



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

CAREER - CHECK

Marco Conti

Private Banker
SanPaolo Invest
16/2/2021

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 Marco, 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 Marco sceglierebbe di svolgere il lavoro se fosse libero da condizionamenti esterni. Questa sezione permette, quindi, di comprendere meglio il suo comportamento.

Marco ha bisogno di tempo per alcuni studi ed analisi, in modo particolare quando inizia compiti nuovi e difficili. Questo gli permette di adattarsi al nuovo contesto. Ha una grande capacità di concentrarsi sui dettagli. Questa concentrazione potrebbe essere molto intensa. A Marco non sempre piace essere posto in una situazione di competizione. Tende a perdere il "senso del gruppo" quando è coinvolto in una competizione diretta. Qualche volta trova difficile rilassarsi fino a quando tutto il lavoro non è stato svolto. Le attività del tempo libero spesso includono gli amici e la famiglia. A Marco piace l'armonia e la cooperazione. Molte volte appare freddo, calmo e controllato. La lealtà e la squadra sono i suoi obiettivi. Lui sa essere un membro buono e affidabile per il suo gruppo di lavoro. A Marco non piace affermare la sua opinione fino a quando non ha raccolto sufficienti informazioni per supportarla. Vuole essere visto come una persona responsabile ed eviterà i comportamenti che potrebbero essere giudicati dagli altri come irresponsabili. Marco non contrasta i cambiamenti in quanto tali, ma resiste all'essere cambiato dagli altri. Ha bisogno di essere un partecipante attivo in situazioni che impatteranno sul suo lavoro. A volte Marco vorrebbe che il mondo andasse più piano e poter tralasciare alcune delle attività in cui viene coinvolto.

Marco è bravo ad analizzare situazioni che sono percepite, viste, sentite, e osservate personalmente o di cui ha fatto esperienza. Il suo motto è: "i fatti sono fatti". Quando prende una decisione può essere risoluto e inflessibile. Prende la sua decisione dopo aver raccolto i dati e probabilmente non vuole ripetere tutto il processo. La logica è importata quando si cerca di influenzarlo. Presta più attenzione alla logica piuttosto che all'emozione. Ha bisogno di raccogliere i dati e i fatti in modo logico. Marco potrebbe lottare per ciò in cui crede o per le cose che lo appassionano. Sa essere sensibile verso i sentimenti degli altri ed è capace di dimostrare sincera empatia per coloro che si trovano in difficoltà. Tende ad avere un giudizio equilibrato. E' una persona che apporta stabilità all'intero gruppo. Potrebbe essere riluttante ad adottare nuovi approcci nel fare le cose. Se gli vengono mostrati i benefici allora terrà presente le nuove procedure.





CARATTERISTICHE GENERALI *Continua*

Marco è a volte riservato con coloro di cui non si fida o non conosce. Una volta stabilita la fiducia è aperto e sincero. A Marco piace sapere cosa ci si aspetta da lui nei rapporti di lavoro ed essere a conoscenza di quali sono le responsabilità e i doveri degli altri che sono coinvolti. La comunicazione è più efficace se avviene attraverso canali ben definiti. Molti lo vedono come una persona comprensiva e modesta. Non cercherà di attirare l'attenzione su di sé a scapito degli altri. Raramente manifesta le sue emozioni; in altre parole, mostra un atteggiamento impassibile ma positivo. Gli altri potrebbero pensare che sia ostile, quando in realtà non lo è. Marco potrebbe tener per sé delle informazioni a meno che non gli vengano fatte domande specifiche in merito. Non condividerà volentieri queste informazioni a meno che non sia sicuro di essere ben informato sull'argomento. A volte sa essere espansivo. Fondamentalmente è introverso, ma prende parte a conversazioni di natura sociale quando la situazione è rassicurante. È solitamente comprensivo, compassionevole e accondiscendente con gli altri; qualche volta è testardo. Questa caparbietà emerge quando i suoi ideali e certezze vengono messi in discussione. Tende ad avere un atteggiamento possessivo con l'informazione, in altre parole, non è portato volontariamente a condividere informazioni con altri che non fanno parte del suo gruppo. Questo potrebbe essere visto come un bene o un male dai suoi superiori.



