

Facet5

Profilo personale

Carl Jung

Date 29/10/2016

Company Facet5 Global

Progetto

vigilante non-giudicante creativo **autonomo**
pensa-autonomamente schietto realista orientato-alle-persone
riservato considerato/a fiducioso
focalizzato-sull'obiettivo percettivo



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.

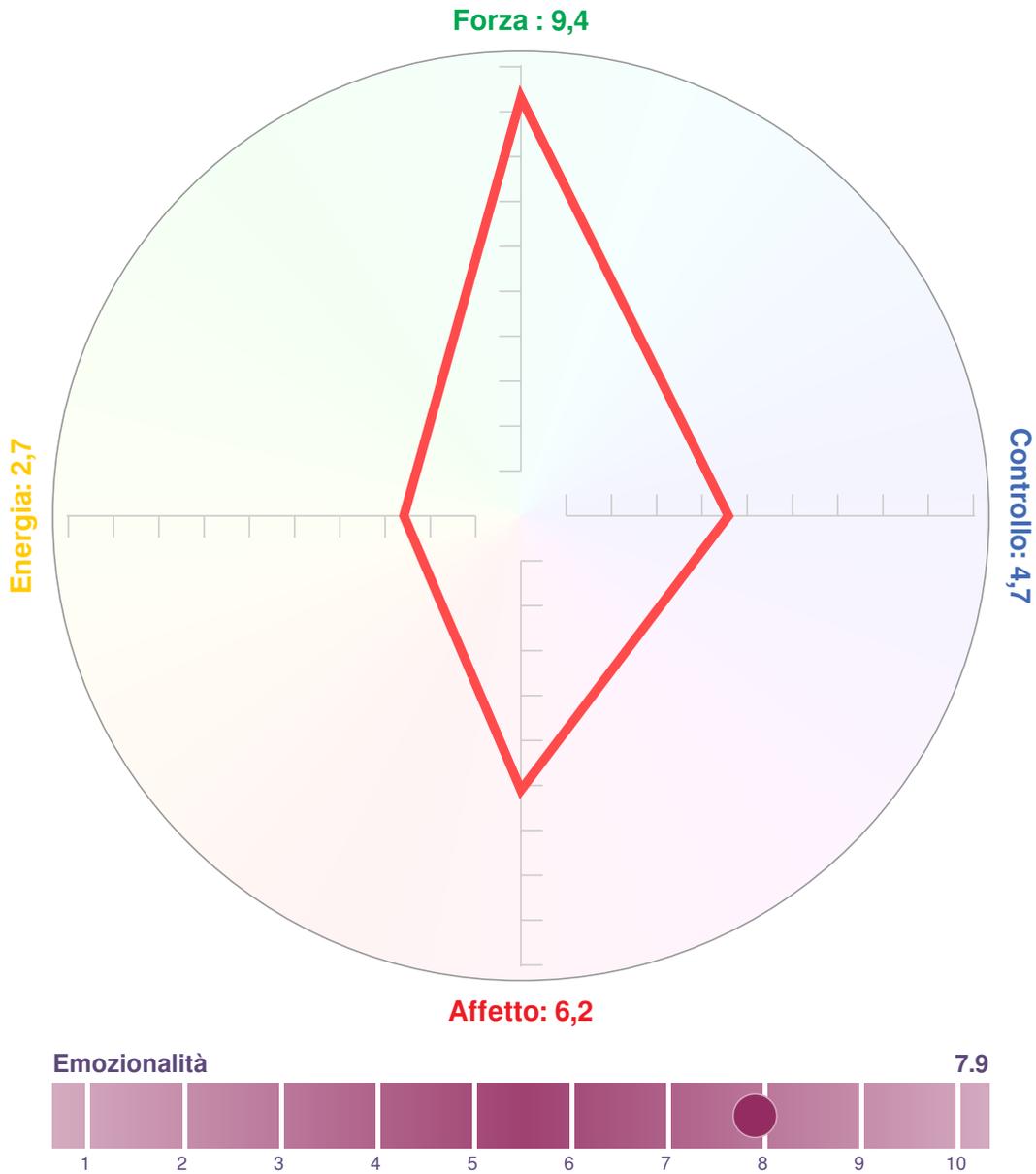
I fattori misurati da Facet5 sono:

	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: Global

A composite data set selected from Facet5 profiles completed globally. This is the recommended norm to be used as an itinerant norm until appropriate national norms are available. The data comes from 53 countries. Contributions from the UK, Australia and Brazil have been limited to 10000 cases to avoid over sampling.

