

360 FLEX

360 DEGREE FEEDBACK REPORT

15/10/2014

Esempio di Report

Thomas International

Privato & Confidenziale

Contenuti

Contenuti	2
Introduzione	3
La comprensione da parte della persona valutata del suo 360 Degree Feedback Report	4
La media per ogni competenza	5
Il grafico evidenzia le 5 affermazioni a cui sono stati attribuiti i migliori e peggiori punteggi medi.	6
Sommario del livello di importanza di ogni competenza per il ruolo lavorativo della persona valutata	7
Dare un voto a ognuna delle 10 competenze	8
Qualitative Section	19
Pianificazione dello Sviluppo Personale	21
Note	22

Questo report è di proprietà di Thomas International. Può essere reso disponibile a terzi solo con un'esplicito e nominale permesso del proprietario. Thomas International non si assume alcuna responsabilità per qualsiasi uso non intenzionale, così come Thomas International non offre alcuna garanzia per la Definizione delle Competenze o affermazioni scritte o modificate da Thomas International Italy (Demonstration). I risultati sono forniti dal software così come sono senza alcuna garanzia. In nessuna circostanza Thomas International può essere considerata soggetta a risarcimento per danni derivante dall' utilizzo di questo strumento.

Introduzione

Questo 360 Report è confidenziale e fornisce un'analisi dettagliata sulle informazioni inserite dai compilanti del questionario 360.

Rapporto	Minimo	Completo
Valutato	1	1
Manager	1	1
Pari	2	2
Team	2	2
Cliente	0	0

Se il numero di risposte che sono stato inserite è inferiore al numero minimo, la validità di questo report è ridotta ed è raccomandato somministrare un'altro feedback.

Questo report fornisce un riassunto dei punteggi assegnati dai responsabili e dagli altri rispondenti al questionario 360. I punteggi sono riassunti per ognuna delle seguenti 10 competenze:

Coaching for Performance
Gestione delle Persone
Analisi e Pianificazione
Costruire Relazioni
Comunicazione Efficace

Leadership di Team Autoritaria
Intraprendenza e Assunzione di Responsabilità
Presa di Decisione e di Giudizio
Impatto e Influenza
Focalizzazione sul Business

L'analisi delle 50 affermazioni collegate per competenza, consentono di giungere alla definizione della media per ogni competenza (incluso ed escluso il rispondente) e mostra la gamma dei punteggi che sono stati attribuiti alla persona valutata.

In aggiunta, queste informazioni sono rappresentate graficamente per mostrare i cinque punteggi più alti e i cinque punteggi più bassi associati a alle affermazioni identificando i punti di forza e le aree di miglioramento.

Si può anche valutare quali competenze sono ritenute più importanti per la posizione da ognuno dei rispondenti.

La comprensione da parte della persona valutata del suo 360 Degree Feedback Report

E' l'Obiettivo Primario del Report

infatti, i single feedback report sono difficilmente abbastanza completi per essere considerati di buona qualità. Tendono a considerare lo staff come autorizzato a svolgere il suo lavoro e a interagire con gli altri; mentre i managers sono visti come i 'coach' che aiutano e guidano lo staff ad accrescere le loro performance. Per queste motivazioni i single sourced feedback sono ritenuti inadeguati.

