



# CHALLENGE

DERAILER E RISCHI RIGUARDANTI LA PRESTAZIONE  
BASATI SULLA PERSONALITÀ

---

**Report di:** John Score-Average

**ID:** UH555944

**Data:** 22.12.2016



# INTRODUZIONE

---

Il Leadership Forecast Challenge Report è stato progettato per aiutarla a progredire come leader. Le fornirà una visione dei suoi comportamenti che potrebbero mettere a rischio o reprimere la sua prestazione lavorativa. Il report offrirà anche suggerimenti per affrontare la leadership con maggior efficacia.

La leadership si basa sul saper costruire e mantenere un team dai livelli di prestazione elevati. I fattori che hanno un impatto negativo sulla sua abilità nel costruire un team, hanno anche un impatto negativo sulla sua prestazione da leader.

Questo report si basa sull'Hogan Development Survey (HDS). I risultati sono basati su ricerca Hogan a livello mondiale riguardante la leadership e sono intesi per professionisti e leader.

## PREMESSA

Quando si è sotto pressione, la maggior parte delle persone tende a mostrare alcune tendenze che di per sé sono controproducenti. In circostanze normali queste caratteristiche potrebbero rappresentare punti di forza. Comunque, fattori come la stanchezza, l'essere sotto pressione, l'essere annoiati o altrimenti distratti potrebbero ostacolare la sua efficacia e rovinare la qualità delle sue relazioni con clienti, colleghi e subordinati. Gli altri potrebbero essere consci di queste tendenze, ma potrebbero evitare di farglielo sapere. Il suo capo potrebbe addirittura non farci caso.

Questo report è diviso in tre sezioni. Nella prima, troverà una rappresentazione grafica del suo profilo. Nella seconda, troverà un'interpretazione dei suoi punteggi per ogni dimensione. Punteggi inclusi tra il 90° e il 100° percentile sono nella zona Rischio alto, punteggi inclusi tra il 70° e l'89° percentile sono nella zona Rischio moderato, punteggi inclusi tra il 40° e il 69° percentile sono inclusi nella zona Rischio basso e punteggi fra lo 0 e il 39° percentile sono inclusi nella zona Nessun rischio. Nella terza sezione troverà raccomandazioni per lo sviluppo in aree in cui il suo punteggio è incluso nella zona Rischio moderato e/o nella zona Rischio alto. Non ci sono raccomandazioni per punteggi inclusi nella zona Rischio basso e la zona Nessun rischio.

## DOVE NASCONO I FATTORI DI RISCHIO?

La ricerca indica che i leader sviluppano i fattori di rischio durante le interazioni avute nella prima parte della loro esistenza, con genitori, coetanei, parenti e altre persone. Il comportamento che deriva dalla gioventù può diventare abituale e si potrebbe non essere consapevoli del modo in cui ci si comporta.





# INTRODUZIONE

---

## MODI PER UTILIZZARE QUESTE INFORMAZIONI

Per prima cosa, legga il report con attenzione e identifichi quali suggerimenti di sviluppo le si addicono. Segnali questi ultimi con un più (+) e ponga un meno (-) su quelli con cui non riesce a identificarsi. Secondo, cerchi di avere un feedback da parte di colleghi, subordinati e anche dalla famiglia. Discuta quello che ha scoperto con loro e solleciti dei commenti. Un ingrediente fondamentale per lo sviluppo di nuove abilità di leadership è fare in modo di essere sostenuti da subordinati, colleghi e dal suo capo. Infine, studi i suggerimenti per lo sviluppo che troverà alla fine del report. Questi suggerimenti sono dati per punteggi inclusi nella zona Rischio moderato o nella zona Rischio alto (ossia, punteggi equivalenti o superiori al 70° percentile).

## DEFINIZIONI

Le undici dimensioni del Leadership Forecast Challenge Report sono definite nel seguente modo:

**Irritabilità** Consiste nell'essere eccessivamente entusiasti rispetto a persone e progetti e poi rimanerne delusi. Risultato: appare come una persona che manca di persistenza.

**Scetticismo** Consiste nell'essere socialmente perspicaci, ma anche cinici ed eccessivamente sensibili alle critiche. Risultato: appare come una persona diffidente.

**Titubanza** Consiste nell'essere eccessivamente preoccupati di essere criticati. Risultato: appare come una persona resistente al cambiamento e riluttante a correre rischi.

**Chiusura** Consiste nell'avere una mancanza di interesse o consapevolezza dei sentimenti altrui. Risultato: appare come una persona con difficoltà di comunicazione.

