

Nome:

Data:

15/02/24

Società:

persolog GmbH

Progetto:

Personal Mastery Report Basic - 2024-02-12

Focus:

testing pre live

persolog® Personal Mastery Report Basic

- Riflettere e comprendere se stessi
- Esprimere il proprio potenziale
- Costruire relazioni più efficaci

persolog®

Scopri cosa ti caratterizza
– e sviluppa i tuoi punti di forza!

Come è strutturato il profilo

Scopri il tuo percorso di sviluppo personale

Lo sviluppo personale è un processo continuo che può andare in varie direzioni. Indipendentemente da dove ti trovi ora e da come immagini il tuo sviluppo, l'importante è avere il coraggio di fare il primo passo e di mantenere la rotta. Il persolog® Mastery Report rappresenta un valido supporto in questo viaggio.

Personal Mastery Report di

Pagina

3	Introduzione - I Il modello comportamentale persolog® - I Il questionario: il tuo Personal Profile - I I tuoi risultati
8	Un primo sguardo al tuo comportamento - I I tuoi fattori comportamentali prevalenti - I Grafico III: il tuo comportamento osservabile - I Grafico I: il tuo comportamento intenzionale - I Grafico II: il tuo comportamento non intenzionale
15	Piano d'azione I Stimoli per la vita di tutti i giorni

Nota: di seguito usiamo solo pronomi maschili. Questo approccio ha lo scopo di garantire una migliore leggibilità. Tuttavia, vi assicuriamo che ci rivolgiamo anche a voi, nostre stimate lettrici. Grazie per la vostra comprensione.

Il modello comportamentale persolog®

Come nascono le 4 dimensioni comportamentali

Il modello comportamentale persolog® è uno strumento universale per capire e descrivere il comportamento umano. Il modello è stato sviluppato dallo psicologo statunitense Dr. John G. Geier. Nel suo lavoro, è stato guidato da una domanda centrale: come possono le persone riconoscere i propri punti di forza e sviluppare il proprio potenziale?

Il modello comportamentale persolog® si approccia al comportamento umano da due prospettive che sono strettamente associate alla percezione individuale. Le seguenti domande vanno al fulcro del contenuto di queste due prospettive:

- Come percepisci il tuo ambiente? Piuttosto *non favorevole* o piuttosto *favorevole*?
- Come rispondi al tuo ambiente? In modo piuttosto *assertivo* o piuttosto *non assertivo*?

È la combinazione delle quattro possibili risposte a queste domande che indica come una persona tende a comportarsi – e da cui derivano le 4 dimensioni comportamentali Dominante, Influyente, Stabile e Cauto.

Il modello comportamentale persolog®



Le persone sono diverse – ma dimostrano comportamenti simili: Dominante, Influyente, Stabile e Cauto sono presenti in tutti noi in misura diversa. La misura in cui queste dimensioni salgono alla superficie del comportamento osservabile dipende dalla situazione in cui ci si trova. Questo approccio situazionale stabilisce l'unicità del modello comportamentale persolog®.

Come hai compilato il questionario: per ogni gruppo di affermazioni, hai scelto quella che **meglio descrive il tuo comportamento nel contesto focalizzato.**

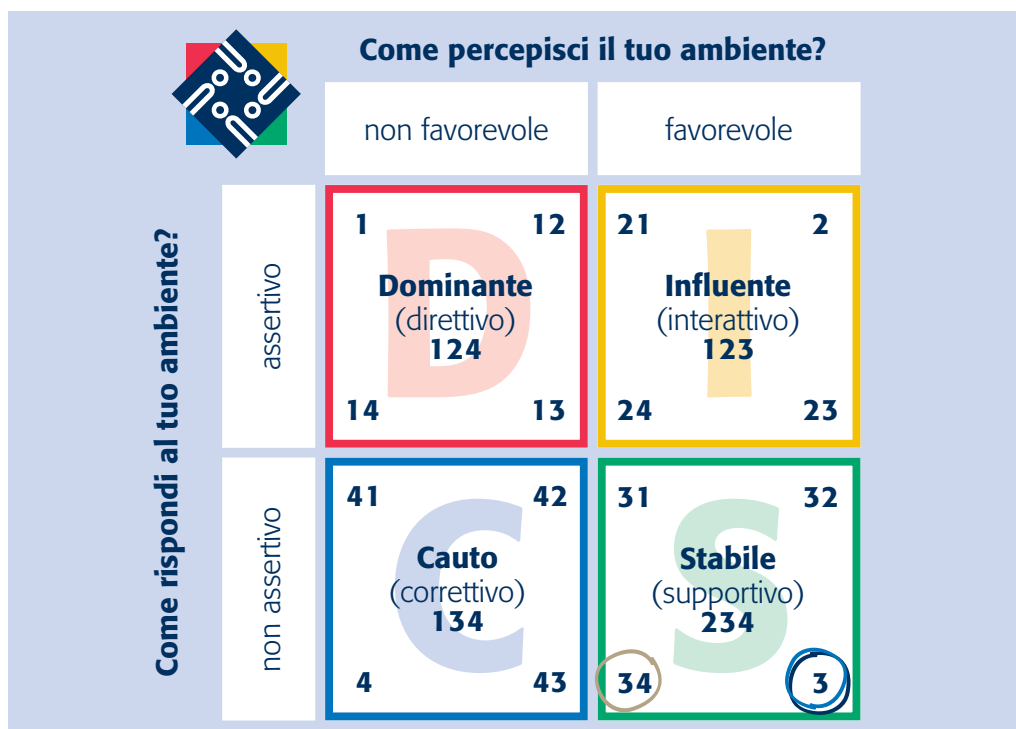
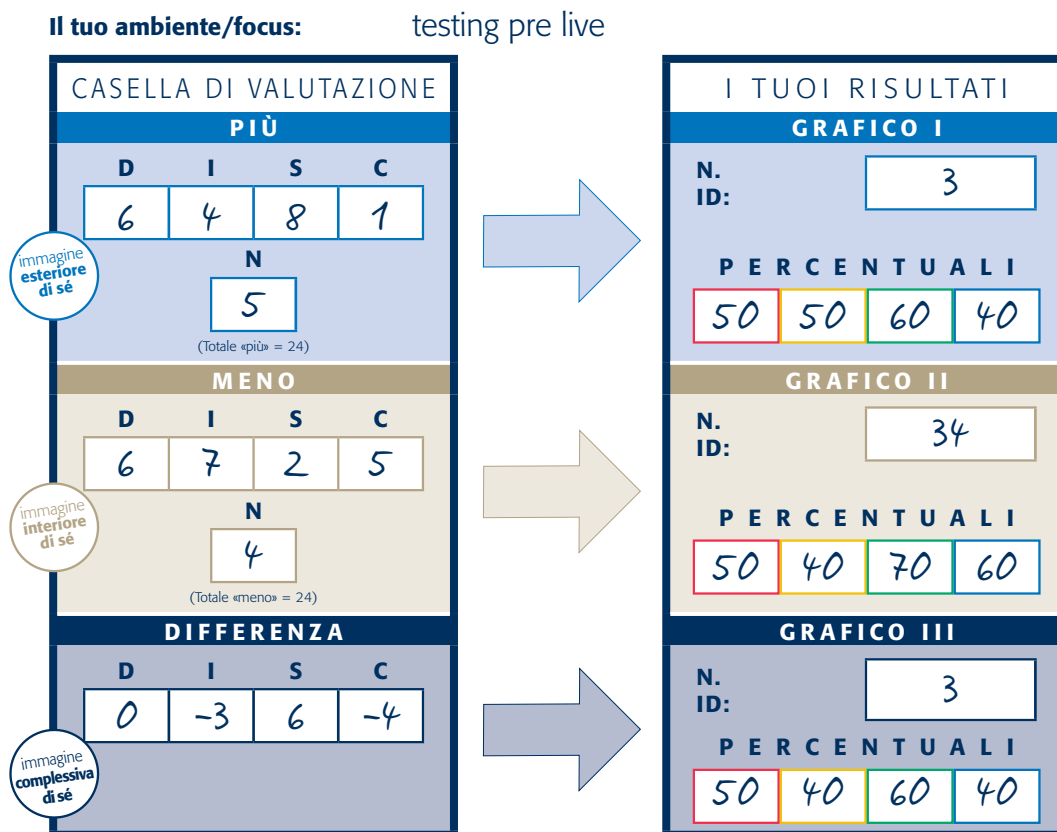
- | | |
|--|---|
| 1
I Reagisco rapidamente ed energicamente. | 13
N Sono abitudinario. |
| 2
S Sono una persona alla mano. | 14
S Vado d'accordo con gli altri. |
| 3
S Raggiungo il mio obiettivo con la gentilezza. | 15
D Sono deciso. |
| 4
D Riesco facilmente ad affermare la mia volontà. | 16
D Ho un atteggiamento deciso. |
| 5
I Mi diverte parlare con gli altri. | 17
I Sono molto emotivo. |
| 6
S Mi immedesimo facilmente negli altri. | 18
S Porto rispetto agli altri. |
| 7
D Sono ostinato. | 19
S Sono cordiale con gli altri. |
| 8
S Faccio un favore agli altri. | 20
D Riesco facilmente a prendere decisioni. |
| 9
N Sono soddisfatto. | 21
N Non porto rancore. |
| 10
N Sono divertente. | 22
S Sono gentile e premuroso. |
| 11
N Organizzo e metto in atto. | 23
D Prendo volentieri l'iniziativa. |
| 12
C Amo la pace. | 24
I Faccio le cose con divertimento e slancio. |