VALORE PER L'AZIENDA

Questa sezione del report descrive le specifiche preferenze e gli stili comportamentali di Marco 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.

- E' un membro affidabile del team
- Lavora per il suo superiore e perché gli piace ciò che fa
- E' un buon ascoltatore
- Raccoglie le informazioni prima di prendere una decisione
- Rispetta l'autorità e accetta le gerarchie aziendali
- Si adopera per la qualità
- Sa appianare i conflitti, emana calma e tranquillità e in un gruppo ha una funzione stabilizzatrice
- Ha la capacità di adattarsi





AMBIENTE DI LAVORO IDEALE

Questa sezione descrive qual è per Marco 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 Marco assume volentieri e potrete dedurre, di conseguenza, quelli che per lui sono motivo di frustrazione.

- Lavorare in un ambiente dove è raro che qualcuno perda il controllo
- Lavorare in un ambiente dove i conflitti tra colleghi sono ridotti al minimo
- Dedicarsi ad una sola cosa alla volta
- Frequentare delle persone a cui è legato personalmente e da lungo tempo
- Eseguire delle attività per le quali sono già stati fissati metodi e procedure
- Lavorare in un ambiente stabile e prevedibile
- Essere tenuto in considerazione dal proprio superiore, ricevere apprezzamenti e riconoscimenti quando il lavoro è ben fatto
- Attenersi a processi lavorativi improntati alla praticità





CAMPI IN CUI MIGLIORARE

In questa sezione vengono descritti i possibili limiti di Marco. Queste tendenze comportamentali non si riferiscono ad un campo in particolare, ma possono risultare di intralcio nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Marco 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.

Marco tende a:

- Dipendere dalle decisioni altrui anche quando sa di avere ragione
- Non amare il cambiamento se sente che questo è ingiustificato
- Avere difficoltà a stabilire le priorità. Tende a fare di tutto una priorità; potrebbe avere delle difficoltà a rispettare le scadenze
- Sovrastimare la complessità della situazione; evita, così, di assumersi delle responsabilità
- Cedere pur di evitare i conflitti; non ama l'antagonismo
- Mettersi sulla difensiva quando c'è qualche rischio; esercita pressioni per mantenere lo status quo
- Mostrare resistenza e indecisione quando è forzato ad agire velocemente. In assenza delle informazioni necessarie esprimerà il suo rifiuto in maniera passiva-aggressiva
- Vedere le critiche mosse al suo lavoro come un affronto personale





PIANO D'AZIONE

Quelli che seguono sono alcuni dei possibili campi in cui Marco potrebbe volersi migliorare. Marco 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: _____