**Noncuranza** Consiste nell'essere indipendenti, ignorare le richieste altrui e diventare irritabili quando gli altri persistono. Risultato: appare come una persona ostinata, che procrastina e non sa cooperare.

**Spavalderia** Consiste nell'avere un'eccessiva percezione delle proprie capacità e del proprio valore. Risultato: appare come una persona incapace di ammettere i propri errori o imparare dalle proprie esperienze.

**Scaltrezza** Consiste nell'essere piacevoli, pronti ad assumersi rischi e alla ricerca del divertimento. Risultato: sembra una persona con problemi nel mantenere impegni e imparare dalle proprie esperienze.

**Espressività** Consiste nell'essere teatrali, accattivanti e alla continua ricerca di attenzione. Risultato: sembra una persona concentrata sull'essere notata e può avere difficoltà nel mantenere la concentrazione.

**Originalità** Consiste nel pensare e comportarsi in modo insolito, particolare e addirittura eccentrico. Risultato: sembra una persona creativa, ma a cui potrebbe mancare giudizio.

**Scrupolosità** Consiste nell'essere coscienziosi, perfezionisti e difficili da accontentare. Risultato: sembra una persona che priva autorità al proprio personale.

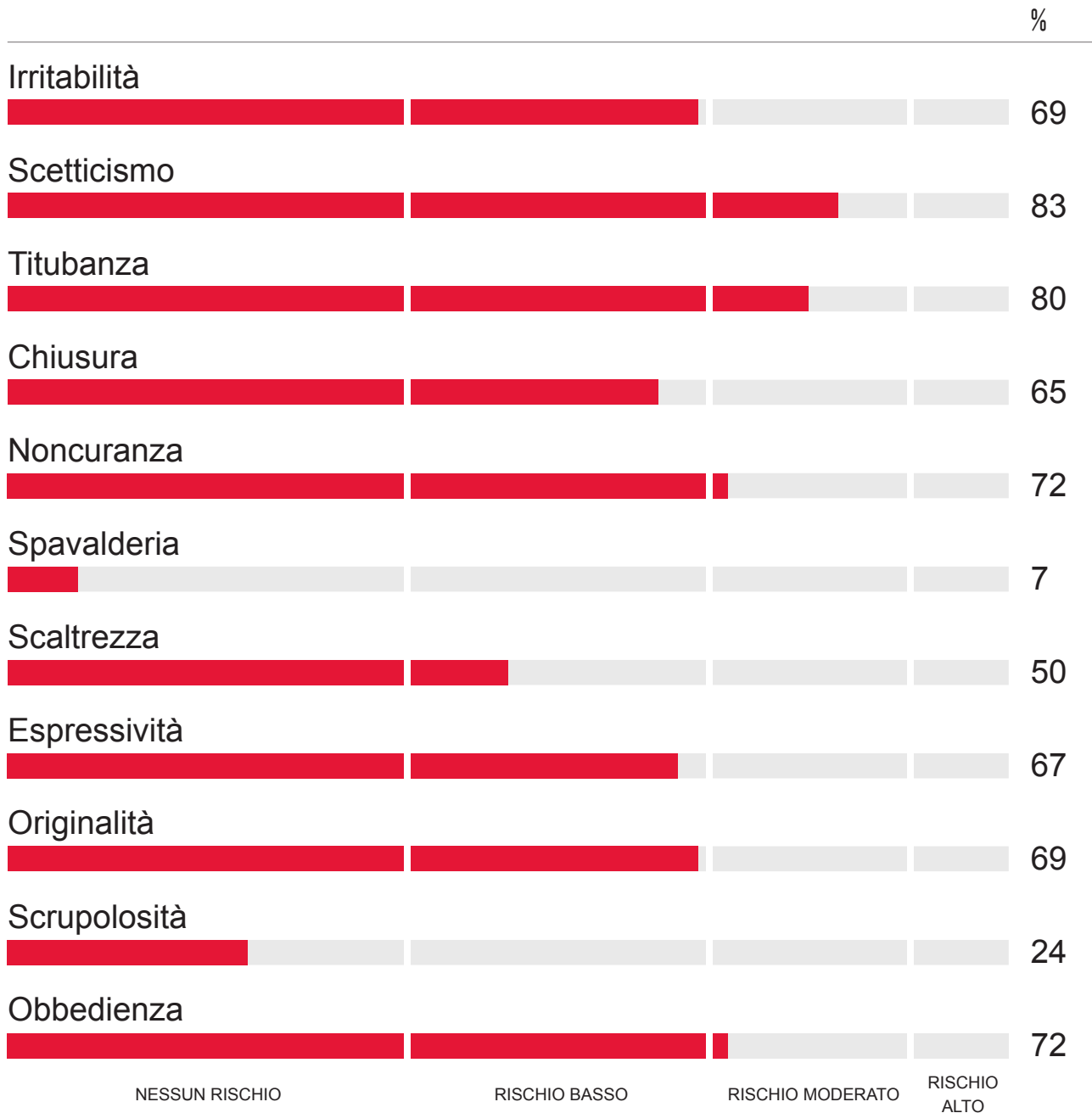
**Obbedienza** Consiste nell'essere impazienti di far contenti gli altri ed essere riluttanti ad agire indipendentemente. Risultato: sembra una persona gradevole e gentile, ma riluttante a dare sostegno ai subordinati.