Come hai compilato il questionario: per ogni gruppo di aggettivi, hai scelto quello che **meno** descrive come ti senti nel contesto focalizzato.

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1
I chiacchierone | 13
I espansivo |
| 2
S altruista | 14
C coscienzioso |
| 3
D ambizioso | 15
I fiducioso |
| 4
D diretto | 16
C puntuale |
| 5
N spensierato | 17
C amante della pace |
| 6
S premuroso | 18
D esigente |
| 7
C critico | 19
C fedele ai propri principi |
| 8
I di larghe vedute | 20
N insicuro |
| 9
N intrepido | 21
D risoluto |
| 10
I vivace | 22
I gioioso |
| 11
N desideroso di imparare | 23
D ostinato |
| 12
I solare | 24
D vigoroso |

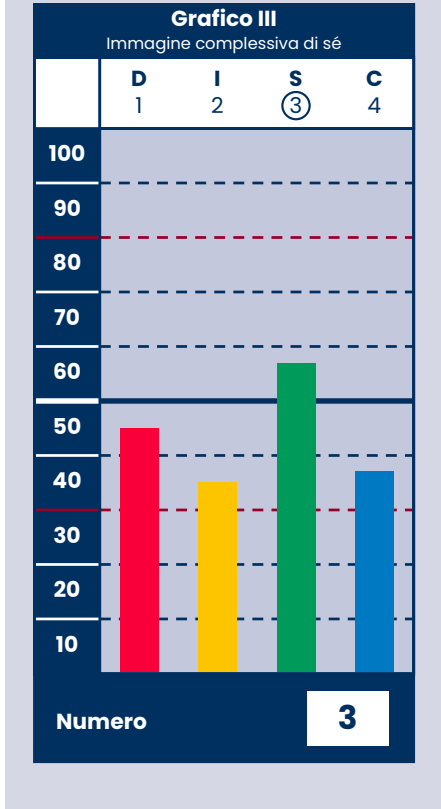
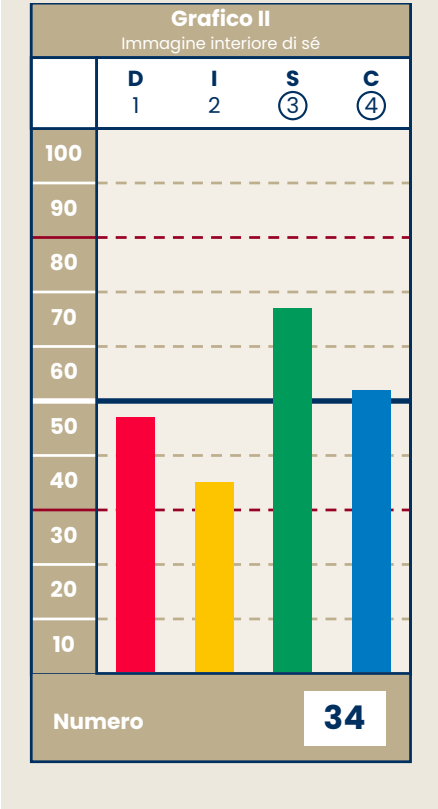
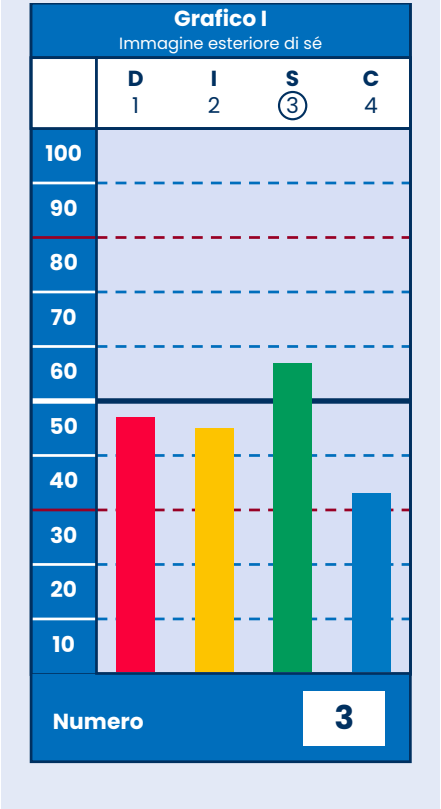
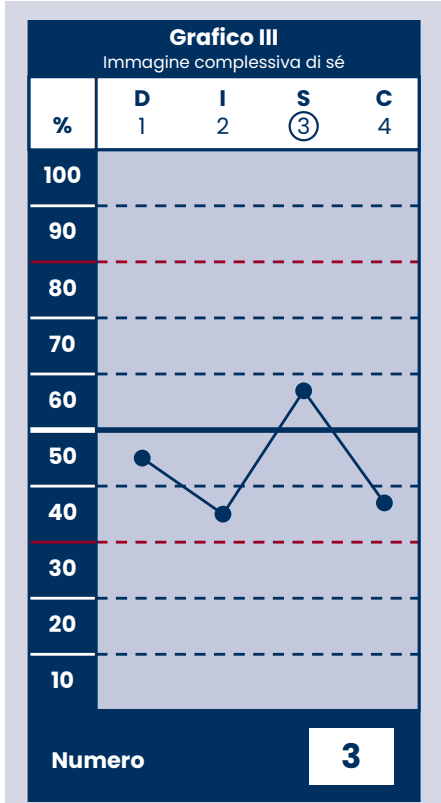
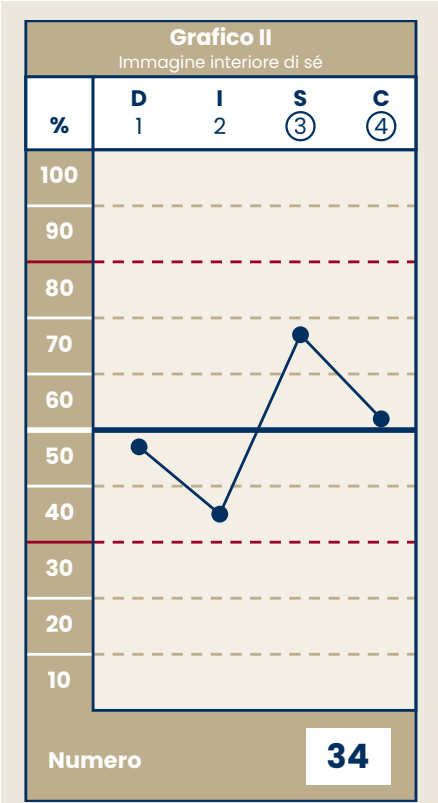
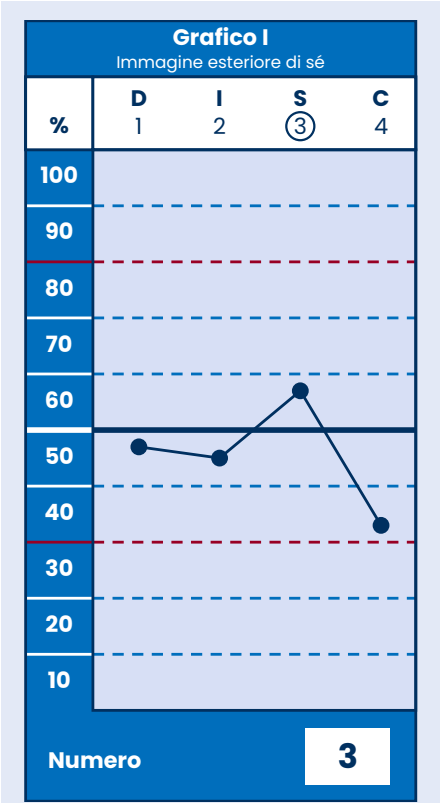
I tuoi risultati

