



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

CAREER - CHECK

Monica Ossi

17/2/2021

GIOVANNI COZZA

WWW.GIOVANNICOZZA.IT

segreteria@giovannicozza.it



INTRODUZIONE

Secondo la ricerca comportamentale, le persone più efficienti sono quelle che comprendono se stesse, che conoscono, cioè, i propri punti di forza e le aree di miglioramento e che sono in grado di sviluppare le strategie più idonee per far fronte alle esigenze dettate dall'ambiente che le circonda.

Il comportamento è la manifestazione della propria personalità. Il linguaggio universale del “come agiamo” in è parte determinato da predisposizioni di temperamento personale e in parte è acquisito durante l’educazione e l’esperienza di vita. In esso si riversano gli aspetti peculiari della nostra personalità.

In questa analisi misuriamo quattro dimensioni del comportamento. Queste sono:

- Come si affrontano problemi e sfide
- Come si influenzano gli altri con il proprio punto di vista
- Come si risponde all'andamento dell'ambiente
- Come si risponde a regole e procedure stabilite dagli altri

Questo report analizza lo stile comportamentale personale; ovvero 'COME' si preferisce fare determinate cose. E' attendibile al 100%? Sì, no, forse. Noi ci limitiamo a rilevare le affermazioni considerate importanti e le aree in cui emergono le inclinazioni personali. Per migliorare l'accuratezza è importante prendere appunti o correggere i punti dell'analisi che potrebbero non corrisponderci, ma solo dopo essersi confrontati con amici e colleghi ed averli discussi con il consulente Success Insights®.



CARATTERISTICHE GENERALI

Basandosi sulle risposte di Monica, questa prima sezione del report fornisce una panoramica sul suo stile comportamentale naturale. Individua, cioè, il comportamento che mette in atto sul posto di lavoro, ovvero indica come Monica sceglierebbe di svolgere il lavoro se fosse libera da condizionamenti esterni. Questa sezione permette, quindi, di comprendere meglio il suo comportamento.

Monica sa essere amichevole con gli altri in molte situazioni, ma principalmente con gruppi di amici di lunga data e colleghi. E' socievole e gioisce dell'unicità di ogni essere umano. Potrebbe essere vista come una persona di buona volontà. Preferisce lavorare per un superiore collaborativo. Lei lavora meglio in questo tipo di ambiente di lavoro. Il suo obiettivo è quello di avere molti amici. Al lavoro è brava a mantenere delle relazioni pubbliche amichevoli. A Monica piace il lavoro di squadra e desidera essere accettata come membro del team. Sa essere cortese e accomodante; ossia le piace lavorare con gli altri ed aiutarli. Sa essere flessibile e diplomatica quando la situazione lo impone. Ricerca la popolarità e il riconoscimento sociale. Le piace trattare con le persone in un ambiente sociale favorevole. Monica, come manager, supervisore o leader di un gruppo può utilizzare le abilità delle persone per suscitare coinvolgimento e aumentare la partecipazione del gruppo. Vuole sapere quello che gli altri pensano di lei. Cerca sempre di essere piacevole con gli altri.

Monica è brava a risolvere i problemi delle persone. A Monica piace lavorare per dei superiori che prendono le decisioni velocemente. Prende le decisioni dopo aver raccolto i fatti e i dati a supporto. A causa della sua fiducia e del desiderio di accettare gli altri, potrebbe giudicare in maniera errata le loro capacità. Monica preferisce non dare delle direttive alle persone. Potrebbe delegare azioni disciplinari dirette perchè vuole mantenere un rapporto amichevole. Di solito è evidente quando è coinvolta in un particolare problema poichè tende ad esprimere le sensazioni in maniera emotiva. A Monica piace partecipare al processo decisionale. È brava a dare dei feedback verbali e non verbali, che servono ad incoraggiare le persone ad aprirsi, a fidarsi di lei e a percepirla come disponibile e di supporto.



