



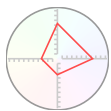
Idealista

Opinioni profonde
Interessato a questioni filosofiche
Individualistico - stile insolito
Va per la sua strada
Può essere difficile da capire
Idealistico e privo di senso pratico



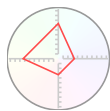
Presentatore

Stile espansivo ed educato
Socievole e divertente
Si inserisce facilmente in contesti differenti
Opinioni semplici e pratiche
Può sembrare superficiale, ignora i problemi 'veri'
Promette, ma può non mantenere



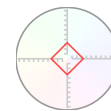
Produttore

Determinato con un forte senso di scopo
Cerca il miglioramento continuo
Porta avanti i progetti con determinazione
E' ambizioso e orientato all'obiettivo
Potrebbe pestare i piedi agli altri
Autocratico, esigente



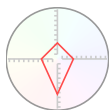
Promotore

Stile molto espansivo e schietto
Pronto a parlar chiaro e a dare il proprio punto di vista
Orientato all'obiettivo, fa promozione di se stesso
Pensa in modo fantasioso e generale
Riesce a intimidire le persone più tranquille
Potrebbe essere opprimente e troppo rapido



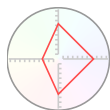
Specialista

Stile tranquillo e riservato
Difficile da coinvolgere in gruppi sociali
Preferisce l'indipendenza e l'autonomia
Preferisce lavorare su una sola attività alla volta
Può essere trascurato da persone più dominanti
Può essere troppo focalizzato sui propri interessi



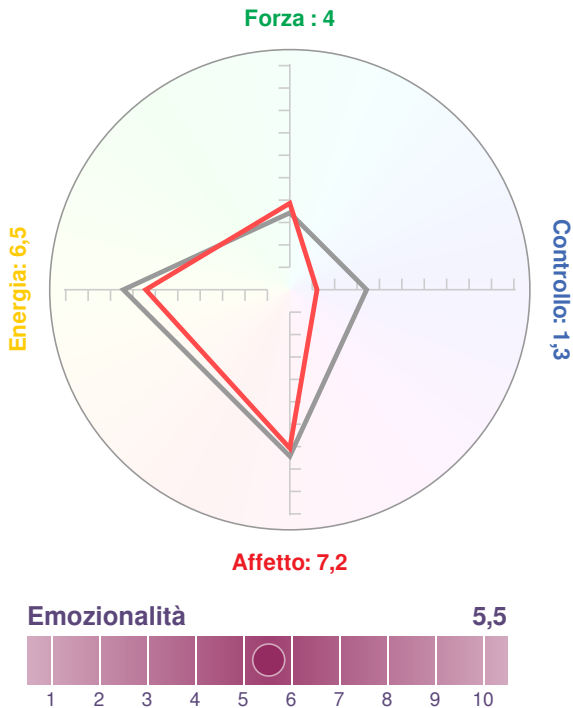
Sostenitore

Tollerante e accomodante
Sempre utile verso gli altri
Comprensivo e utile
Cerca armonia e comprensione
Può essere manipolato da persone più pragmatiche
Può essere ingenuo in ciò che si aspetta dagli altri



Tradizionalista

Stile personale cauto e riservato
Ha bisogno di tempo per farsi conoscere
Ha uno stretto codice di standard e principi etici
E' implacabile su questioni di principio
Può essere intollerante e sprezzante
Sceglie metodi tradizionali e oppone resistenza agli esperimenti



Famiglia di riferimento: Facilitatore

Il Profilo di Famiglia mostra il tuo profilo ed il profilo "di riferimento" in modo che tu possa vedere immediatamente il livello di similarità. Vedrai due profili sul grafico. Quello rosso è il tuo profilo che è sovrapposto al profilo grigio di riferimento della tua famiglia. La somiglianza tra i due profili indicherà quanto sei vicino a quel profilo di riferimento. Il Profilo di Famiglia offre una rapida panoramica di una serie di aree chiave.