La tua casella di valutazione e il numero del tuo profilo





I tuoi grafici



I 3 grafici



Grafico I:

Immagine esteriore di sé

Il Grafico I riflette il comportamento che credi che gli altri si aspettino da te.



Grafico II:

Immagine interiore di sé

Il Grafico II riflette il comportamento determinato dalle tue convinzioni e che metti in atto soprattutto quando sei sotto pressione.



Grafico III:

Immagine complessiva di sé

Il Grafico III riflette il comportamento percepito dagli altri nell'ambiente focalizzato.

Come leggere i 3 grafici

D, I, S e C: le 4 lettere D, I, S, e C stanno per Dominante, Influyente, Stabile e Cauto. Questi fattori comportamentali di base possono essere espressi anche in numeri: D = 1, I = 2, S = 3, C = 4.

Le linee e gli istogrammi: le linee e gli istogrammi nei grafici esprimono l'intensità dei singoli fattori nei tre tipi di comportamenti.

La linea mediana: il comportamento che si trova sopra la linea mediana è osservabile dagli altri.

Il significato di N: N sta per Neutrale. La N è un fattore correttivo che influenza la prevalenza dei 4 fattori comportamentali nei grafici. Più N sono selezionate durante la compilazione, più il grafico risulta piatto. Questo significa che i valori di D, I, S e C sono più vicini alla linea mediana.

Le percentuali di intensità: gli intervalli percentuali nella colonna di sinistra dei grafici indicano l'esatta intensità dei 4 fattori comportamentali Dominante, Influyente, Stabile e Cauto. Gli intervalli devono essere letti come segue:

- un intervallo di **90 – 100 %** indica che un fattore comportamentale è particolarmente forte.
- Un intervallo di **60 – 80 %** indica un'intensità relativamente alta del fattore comportamentale. I comportamenti corrispondenti sono generalmente chiaramente osservabili.
- Un intervallo di **40 – 50 %** indica una moderata intensità di un fattore comportamentale.
- Un intervallo di **10 – 30 %** indica che un fattore comportamentale ha un'intensità molto bassa.

Il tuo fattore comportamentale più forte

Le caratteristiche salienti del tuo comportamento

Inizialmente, acquisirai familiarità con i 4 fattori comportamentali Dominante, Influyente, Stabile e Cauto. Questo ti permetterà di scoprire maggiori informazioni non solo sul tuo comportamento, ma anche su quello degli altri.



Leggi le pagine seguenti. Il tuo fattore comportamentale più forte è contrassegnato lì. Leggi attentamente la descrizione. Dopo di ciò, dai un'occhiata agli altri fattori comportamentali per conoscere meglio anche quelli.



D



Dominante

attivo e risoluto

Le persone con tendenze comportamentali Dominanti percepiscono il loro ambiente come non favorevole. Cercano la competizione, vogliono vincere e affrontano gli ostacoli con determinazione. Spesso lavorano indipendentemente dagli altri. Le persone con tendenze comportamentali Dominanti hanno i seguenti numeri ID: **1, 12, 13, 14, 124.**

- **Obiettivo:** modellare l'ambiente; superare gli ostacoli per ottenere risultati.
- **Necessità di base:** essere indipendente.
- **Motivazione:** opportunità per affermarsi; confrontarsi con gli altri; dimostrare le proprie capacità; ottenere rispetto; difendersi; essere visto come un'autorità; avere successo; cercare e affrontare le sfide.
- **Paura di base:** essere sconfitti.



I



Influente

loquace e aperto

Le persone con tendenze comportamentali Influenti percepiscono il loro ambiente come favorevole. Ai loro occhi, gli altri hanno innanzitutto bisogno di essere incoraggiati e ispirati. Sono aperti, amichevoli e persuasivi. Le persone con tendenze comportamentali Influenti hanno i seguenti numeri ID: **2, 21, 23, 24, 123.**

- **Obiettivo:** influenzare l'ambiente; coinvolgere gli altri per ottenere risultati e raggiungere obiettivi.
- **Necessità di base:** essere accettati.
- **Motivazione:** occasioni per divertirsi; comprendere i sentimenti degli altri; circondarsi di persone; rimanere in movimento e fare cose per le quali tempo e fatica non giocano alcun ruolo; alleviare le tensioni interpersonali.
- **Paura di base:** essere svantaggiati.



S



Stabile

affidabile e collaborativo

Le persone con tendenze comportamentali Stabili percepiscono il loro ambiente come favorevole. Vogliono che tutti lavorino insieme e facciano la loro parte per raggiungere gli obiettivi. Sono prevedibili, affidabili e collaborativi. Le persone con tendenze comportamentali Stabili hanno i seguenti numeri ID: **3, 31, 32, 34, 234**.

- **Obiettivo:** lavorare con gli altri per ottenere risultati.
- **Necessità di base:** sentirsi al sicuro.
- **Motivazione:** opportunità per esprimere cose significative; affermazione dei propri bisogni da parte degli altri; sentirsi apprezzato; contribuire al raggiungimento degli obiettivi; completare le attività; essere necessario.
- **Paura di base:** essere lasciato solo, non avere nessuno su cui contare.