# LEADERSHIP CHALLENGE: PROFILO

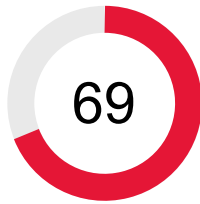
## Dimensioni





# Irritabilità

Consiste nell'essere eccessivamente entusiasti rispetto a persone e progetti e poi rimanerne delusi.



RISCHIO  
BASSO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio basso** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere solitamente di buon umore
- Gestire la frustrazione senza prendersela troppo
- Essere solitamente entusiasti
- Essere solitamente calmi durante le emergenze
- Arrabbiarsi raramente con gli altri

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Il suo comportamento composto e stabile accrescerà la sua abilità nel mantenere relazioni e gestire gli altri. La sua stabilità, inoltre, dovrebbe rappresentare un vantaggio in ambienti che richiedono rapidità. Il suo ottimismo e la sua maturità emotiva dovrebbero agevolare la sua capacità di gestione della carriera e quella di ottenere il sostegno degli altri e ciò li motiverà al fine di ottenere dei risultati. Non ci sono aree di sviluppo della leadership in questo campo.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**COMPOSTEZZA** Il suo team apprezzerà il suo comportamento pacato, il suo ascendente calmo e prevedibile in tutte le situazioni e la sua tendenza a tenere duro durante periodi di stress.

**CORRETTEZZA VERSO GLI ALTRI** Come leader, non tende a far preferenze e il suo staff apprezzerà il suo trattamento imparziale.

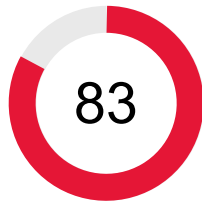
**PERSEVERANZA** Come leader, i suoi colleghi apprezzeranno la sua tenacia e la sua abilità nel rimanere coinvolto in progetti a prescindere dalla frustrazione, dai blocchi e dalle difficoltà. Di solito non si arrende quando le situazioni si complicano, ma al contrario continua a dedicarsi fino al completamento del lavoro.





# Scetticismo

Consiste nell'essere socialmente perspicaci, ma anche cinici ed eccessivamente sensibili alle critiche.



83

RISCHIO  
MODERATO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio moderato** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere perspicaci nel capire le motivazioni altrui e le politiche d'ufficio
- Prendersela a livello personale
- Portare rancore
- Essere polemici
- Non essere aperti al coaching

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

È abile nel saper valutare le motivazioni e i talenti delle persone e questa è potenzialmente un'abilità rilevante e di valore per la leadership. Tuttavia, il suo scetticismo riguardante le intenzioni degli altri potrebbe minare la sua abilità nel saper costruire e mantenere relazioni. Gli altri potrebbero percepirla come una persona polemica e il feedback che dà ai subordinati potrebbe concentrarsi solo sui loro difetti; ciò potrebbe avere effetti sulla sua influenza. La sua strategia di business può tendere a riflettere lo scenario più negativo e potrebbe usare una prospettiva simile nel pianificare la sua carriera.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**PERSUASIONE E INFLUENZA SUGLI ALTRI** A volte potrebbe essere una persona sospettosa e trascorrere più tempo pensando alle politiche d'ufficio che a questioni inerenti al business. Di conseguenza, gli altri potrebbero avere difficoltà a interagire con lei e potrebbe esserle difficile convincerli a cooperare.

**APERTURA ALLE IDEE** Quando nuove idee o suggerimenti le vengono presentati, tende a generare dei dubbi e a portare in superficie questioni politiche implicite. A volte ciò potrebbe renderla avverso a nuove idee. Gli altri potrebbero vederla come una persona più capace a identificare i problemi che a trovare soluzioni alternative.