Profilo in breve

- Modo di fare socievole ed espansivo
- Ama incontrare le persone e scambiare idee
- Pone gli interessi degli altri prima dei propri
- Tollerante e comprensivo
- Può essere troppo rilassato e amichevole
- Potrebbe sembrare privo di focus verso il business

Contributo al gruppo di lavoro

- Incoraggia il coinvolgimento e il lavoro di gruppo
- Assume un ruolo partecipativo, incoraggia gli altri
- Entusiasta
- E' creativo e pensa liberamente
- Potrebbe non finire le cose
- può essere inaffidabile, si accolla troppe cose

Per gestirlo

- Fare affidamento al senso di spirito di gruppo
- Far notare opportunità di rappresentare e difendere gli interessi degli altri
- Mettersi in guardia dall'accollarsi troppe cose e dal sacrificare i propri interessi
- Aiutare nella definizione delle priorità
- Stare attento alla tendenza a distrarsi e a perdere focalizzazione
- Mostrare approvazione e riconoscere valore come membro del gruppo
- Incoraggiare una carriera focalizzata sulle sue capacità relazionali e di facilitatore

Come leader

- Entusiasta e altruista
- Parla e incoraggia, ma non provoca
- Non giudica ed è positivo nei confronti delle persone
- Aiuta gli altri a fissare linee guida
- Non monitora attentamente
- Discute, ma potrebbe essere troppo comprensivo
- Promuove attivamente le ragioni degli altri

Motivato da

- Essere membro del gruppo
- Trasferire le informazioni - formare le persone
- Aiutare a far crescere le persone e a sviluppare idee e introdurre un cambiamento
- Un lavoro che ha significato e valore

Questa guida specifica i punti di forza della persona e identifica le aree chiave di discussione durante l'intervista. Si può strutturare il colloquio o come "intervista comportamentale" in cui si cercano esempi di vita reale per ciascuna competenza o come "intervista situazionale" in cui si descrive una situazione ipotetica e si chiede poi al candidato di illustrare come l'affronterebbe. Per maggiori dettagli vedi la guida all'intervista:

Le competenze possono essere definite come "dimensioni di comportamento che influenzano la performance sul lavoro". Definire le competenze chiave necessarie per un lavoro è il primo passo per decidere chi è competente a svolgerlo bene. Anni di ricerche hanno identificato le seguenti competenze come correlate al successo in molti differenti ruoli manageriali – un set di competenze chiave per il successo:

Competenze chiave per il successo

Leadership

Utilizzare metodi appropriati o stili interpersonali nel guidare gli individui o il gruppo verso il raggiungimento di obiettivi o di compiti. Questa competenza è collegata alla capacità di modificare i comportamenti e gli approcci a seconda della situazione e delle persone coinvolte.

Il modello di leadership Facet5 si differenzia dai modelli di leadership transazionale e trasformazionale. La prima riguarda il raggiungimento dei risultati concordati. La seconda riguarda il motivare le persone ad andare oltre le aspettative.

Comunicazione

La capacità di esprimere idee sinteticamente e chiaramente sia oralmente sia per iscritto al fine di convincere gli altri a considerare differenti punti di vista e a mantenere le persone informate sui progressi del progetto.

Chiarezza, persuasione, entusiasmo e convinzione sono tutti fattori rilevanti. L'intelligenza avrà un contributo maggiore nel saper fare, mentre le abilità sociali, la fiducia in se stessi, la resistenza allo stress e alle sfide sono fattori influenzanti. Apertura e disponibilità a cooperare sono altri fattori importanti.

Rapporti interpersonali

La capacità di essere accettato da clienti interni ed esterni e di rispondere rapidamente ai loro bisogni. Una persona che mostra questa competenza dovrebbe essere capace di trattare con una grande varietà di persone, sia interne sia esterne all'organizzazione.