C



Cauto

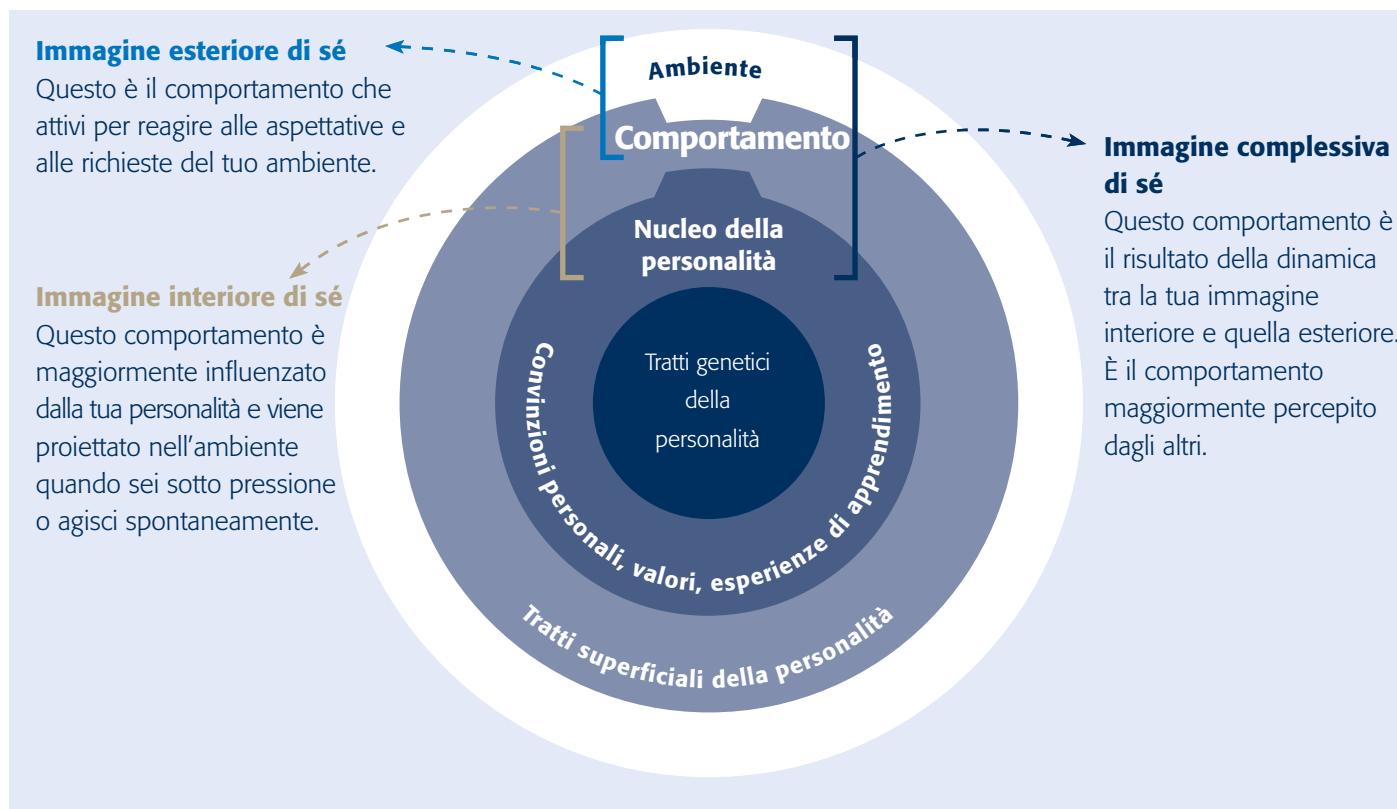
disciplinato e analitico

Le persone con tendenze comportamentali Cauti percepiscono il loro ambiente come non favorevole. Spendono molte energie per strutturare le cose, evitare il caos e rispettare gli standard. Equità e giustizia sono ciò che conta per loro. Le persone con tendenze comportamentali Cauti hanno i seguenti numeri ID: **4, 41, 42, 43, 134**.

- **Obiettivo:** pensare attentamente alle cose per ottenere risultati.
- **Necessità di base:** completare correttamente le attività.
- **Motivazione:** opportunità di trattare gli altri in modo equo; migliorare il mondo; eliminare gli errori; giustificare le proprie opinioni; per tenersi lontano dalle cose «minacciose».
- **Paura di base:** essere criticati o giudicati.

L' "Onion Model"

Il tuo comportamento visibile



Personalità, comportamento e ambiente: il comportamento, nel suo sviluppo, è sostanzialmente formato, caratterizzato e influenzato dall'ambiente e dalla personalità. Quindi, la dinamica tra personalità, comportamento e ambiente diventa una dinamica caratteristica del proprio Sé.

I 3 stili comportamentali di

Finora, hai familiarizzato con i 4 fattori comportamentali di base Dominante, Influyente, Stabile e Cauto. Utilizzando questi 4 fattori, il Modello Comportamentale persolog® vuole offrire un orientamento per descrivere il comportamento delle persone in situazioni focalizzate. Ma il modello scava ancora più a fondo: il comportamento delle persone è troppo complesso, diversificato e flessibile per essere ridotto a soli 4 fattori comportamentali.

Con i 20 stili comportamentali risultanti dall'interazione dei 4 fattori, il Modello Comportamentale persolog® permette di esprimere il pensiero seguente: il comportamento di una persona è risultante dalle intensità con cui si presentano i 4 fattori comportamentali D, I, S e C, che individuano un "modello" specifico di comportamento.



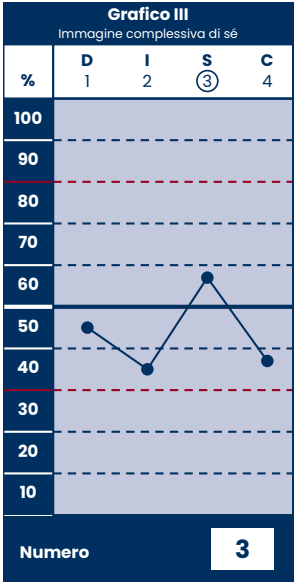
Vai alle pagine seguenti. Scopri cosa caratterizza il tuo personale stile di comportamento.



Il comportamento osservabile di

Ecco cosa caratterizza il tuo comportamento

Le persone con il tuo stile comportamentale, nel risolvere un problema, si attengono preferibilmente al buon senso. Preferiscono affrontare un'attività alla volta e si concentrano sui fatti, sulle loro responsabilità e sulle conoscenze generali. Seguono leader degni di rispetto, ma la loro fedeltà è messa alla prova quando questi leader richiedono dei cambiamenti. Le persone con il tuo stile comportamentale preferiscono avere spiegazioni sui motivi del cambiamento. A volte, ricercano autonomamente il motivo per cui è veramente necessario cambiare. Una volta convinte della sensatezza della richiesta, stabiliscono un ritmo di lavoro e vi si attengono. I colleghi possono rimproverare loro di "mettersi in secondo piano", dato che spesso tendono a sottovalutare e a sminuire le proprie capacità. Le persone con il tuo stile comportamentale, tuttavia, credono che le proprie competenze siano visibili anche senza troppe presentazioni: "tutti sanno quello che sono in grado di fare". Le persone con il tuo stile comportamentale ottengono il successo grazie alle proprie competenze specifiche e alla promozione della cooperazione nel team. La loro modalità operativa, ovvero il modo in cui fanno le cose, è generosa e supportiva. Nel donare, le persone con il tuo stile comportamentale sono apprezzate per la disponibilità a sostenere le persone che si impegnano concretamente. Nell'assicurare supporto sono riconosciute per la loro pazienza e stabilità. Molti hanno avuto modo di riconoscere la forza delle loro convinzioni personali e la maggior parte delle persone che li conoscono possono confermare la loro affidabilità.



Ulteriori informazioni dal grafico III		Numero del profilo 3
Realizza l'attività	Acquisisce competenze in un'area di specializzazione; usa il buon senso per risolvere i problemi; segue un approccio graduale "passo dopo passo" per acquisire familiarità con nuovi metodi; ha difficoltà a "dire di no".	
Ricerca soluzioni	Adottando un approccio più analitico che intuitivo; dimostrandosi particolarmente bravo ad esaminare un problema e a identificarne la soluzione migliore.	
Motivato da	Opportunità di soddisfare il suo bisogno personale di collaborazione, soddisfazione e di non esprimere autorità.	
Persuade gli altri	Coinvolgendo persone simili per impegno, modestia, tranquillità e sincerità; chiedendo prontamente aiuto per comunicare i vantaggi di un'idea o di un prodotto. Può avere medio successo nel vendere ciò che è tangibile, minor successo nel vendere ciò che è intangibile.	
Come si relaziona con gli altri	È sensibile e sincero verso gli altri; mostra sicurezza e affidabilità; è sensibile ai bisogni degli altri; è comprensivo, ma stabilisce anche dei limiti.	
Stile di comunicazione gradito	Gli altri dovrebbero comunicare con un ritmo moderato e un tono amichevole; dovrebbero usare parole che esprimono un senso di unione e riflettere bene sul proprio lavoro.	
Se è membro del gruppo	Si associa con persone che esprimono una forte leadership; lavora efficacemente in nicchie di specializzazione.	
È supportato da chi...	È più estroverso e orientato all'obiettivo, insiste su soluzioni pratiche; è arguto e abile, mostrando metodi di lavoro efficaci e risultati chiari.	
Possibili tensioni nella collaborazione	Auto-affermazione 18 % vs. orientamento al gruppo 82 %; critico 22 % vs. premuroso 78 %; competitivo 58 % vs. orientato al consenso 42 %.	



Il comportamento intenzionale

Ecco come si manifesta il tuo comportamento intenzionale

Il tuo **comportamento intenzionale** rivela le intenzioni che attivi volutamente e di proposito per rispondere alle richieste del tuo ambiente. Questo comportamento assume particolare rilevanza quando si verificano cambiamenti e devi adattarti a nuove circostanze. Quindi, risulta essenziale guidare il tuo comportamento in modo proattivo per muoverti nella direzione che desideri.