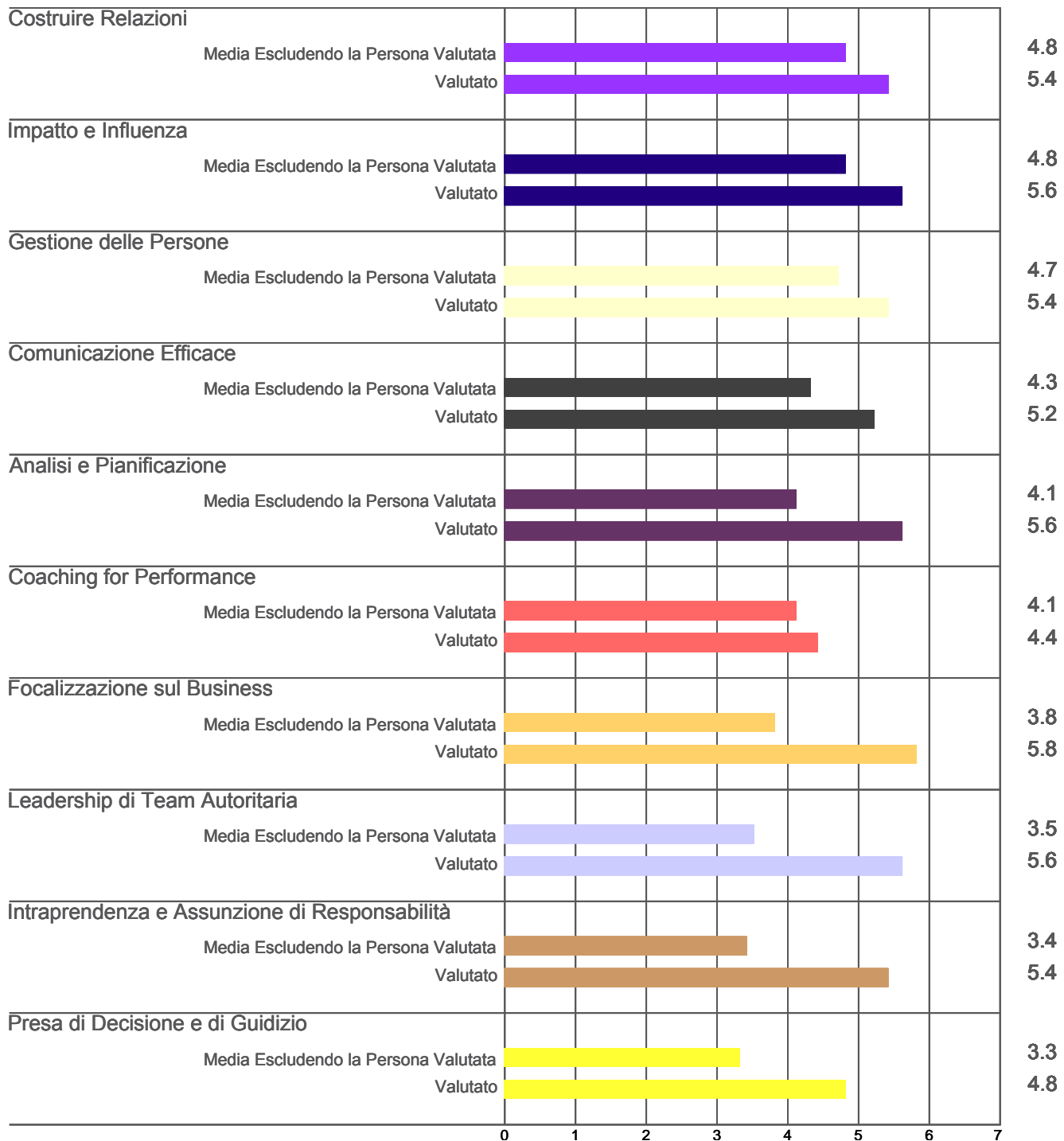
La popolarità del 360 feedback sta incrementando sempre più grazie alla sua capacità di ottenere sia un feedback di buona qualità che un miglioramento della performance, diventando parte essenziale dello sviluppo personale. Lo scopo del 360 degree feedback è di ottenere opinioni coinvolgendo nel processo valutativo un'ampia varietà di rispondenti. E' importante ricordare che non tutti i rispondenti sono stati formati per valutare la performance e pertanto è necessario restare ragionevolmente freddi nella lettura dei dati al fine di identificare i trends e la consistenza delle informazioni fornite.

Lo scopo del 360 degree feedback

- è sviluppare la consapevolezza della persona valutata rispetto a come i suoi comportamenti sono percepiti nell'ambiente di lavoro.
- In questo modo potrà focalizzarsi sui cambiamenti necessari per riuscire ad essere più efficace.
- Fornisce anche informazioni che consentiranno di rinforzare quello che sa fare bene.
- Fornendo l'opportunità di analizzare le motivazioni alla base di ogni punteggio.
- Per dare la possibilità di mettere in atto concrete azioni correttive.
- Per fornire l'opportunità di prendersi delle responsabilità rispetto al proprio sviluppo personale.