Punteggio Basso

Punteggio Alto

Benefits
Flessibile
Adattabile
Accomodate
Piacevole

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

Forza



Benefits
Determinato
Assertivo
Decisivo
Indipendente

Rischi
Prepotente
Testardo/a
Argomentativo
Supponente

Sei forte, indipendente e puoi essere testardo. Difendi fortemente il tuo punto di vista e ti piace il confronto aperto. Sei bravo nelle discussioni energiche in cui i punti di forza del tuo carattere e il tuo stile di condotta spesso risultano vincenti. Tuttavia se non riesci a convincere le persone, sei pronto a fare da te.

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'imporsi 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 hai punti di vista saldi, ti piacciono le sfide e poter difendere le tue idee
Puoi essere visto come polemico e litigioso. Non disposto ad ascoltare e con un tono combattivo

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 autosufficiente ed indipendente. Non hai bisogno di supporto
Puoi essere visto come autocratico e non parte di un 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

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



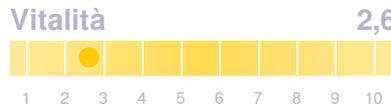
Sei calmo e riservato, non particolarmente socievole e preferisci la compagnia delle persone che conosci. Lavori bene in gruppo, ma deve trattarsi di persone con cui hai avuto tempo per farti conoscere.

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

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



Tu hai un approccio tranquillo e rilassato, preferisci riflettere prima di rispondere
Puoi essere visto come privo di entusiasmo per le novità. Puoi sembrare distaccato

- Punti di forza**
entusiasta riguardo a nuove idee
disponibile ad iniziare nuovi progetti
emozionale
- Può essere visto come**
esibizionista
frivolo
impulsivo

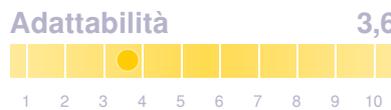
- Punti di forza**
può stringere relazioni di lunga durata
non ha bisogno di compagnia per lavorare
riesce a tenere separate vita privata e vita lavorativa
- Può essere visto come**
non disponibile ad inserirsi
non coinvolto
le persone non si sentono benvenute



Tu ti senti a tuo agio a lavorare da solo e non hai bisogno di un costante contatto con gli altri
Puoi essere visto come distante, poco socievole e difficile da conoscere

- 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 intromettersi
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



Tu sei concentrato sul tuo lavoro e sviluppi idee in modo autonomo prima di presentarle
Puoi essere visto come molto specializzato, dai poco spazio agli altri per contribuire. Non ti adatti ai cambiamenti

- 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

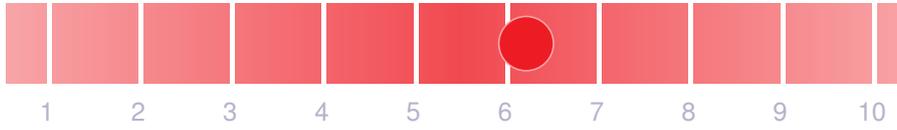
Benefits

Pragmatico/a
Astuto/a
Professionale
Scaltro/a

Rischi

Egocentrico
Cinico
Severo
Aggressivo

Affetto



6,2

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.

Benefits

Premuroso/a
Utile
Genere
Fidarsi

Rischi

Sprovveduto
Innocente
Morbido
Credulone

Punteggio Basso

Punteggio Alto

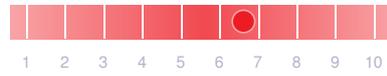
Punti di forza

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

Può essere visto come

egoista
manipolativo
non disponibile ad offrire aiuto

Altruismo



6,6

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

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

Può essere visto come

idealistico
ingenuo
non percepisce l'importanza del vantaggio commerciale

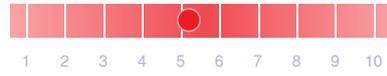
Punti di forza

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

Può essere visto come

insensibile
severo nel giudicare gli altri
critico e non disposto a perdonare

Supporto



5,2

Tu sei disposto ad aiutare gli altri senza compromettere i tuoi interessi

Puoi essere visto come non riesci a cogliere segnali sottili e rispondi solo alle richieste dirette di aiuto

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



6,8

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

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

Controllo



Hai una visione bilanciata delle cose, il tuo approccio dimostra maturità, ma non ti perdi nei dettagli. Accetti di assumerti responsabilità quando ti viene data l'occasione per farlo, ma non senti sempre il bisogno di assumere il controllo della situazione.