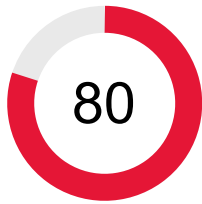
**OBIETTIVITÀ** Su alcune questioni, potrebbe sembrare una persona piuttosto inflessibile e troppo chiusa nei propri punti di vista. Gli altri potrebbero non capire che ci sono motivi dietro le sue posizioni e che può anche essere una persona obiettiva, che sa considerare i fatti usando diverse prospettive.





# Titubanza

Consiste nell'essere eccessivamente preoccupati di essere criticati.



RISCHIO  
MODERATO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio moderato** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Prendere decisioni giuste senza correre rischi
- Avere bisogno di essere rassicurati
- Essere restii a provare nuove tecnologie
- Agitarsi a causa dei propri errori
- Preoccuparsi per gli errori del proprio personale

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Visto che non le piace commettere errori ed essere criticato, potrebbe avere una tendenza a sorvegliare strettamente il suo personale per assicurarsi che svolga bene il proprio lavoro. Facendo questo potrebbe danneggiare la fiducia in loro stessi. Potrebbe anche essere lento nel prendere decisioni, il che potrebbe frustrare coloro che sono orientati all'azione. Tende a non correre rischi, fattore che potrebbe impedirle di accettare incarichi difficili. Potrebbe anche organizzare la sua carriera al fine di limitare i suoi sbagli. Come leader, potrebbe sviluppare una visione cauta e conservativa.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**RISOLUTEZZA** La sua preoccupazione nel prendere decisioni giuste potrebbe portarla a cercare più informazioni di quanto sia necessario. Alla fine, questo potrebbe impedirle di prendere delle decisioni con puntualità.

**ORIENTAMENTO ALL'AZIONE** Potrebbe tendere a evitare di agire quando non dispone di tutte le informazioni necessarie. Ciò potrebbe rallentare i procedimenti, specialmente in momenti di crisi.

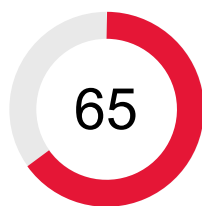
**ASSUMERE IL COMANDO CON SICUREZZA** La sua preoccupazione nel prendere le decisioni giuste è un punto di forza. Comunque, gli altri potrebbero vedere le sue considerazioni come mancanza di fiducia nelle sue stesse abilità.





# Chiusura

Consiste nell'aver una mancanza di interesse o consapevolezza dei sentimenti altrui.



RISCHIO  
BASSO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio basso** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere socialmente disponibili e preoccupati per gli altri
- Fare domande per di capire gli altri
- Essere premurosi con gli altri
- Saper interpretare le persone con rapidità
- Aiutare gli altri quando viene loro richiesto

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Sembra una persona amichevole, estroversa, premurosa e dotata di tatto. Dovrebbe essere capace a costruire e mantenere relazioni e sa motivare il suo personale, queste sono abilità rilevanti per la leadership. Tende a essere un team player e il suo stile interpersonale dovrebbe renderla credibile e addirittura popolare all'interno dell'organizzazione. Di solito lavora bene con svariati leader e allo stesso tempo sa dare agli altri un feedback obiettivo e utile. Dovrebbe commettere qualche errore al fine di non alienare gli altri. Non ci sono aree di sviluppo della leadership in questo campo.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**MOTIVARE GLI ALTRI** Il suo stile interpersonale le permetterà di costruire relazioni e ciò migliorerà la sua efficacia in ambito organizzativo.

**INSTAURARE RELAZIONI** Sarà abile nel saper interpretare i segnali sociali, nel comprendere come risposte differenti abbiano un impatto sociale diverso e nel costruire buoni rapporti con i suoi pari, subordinati e gli altri.

**APPROCCIABILITÀ** Tende a essere una persona estroversa, approcciabile e cordiale, anche quando è sotto stress o ha a che fare con incarichi lavorativi pesanti.

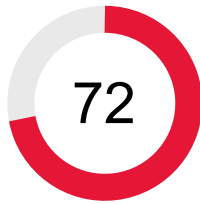






# Noncuranza

Consiste nell'essere piacevoli, ma indipendenti, testardi e resistenti al coaching.