La media per ogni competenza

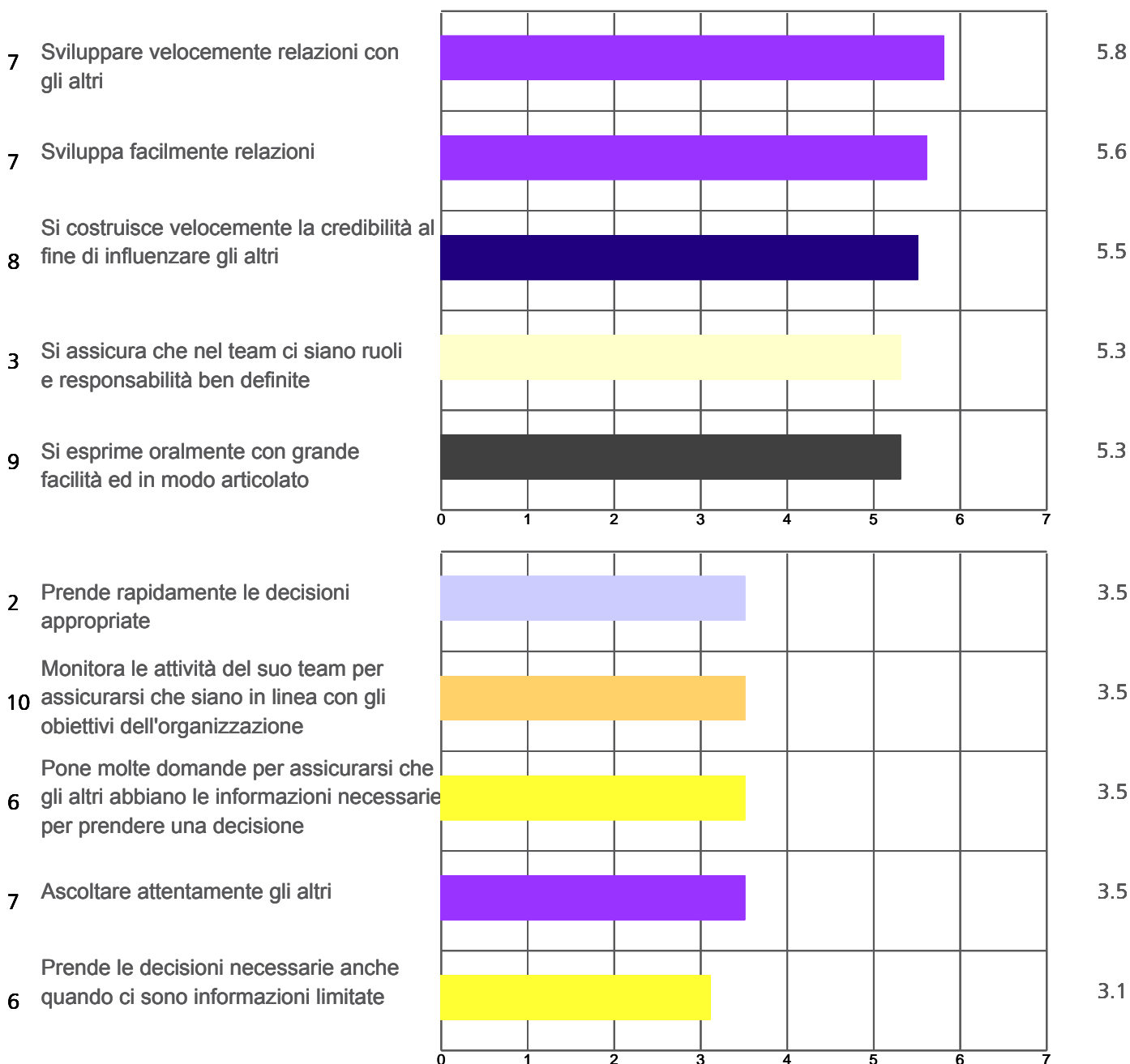
La seguente tabella riassume i punteggi del 360 Feedback per ogni competenza selezionata. Più è alto il punteggio più la persona valutata mostra questo comportamento.



Il grafico evidenzia le 5 affermazioni a cui sono stati attribuiti i migliori e peggiori punteggi medi.

I numeri alla sinistra di ogni affermazione sono da associare al colore che è stato associato alla competenza.

Valutato Incluso



Più è alto il punteggio associato alla competenza più questa sarà presente nel comportamento dell'individuo.

Competency Codes

Codice delle Competenze

■ 1 - Coaching for Performance	■ 2 - Leadership di Team Autoritaria	■ 3 - Gestione delle Persone
■ 4 - Intraprendenza e Assunzione di Responsabilità	■ 5 - Analisi e Pianificazione	■ 6 - Presa di Decisione e di Giudizio
■ 7 - Costruire Relazioni	■ 8 - Impatto e Influenza	■ 9 - Comunicazione Efficace
■ 10 - Focalizzazione sul Business		

Sommario del livello di importanza di ogni competenza per il ruolo lavorativo della persona valutata

La seguente tabella riassume il grado di importanza di ogni competenza per il ruolo lavorativo ricoperto dalla persona valutata.

E' interessante osservare gli scostamenti tra la percezione del valutato e quella degli altri compilanti. E' importante fornire spiegazioni successive rispetto agli scostamenti più significativi, evidenziati in giallo.

Competenza	Quanto è importante per il ruolo?					Quanto riesce a dimostrarlo Punteggio 7 = Alto 1 = Basso
	Classifica					
	1 = Più Importante		10 = Meno Importante			
	Valutato	Manager	Pari	Team	Media	
Leadership di Team Autoritaria	8	1	1	1	2.8	3.5
Gestione delle Persone	3	2	2	5	3.2	4.7
Costruire Relazioni	1	5	3	2	3.6	4.8
Comunicazione Efficace	2	3	7	10	5.1	4.3
Impatto e Influenza	7	4	4	8	5.8	4.8
Coaching for Performance	4	10	4	3	6.2	4.1
Presa di Decisione e di Giudizio	5	6	10	5	6.4	3.3
Intraprendenza e Assunzione di Responsabilità	6	7	7	5	6.6	3.4
Focalizzazione sul Business	9	8	4	3	7.0	3.8
Analisi e Pianificazione	10	9	7	8	8.2	4.1

Comparazione Del Punteggio

- Comparare il Punteggio e l'Ordine delle Competenze. I punteggi della persona valutata sono mostrati nella colonna di destra. Le competenze con il valore più alto sono mostrate in alto alla tabella.
- Le competenze con a lato i punteggi più alti, indicano i comportamenti chiave che stanno soddisfacendo le priorità della posizione lavorativa ricoperta dalla persona valutata.
- Punteggi bassi, di fianco a punteggi più alti, posso indicare aree con un alta priorità di sviluppo.