CARATTERISTICHE GENERALI Continua

Monica è sempre preoccupata dei sentimenti e delle opinioni degli altri. E' importante per Monica usare le sue abilità per agevolare l'accordo tra le persone. Tende a considerare ciò che il gruppo ha in comune piuttosto che focalizzarsi sulle differenze. Monica ha la capacità di guardare ad un problema in modo più ampio, per esempio: pensando alle relazioni coinvolte, preoccupandosi dei sentimenti degli altri e concentrandosi sull'impatto concreto delle sue decisioni e azioni. È orientata verso le persone ed ha una buona parlantina. Monica spesso dà dei suggerimenti, ma raramente tenta di imporre agli altri le proprie idee. Si relaziona con le persone con ottimismo e in modo fiducioso, diplomatico ed elegante. Ha l'abilità di percepire quello che gli altri vogliono sentire. Quindi tende a dire alle persone quello che crede vogliono sentire. Solitamente gesticola molto quando parla.





VALORE PER L'AZIENDA

Questa sezione del report descrive le specifiche preferenze e gli stili comportamentali di Monica in ambito lavorativo. I dati possono servire per individuare qual è il suo attuale ruolo all'interno della struttura aziendale e per pianificare il suo inserimento in una posizione più consona al suo modo di essere e in cui può sfruttare appieno le sue qualità.

- Risolve i problemi in modo creativo
- Rafforza la sicurezza negli altri
- Raggiunge gli obiettivi con la collaborazione degli altri
- E' ottimista e capace di entusiasinarsi
- E' orientata alle persone
- Trasforma il confronto in qualcosa di positivo
- E' flessibile



AMBIENTE DI LAVORO IDEALE

Questa sezione descrive qual è per Monica l'ambiente di lavoro ideale, secondo il suo stile comportamentale naturale. Le persone meno elastiche, in mancanza degli elementi descritti in questa sezione, potrebbero trovarsi fortemente a disagio a differenza delle persone maggiormente flessibili che sapranno adattarsi più facilmente a determinate situazioni e riusciranno quindi a stare bene in molti contesti lavorativi. Nel testo seguente troverete quali sono gli incarichi, i compiti, le responsabilità che Monica assume volentieri e potrete dedurre, di conseguenza, quelli che per lei sono motivo di frustrazione.

- Attenersi a processi lavorativi improntati alla praticità
- Dedicarsi ad una sola cosa alla volta
- Avere delle mansioni che prevedano intensi contatti umani
- Eseguire delle attività per le quali sono già stati fissati metodi e procedure
- Avere un superiore da seguire, con uno stile dirigenziale democratico
- Lavorare in un ambiente dove è raro che qualcuno perda il controllo





CAMPI IN CUI MIGLIORARE

In questa sezione vengono descritti i possibili limiti di Monica. Queste tendenze comportamentali non si riferiscono ad un campo in particolare, ma possono risultare di intralcio nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Monica dovrebbe cancellare i punti che non corrispondono alla sua situazione attuale ed evidenziare i due o tre comportamenti che pensa possano limitare le proprie prestazioni.

Monica tende a:

- Mostrarsi talmente entusiasta da essere scambiata per superficiale
- Essere troppo prolissa nell'esprimere delle critiche
- Trascurare i dettagli, a meno che non li consideri importanti o non ci si debba dedicare solo per un periodo limitato
- Prendere delle decisioni basate su una analisi superficiale
- Essere poco realista nella valutazione delle persone, soprattutto se sono sue amiche
- Fidarsi delle persone in modo indiscriminato se queste ultime la sostengono positivamente
- Utilizzare esageratamente la lode come mezzo per motivare gli altri
- Sopravvalutare la propria capacità di motivare gli altri o di modificare il loro comportamento
- Essere troppo ottimista riguardo ai possibili risultati dei suoi progetti o al potenziale dei suoi collaboratori



PIANO D'AZIONE

Quelli che seguono sono alcuni dei possibili campi in cui Monica potrebbe volersi migliorare. Monica dovrebbe sottolineare quelli sui quali si vuole concentrare; scorrendo il report dovrebbe controllare inoltre se vi sono altri campi in cui desidera migliorarsi.