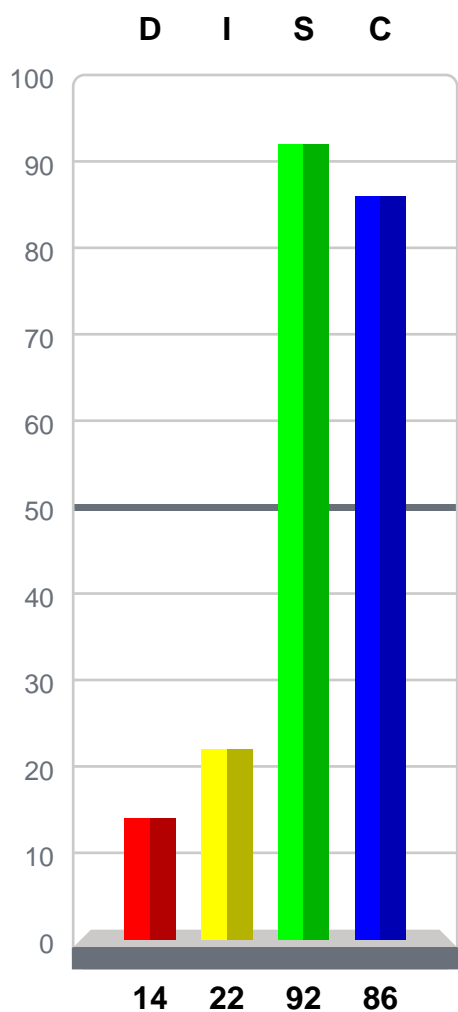


GRAFICI DELLO STILE COMPORTAMENTALE

16/2/2021

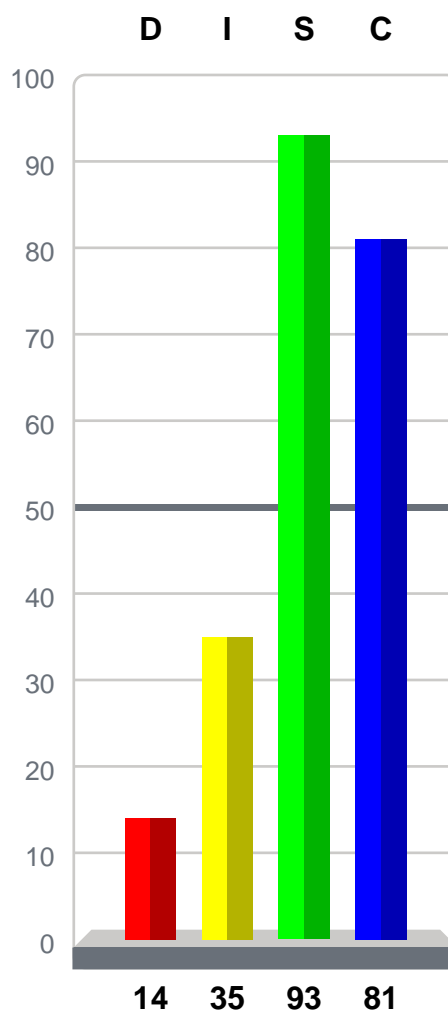
Stile Adattato

Grafico I



Stile Naturale

Grafico II



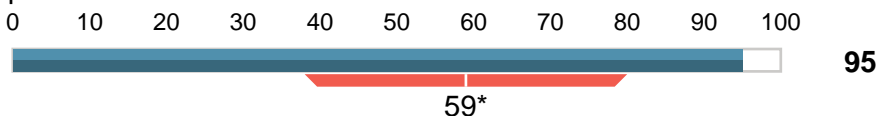
Italian Norm 2017 R4



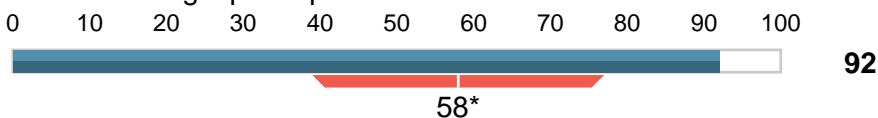
GERARCHIA COMPORTAMENTALE

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.

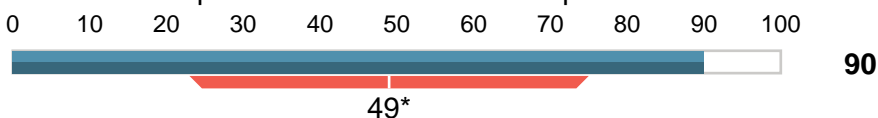
1. COERENZA - La capacità di fare il lavoro in modo affidabile e prevedibile.