Classificare le Differenze

- Le celle evidenziate in giallo indicano le aree con dei grandi scostamenti nella classificazione della loro importanza tra l'opinione espressa dalla persona valutata e quella degli altri compilanti.
- Le aree in cui la persona valutata e gli altri rispondenti hanno espresso una grande differenza nella valutazione delle competenze, indica la necessità di discutere di quali devono essere le priorità per il ruolo della persona valutata, sia con lui che con le persone con cui lavora.
- Le differenze significative possono indicare aree di tensione o di incomprensione.

Dare un voto a ognuna delle 10 competenze

La spiegazione della seguente tabella

Ogni competenza è stata divisa in affermazioni, su cui la persona valutata ha ricevuto un feedback.

Nel seguente esempio, ogni affermazione mostra la somma della distribuzione dei punteggi che sono stati attribuiti alla persona valutata, dal manager, dai pari livello e dai membri del team.

I rispondenti hanno attribuito un punteggio a ogni affermazione basandosi sulla loro osservazione e seguendo questo criterio:

7 - Eccezionale (Alto) - la persona valutata è eccellente in questo e può essere considerata come un modello in questa area.

4 - Soddisfacente - la persona valutata sta soddisfacendo le aspettative standard per il ruolo.

1 - Non Molto (Bassa) - la persona valutata necessita di un supporto considerevole o di sviluppo in questa area.

Non Osservata/Non Valutabile - la persona valutata non ha la possibilità di mostrare questa capacità, o non questa non è pertinente al suo ruolo. Nella tabella che segue, questa collona è chiamata "Non Osservato".

A ogni affermazione è attribuito un punteggio medio ed a ogni competenza è attribuito un punteggio medio totale.

1. Quando "Non Osservato" viene rilevato, viene escluso dal calcolo del punteggio medio.
2. Il punteggio medio per ogni gruppo è mostrato da uno a dieci.
3. La media dei punteggi per ogni affermazione è calcolata attraverso la media ponderata dei punteggi di ogni gruppo di rispondenti. La casella alla sinistra mostra la media includendo la persona valutata; la casella a destra mostra la media escludendo la persona valutata.
4. Il punteggio medio di ogni competenza è calcolato con una media aritmetica. (2). Se l'affermazione non è osservata da nessuno, allora non è inclusa nella media della competenza.

Aiuta gli altri a sviluppare le loro capacità e conoscenze									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto					Eccellente			
	①	1	2	3	4	5	6	7		
Valutato							1			6.0
Manager						1				5.0 ②
Pari					1	1			4 a 5	4.5
Team						1		1	5 a 7	6.0

Media Escludendo la Persona Valutata	5.2	Media Includendo la Persona Valutata	5.4
--------------------------------------	-----	--------------------------------------	-----

Valutato Escluso	4.3	Valutato Incluso	4.4 ③
------------------	-----	------------------	-------

Punteggio Totale della Competenza

4.3	4.4 ④
-----	-------

Coaching for Performance

La capacità di aiutare gli altri a raggiungere migliori risultati fornendogli riscontri, indicazioni e incoraggiamenti.

Aiuta gli altri a sviluppare le loro capacità e conoscenze									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato					1						4.0
Manager					1						4.0
Pari					1	1				4 a 5	4.5
Team				1	1					3 a 4	3.5

Media Escludendo la Persona Valutata Media Includendo la Persona Valutata

Evidenzia i punti di forza e di debolezza fornendo esempi chiari									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager					1						4.0
Pari					1	1				4 a 5	4.5
Team					1	1				4 a 5	4.5

Media Escludendo la Persona Valutata Media Includendo la Persona Valutata

Aiuta gli altri ad identificare gli obiettivi chiave e ad usare le loro capacità per raggiungerli									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato					1						4.0
Manager				1							3.0
Pari					1	1				4 a 5	4.5
Team			1		1					2 a 4	3.0

Media Escludendo la Persona Valutata Media Includendo la Persona Valutata

Può essere preso a modello per la qualità della performance, l'etica professionale e il costante auto-miglioramento									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager					1						4.0
Pari				1		1				3 a 5	4.0
Team					1	1				4 a 5	4.5

Media Escludendo la Persona Valutata Media Includendo la Persona Valutata

Loda e riconosce quando sono stati fatti dei miglioramenti									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato					1						4.0
Manager						1					5.0
Pari					1	1				4 a 5	4.5
Team				1	1					3 a 4	3.5

Media Escludendo la Persona Valutata Media Includendo la Persona Valutata

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza **4.1** **4.2**

Leadership di Team Autoritaria

La capacità di guidare un team usando le conoscenze, esperienze e competenze per prendere delle decisioni rapide ed efficienti.