Completare i compiti

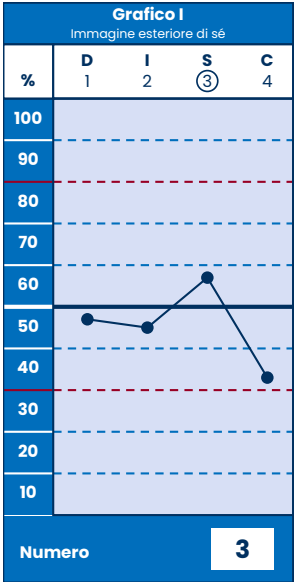
INCORAGGIARE IL SOSTEGNO RECIPROCO

DIMOSTRARE LA VOLONTÀ DI GIUNGERE A COMPROMESSI

Essere sinceri

Costruire rapporti di fiducia

Evitare conflitti



Le intenzioni che guidano il tuo comportamento: una panoramica

Quali sono le tue intenzioni comportamentali...

Le persone con il tuo stile comportamentale desiderano...

- trovare un modo per mostrare la propria partecipazione e fedeltà attraverso azioni di cura, protezione e supporto.
- rispondere alle attese degli altri facendo ciò che deve essere fatto per soddisfarle.
- porre limiti a coloro che si approfittano della loro generosità, difendendo la propria vulnerabilità dagli altri.
- protegersi, anticipare gli imprevisti, prepararsi a intraprendere azioni difensive qualora sia necessario.
- far fronte alle mosse impulsive degli altri, facendo affidamento sul proprio modo di agire equilibrato.
- cercare le adeguate ricompense per i propri sforzi.
- incoraggiare interazioni ripetute; mostrare un atteggiamento paziente verso gli altri.
- dimostrare la disponibilità a rinunciare alle proprie aspirazioni più profonde per il bene degli altri.

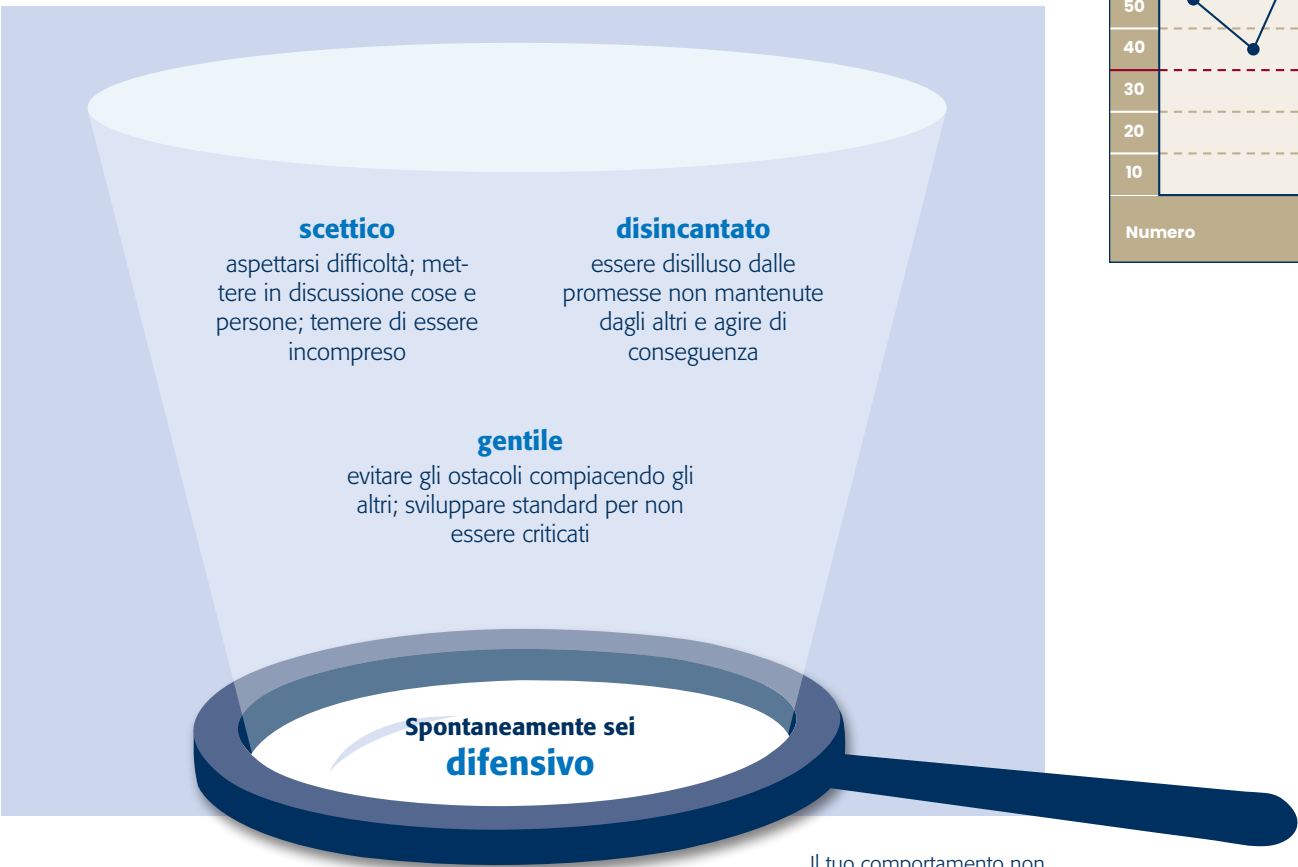
Ulteriori informazioni dal grafico I		Numero del profilo 3
Reagisce al cambiamento	Mostrandosi cauto, ma altruista; ricercando sicurezza e tentando di organizzare il lavoro attraverso liste di attività da svolgere; facendo domande per chiarire i problemi.	
Intenzioni primarie	Desiderare di compiacere; riconoscere i dati di fatto; sviluppare armonia	
Ulteriori informazioni dai grafici I & II		Numero del profilo 3 & 34
Tensioni interiori	Cerca di accontentare gli altri vs. ha bisogno di ordine	



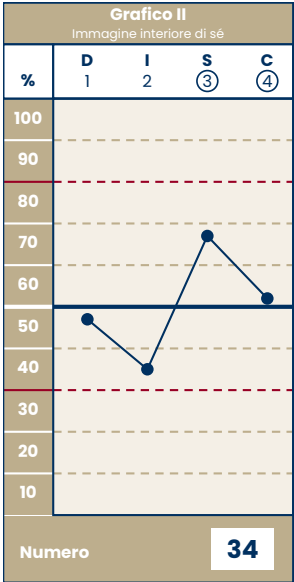
Il comportamento non intenzionale
di

Il tuo comportamento non intenzionale in primo piano

Il tuo comportamento non è sempre definito da intenzioni consapevoli. A volte, i processi cognitivi passano in secondo piano e lasciano che i comportamenti siano guidati dalle emozioni. In questo caso, le tue azioni e reazioni sono influenzate dal tuo nucleo della personalità: i tuoi sentimenti, le tue convinzioni e i tuoi valori si manifestano nel comportamento non intenzionale, che emerge soprattutto sotto pressione, ma anche come espressione della tua spontaneità.



Il tuo comportamento non intenzionale: i tratti essenziali



Ulteriori informazioni dal grafico II		Numero del profilo 34
Comportamento spontaneo	Vuole agire non appena sono disponibili i dati necessari; richiede tempo per svolgere correttamente un lavoro; si mostra più introverso che estroverso; si innervosisce abbastanza facilmente e nutre rancore.	
Risponde alle pressioni	Facendo affidamento sul proprio giudizio, diventando persino riservato; nascondendo le proprie intenzioni fino al momento appropriato.	
Gestisce il conflitto	Scendendo a compromessi, usando un approccio riflessivo; attingendo ad esperienze passate e a ciò che ha imparato; cercando una posizione che sia accolta da tutti.	



Piano d'azione

Stimoli per la vita di tutti i giorni

Quali sono le 3 scoperte più rivelatorie che hai riscontrato in questo profilo?

In che modo i tuoi punti di forza possono aiutarti ad adottare un comportamento più efficace nel contesto selezionato?

Come utilizzerai la conoscenza del tuo stile comportamentale per migliorare la relazione con gli altri?