L'elemento chiave è la sensibilità verso gli altri e la disponibilità ad adattarsi. Ha poco a che fare con l'essere una persona "carina", è più collegato alla disponibilità, al pragmatismo e alla flessibilità. Alcuni sono orientati alle persone, altri ai sistemi, altri ancora all'obiettivo finale o semplicemente all'innovazione e alla varietà.

Analisi e presa di decisioni

La capacità di identificare problemi, valutare i fattori rilevanti, generare idee e alternative e raggiungere valide conclusioni.

Spesso viene visto come un processo sequenziale che inizia con l'esperienza e prosegue con la generazione delle idee, l'analisi ed infine la costruzione della teoria. Ciascun fattore di personalità ha punti di forza, ma le persone sono raramente competenti su tutti gli aspetti. Problemi complessi possono richiedere l'utilizzo di tutti gli approcci.

Iniziativa e impegno

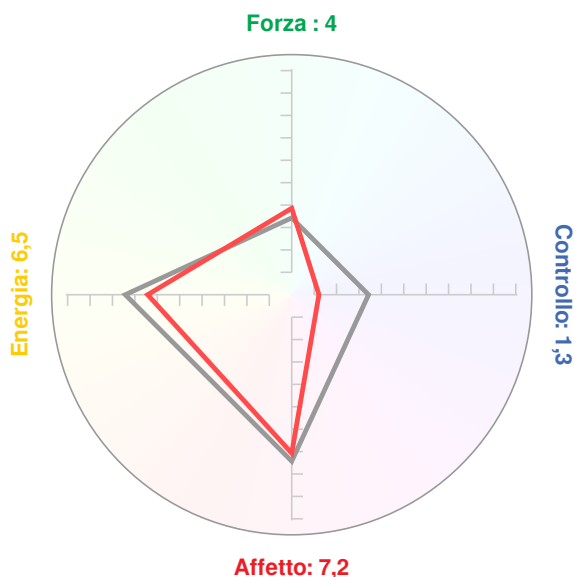
Il tentativo attivo di influenzare gli eventi al fine di raggiungere gli obiettivi.

Si tratta di essere intraprendenti, piuttosto che passivi e mantenere un alto livello di impegno, anche quando si devono affrontare ostacoli o compiti sgradevoli. Alcune persone con questa competenza sono perseveranti, grandi lavoratori, pro-attivi, entusiasti e orientati agli obiettivi. Altre invece determinano i propri target e giudicano la propria performance.

Pianificazione e organizzazione

Stabilire un corso di azione per se stessi e/o per gli altri al fine di raggiungere uno specifico obiettivo, includendo la pianificazione dell'allocazione appropriata delle risorse. Questa competenza riguarda lo stabilire gli obiettivi, la programmazione del tempo e la fissazione delle priorità.

L'auto-disciplina e l'orientamento agli obiettivi sono fattori essenziali. Alcuni sono naturalmente focalizzati e non trascurano i dettagli, mentre altri sono interessati ad un approccio generale.



Daniele è socievole con un interesse sincero di unire le persone. Tollerante e comprensivo, spesso mette i bisogni degli altri al primo posto. Daniele è creativo e pensa liberamente e cerca sempre di lavorare con persone e di trovare un sincero consenso.

Leadership

Caratteristiche della persona:

- incoraggia il lavoro di gruppo
- è preoccupato del benessere delle persone
- si focalizza sulle esigenze dei colleghi
- risponde alle richieste di aiuto

Aree di attenzione:

- evita il conflitto e questioni di disciplina
- troppo dipendente sul supporto degli altri

Interpersonale

Caratteristiche della persona:

- una persona piacevole da avere attorno
- socievole e chiaro
- gli piace lavorare in gruppo
- costruirà buone relazioni di lavoro

Aree di attenzione:

- troppo sensibile nei confronti dei desideri degli altri
- poco esigente verso gli altri

Iniziativa e impegno

Caratteristiche della persona:

- risponde ai desideri degli altri
- lavora sodo sui progetti di gruppo
- porta nel lavoro un elemento di divertimento
- mette i propri desideri all'ultimo posto

Aree di attenzione:

- essere troppo rilassato e accomodante
- non riesce a contestare idee non realistiche

Comunicazione

Caratteristiche della persona:

- parla prontamente ed incoraggia i contributi
- ama l'innovazione e le nuove idee
- positivo e disponibile ad aiutare
- unisce punti di vista opposti

Aree di attenzione:

- diventare distratto e chiacchierone
- non ascoltare in modo adeguato - fare ipotesi

Analisi e presa di decisioni

Caratteristiche della persona:

- dà importanza al consenso e consulta ampiamente
- incoraggia una gamma di possibilità
- cerca di trovare un punto di vista comune
- può essere radicale e innovativo

Aree di attenzione:

- troppo pronto al compromesso
- non ha opinioni indipendenti

Pianificazione e organizzazione

Caratteristiche della persona:

- risponde alle cose non appena avvengono
- si modifica e si adatta ai cambiamenti
- si accolla molte cose a livello personale
- non sovraccarica di lavoro i colleghi

Aree di attenzione:

- si impegna troppo
- disorganizzato e noncurante dei dettagli

Questo report descrive come il capo deve comportarsi al fine di motivare, ispirare e gestire la persona. Il report si basa sul modello della Leadership sviluppato da Bernard Bass che identifica 7 elementi chiave che le persone devono sviluppare per essere viste come persone di successo. Tali elementi si possono suddividere in Leadership Transazionale e Trasformazionale. La prima riguarda il raggiungimento dei risultati concordati. La seconda riguarda il motivare le persone ad andare oltre le aspettative.

Leader trasformazionali

I leader trasformazionali hanno una chiara idea di dove vogliono andare, sono appassionati e motivanti per gli altri. Sono innovativi e sfidanti. Creano e comunicano una visione, sono stimolanti intellettualmente e trattano le persone come individui. Gli elementi sono:

Creare una visione

I leader visionari sono descritti come motivanti, ispiranti e convincenti. Una visione non dovrebbe essere stabilita come un editto. Per assicurarsi che i colleghi "si comprino" la visione, devi persuaderli, incitarli e influenzarli. Le persone che fanno questo bene, comunicano un senso di scopo e di focus, rendono le persone consapevoli di dove l'organizzazione sta andando, entusiasmano e motivano le persone riguardo a ciò che può essere raggiunto, appaiono appassionate e impegnate sul lavoro e guardano al futuro con entusiasmo.

Stimolare l'ambiente

Le persone che fanno bene sono capaci di fornire un ambiente positivo e sfidante per gli altri. Fanno riflettere le persone a ri-esaminare le loro idee e a cercare alternative. Vedono rapidamente nuove

applicazioni e modalità in anticipo, sono innovative e fantasiose, sono viste come esperti e autorità nel proprio campo e sono consapevoli degli sviluppi delle loro aree di competenza.

Trattare le persone come individui

Creare un ambiente dove le persone si sentano valorizzate e incoraggiate a contribuire, dove possano esplorare i propri talenti e utilizzare i propri punti di forza individuali. Le persone che permettono agli altri di fare questo sono viste come positive e dalla mentalità aperta. Assicurano equità e non si comportano da giudici. Sono in sintonia con i pensieri e la natura dei loro colleghi e mostrano rispetto verso di loro. Tali persone possono creare un ambiente positivo per ciascuna persona del gruppo, fare in modo che le persone contribuiscano nel modo migliore, accettano le differenze individuali, non giudicano le persone o non impongono le proprie idee. Sono aperte e disponibili verso i bisogni degli altri. Accettano le persone per come sono.