Riconosce e reagisce secondo il clima presente nel team									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato						1			2 a 5	5.0
Manager						1				5.0
Pari				2						4.0
Team			1			1				3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		4.2		Media Includendo la Persona Valutata		4.4				

Definisce e mantiene un linea di azione									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato								1	2 a 5 3 a 4	7.0
Manager						1				5.0
Pari			1			1				3.5
Team				1	1					3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		4.0		Media Includendo la Persona Valutata		4.8				

Riconosce quando una linea d'azione intrapresa non è più ritenuta praticabile, e rivaluta le alternative									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1		2 a 5	6.0
Manager				1						3.0
Pari			2							2.0
Team			1			1				3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		2.8		Media Includendo la Persona Valutata		3.6				

Prende rapidamente le decisioni appropriate									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1		2 a 3 3 a 4	6.0
Manager			1							2.0
Pari			1	1						2.5
Team				1	1					3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		2.7		Media Includendo la Persona Valutata		3.5				

Assimila un alto numero di informazioni relative al suo team									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato					1				3 a 5 4 a 5	4.0
Manager				1						3.0
Pari				1		1				4.0
Team					1	1				4.5
Media Escludendo la Persona Valutata		3.8		Media Includendo la Persona Valutata		3.9				

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza

3.5

4.0

Gestione delle Persone

La capacità di capire le persone e le loro leve motivazionali, di sviluppare buone relazioni e di raggiungere i risultati sia attraverso gli sforzi degli altri che attraverso i propri.

Si assicura che nel team ci siano ruoli e responsabilità ben definite									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager						1				5.0
Pari						2				5.0
Team						2				5.0

Media Escludendo la Persona Valutata **5.0** Media Includendo la Persona Valutata **5.3**

Concorda degli obiettivi chiari per i membri del team									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato						1				5.0
Manager						1				5.0
Pari						2				5.0
Team					1		1			4 a 6 5.0

Media Escludendo la Persona Valutata **5.0** Media Includendo la Persona Valutata **5.0**

Raggiunge i risultati attraverso la collaborazione e la cooperazione									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager					1					4.0
Pari					1		1			4 a 6 5.0
Team						2				5.0

Media Escludendo la Persona Valutata **4.7** Media Includendo la Persona Valutata **5.0**

Gestisce tutti i membri del team in modo giusto e considerevole									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager							1			6.0
Pari					2					4.0
Team					1		1			4 a 6 5.0

Media Escludendo la Persona Valutata **5.0** Media Includendo la Persona Valutata **5.3**

Impara dalla buona performance altrui									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato					1					4.0
Manager					1					4.0
Pari				1	1					3 a 4 3.5
Team				1		1				3 a 5 4.0

Media Escludendo la Persona Valutata **3.8** Media Includendo la Persona Valutata **3.9**

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza 4.7 4.9

Intraprendenza e Assunzione di Responsabilità

Assumere la responsabilità di prendere e di rispondere per incarichi e azioni.

Considera le opportunità che consentono di sviluppare un progetto									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager			1							2.0
Pari					2					4.0
Team				1	1					3 a 4 3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		3.2		Media Includendo la Persona Valutata		3.9				

Sa quando le parole devono essere trasformate in azioni									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager					1					4.0
Pari				1	1					3 a 4 3.5
Team				1		1				3 a 5 4.0
Media Escludendo la Persona Valutata		3.8		Media Includendo la Persona Valutata		4.4				

Sa quando può prendere l'iniziativa in modo autonomo e quando deve chiedere un supporto									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato						1				5.0
Manager				1						3.0
Pari				1	1					3 a 4 3.5
Team				1	1					3 a 4 3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		3.3		Media Includendo la Persona Valutata		3.8				

Suggerisce proattivamente le aree per un cambiamento all'interno della sua area lavorativa									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato						1				5.0
Manager				1						3.0
Pari				1	1					3 a 4 3.5
Team					2					4.0
Media Escludendo la Persona Valutata		3.5		Media Includendo la Persona Valutata		3.9				

Sperimenta dei modi nuovi di gestire i problemi e le opportunità									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato						1				5.0
Manager				1						3.0
Pari			1	1						2 a 3 2.5
Team				1		1				3 a 5 4.0
Media Escludendo la Persona Valutata		3.2		Media Includendo la Persona Valutata		3.6				

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza 3.4 3.9

Analisi e Pianificazione

Pensa e ripensare in modo logico per sviluppare, a partire da delle informazioni, piani per il futuro

Organizza i piani di azioni in modo logico								
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7
Valutato							1	
Manager							1	
Pari			1	1				
Team					1	1		