Panoramica dei 20 profili comportamentali

I 20 profili comportamentali sono il risultato dell'interazione dei 4 stili comportamentali del Modello comportamentale persolog®. In questo report hai potuto conoscere e approfondire le caratteristiche del tuo profilo comportamentale, con tutte le sue sfaccettature. Segue ora una panoramica degli altri profili, descritti dal punto di vista di: comportamenti, obiettivi primari, motivazione e possibili strategie per aumentare l'efficacia; in questo modo potrai avere delle informazioni anche riguardo il comportamento che osservi nei tuoi colleghi, dipendenti, clienti, amici o familiari. Queste informazioni ti aiuteranno a capire meglio gli altri e a rendere ancora più efficaci le vostre relazioni interpersonali.

I profili del quadrante D - Dominante

Entry
number
1

Tendenze comportamentali: tende a cogliere le opportunità; ad apprezzare le situazioni difficili; a selezionare le priorità; a dare ordini; a ritenere le persone responsabili delle proprie azioni, a valutare i risultati, a premiare e a punire; a non amare le lungaggini né le "vie indirette"; a preferire le situazioni del tipo "Vinci o Perdi"; a dimostrare tempi rapidi di reazione e capacità di muoversi con risolutezza. Può essere descritto come Sviluppatore.

Focus primario: il controllo degli eventi e del destino personale.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare dominanza, individualismo e autorità. Lavora bene quando si trova in un ambiente in continuo cambiamento.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe mostrare empatia e comprensione; ascoltare senza interrompere; utilizzare le obiezioni degli altri come opportunità; cambiare l'idea che la persuasione sia un "terreno di scontro"; coinvolgere gli altri sulla base di una partecipazione "voluta" piuttosto che imposta; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nella cooperazione di gruppo (Profili 23, 32, 234).

Entry
number
12

Tendenze comportamentali: preferisce stare fuori dal gruppo invece di essere "uno dei tanti"; tende a ricercare il successo come agente di cambiamento esercitando una forte capacità di influenzamento; a sollecitare gli sforzi degli altri; a sviluppare liberamente ed indipendentemente; a muoversi con un ritmo veloce; ad operare senza essere istruito sul come fare. Può essere descritto come Apripista.

Focus primario: costruire un'idea che serva ad uno scopo utile.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare individualismo, assertività e realizzazione delle attività. Lavora bene quando ottiene prestigio ed autorità.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe attribuire più attenzione alle scadenze; evitare di insistere quando è sotto pressione; apprendere a delegare a coloro che possono essere tecnicamente all'altezza; sviluppare collaborazione con coloro che hanno capacità complementari nel ricercare fatti e nello sviluppare un ambiente prevedibile (Profili 14, 34, 134).

Entry
number
13

Tendenze comportamentali: tende a trasformare i vincoli in opportunità; a sviluppare una significativa combinazione di assertività e di attenta realizzazione; a sostenere le opinioni con profonda convinzione; a determinare i corsi di azione; ad affrontare gli ostacoli trincerandosi e manifestando minor disponibilità all'approfondimento. Può essere descritto come Battistrada.

Focus primario: apprezzare, discriminare, selezionare le attività che assicurano valore.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare autonomia, coraggio, praticità. Lavora bene quando segue le attività dalla progettazione alla realizzazione.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe chiarire le azioni con gli altri; porsi limiti di tempo nel risolvere i conflitti e nel ricercare accordi; diventare aperto alle interpretazioni degli altri, alimentare le nuove idee attraverso il contributo delle conoscenze degli altri; voler cambiare il passo o l'approccio per accordarlo con gli altri; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari di flessibilità e di tatto (Profili 21, 23, 32).

Entry
number
14

Tendenze comportamentali: tende ad assumere un approccio pratico; a porre domande piuttosto che forzare l'analisi; a trovare risposte che derivano dalla logica e dall'esperienza; ad attivare un'ampia preparazione estensiva; a focalizzarsi sull'iniziare e sullo sviluppare; a gestire direttamente; ad avere successo da progetti originali; ad evitare di essere limitato dagli altri; può essere descritto come Innovatore.

Focus primario: creare e realizzare nuove idee.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di realizzazione, individualismo e autonomia. Lavora bene quando ha molto tempo per assicurare la correttezza.

Strategie per incrementare l'efficacia: ogni tanto dovrebbe rilassarsi dalla tensione degli sforzi di lavoro; essere sia obiettivo sia altruista; prendere le decisioni più velocemente; tenere in considerazione i sentimenti degli altri prima di criticare la loro attività; dare riconoscimento agli altri per i loro sforzi; collaborare con persone con capacità complementari di relazione sociale e di mediazione delle tensioni (Profili 12, 21, 23).

Entry
number
124

Tendenze comportamentali: tende a trasformare le situazioni perdenti in vincenti; a essere attratto dalle nuove tecniche e dai nuovi metodi; a verificare e selezionare le idee migliori, calandole nei sistemi esistenti per migliorare la qualità dei risultati; a essere immaginativo, tenace e coscienzioso; a dotarsi di strumenti pratici e di misura per valutare gli sforzi lavorativi. Può essere descritto come Negoziatore.

Focus primario: realizzare i risultati direttamente.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di realizzazione, di individualismo e di appartenenza. Lavora meglio quando sviluppa una varietà di mezzi rivolti ad un fine.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe essere più comprensivo quando si relaziona con coloro che non si fanno carico delle responsabilità; gestire il tempo garantendo che i dettagli vengano trattati in maniera efficiente; rispettare gli specialisti competenti; riunire persone diverse; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nella realizzazione concreta (Profili 31, 34, 41).

I profili del quadrante I - Influyente

Entry
number
2

Tendenze comportamentali: tende ad essere il protagonista, al centro dell'attenzione; a condividere consigli, informazioni e successo con gli altri; a stabilire un rapporto immediato con le persone attraverso la leva emozionale e la persuasione; tende ad incoraggiare gli altri a parlare apertamente; trova difficoltà nel controllare gli altri; evita un approccio "occhio per occhio"; conta sulla buona volontà degli altri per l'assistenza. Può essere descritto come Promotore.

Focus primario: impegnarsi in attività diverse.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare consenso, appartenenza e appagamento. Lavora bene quando è libero dal controllo e dall'attenzione ai dettagli.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe concentrarsi sull'attività; darsi vincoli di tempo; parlare chiaramente ed in modo diretto; essere obiettivo nel prendere decisioni; affrontare le obiezioni man mano che si presentano; collaborare con persone con capacità complementari nello sviluppare un approccio organizzato (Profili 4, 43, 134).

Entry
number
21

Tendenze comportamentali: tende a "lavorare" sulle motivazioni degli altri; a catturare l'attenzione degli altri con un atteggiamento positivo e con parole ben scelte; a ricercare una conferma dagli altri; a cercare di ripetere i successi passati; a diventare irritabile quando viene schiacciato dalla routine; ad avere bisogno di vedersi e di sentirsi "bene"; a rifiutare le situazioni che mancano di visibilità o di soddisfazione. Può essere descritto come Persuasore.

Focus primario: visualizzare i risultati di successo.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare assertività, appartenenza e realizzazioni "uniche". Lavora bene quando si trova a contatto con persone diverse.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe misurare gli sforzi; evitare di esaurirsi; essere sincero quando elogia gli altri; lasciare tempo agli altri per esprimere i dubbi, le apprensioni e le critiche; evitare di "stravendere"; sapere quando smettere di persuadere; collaborare con persone con capacità complementari di organizzazione e di pianificazione sistematica (Profili 13, 14, 34).

Entry
number
23

Tendenze comportamentali: tende a relazionarsi con le persone per sviluppare un ambiente unico ed amichevole; a costruire ponti tra gli individui ed i gruppi di lavoro; a stimolare affetto negli altri; a correre il rischio di essere troppo comprensivo e di non ritenere le persone responsabili delle loro azioni; a condividere ciò che possiede, coinvolgendo gli altri nel processo di decisione. Può essere descritto come Armonizzatore.