RISCHIO  
MODERATO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio moderato** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Avere delle buone capacità relazionali
- Non sopportare l'essere interrotti
- Mettere in dubbio la competenza del senior management
- Rimandare gli incarichi che non piacciono
- Essere testardi quando messi sotto pressione per dare risultati

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Il suo punteggio su questa dimensione suggerisce che lei sia una persona piacevole, affabile, che sa cooperare e dare sostegno. Comunque, è sensibile a segnali di critica o mancanza di rispetto da parte degli altri membri dell'organizzazione e quando nota questi segnali potrebbe reagire procrastinando o andando a rilento. Anche se riesce a dare ai suoi subordinati del coaching utile, dovrà essere "dell'umore giusto" per farlo. Darà sostegno ai capi che sapranno conquistare la sua fiducia, ma non lavorerà bene con quelli che non lo sapranno fare. La sua pacata testardaggine potrebbe avere un impatto negativo sulla sua abilità di costruire un team.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**PROMUOVERE IL LAVORO DI SQUADRA** Potrebbe inizialmente dare sostegno a progetti e persone, ma se poi non vede pertinenza a livello personale, potrebbe non continuare a dedicarsi. Questo porterà tensioni nelle sue relazioni con gli altri.

**COOPERAZIONE E PUNTUALITÀ DEI RISULTATI** Quando è sotto stress e sotto pressione, potrebbe avere la tendenza a dare la colpa agli altri per la sua incapacità di portare a termine incarichi di lavoro nelle scadenze stabilite.

**CREARE FIDUCIA** Quando non è d'accordo con un piano di azione, potrebbe andare a rilento e non sostenerlo pienamente. Nel fare questo potrebbe logorare la fiducia degli altri nei suoi confronti.





# Spavalderia

Consiste nell'averne un'eccessiva percezione delle proprie capacità e del proprio valore.



NESSUN  
RISCHIO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Nessun rischio** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere modesti e senza pretese
- Non aver piacere di interrompere, criticare o mettere in discussione gli altri
- Evitare di promuoversi
- Riconoscere le proprie responsabilità per errori e insuccessi
- Pensare di non valere

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Ha uno stile modesto e umile e dovrebbe lavorare bene con svariati leader. Ha una percezione realistica della sua competenza e della sua importanza, che aumenterà la sua credibilità. Potrebbe essere riluttante a dare feedback agli altri quando si tratta di prestazioni non soddisfacenti, ma probabilmente lo fa se le viene richiesto. I suoi progetti per la carriera potrebbero non essere molto aggressivi e potrebbe essere restio a offrirsi per un ruolo chiave nel futuro del business, preferendo di aspettare che gli altri notino i suoi contributi. Non ci sono aree di sviluppo della leadership in questo campo.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**COGLIERE LE OPPORTUNITÀ** Nonostante abbia delle idee su come sviluppare nuove aree di business, potrebbe non promuoverle con sufficiente vigore.

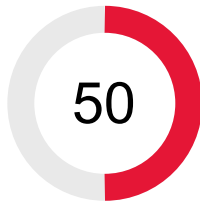
**SVILUPPO PERSONALE** Presterà attenzione al feedback e sarà disposto a chiedere agli altri (i suoi pari, stakeholder, ecc.) di valutare la sua prestazione. Questa apertura mentale faciliterà il suo sviluppo.

**PROPENSIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI** La sua naturale modestia e il suo autocontrollo potrebbero far sì che rimanga indietro e stabilisca livelli di aspirazione troppo bassi.



# Scaltrezza

Consiste nell'essere piacevoli, pronti ad assumersi rischi e alla ricerca del divertimento.



RISCHIO  
BASSO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio basso** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere affidabili e disciplinati
- Pensare prima di agire
- Comunicare usando canali appropriati
- Mantenere i loro impegni
- Prendersi raramente rischi inutili

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Tende a evitare di correre rischi inutili e gli altri la vedono come una persona affidabile. Questo accrescerà la sua abilità nel costruire un team e gestire gli altri. Sarà un mentore attento e gestirà la sua carriera in modo da limitare i rischi. Il suo capo dovrebbe fidarsi della sua capacità di giudizio e apprezzare la sua affidabilità. Non va oltre i limiti e tende a prendere ottime decisioni dal basso rischio. Non ci sono aree di sviluppo della leadership in questo campo.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**QUALITÀ DELLE DECISIONI** Non corre rischi inutili, gli altri possono contare su di lei nel prendere decisioni che ottimizzino i risultati e limitino gli errori.

**CORRERE RISCHI** Cercherà di non intraprendere progetti speculativi senza averli prima valutati e analizzati con attenzione. Allo stesso tempo, potrebbe evitare di correre dei rischi appropriati, anche quando sarebbero necessari e questo potrebbe portarla a perdere di vista opportunità per l'avanzamento di carriera.