Gamma Media

6.0

6.0

2 a 3

2.5

4 a 5

4.5

Media Escludendo la Persona Valutata

4.3

Media Includendo la Persona Valutata

4.8

Si mostra capace a gestire il suo tempo in modo efficace per completare gli incarichi rispettando la scadenza								
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7
Valutato							1	
Manager							1	
Pari				1		1		
Team				1		1		

Gamma Media

6.0

6.0

3 a 5

4.0

3 a 5

4.0

Media Escludendo la Persona Valutata

4.7

Media Includendo la Persona Valutata

5.0

Aggiusta la pianificazione alla luce dei risultati raggiunti e dalle nuove priorità								
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7
Valutato							1	
Manager			1					
Pari				2				
Team			1				1	

Gamma Media

6.0

2.0

3.0

2 a 6

4.0

Media Escludendo la Persona Valutata

3.0

Media Includendo la Persona Valutata

3.8

Si mostra capace a dire di "no" quando è necessario								
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7
Valutato						1		
Manager						1		
Pari				1		1		
Team					1		1	

Gamma Media

5.0

5.0

3 a 5

4.0

4 a 6

5.0

Media Escludendo la Persona Valutata

4.7

Media Includendo la Persona Valutata

4.8

Controlla il lavoro fatto per garantire accuratezza e completezza								
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7
Valutato						1		
Manager						1		
Pari			1		1			
Team				1	1			

Gamma Media

5.0

5.0

2 a 4

3.0

3 a 4

3.5

Media Escludendo la Persona Valutata

3.8

Media Includendo la Persona Valutata

4.1

Valutato Escluso

Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza

4.1

4.5

Presenza di Decisione e di Giudizio

Capacità di prendere periodicamente decisioni informative che considerano fatti, obiettivi, vincoli e rischi.

Prende le decisioni necessarie anche quando ci sono informazioni limitate									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato					1						4.0
Manager			1								2.0
Pari			1	1						2 a 3	2.5
Team				1		1				3 a 5	4.0

Media Escludendo la Persona Valutata **2.8** Media Includendo la Persona Valutata **3.1**

Bilancia l'emotività e la razionalità quando prende le decisioni									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager					1						4.0
Pari				1	1					3 a 4	3.5
Team			1		1					2 a 4	3.0

Media Escludendo la Persona Valutata **3.5** Media Includendo la Persona Valutata **3.9**

Valuta i pro e i contro di ogni opzione, prima di prendere una decisione									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager						1					5.0
Pari				2							3.0
Team				1	1					3 a 4	3.5

Media Escludendo la Persona Valutata **3.8** Media Includendo la Persona Valutata **4.1**

Pone molte domande per assicurarsi che gli altri abbiano le informazioni necessarie per prendere una decisione									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager				1							3.0
Pari			1	1						2 a 3	2.5
Team			1			1				2 a 5	3.5

Media Escludendo la Persona Valutata **3.0** Media Includendo la Persona Valutata **3.5**

Prende decisioni in modo indipendente									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager				1							3.0
Pari				2							3.0
Team					2						4.0

Media Escludendo la Persona Valutata **3.3** Media Includendo la Persona Valutata **3.8**

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza

3.3

3.7

Costruire Relazioni

Costruisce rapporti interpersonali e mantiene relazioni di lungo tempo.

Ascoltare attentamente gli altri									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato					1						4.0
Manager			1								2.0
Pari					1	1				4 a 5	4.5
Team			1			1				2 a 5	3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		3.3		Media Includendo la Persona Valutata		3.5					

Esprimere il proprio supporto e fornisce un feedback positivo agli altri									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager							1				6.0
Pari					1	1				4 a 5	4.5
Team			1		1					2 a 4	3.0
Media Escludendo la Persona Valutata		4.5		Media Includendo la Persona Valutata		4.6					

Sviluppare velocemente relazioni con gli altri									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato							1				6.0
Manager								1			7.0
Pari						2					5.0
Team						2					5.0
Media Escludendo la Persona Valutata		5.7		Media Includendo la Persona Valutata		5.8					

Comunicare facilmente con i Senior Managers									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato							1				6.0
Manager							1				6.0
Pari					2						4.0
Team					1	1				4 a 5	4.5
Media Escludendo la Persona Valutata		4.8		Media Includendo la Persona Valutata		5.1					

Sviluppa facilmente relazioni									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato							1				6.0
Manager							1				6.0
Pari						1	1			5 a 6	5.5
Team						2					5.0
Media Escludendo la Persona Valutata		5.5		Media Includendo la Persona Valutata		5.6					

Valutato Escluso Valutato Inclusivo

Punteggio Totale della Competenza **4.8** **4.9**

Impatto e Influenza

La capacità di farsi ascoltare, di farsi capire e di persuadere gli altri ad agire in un determinato modo utilizzando argomentazioni razionali ed emotive.