Leader transazionali

I leader transazionali hanno la capacità di organizzare e gestire le persone e le risorse al fine di raggiungere gli obiettivi organizzativi concordati. Si concentrano sulla definizione degli obiettivi, sul monitoraggio delle performance, sul dare feedback e sullo sviluppo delle persone. Ci sono 4 elementi della leadership transazionale:

Fissazione degli obiettivi

Gli obiettivi sono la concretizzazione della visione organizzativa. Sono il motore dell'attività, che fornisce un focus specifico e pratico agli sforzi. Gli obiettivi devono essere specifici per garantire una chiara direzione. Devono essere misurabili in modo che le persone sappiano se sono stati raggiunti. Devono essere raggiungibili dal momento che obiettivi irrealistici sono

de-motivanti. Devono essere rilevanti in modo da dare un senso realistico di scopo e devono avere un limite temporale in modo da avere un punto di arrivo concordato.

Monitorare la performance

Stabilire gli obiettivi ha poco senso se non vengono fatti controlli per verificare se sono stati raggiunti. La revisione della performance può essere molto strutturata e centralizzata o più fluida se affidata più all'individuo che al sistema. Ciò aiuta una persona a capire se gli obiettivi sono stati raggiunti. Il processo di monitoraggio, la frequenza dei controlli e la responsabilità dell'individuo per questo controllo devono essere chiari.

Fornire feedback

La valutazione della prestazione è parte della realtà lavorativa. Il feedback viene dato per rispondere a due domande:

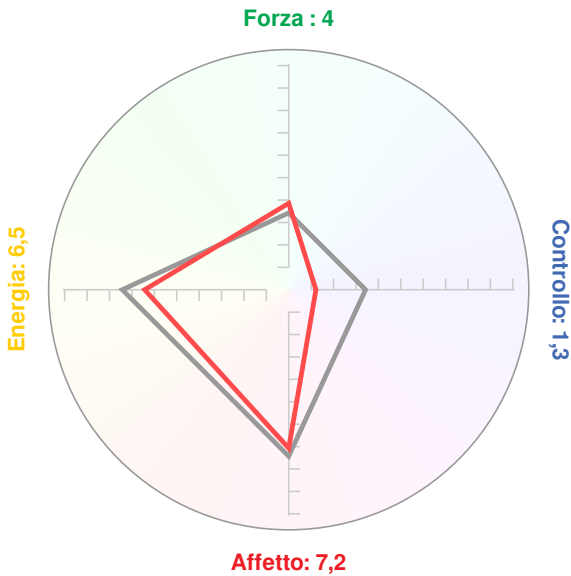
- Che cosa ci aspettiamo?
- Come stiamo andando?

Il feedback per essere efficace deve essere:

- Compreso
- Ritenuto credibile
- Accettato

Sviluppo delle carriere

La chiave per far crescere gli altri è dimostrare un interesse sincero verso di loro. Implica disinteresse e disponibilità a mettere gli altri al primo posto. Al fine di raggiungere ciò devi come prima cosa comprendere te stesso e di conseguenza comprendere i bisogni, gli interessi e i desideri delle altre persone. Per essere efficaci devi inoltre comprendere la sensibilità politica e organizzativa esistente.



Creare una visione

- Fare leva sull'interesse di Daniele nei confronti del progresso, del cambiamento e dell'innovazione
- Enfatizzare i benefici umani e sociali collegati alla visione
- Ricorrere allo spirito di gruppo di Daniele enfatizzando l'importanza di 'mettere insieme le risorse' e 'unire gli sforzi'
- Riconoscere i punti di forza di Daniele come avvocato del cambiamento e la capacità di comunicare e di creare fiducia e impegno

Stimolare l'ambiente

- Rispondere al desiderio di Daniele di aiutare gli altri e di sentirsi coinvolto in un lavoro che è di reale valore e beneficio per gli altri
- Creare opportunità che consentano a Daniele di cercare, rappresentare e difendere gli interessi degli altri
- Assicurarsi che Daniele abbia ampie opportunità di lavorare a stretto contatto con gli altri e di essere coinvolto negli aspetti più importanti delle attività
- Coinvolgere Daniele nelle discussioni e nell'analisi di nuove idee e concetti