Focus primario: assistere gli altri e renderli capaci di aiutare se stessi.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare accettazione, lealtà e fiducia. Lavora meglio quando si impegna in un coinvolgimento amichevole ed informale con gli altri.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe completare il lavoro in maniera ordinata ed entro i tempi stabiliti; perseverare sui dettagli chiave; essere deciso e diretto di fronte a conflitti interpersonali; essere più assertivo; collaborare con persone con capacità complementari nello sviluppo di opinioni basate sui fatti (Profili 14, 34, 41).

Entry
number
24

Tendenze comportamentali: tende a dare risposte ai bisogni degli altri; ad anticipare e a prepararsi per affrontare le difficoltà; ad essere pieno di risorse; a trovare modi per far sì che le cose accadano; a fornire motivi inconfutabili per cambiare direzione, a valutare gli eventi e le persone in modo critico; ad essere aperto a nuove e intriganti idee. Può essere descritto come Valorizzatore.

Focus primario: pianificare per affrontare le contingenze.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare assertività, individualismo e realizzazioni inusuali. Lavora meglio quando mette in mostra i suoi talenti e le sue capacità.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe mantenere le promesse; soddisfare gli obblighi; mostrare sensibilità nel contattare gli altri; evitare tattiche dilatorie; accettare controlli di merito; accettare in modo costruttivo anche i giudizi sfavorevoli; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nel lavorare con attenzione su specifici dettagli (Profili 3, 13, 234).

Entry
number
123

Tendenze comportamentali: tende a comunicare bene con una grande varietà di persone; a mostrare motivazione per l'ascolto, per le domande, per la negoziazione e il compromesso; ad essere stimolato da idee nuove, da quanto è vivace e dal confronto amichevole; tende ad avere fiducia in se stesso; ad utilizzare sia le emozioni sia i fatti per supportare le convinzioni personali. Può essere descritto come Amministratore-Gestore.

Focus primario: eccellere e sviluppare nuove opzioni.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno di successo, di autorità e di appartenenza. Lavora meglio quando si confronta con quanto è bizzarro ed insolito.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe iniziare un confronto per risolvere le situazioni ambigue; imparare ad accettare coloro che sono, nella pratica, più tradizionali e convenzionali; rispondere in modo non difensivo alle domande che riguardano le prestazioni; identificare i criteri di valutazione; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nella verifica dell'accuratezza (Profili 14, 31, 41).

I profili del quadrante S - Stabile

Entry
number
3

Tendenze comportamentali: tende ad assicurare un ritmo costante e si attiene ad esso; a dimostrare pazienza; a farsi carico degli impegni; ad aspettarsi e dimostrare fedeltà; a porre attenzione ai particolari importanti; a sostenere e difendere le convinzioni ed i valori personali; ad apprezzare la natura e quanto di bello è intorno. Può essere descritto come Stabilizzatore.

Focus primario: ottenere il successo attraverso la specializzazione.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare cooperazione, soddisfazione e non l'autorità. Lavora bene quando ha tempo per utilizzare i metodi conosciuti.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe mantenere il controllo anche se pressato da altri; adottare immediati provvedimenti nei confronti di coloro che non si assumono responsabilità; fissare linee guida per finalizzare le attività; aumentare la proattività, prendendo l'iniziativa anziché dipendendo dalle persone o dagli eventi; cercare collaborazione con persone con capacità complementari nel portare nuovi punti di vista nell'attività (Profili 12, 24, 124).

Entry
number
31

Tendenze comportamentali: tende ad ascoltare criticamente; ad esplorare i punti deboli delle posizioni antagoniste; ad essere concentrato, diligente ed attento osservatore; a combinare i fatti per sviluppare nuovi metodi di operare; a guadagnare rispetto attraverso l'azione piuttosto che con le parole; a porre domande acute; ad essere stimolato dal possedere conoscenze che spesso sviluppa in campi specifici. Può essere descritto come Specialista.

Focus primario: si impegna per risultati che possono essere quantificati.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare competenza, finalizzazione ed un alto livello di risultati. Lavora meglio quando ottiene rispetto dalle persone di pari grado che hanno obiettivi comuni.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe mostrare flessibilità e motivazione nel ripensare le strategie; utilizzare schemi che chiarifichino le idee; evitare che si sedimentino o crescano motivi di risentimento; accettare gli altri indipendentemente dalle loro capacità intellettive; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nella comunicazione diplomatica e persuasiva (Profili 21, 123, 124).

Entry
number
32

Tendenze comportamentali: tende a stabilire un'atmosfera favorevole; ad ascoltare gli altri attentamente; a dare alle persone quello di cui hanno veramente bisogno anche quando ciò comporta un maggior impegno; ad essere aperto a nuove idee e procedure; a considerare seriamente le opinioni degli altri; ad emulare i colleghi di successo; ad organizzare; a verificare i particolari importanti; ad essere sincero, caloroso e a valorizzare le persone. Può essere descritto come Conciliatore.

Focus primario: assicurare uguaglianza di opportunità ed equilibrio.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno di appartenenza, fedeltà e sacrificio personale. Lavora meglio quando gli vengono assegnati obiettivi chiari e definiti.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe cercare nuove sfide; aumentare la flessibilità nel lavoro routinario; provare e assumere ruoli nuovi e diversi; chiedere agli altri di assisterlo nei dettagli; sviluppare fermezza e prontezza di risposta; collaborare con persone con capacità complementari nell'assumere rischi e nello sviluppo di idee innovative (Profili 1, 12, 13).

Entry
number
34

Tendenze comportamentali: tende a guadagnare rispetto; ad ottenere successo attraverso la diligenza; a raccogliere dati per supportare le conclusioni; a cercare sicurezze attraverso idee verificate; ad arrivare al consenso attraverso domande e compromessi; preferisce condividere la responsabilità e far prendere la decisione finale agli altri; a pianificare prima di promettere. Può essere descritto come Standardizzatore.

Focus primario: seguire percorsi definiti e coerenti.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di appartenenza, completezza e prevedibilità. Lavora meglio quando ha una accurata pianificazione del lavoro.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe esprimere i concetti in maniera aperta e diretta; accettare maggiormente le critiche; mostrare maggiore orientamento al cambiamento; confrontarsi con le persone difficili, incoraggiare il confronto; condividere con gli altri la sua programmazione; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nell'esprimere opinioni in maniera semplice (Profili 12, 21, 32).

Entry
number
234

Tendenze comportamentali: tende a sviluppare relazioni armoniose; a considerare le tradizioni e le prassi come supporto per consolidare le relazioni umane; ad assistere le persone nella pianificazione e nell'organizzazione; ad essere preparato e socievole; ad analizzare i problemi e scoprire le incoerenze; ad utilizzare un linguaggio giudicativo quando disapprova o non è contento degli eventi o delle persone; ad attribuire elevato valore alle competenze in aree specialistiche. Può essere descritto come Consigliere.

Focus primario: creare un clima di cooperazione.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di completezza, realizzazione e fiducia. Lavora meglio quando è trattato con sincerità ed affetto.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe mettere a confronto gli altri in modo diretto quando necessario; attribuire fiducia a coloro che forniscono dettagli tecnici e pratici; ricercare contatti al di fuori del gruppo conosciuto; condividere i sentimenti negativi con gli altri; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nell'esprimere apertamente l'insoddisfazione (Profili 1, 12, 124).

I profili del quadrante C - Cauto

Entry
number
4

Tendenze comportamentali: tende a confrontarsi con le cose piuttosto che con le persone; ad essere gentile con gli altri; ad indirizzare gli sforzi per ottenere la cooperazione senza esigerla cercando un compromesso quando è necessario; a rispettare l'autorità riconosciuta; a credere che il lavoro duro e le cose fatte bene paghino; a preferire responsabilità che richiedono lavoro individuale e concentrazione. Può essere descritto come Perfezionista.

Focus primario: portare ordine nelle situazioni caotiche.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esercitare competenza, scrupolosità e autodisciplina. Lavora bene quando opera in progetti e programmi sviluppati lungo linee strutturate.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe stabilire nuovi rapporti con le persone; sviluppare una tolleranza verso il conflitto; accelerare il processo di presa di decisione; riconoscere che non tutti i problemi sono complicati; esercitarsi nel prendere decisioni rapide in aree meno importanti; cercare collaborazione con persone che hanno capacità complementari nella relazione personale con gli altri (Profili 2, 24, 123).