Adatta il suo stile per influenzare gli altri									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager						1					5.0
Pari					1		1			4 a 6	5.0
Team					1	1				4 a 5	4.5

Media Escludendo la Persona Valutata **4.8** Media Includendo la Persona Valutata **4.9**

Mostra autocontrollo e fiducia									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato							1				6.0
Manager							1				6.0
Pari					2						4.0
Team					1		1			4 a 6	5.0

Media Escludendo la Persona Valutata **5.0** Media Includendo la Persona Valutata **5.3**

Si costruisce velocemente la credibilità al fine di influenzare gli altri									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato							1				6.0
Manager						1					5.0
Pari						1	1			5 a 6	5.5
Team						1	1			5 a 6	5.5

Media Escludendo la Persona Valutata **5.3** Media Includendo la Persona Valutata **5.5**

E' consapevole dell'impatto che ha sulle altre persone									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager					1						4.0
Pari				1		1				3 a 5	4.0
Team				1		1				3 a 5	4.0

Media Escludendo la Persona Valutata **4.0** Media Includendo la Persona Valutata **4.3**

E' bravo a comprendere le aspettative della sua audience e ad attare il suo stile di conseguenza									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato							1				6.0
Manager						1					5.0
Pari						2					5.0
Team					2						4.0

Media Escludendo la Persona Valutata **4.7** Media Includendo la Persona Valutata **5.0**

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza 4.8 5.0

Comunicazione Efficace

La capacità di comunicare in modo corretto e di trasmettere le sue idee e i suoi pensieri attraverso l'utilizzo di una varietà di metodi comunicativi.

Sceglie lo stile comunicativo più adatto per ogni situazione									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager						1					5.0
Pari						2					5.0
Team						1	1			5 a 6	5.5

Media Escludendo la Persona Valutata **5.2** Media Includendo la Persona Valutata **5.1**

Si esprime oralmente con grande facilità ed in modo articolato									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager						1					5.0
Pari							2				6.0
Team					1		1			4 a 6	5.0

Media Escludendo la Persona Valutata **5.3** Media Includendo la Persona Valutata **5.3**

Ascolta attentamente senza interrompere									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato							1				6.0
Manager				1							3.0
Pari			1		1					2 a 4	3.0
Team			1			1				2 a 5	3.5

Media Escludendo la Persona Valutata **3.2** Media Includendo la Persona Valutata **3.9**

Conosce come ed in che modo esprimere le emozioni									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager						1					5.0
Pari					1	1				4 a 5	4.5
Team					2						4.0

Media Escludendo la Persona Valutata **4.5** Media Includendo la Persona Valutata **4.6**

Mostra di aver ben compreso riassumendo o parafrasando quello che hanno detto gli altri									Gamma	Media	
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7			
Valutato						1					5.0
Manager				1							3.0
Pari			1			1				2 a 5	3.5
Team			1			1				2 a 5	3.5

Media Escludendo la Persona Valutata **3.3** Media Includendo la Persona Valutata **3.8**

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza 4.3 4.5

Focalizzazione sul Business

La capacità di mettere in atto una decisione e di prenderne una basata su una buona comprensione dei presenti e futuri bisogni dell'organizzazione.

Rivedere spesso gli obiettivi che si è posto per assicurarsi che siano in linea con quelli dell'organizzazione									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager			1							2.0
Pari				2						3.0
Team			1			1				3.5
Media Escludendo la Persona Valutata		2.8		Media Includendo la Persona Valutata		3.6				

Monitora le attività del suo team per assicurarsi che siano in linea con gli obiettivi dell'organizzazione									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager			1							2.0
Pari				2						3.0
Team			1		1					3.0
Media Escludendo la Persona Valutata		2.7		Media Includendo la Persona Valutata		3.5				

Enfatizza la performance e i risultati raggiunti									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager							1			6.0
Pari					1	1				4.5
Team					1	1				4.5
Media Escludendo la Persona Valutata		5.0		Media Includendo la Persona Valutata		5.3				

Comprende le priorità del ruolo che ricopre									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato						1				5.0
Manager					1					4.0
Pari					1		1			5.0
Team					2					4.0
Media Escludendo la Persona Valutata		4.3		Media Includendo la Persona Valutata		4.5				

Resta focalizzato sul raggiungimento dei risultati									Gamma	Media
	Non Osservato	Non Molto 1	2	3	4	5	6	Eccellente 7		
Valutato							1			6.0
Manager					1					4.0
Pari					1		1			5.0
Team				1		1				4.0
Media Escludendo la Persona Valutata		4.3		Media Includendo la Persona Valutata		4.8				

Valutato Escluso Valutato Incluso

Punteggio Totale della Competenza 3.8 4.3

Sezione Qualitativa - Domande

I commenti raccolti in questa sezione vengono registrati esattamente come vengono inseriti dai compilanti. Non sono in alcun modo riscritti, enfatizzati, ordinati o filtrati. Se dovesse sembrare che i commenti sono stati duplicati, è poichè lo stesso commento è stato inserito da più di un compilante.