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

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 ti adatti facilmente a richieste mutevoli e sei flessibile nelle tue prassi di lavoro

Puoi essere visto come con un approccio informale e disattento ai dettagli. Metti sempre in discussione lo status quo

- 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 creativo e fantasioso nelle tue risposte alle situazioni

Puoi essere visto come selettivo su dove impegnarti. Devi essere motivato per lavorare

- 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

Benefits

Ottimista
Coerente
Stabile
Sicuro di sé

Rischi

Compiaciuto
Disinvolto
Irremovibile
Noioso

Emozionalità



Benefits

Vigile
Dinamico
Reattivo
Appassionato

Rischi

Volubile
Imprevedibile
Lunatico
Pessimista

Hai uno stile variabile, tendendo a reagire agli eventi che ti capitano a livello emotivo più che razionale. Ti lasci influenzare dagli eventi e hai forti cambiamenti di umore. Questi cambiamenti possono non essere evidenti agli altri, ma certamente sono reali per te. Di conseguenza può sembrare che tu abbia un punto di vista negativo o pessimista delle cose e che trovi difficile vedere il lato buono delle cose. Altri ti vedono come interessante o perfino affascinante, ma piuttosto incostante e incoerente.

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 sei vigile ed attento ai pericoli. Sei consapevole delle situazioni intorno a te

Puoi essere visto come reagisci in modo esagerato alle situazioni e sei eccessivamente cauto

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 hai un forte senso di urgenza e sei vigile ed attento

Puoi essere visto come ti aspetti sempre il peggio. Sembri negativo e insicuro

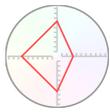
Punti di forza

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

Può essere visto come

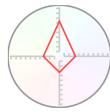
negativo ed eccessivamente cauto
pessimista
incerto e lunatico

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.



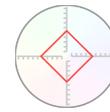
Patrocinatore

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



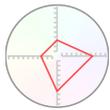
Architetto

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



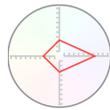
Camaleonte

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



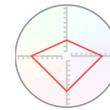
Coach

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



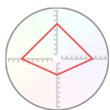
Controllore

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



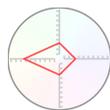
Sviluppatore

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



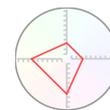
Imprenditore

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



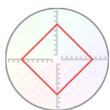
Esploratore

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



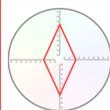
Facilitatore

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



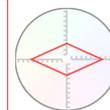
Generalista

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



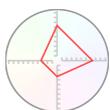
Idealista

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



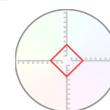
Produttore

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



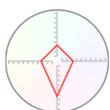
Promotore

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



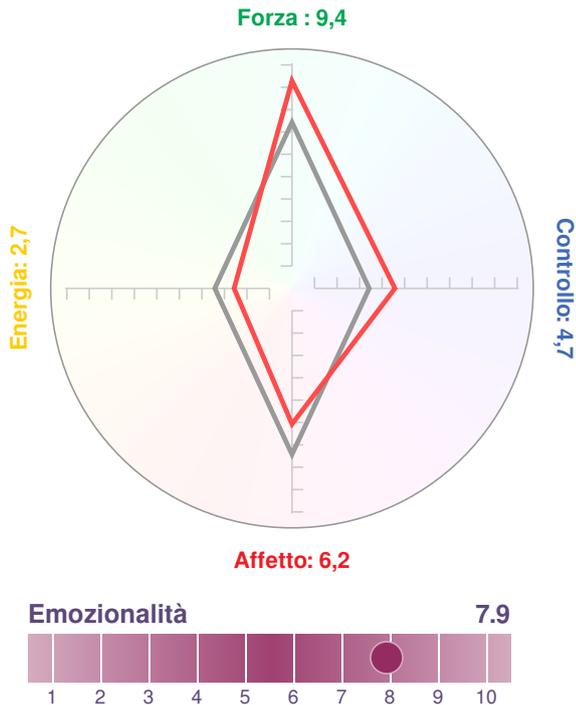
Sostenitore

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



Effetto dell'Emozionalità

L'alto livello di Emozionalità di Carl assicura un carattere più riservato e taciturno e forse più difficile da capire.