- Comunicazione (Capacità di ascoltare)
- Delegare
- Prendere decisioni
- Fare rispettare la disciplina
- Valutare le prestazioni
- Formazione
- Gestione del tempo
- Obiettivi di carriera
- Obiettivi personali
- Motivare gli altri
- Sviluppare le risorse umane
- Famiglia

Campo: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Campo: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Campo: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Data di inizio: _____ Data di controllo: _____

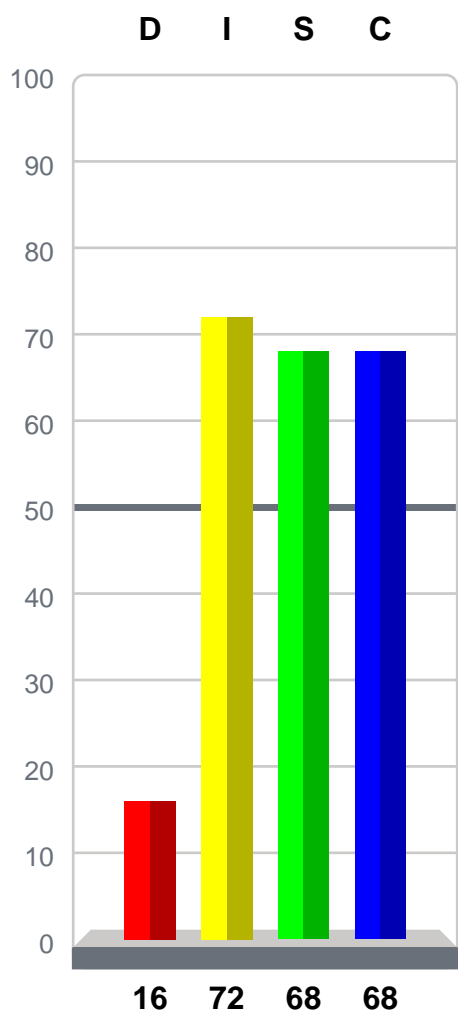


GRAFICI DELLO STILE COMPORTAMENTALE

17/2/2021

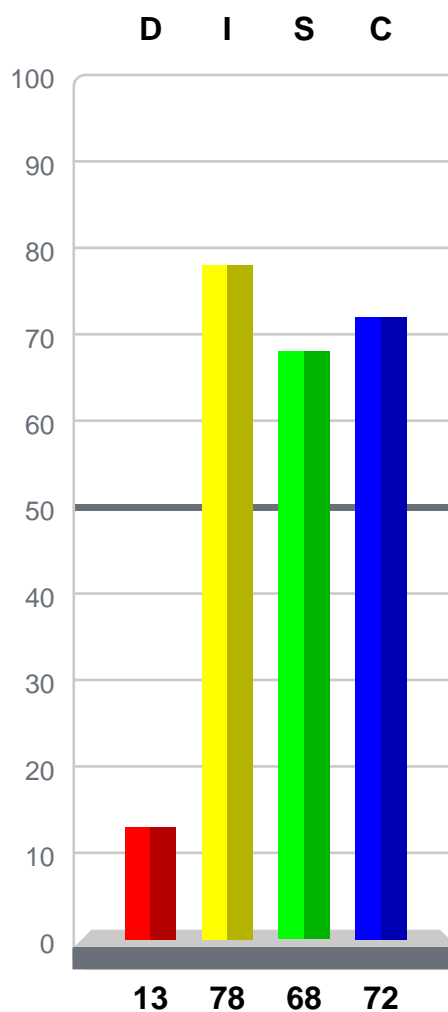
Stile Adattato

Grafico I



Stile Naturale

Grafico II



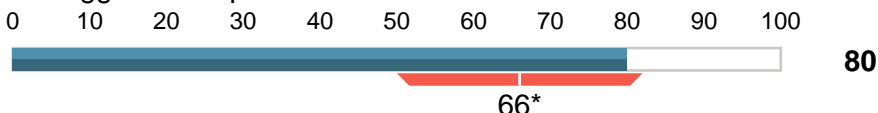
Italian Norm 2017 R4



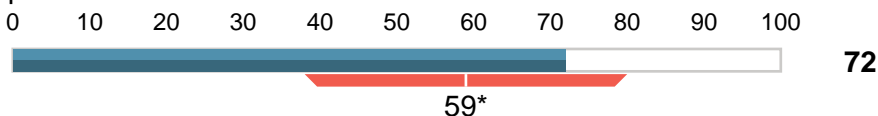
GERARCHIA COMPORTAMENTALE

Il Grafico sottostante mostra l'ordine gerarchico dello stile comportamentale naturale all'interno di 12 dimensioni lavorative. Aiuterà a capire in quali di queste si è naturalmente più efficaci.