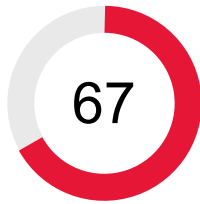
**IMPARARE DALL'ESPERIENZA** Presta attenzione alle conseguenze delle sue azioni e usa la sua esperienza come guida per decisioni e azioni future. Potrebbe essere riluttante ad agire in situazioni in cui non ha esperienza su cui poter contare.





# Espressività

Consiste nell'essere teatrali, accattivanti e alla continua ricerca di attenzione.



RISCHIO  
BASSO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio basso** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere modesti e a sentirsi a proprio agio in ambiti sociali
- Non avere bisogno di essere sotto i riflettori
- Dare sostegno alla prestazione degli altri
- Essere dei buoni gregari
- Non prendersi troppo sul serio

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Non ha bisogno di essere al centro dell'attenzione e preferisce che le sue azioni parlino da sole. Sarà un leader flessibile e dividerà i meriti con la sua squadra. Dovrebbe lavorare bene con svariati leader, che apprezzeranno la sua disponibilità a condividere i meriti. Comunque, la sua carriera potrebbe non avanzare con la rapidità che suggerisce il suo talento, vista la sua riluttanza ad autopromuoversi. Non ci sono aree di sviluppo della leadership in questo campo.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**CELEBRARE I SUCCESSI** Sembra una persona disposta a dare sostegno ai suoi subordinati e non entra in competizione con loro. Soprattutto, è disposto a condividere i meriti dei successi conseguiti.

**SAPER MANTENERE ALTO IL MORALE** La sua modestia potrebbe far sì che sia riluttante a promuovere i traguardi del suo team. I suoi subordinati possono ottenere la dovuta attenzione solo attraverso il suo riconoscimento dei loro risultati.

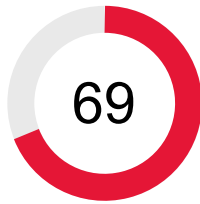
**AUTO-SVILUPPO** Potrebbe non cercare opportunità di sviluppo professionale per sé e per il suo personale con il necessario vigore. Se non trova opportunità di apprendimento, la produttività del gruppo potrebbe diminuire. Il progresso dipende dall'apprendimento e lei è responsabile di ottenere le risorse necessarie per lo sviluppo del team.





# Originalità

Consiste nel pensare e comportarsi in modo insolito, particolare e addirittura eccentrico.



RISCHIO  
BASSO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio basso** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Prendere decisioni ponderate
- Comunicare con chiarezza
- Avere idee ragionevolmente creative
- Comportarsi adeguatamente in ambiti sociali

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Il suo personale apprezzerà il fatto che lei sia una persona pratica e con i piedi per terra e che preferisca limitare sorprese e rischi. I consigli che darà ai suoi colleghi saranno sensati e pratici. Non è necessariamente una persona che pianifica in modo visionario o strategico, ma dovrebbe essere ben visto da svariati leader, grazie alla sua posatezza e affidabilità. Pianificherà la sua carriera con giudizio. Non ci sono aree di sviluppo della leadership in questo campo.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**FORNIRE DIREZIONI CHIARE** Dovrebbe comunicare con chiarezza a prescindere dalle circostanze.

**CREATIVITÀ** Dovrebbe essere in grado di offrire soluzioni appropriate ai problemi, anche quando si trova sotto pressione. Inoltre, sarà una buona risorsa per valutare la validità di nuove idee.

**MANTENERE LA CONCENTRAZIONE** Dovrebbe essere in grado di mantenere la concentrazione su questioni e problemi rilevanti, anche in mezzo a distrazioni.



# Scrupolosità

Consiste nell'essere coscienti, perfezionisti e difficili da accontentare.



NESSUN  
RISCHIO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona Nessun rischio in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere semplici e disinvolti di fronte alle regole
- Non controllare eccessivamente il proprio personale
- Delegare abitualmente gli incarichi
- Essere flessibili
- Saper fissare in modo appropriato le priorità agli incarichi

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Sembra una persona abbastanza rilassata e semplice, la sua tolleranza e l'inclinazione a delegare agli altri dovrebbero metterla in buona luce con i suoi subordinati. Questo perché percepiranno che si fida di loro. Inoltre, delegare al suo personale darà loro delle opportunità per imparare. Ai leader piacerà il suo atteggiamento tollerante e flessibile, ma al contempo potrebbero desiderare che lei presti più attenzione ai dettagli del business. Non ci sono aree di sviluppo della leadership in questo campo.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**GESTIRE L'AMBIGUITÀ** Sembra capace di rimanere flessibile e riflessivo, anche quando è incalzato a produrre risultati.