Trattare le persone come individui

- Daniele ha bisogno di sentirsi accettato e di ricevere fiducia sul fatto che sta svolgendo un buon lavoro
- Riconoscere il forte senso di giustizia di Daniele e la tendenza ad appassionarsi alle questioni

- Proteggere Daniele contro la tendenza ad accollarsi troppe cose e a mettere gli interessi degli altri prima dei propri
- Interagire con Daniele in maniera informale, amichevole e supportiva
- Non confondere l'atteggiamento rilassato e distratto di Daniele con scarsa professionalità o mancanza di insistenza

Stabilire gli obiettivi

- Concordare obiettivi specifici e tempi e assicurarsi che Daniele abbia una chiara idea di quali sono le aspettative di prestazione
- Concedere a Daniele la possibilità di decidere come raggiungere gli obiettivi definiti. Daniele risponderà ai suggerimenti se proposti in modo utile
- Riconoscere la capacità di Daniele di assumersi troppe attività alla volta per essere responsabile e utile
- Aiutare Daniele definendo le priorità
- Ricordarsi che Daniele vede le cose in maniera complessa e ha bisogno di essere sicuro delle implicazioni delle azioni

Monitorare la performance

- Permettere a Daniele di procedere con il proprio lavoro con il minimo di interferenza iniziale
- Riconoscere il bisogno di discutere le cose. Essere disponibile a rispondere al bisogno di Daniele di parlare
- Ricordarsi la tendenza di Daniele a lasciarsi distrarre facilmente e a perdere focalizzazione

- Monitorare i progressi a distanza e intervenire quando necessario - ciò sarà accettato da Daniele se verrà fatto in modo non critico e supportivo
- Aiutare Daniele creando modalità che consentano a Daniele di evitare distrazioni

Fornire feedback

- Daniele risponde alla lode personale diretta e ha bisogno di sapere che sta svolgendo un buon lavoro
- Mostrare approvazione e riconoscimento del bisogno di sentirsi accettato e apprezzato come membro del gruppo
- Le critiche dirette dovrebbero essere evitate dal momento che Daniele cercherà sempre di fare le cose nel modo giusto. Daniele accetta le critiche e mette in atto i suggerimenti.
- Gli errori accadono con più probabilità come risultato di essere sviato o in relazione a situazioni complesse in cui qualcuno comunque doveva 'soffrire'

Sviluppo delle carriere

- Incoraggiare Daniele a seguire un percorso di carriera che sia basato sulle capacità sociali come facilitatore
- Dirigere e guidare Daniele a sfruttare l'adattabilità - Daniele ha uno specifico sentiero in testa ma tende a 'seguire la corrente'
- Daniele sarà più interessato in ciò che un ruolo ha da offrire in termini di varietà e di innovazione più che in termini di posizione

- Incoraggiare Daniele a sviluppare modalità pratiche per affrontare tendenze idealistiche

È chiaro che le persone richiedono cose diverse dalle loro carriere. Pertanto i lavori che forniscono questi elementi si riveleranno più interessanti e soddisfacenti per gli individui e come conseguenza la motivazione sarà più elevata. Ricerche dimostrano che la performance lavorativa è direttamente correlata alla soddisfazione sul lavoro e pertanto le organizzazioni dovrebbero cercare di assicurare che le persone siano assegnate a lavori che forniscano i tipi di ricompense che loro preferiscono.

Viceversa i lavori che non forniscono opportunità alle persone sono meno motivanti e comportano una bassa produttività. Lavori che forniscono ricompense inappropriate per gli sforzi profusi non solo non motivano, ma demotivano attivamente le persone. Per esempio alcune persone amano avere il controllo nella presa di decisioni, la capacità di influenzare gli eventi e la libertà di creare e realizzare le proprie idee. L'assenza di questi elementi non solo non ricompensa, ma anche demotiva, riduce la produttività e aumenta il turnover.