Come leader

- Ha convinzioni profondamente sostenute, ma è lento a comunicarle
- Incoraggia una discussione profonda dei valori chiave con le persone che sono vicino
- Incoraggia le differenze individuali
- Guarda alla visione generale più che ai dettagli
- Si aspetta che le persone si auto-regolino
- Tollerante a meno che non vengano minacciati i propri obiettivi personali
- Crede nelle persone e supporta i loro sforzi

Motivato da

- Libertà di pensiero
- Modellare il futuro
- Sviluppare alternative radicali
- Rompere i confini
- Produrre l'inaspettato

Famiglia di riferimento: Idealista

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

- 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

Contributo al gruppo di lavoro

- Solleva le questioni fondamentali
- Un pensatore tranquillo ma profondo
- Preoccupato profondamente del benessere degli altri
- Forti credenze personali portano avanti le cose
- Ha bisogno di essere coinvolto per contribuire
- Riesce a influenzare gli altri con uno stile evangelico

Per gestirlo

- Catturare l'interesse discutendo le teorie e i concetti rilevanti
- Offrire un ambiente che permetta libertà di pensare e di modificare le cose
- Rispettare l'indipendenza - potrebbe essere difficile all'inizio comprenderlo
- Stabilire obiettivi che facciano riferimento alla determinazione e fare nuove scoperte
- Aspettarsi modifiche o correzioni nei piani per adattarli alle nuove informazioni
- Ricorrere al lato intellettuale del dibattito
- Creare opportunità per far sentire che è stata fatta una reale differenza

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

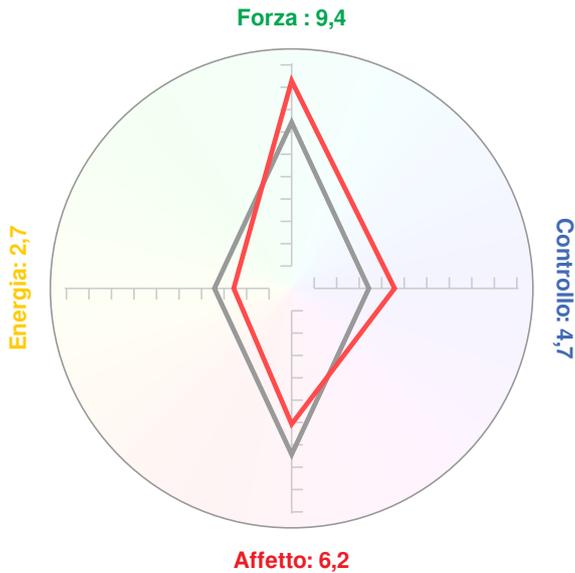
Il tentativo attivo di influenzare gli eventi al fine di raggiungere gli obiettivi.

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.



Carl è una persona filosofica il cui interesse è volto al benessere degli altri. Pensatore originale e idealista i cui contributi, seppur poco frequenti, sono spesso punti cardinali.

Leadership

Caratteristiche della persona:

- riesce a formulare una forte visione
- formerà profonde lealtà e affetti
- filosofico e fantasioso
- può ispirare coloro che sono riservati

Aree di attenzione:

- teorie eccessivamente complesse
- non riesce a gestire e a implementare

Interpersonale

Caratteristiche della persona:

- crede nell'umanità e nel rispetto degli altri
- una filosofia di accettazione
- promuove la libertà e la comprensione
- supporta l'anticonformista

Aree di attenzione:

- carattere pronto a battersi per i propri ideali
- testarda indipendenza

Iniziativa e impegno

Caratteristiche della persona:

- si assume la responsabilità delle proprie azioni
- difensore impegnato - non rinuncerà
- si entusiasma per le idee insolite
- fantasioso e creativo

Aree di attenzione:

- testardo e difficile da convincere
- non consulta - va per la sua strada

Comunicazione

Caratteristiche della persona:

- esaminerà le questioni in profondità
- pensatore originale ed idealista
- difenderà le sue convinzioni con forza
- fantasioso

Aree di attenzione:

- riluttanza a consultare
- non contribuisce fuori dalla propria area

Analisi e presa di decisioni

Caratteristiche della persona:

- pensiero originale e sognatore
- i suoi contributi sono spesso punti cardinali
- ama le complessità e le analizza in modo approfondito
- tolleranza dell'ambiguità

Aree di attenzione:

- abitudine a complicare troppo le questioni
- è considerato individualista

Pianificazione e organizzazione

Caratteristiche della persona:

- guarda al quadro generale - evita i piccoli dettagli
- tiene d'occhio l'obiettivo finale
- incorpora idee radicali e tecnologie
- si accolla molte cose a livello personale

Aree di attenzione:

- evitare il coinvolgimento in attività di routine
- delegare dettagli - aspettarsi che se ne occupino altri

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:

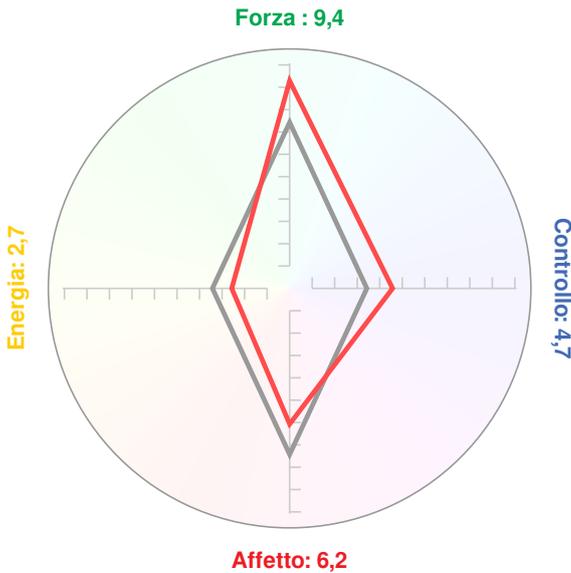
- Che cosa ci aspettiamo?
- Come stiamo andando?

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

- Catturare subito l'interesse di Carl spiegando le teorie e i concetti alla base
- Incoraggiare Carl a vedere come le cose potrebbero andare in futuro
- Focalizzare l'attenzione sui benefici della propria visione per le persone e il loro benessere
- Enfatizzare gli aspetti di novità e di differenza presenti nei tuoi piani
- Ricorrere all'entusiasmo di Carl per il cambiamento radicale

Stimolare l'ambiente

- Lo status non è importante, ma Carl dà il meglio quando lavora in gruppo, agisce come portavoce, leader o rappresentante
- Offrire a Carl un ambiente di lavoro che permetta libertà di pensare e di cambiare le cose in meglio
- Riconoscere il bisogno di Carl di stabilire una cultura in cui il benessere degli altri è il principale motore guida
- Rispondere al bisogno di varietà di Carl e di voler lavorare senza troppe interferenze o restrizioni

Trattare le persone come individui

- Rispettare l'indipendenza di Carl e trovare modalità di lavoro che tengano conto del fatto che può essere difficile capirlo o interpretarlo
- Ricordarsi che il sincero interesse di Carl verso le persone può spesso essere mascherato da uno stile comunicativo sobrio e serio

- Riconoscere la solidità delle convinzioni e dei principi e che Carl potrebbe agire indipendentemente senza approvazione
- Coinvolgere e attirare Carl nelle discussioni

Stabilire gli obiettivi

- Concordare obiettivi di lungo periodo e aspettative, ma lasciare a Carl la libertà e l'autonomia di prendere decisioni riguardo ai dettagli e al metodo
- Stabilire obiettivi sfidanti che richiama la determinazione di Carl e offrano opportunità per fare nuove scoperte
- Essere deciso riguardo il portare a termine compiti di routine e obiettivi amministrativi banali, ma comprendere che tali attività possono frustrare Carl e pertanto sarebbe meglio delegarli
- Riconoscere la preferenza di Carl per il lavoro di gruppo