**FLESSIBILITÀ** Sembra abile nel sapersi adattare a circostanze e priorità mutevoli.

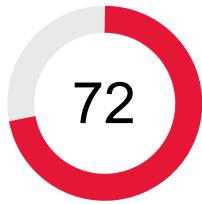
**DELEGARE** Tende a delegare in modo appropriato l'autorità relativa alla risoluzione dei problemi, anche a fronte di un'urgenza notevole.





# Obbedienza

Consiste nell'essere impazienti di far contenti gli altri ed essere riluttanti ad agire indipendentemente.



RISCHIO  
MODERATO

## IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Il suo punteggio è incluso nella zona **Rischio moderato** in questa dimensione. Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere gradevoli, piacevoli e cooperativi
- Voler accontentare gli altri a tutti i costi
- Tenere il loro capo informato
- Sostenere sempre la politica organizzativa
- Essere buoni team player

## IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

È una persona piacevole e accomodante a cui non piacciono le polemiche. Come leader, sarà cortese e premuroso, ma potrebbe essere riluttante a rappresentare appropriatamente le esigenze del personale. Lavora bene in squadra e con svariati leader; apprezzeranno il suo comportamento leale e cooperativo. Cercherà consigli e assistenza per gestire la sua carriera e sarà riluttante a prendere decisioni senza prima consultare gli altri.

## ANALISI DELLE COMPETENZE

**AFFRONTARE I CONTRASTI** Preferisce probabilmente evitare i conflitti e i diverbi e potrebbe sentirsi a disagio nel dare agli altri del feedback negativo.

**AGIRE INDIPENDENTEMENTE** Potrebbe non esprimere le sue opinioni su questioni importanti e/o discutibili e invece seguire gli altri membri del team.

**DARE SUPPORTO AL PERSONALE** Potrebbe concentrarsi di più nel cercare di andare d'accordo con il suo capo rispetto all'andare d'accordo con il suo personale, questo potrebbe minare la sua credibilità nei confronti dei suoi subordinati.





# RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Le seguenti raccomandazioni per lo sviluppo professionale sono inerenti alle dimensioni in cui il suo punteggio si trova nella zona a Rischio alto o Rischio moderato.

---

## Scetticismo - RISCHIO MODERATO

- Quando si trova in condizioni ottimali, è una persona sagace e perspicace nel capire le persone e avrà un'ottima conoscenza delle politiche organizzative. È una buona risorsa quando si tratta di identificare possibili secondi fini e analizzare e risolvere problemi di natura sociale e politica.
- Tenderà a non fidarsi del suo coach; dovrebbe sospendere il continuo giudicare e dare al suo coach la possibilità di aiutarla. Lo stesso vale per coloro che tengono a lei – deve cercare di fare uno sforzo in più per apprezzare quello che le dicono e i motivi per cui lo dicono.
- Cerchi di prestare attenzione al modo in cui comunica con gli altri. Quando pensa di esprimere le sue opinioni con onestà, gli altri potrebbero considerarla una persona polemica. Si assicuri di essere aperto ai punti di vista altrui.
- Dovrebbe cercare di essere meno critico e moralista. Dica a una persona fidata che sta cercando di diventare più tollerante. Le chiedi di avvisarla quando inizia a essere eccessivamente critico, difensivo o suscettibile – e ascolti il suo feedback.

## Titubanza - RISCHIO MODERATO

- Si preoccupa molto di realizzare tutto in modo corretto; gli altri apprezzeranno il suo impegno e sapranno di poter contare su di lei per apportare il massimo sforzo ai progetti.
- Non le piace prendere iniziative in attività in cui avverte la mancanza di talento o informazione. Queste tendenze potrebbero isolarla da importanti esperienze formative e, a lungo termine, nonostante faccia meno errori, non far progredire la sua carriera con la dovuta velocità.
- La sua inclinazione a prendere decisioni oculate potrebbe alle volte portarla a perdere opportunità e a farla sembrare una persona non orientata all'azione. Ha bisogno di incrementare la sua propensione a sperimentare. Amici di fiducia possono aiutarla a valutare il valore di nuove opportunità in cui potersi avventurare.
- Quando gli altri chiedono una sua opinione durante un meeting, di solito si aspettano che lei abbia qualcosa di importante con il quale contribuire. Ha bisogno di parlare apertamente in queste circostanze. Qualche esercizio di autoaffermazione potrebbe esserle utile.







# RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

---

## Noncuranza - RISCHIO MODERATO

- È indipendente, ha buone capacità relazionali e sa dire di no con diplomazia. Non è molto esigente con gli altri tranne quando vuole essere lasciato a lavorare in solitudine e a modo suo.
- Rispetto ad altri, riesce a intravedere più incompetenza nel mondo. Nonostante lei pensi che gli altri siano ingenui, potrebbe trarre vantaggio dal loro ottimismo e dalla loro fiducia.
- Si renda conto che potrebbe diventare suscettibile quando altri provano a farle da coach. Cerchi di lasciarsi influenzare da amici o membri della sua famiglia e di essere disposto a fare quelle piccole cose in più che le chiedono.
- Cerchi di limitare le promesse che fa agli altri, ma si assicuri di mantenere gli impegni e le promesse che fa a se stesso.

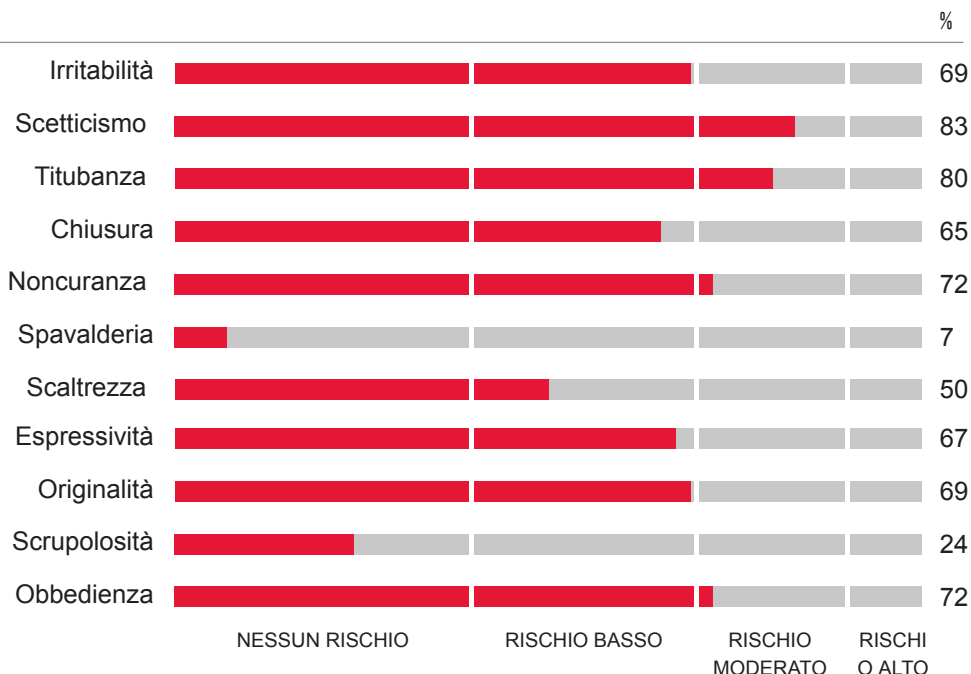
## Obbedienza - RISCHIO MODERATO

- È una persona cooperativa e affabile, che sa lavorare bene all'interno di un team. È abile nel risolvere dispute e acquietare gli animi. Sostiene con lealtà persone e cause ammirevoli.
- Si ricordi che se vuole che il suo personale sia leale con lei, allora dovrà esserlo lei a sua volta nei loro confronti, sebbene alle volte questo potrà infastidire i suoi superiori.
- Quando viene richiesta una sua opinione, si prenda il suo tempo, decida quello in cui crede e, se viene messo in discussione, si prepari a difendere il suo punto di vista.
- Anche se disprezza i conflitti, ci saranno occasioni in cui dovrà confrontarsi con gli altri ed esprimere il suo disaccordo. A lungo termine, la sua credibilità dipenderà da questo.



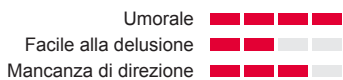


# Dimensioni

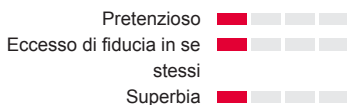


## Punteggi Sottodimensioni

### Irritabilità



### Spavalderia



### Scrupolosità



### Scetticismo



### Scaltrezza



### Obbedienza



### Titubanza



### Espressività



### Chiusura



### Originalità



### Noncuranza