Pertanto è chiaro che il tempo impiegato nel cercare di adattare i lavori agli individui (o viceversa) è tempo ben speso. Più elevato è l'adattamento, maggiore è la produttività.

Face Facet5 aiuta in questo senso identificando i tuoi motori chiave e mostrando quali elementi di un ruolo possono motivarti o demotivarti. Utilizzando queste informazioni puoi valutare il tuo ruolo attuale o definirne uno nuovo che sia più soddisfacente.

Fattori motivanti

I quattro motivatori intrinseci che sono alla base della motivazione legata alla carriera sono:

Potere

Grado con cui le persone vogliono influenzare gli eventi e le persone attorno a loro. Le persone nelle quali questo bisogno è forte vogliono sentirsi responsabili e essere sfidate. Le persone all'altro lato della scala preferiscono essere in una situazione in cui le decisioni sono più condivise e i colleghi sanno cosa devono fare. Questo fattore va da "influenza" a "approvazione".

Partecipazione

Le persone in cui questo bisogno è forte amano stare con le persone ed essere parte della scena. Si ambientano velocemente e amano partecipare agli eventi del giorno. Le persone all'altro lato della scala preferiscono essere lasciate da sole mentre lavorano e contribuire separatamente.

Processo

Le persone con un forte desiderio in tal senso danno una grande enfasi nel fare le cose nel modo giusto. Preferiscono sistemi efficienti e processi e rispettare posizione ed esperienza. Nei casi in cui il desiderio è basso, le persone preferiscono una minore strutturazione e un approccio libero. Cercano uno stile in cui ci sia libertà di fare ciò che vogliono.

Persone

Le persone in cui questo fattore è forte hanno bisogno di sentire che stanno dando un contributo al mondo in generale e che stanno aiutando a creare una società "migliore". Hanno bisogno di sentire che il lavoro che stanno facendo è di valore per gli altri e ha un qualche intrinseco "significato". Non chiedono quale è la loro parte, ma quanto possono contribuire. Nei casi in cui questo bisogno è basso, c'è una maggiore enfasi sul guadagno personale e la ricompensa per l'impegno.

Le persone sono complesse e saranno motivate da più di un fattore. La maggior parte hanno un mix di almeno due di questi "motori", mentre per alcune la composizione sarà molto più complessa. La seguente guida illustra i punti di forza di ciascun motore e descrive gli elementi

lavorativi motivanti e demotivanti associati a ciascuno. Facet5 utilizza la struttura della famiglia per analizzare il mix di motori che si applica a ciascun individuo.



Questa configurazione di motori suggerisce che Daniele è più soddisfatto da un ruolo che fornisce i seguenti elementi

- Essere membro del gruppo
- Trasferire le informazioni - formare le persone
- Aiutare a far crescere le persone e a sviluppare idee
- introdurre un cambiamento
- Lavoro che ha un significato e un valore

Ricerche hanno dimostrato che i seguenti elementi lavorativi sono la chiave per mantenere la motivazione e l'interesse di Daniele

- Essere parte di un gruppo
- Trasferire informazioni - formare le persone
- Aiutare a far crescere le persone e a sviluppare idee
- Introdurre un cambiamento
- Diffondere un messaggio
- Una varietà di sfide per prevenire la noia di iniziare
- Avere relazioni strette con i colleghi
- Incontrare nuove persone all'interno e all'esterno dell'organizzazione

Impiegare troppo tempo nei seguenti elementi demotiva Daniele e lo porta a una condizione di frustrazione

- Uno schema fisso o un programma da rispettare
- Dover impartire ordini e istruzioni
- Non avere una stretta relazione con il capo
- Seguire un'azienda che è molto specializzata
- Lavorare molto con esperti
- Lavorare in specialità tecniche
- Discussione e conflitto costanti
- Dover comunicare cattive notizie