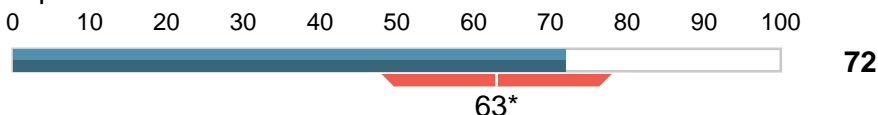
1. ORIENTAMENTO ALLE PERSONE - Trascorrere una buona quantità di tempo a costruire e consolidare rapporti di mutuo vantaggio con le persone.



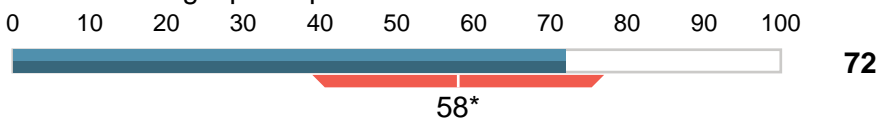
2. COERENZA - La capacità di fare il lavoro in modo affidabile e prevedibile.



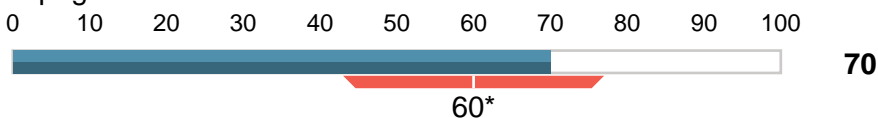
3. RELAZIONI CON I CLIENTI - Identificare e soddisfare le aspettative del cliente.



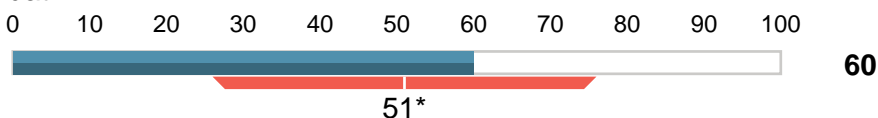
4. SEGUE LE PROCEDURE - Aderire alle norme, alle direttive e alle metodologie predisposte.



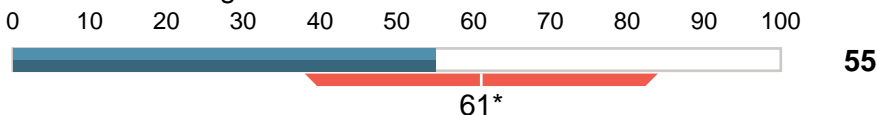
5. MONITORA E PORTA A TERMINE - Completare compiti impegnativi senza farsi bloccare dalle difficoltà.



6. ANALISI DEI DATI - Raccolta, verifica e organizzazione dei dati.



7. FREQUENTE INTERAZIONE CON GLI ALTRI - Affrontare regolari continue interruzioni, sempre mostrando un approccio amichevole con gli altri.



* Il 68% della popolazione rientra all'interno della zona ombreggiata.



GERARCHIA COMPORTAMENTALE

8. AMBIENTE DI LAVORO ORGANIZZATO - Stabilire e mantenere un preciso ordine nelle attività quotidiane.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55

49*

9. VERSATILITÀ - Mostrare la volontà e la capacità di adattarsi a situazioni mutevoli.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50

55*

10. FREQUENTI CAMBIAMENTI - Spostarsi con facilità da un compito ad un altro, sospendendo e riprendendo il lavoro con disinvoltura.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40

54*

11. URGENZA - Decisione, risposta veloce e azione immediata.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



21

45*

12. COMPETITIVITA' - Atteggiamento determinato alla vittoria e al successo.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20

52*