Monitorare la performance

- Fornire una certa struttura per rivedere i progressi e discutere idee e questioni che potrebbero preoccupare Carl in quel momento
- Carl modifica i piani di breve termine per adattarsi a nuove informazioni o richieste
- Evitare interferenze dirette ma comunicare a Carl se le azioni possono essere viste in modo non favorevole - ciò potrebbe non fare alcuna differenza nelle decisioni di Carl ma aiuterà ad aumentare l'importanza di comunicare con gli altri

Fornire feedback

- Lodare i successi del reparto o del gruppo di Carl
- Riconoscere che Carl vorrà sentire che l'approccio e la filosofia sono apprezzate tanto quanto risultati più tangibili
- Critiche dirette provocheranno una risposta difensiva e produrranno probabilmente una resistenza silenziosa più che cooperazione
- Ricorrere al lato intellettuale del carattere di Carl, utilizzare la discrezione e coinvolgerlo in discussioni costruttive

Sviluppo delle carriere

- Ricordarsi che lo status e la gerarchia motivano Carl meno dell'opportunità di utilizzare il suo lato innovativo e intellettuale
- Creare opportunità per Carl per realizzare una reale differenza e produrre l'inaspettato
- Ascoltare la percezione di Carl sulle questioni di sviluppo
- Rinforzare il bisogno di Carl di comunicare meglio le riflessioni e i fondamenti logici sottostanti alle decisioni

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

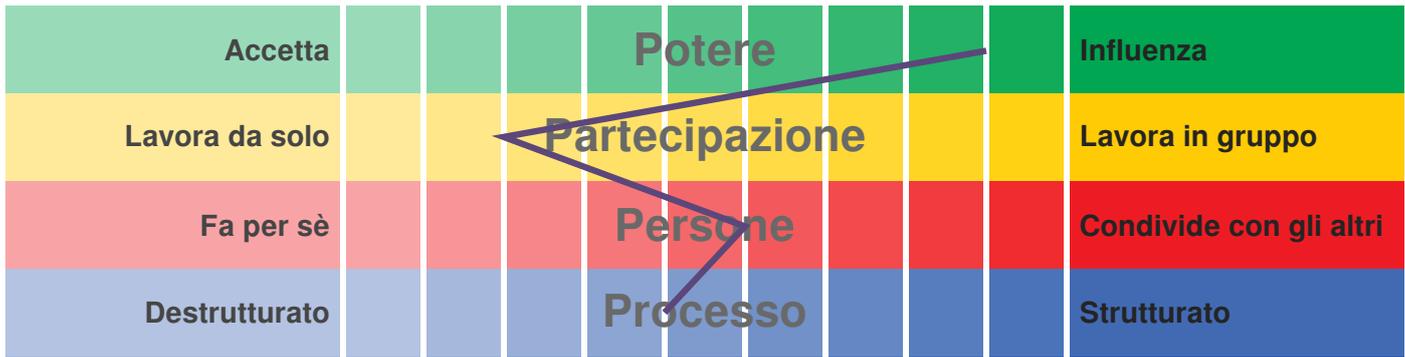
Le persone con un forte desiderio in tal senso danno una grande enfasi nel fare le cose nel modo giusto. Preferiscono sistemi efficienti e processi e rispettare posizione ed esperienza. Nei casi in cui il desiderio è basso, le persone preferiscono una minore strutturazione e un approccio libero. Cercano 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 Carl è più soddisfatto da un ruolo che fornisce i seguenti elementi

- Libertà di pensare
- Delineare il futuro
- Sviluppare alternative radicali
- Rompere i limiti
- Produrre l'inaspettato

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

- Un ambiente idealista
- Un ambiente di lavoro non strutturato
- Libertà personale di sviluppare idee indipendenti
- La possibilità di essere creativo
- l'opportunità di essere di valore per la società
- La capacità di influenzare gli altri
- Lavorare con persone individualiste
- Lavorare sui concetti più che sui dettagli

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

- Dover lavorare all'interno di un gruppo
- Un ambiente in cui le persone non sono trattate lealmente
- Dover sempre incontrare nuove persone
- Dover comunicare costantemente idee
- Lavoro che richiede precisione e attenzione
- Supervisione diretta sugli altri
- Lavoro semplice, non sfidante
- Orari regolari e aspettative chiare