Entry
number
41

Tendenze comportamentali: tende a soppesare le diverse componenti di un problema; a sforzarsi di prendere la decisione giusta; a scegliere in base a verifiche ed esperienze ripetute; a chiarire i problemi ed esemplificare i processi; a usare un ritmo ponderato, un modo accurato di esprimersi e di fornire spiegazioni dettagliate; a riservare un comportamento di attenzione, di aiuto, di empatia e di comprensione per poche e selezionate persone. Può essere descritto come Sperimentatore.

Focus primario: sviluppare idee e metodi applicabili.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di ottenere risultati importanti, preferibilmente da solo e con disciplina. Lavora meglio quando verifica l'utilità di un'idea.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe lasciare più spazio alle proprie emozioni, in particolare all'ottimismo; sorridere; imparare ad affrontare eventuali "rifiuti"; sviluppare nel gruppo almeno una fonte di fiducia che funzioni da cassa di risonanza; incoraggiare gli altri a domandare, dare feedback; mantenere una mente aperta; dare alle persone una seconda possibilità; risolvere i disaccordi invece di rimandarli; sviluppare collaborazione con persone con stili complementari orientati alla relazione (Profili 3, 23, 234).

Entry
number
42

Tendenze comportamentali: tende ad essere cordiale, di tatto e ad aderire ai comportamenti attesi ed accettati dall'ambiente; a ragionare in termini di "si dovrebbe" o "non si dovrebbe" più per sé che per gli altri; a sviluppare approcci analitici e sistematici; ad aspettarsi riconoscimenti economici o benefici, a fare le cose "giuste", a predire i risultati di una sequenza di eventi. Può essere descritto come Valutatore.

Focus primario: verificare le idee.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di realizzazioni importanti, di correttezza e di conoscenza. Lavora meglio quando crea qualcosa di valore e di qualità.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe essere meno "duro" nel valutare gli altri; accettare le persone per come sono; concedere agli altri di prendere le proprie decisioni; ascoltare apprezzando il buon senso negli altri; perseverare sui dettagli che completano un compito; sviluppare scadenze realistiche; essere fermo sugli aspetti minori di un problema; accettare le obiezioni evitando di perdersi in lungaggini; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari per pazienza e per determinazione (Profili 3, 4, 43).

Entry
number
43

Tendenze comportamentali: tende a credere nella possibilità di anticipare i problemi; a utilizzare strategie difensive per evitare difficoltà; a considerare tutte le parti di un problema; ad essere razionale e ragionevole; a trasmettere un forte senso di ciò che è giusto e di ciò che è sbagliato; a lavorare per far raggiungere un compromesso tra le persone; ad utilizzare un linguaggio accurato; ad essere attento ai dettagli; ad accettare rischi calcolati dopo aver esaminato i fatti. Può essere descritto come Pensatore Critico.

Focus primario: gestire le attività con capacità pratiche.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di esperienza, di conoscenza e di ordine. Lavora meglio quando è in un ambiente ben definito e libero da conflitti.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe mostrare calore e comprensione per gli altri; verbalizzare e chiarire le posizioni ed i compiti; sviluppare tolleranza ai conflitti; utilizzare tatto, comunicazione diplomatica anche quando viene sfidato; porre domande per incoraggiare la partecipazione degli altri; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari nel riunire le persone (Profili 2, 42, 234).

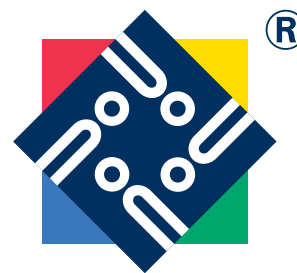
Entry
number
134

Tendenze comportamentali: tende ad assicurare credibilità alle situazioni confuse; a raggiungere il successo attraverso la soluzione di problemi complessi; a costruire banche dati ed a continuare a sviluppare procedure; ad aderire ai ruoli e alle regole; a farsi carico di attività che sono difficili o sgradevoli; a mostrare poca simpatia o interesse per i pettegolezzi, preferendo spesso lavorare da solo. Può essere descritto come Progettista.

Focus primario: combinare sia l'analisi sia l'intuizione.

Motivato da: opportunità di soddisfare il bisogno personale di individualismo, completezza e di iniziative sulla conoscenza. Lavora meglio quando è ricompensato per sforzi non usuali.

Strategie per incrementare l'efficacia: dovrebbe comunicare con tatto; essere più paziente con i dettagli di routine una volta che un progetto è avviato; ascoltare; considerare i pensieri e l'esperienza degli altri; dare riconoscimenti agli altri per i loro sforzi; contenere il proprio senso di superiorità; sviluppare collaborazione con persone con capacità complementari di attivare metodi semplificati e con capacità di comunicazione (Profili 13, 24, 42).



Germany & Austria

persolog GmbH

Königsbacher Straße 51
75196 Remchingen
Phone +49 (0) 72 32 36 99-0
mail@persolog.com
www.persolog.com

Italy

People Labs Srl

Via Emilio Salgari, 17
41123 Modena
Phone +39 059 292 80 14
persolog@peoplelabs.it
www.peoplelabs.it

Publishing information

persolog GmbH, Königsbacher Straße 51, 75196 Remchingen, Germany
☎ +49 (0) 72 32 36 99-0 ✉ mail@persolog.com 🌐 www.persolog.com 🛒 shop.persolog.com

Publisher: Friedbert Gay – Remchingen

Project team: Simone Clement, Debora Karsch, Lana Ott – Remchingen

Artwork/Layout: Senta Schwab – Remchingen

Photo credits: Cover stock.adobe.com ©JOSEP SURIA

Responsabilità

Produciamo materiale (online e cartaceo), basato su risultati scientifici, a supporto dell'auto-valutazione attraverso questionari per lo sviluppo personale, comportamentale, organizzativo e delle competenze delle persone (di seguito «prodotti»).

Non concediamo alcuna garanzia in relazione ai nostri prodotti. Non ci assumiamo, inoltre, alcuna responsabilità per l'accuratezza e la completezza dei nostri profili, strumenti e materiale di accompagnamento. Non ci assumiamo alcuna responsabilità per la corretta applicazione, esecuzione, valutazione e risultati dei nostri prodotti, né per la commerciabilità e l'idoneità dei nostri prodotti per uno scopo particolare. I risultati e le valutazioni non rappresentano una valutazione professionale o psicologica, ma piuttosto una classificazione in determinate aree di valutazione che emergono a seguito delle risposte fornite alle domande. Le auto-valutazioni possono essere effettuate solo con il consenso delle persone partecipanti. L'organizzatore dell'auto-valutazione è responsabile del rispetto dei diritti personali e della protezione dei dati del partecipante. Non ci assumiamo alcuna responsabilità per l'uso improprio e l'applicazione impropria dei nostri prodotti. È esclusa la nostra responsabilità per danni indiretti, in particolare lucro cessante, nonché per danni a terzi. Siamo responsabili solo nei confronti del nostro partner contrattuale.

Per il resto, si applicano le nostre disposizioni sulla responsabilità ai sensi della clausola 13 delle nostre condizioni generali di contratto, che sono state consegnate al partner contrattuale e/o possono essere visualizzate su <https://shop.persolog.com/en/Terms-and-Conditions/> e che costituiscono parte integrante del presente contratto.

Copyright

© 1992–2024 persolog Management GmbH, 75196 Remchingen, Germany.

All contents, especially texts, photographs and graphics are protected by copyright. All rights, including reproduction, publication, editing and translation, are reserved. Reproduction of our products in any form, electronic or mechanical, by photocopying, recording or any other system of data storage or otherwise is not permitted.

Nota importante: i nostri prodotti sono destinati allo sviluppo personale e possono essere utilizzati sia (1) per uso personale, in auto-valutazione che (2) in attività di formazione/consulenza/coaching. Per l'utilizzo (2) è richiesta una licenza di formatore/trainer persolog. Non è consentito istruire gli altri senza aver acquisito l'autorizzazione di trainer persolog, che consente la conoscenza dei sistemi e del loro corretto utilizzo.

Il vostro contatto