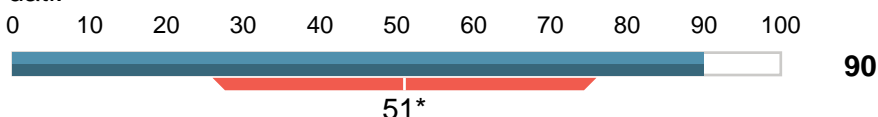
2. SEGUE LE PROCEDURE - Aderire alle norme, alle direttive e alle metodologie predisposte.



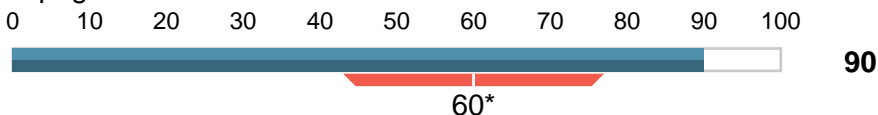
3. AMBIENTE DI LAVORO ORGANIZZATO - Stabilire e mantenere un preciso ordine nelle attività quotidiane.



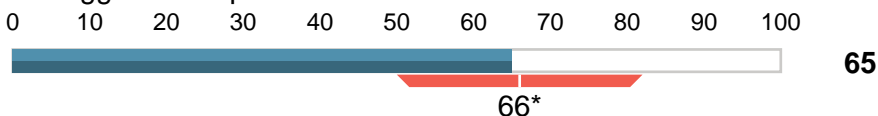
4. ANALISI DEI DATI - Raccolta, verifica e organizzazione dei dati.



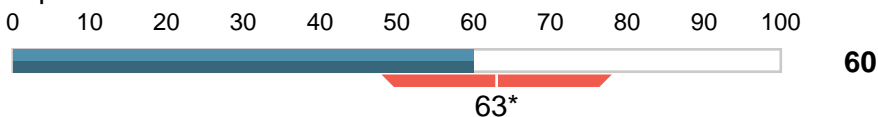
5. MONITORA E PORTA A TERMINE - Completare compiti impegnativi senza farsi bloccare dalle difficoltà.



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



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

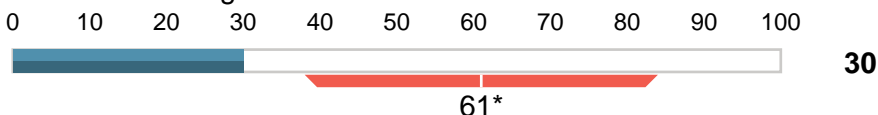


* Il 68% della popolazione rientra all'interno della zona ombreggiata.

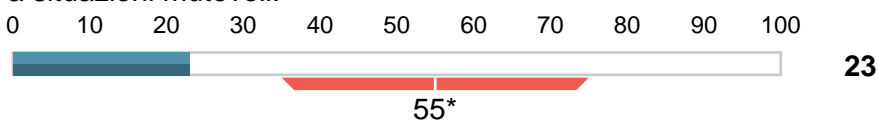


GERARCHIA COMPORTAMENTALE

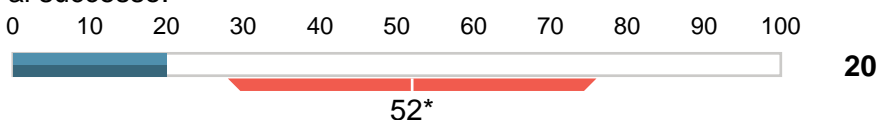
8. FREQUENTE INTERAZIONE CON GLI ALTRI - Affrontare regolari continue interruzioni, sempre mostrando un approccio amichevole con gli altri.



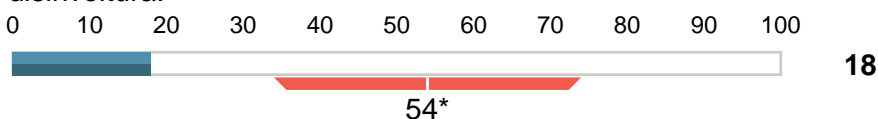
9. VERSATILITÀ - Mostrare la volontà e la capacità di adattarsi a situazioni mutevoli.



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



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



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