Quali sono i due punti di forza che percepisci predominanti in questa persona, e come li osservi nella concretezza delle situazioni lavorative?

- - Rispettato per impegno e competenza - Approccio al business organizzato, con capacità di comprensione delle criticità e su come risolverle - Capace di coinvolgere e motivare il team di lavoro - In grado di sviluppare le capacità di ogni collaboratore
- Mantiene un ottimo clima tra i collaboratori, e ha ottime capacità di leadership, il problema è che talvolta i collaboratori si rendono conto che non ha chiaro come deve riaggiustare il piano di azioni.
- Il soggetto preso in esame presenta caratteristiche di leadership e people management molto spiccate. E' in grado di costruire relazioni con i membri del team, motivandoli e ottenendo da loro alte performances. Rimanendo concentrato sull'obiettivo, sa coinvolgere tutti i membri del team, sviluppando la peculiare capacità di ottenere il meglio sia da ogni singolo membro che dal team preso nel suo insieme. Sa dirigere e porre degli obiettivi a livello sia personale che di gruppo.
- Molto capace nel sviluppare e creare le relazioni all'interno del team, dell'organizzazione e all'esterno per cerca opportunità commerciali.
- Ritengo che il soggetto in esame sia fortemente orientato verso la strategia di business stabilita, con capacità di mantenimento del focus sull'obiettivo e di ottenimento dei risultati. E' senza dubbio in grado di gestire un team di persone, motivandole e spronandole verso performances sempre più redditizie. Presenta una tipologia di leadership assertiva, nel caso in fosse necessario prendere decisioni nel breve periodo, assumendosi le responsabilità di quanto deciso tende ad essere maggiormente collaborativo durante la fase di pianificazione e analisi nel lungo periodo.
- La capacità di gestire le persone essendo un leader motivazionale, ma sapendo essere autorevole quando necessario.

Sezione Qualitativa - Domande

I commenti raccolti in questa sezione vengono registrati esattamente come vengono inseriti dai compilanti. Non sono in alcun modo riscritti, enfatizzati, ordinati o filtrati. Se dovesse sembrare che i commenti sono stati duplicati, è poichè lo stesso commento è stato inserito da più di un compilante.

Quali sono le due aree che ritieni la persona dovrebbe sviluppare per renderle più efficaci all'interno dell'ambiente lavorativo?

- - Mantenimento del focus sulla pianificazione, analisi e programmazione - Decision making su ambiti sui quali la competenza non è sufficiente
- Talvolta perde la direzione, e non è abbastanza reattivo per definire un nuovo corso di azioni. Deve imparare dagli altri, guardare a chi è più bravo di lui in alcune competenze ed ispirarsi.
- Come suo pari livello, segnalo la difficoltà di relazione con il soggetto per quanto riguarda la programmazione e analisi di medio e lungo periodo, in quanto il soggetto in esame tende a considerare i risultati nell'immediato più che con una prospettiva basata sulla programmazione di lungo periodo. Pur essendo un decision maker, tende a delegare decisioni in ambiti nei quali non ritiene di poter fare la differenza o di avere la sufficiente competenza. Tende in alcune occasioni a dare giudizi affrettati sulle situazioni e dinamiche sia interne che esterne all'azienda.
- L'analisi delle situazioni quando il processo è già avviato gli crea difficoltà e lo porta posticipare la decisione sull'azione da intraprendere
- Ritengo che il soggetto in esame dovrebbe sviluppare maggiori skills in ambito analitico e in fase di pianificazione. Tende a essere, in alcune occasioni, frettoloso nelle scelte causando destabilizzazione sia all'interno del team che con i propri superiori. Pur essendo un decision maker, in alcune situazioni presenta la tendenza a delegare, soprattutto se si tratta di progetti di lungo periodo, nei quali sono necessarie competenze specialistiche di alto livello e che presentano criticità dal punto di vista tecnico in tale situazione si affida alla professionalità di soggetti più preparati e può presentare la tendenza a procrastinare le scelte.
- Dovrebbe sviluppare le sue capacità di analisi delle situazioni e la pianificazione, in modo da adattare costantemente la strategia alle nuove esigenze e ai rischi emergenti.

Pianificazione dello Sviluppo Personale

Annota i bisogni e gli obiettivi per lo sviluppo individuale.

Usa questa pagina per evidenziare gli obiettivi chiave per lo sviluppo della persona valutata a partire da ciò che emerge nel report 360.

Competenza	
Aree di Sviluppo	
Come ottenerlo	
Dati Target	

Competenza	
Aree di Sviluppo	
Come ottenerlo	
Dati Target	

Competenza	
Aree di Sviluppo	
Come ottenerlo	
Dati Target	

Note
