

Laureato Report candidato

Nome del candidato:

Sample Candidate

Dichiarazione di non responsabilità

Le informazioni contenute in queste pagine sono di natura riservata e sono destinate esclusivamente alle persone cui si riferiscono o ad altre persone autorizzate.

Non fare affidamento sulle informazioni contenute nel report come alternativa a determinati consigli di un professionista adeguatamente qualificato. In caso di domande specifiche su una particolare questione o su un particolare argomento, consulta un professionista qualificato.

Istruzioni

Il presente report offre informazioni su debolezze e punti di forza associati alle competenze ritenute importanti per ricoprire con successo questa tipologia di lavoro. Il report fornisce inoltre preziosi suggerimenti e consigli da applicare nel ruolo per eccellere nel lavoro.

Il punteggio che ricevi descrive il confronto tra le tue risposte e quelle dei tuoi pari contenute nel nostro database. L'assessment cui ti abbiamo sottoposto è stato scientificamente validato da 30 anni di raccolta e analisi di dati statistici. Le persone con un punteggio alto nelle dimensioni analizzate tendono ad avere una performance lavorativa migliore nelle aree chiave illustrate nel report.

I suggerimenti per lo sviluppo indicati hanno lo scopo di aiutarti a migliorare le tue capacità in ciascuna competenza specifica. Tutti noi, indipendentemente dai nostri punteggi, possiamo migliorare la nostra performance lavorativa seguendo azioni di sviluppo appropriate e concentrandoci strategicamente sulle aree che possono richiedere un miglioramento. Un impegno verso il miglioramento personale significa iniziativa e pianificazione dello sviluppo, entrambe importanti ai fini della performance lavorativa. Prova a utilizzare questo feedback per formulare piani di sviluppo specifici inerenti i tuoi obiettivi lavorativi. Non cercare di fare tutto in una volta, in quanto lo sviluppo personale non avviene da un giorno all'altro. Se il tuo punteggio ricade nella "Zona Rossa", questa potrebbe essere un'area sulla quale concentrare i tuoi sforzi di sviluppo. Anche se ottieni un buon punteggio, ti invitiamo comunque a fare tesoro dei suggerimenti relativi allo sviluppo al fine di sfruttare i tuoi punti di forza in questa competenza.

Questo report è di natura riservata e ha lo scopo di coadiuvare nella previsione del comportamento lavorativo e professionale della persona candidata. Nota: le componenti di assessment incluse in questo report non sono ponderate allo stesso modo. Alcune delle dimensioni sono misure di comportamento più ampie e altre sono più circoscritte. Le competenze contrassegnate da un asterisco (*) sono misure di comportamenti circoscritti. Sebbene tali comportamenti siano importanti per il punteggio complessivo, la loro rilevanza è inferiore rispetto ad altre componenti di questo rapporto. La nostra ricerca indica che questa ponderazione consente di prevedere al meglio le prestazioni lavorative. Per maggiori informazioni su questo report (punteggi inclusi) o su altri prodotti offerti da SHL, contatta il rappresentante commerciale.



Potenziale neolaureati



Questa è una misura del potenziale di successo di un neolaureato in diverse funzioni e settori industriali. Questo tratto è caratterizzato dalla capacità di apprendere e risolvere problemi, dalla capacità di lavorare in modo rapido ed efficiente e dalla tendenza a essere orientati all'obiettivo.

Il tuo punteggio indica che le tue esperienze non sono completamente allineate con quelle dei neolaureati maggiormente efficaci. È probabile che tu abbia una capacità media di apprendere nuove informazioni e risolvere problemi, sappia generalmente lavorare in modo rapido ed efficiente e sia disponibile a lavorare per obiettivi quando richiesto. È abbastanza probabile che tu riesca in posizioni che richiedono queste qualità.

- **Quando affronti problemi complessi che non hai mai visto prima, fai un brainstorming di soluzioni ed elenca i pro e i contro di ciascuna. Considera il risultato che vuoi ottenere per aiutarti a determinare i passaggi successivi per risolvere il problema.**
- **Se non capisci un nuovo compito o procedura, chiedi che ti sia spiegato in modo che tu possa impararlo ed esercitarti in autonomia.**
- **Chiediti che cosa devi fare per diventare più orientato ai risultati. Definisciti degli obiettivi e identifica i risultati che ti motiveranno a raggiungerli.**



Si assume la responsabilità*



Misura quanto il/la candidato/a è responsabile dei risultati del lavoro e si assume la responsabilità quando le cose vanno male.

È probabile che ti assuma la responsabilità di errori, azioni e decisioni.

- **Considera un momento in cui si è verificato un problema sul lavoro che rientrava nella tua area di responsabilità. Eri pienamente responsabile delle tue azioni e hai provato a risolvere il problema? Se no, perché? Come potresti migliorare una situazione simile in futuro?**
- **Pensa a un progetto recente che hai gestito al lavoro, a scuola o in un altro contesto e al tuo ruolo di leader. Eri disponibile a prendere decisioni e ad assumerti la responsabilità dei problemi? Come avresti potuto essere più efficace nell'assumerti la responsabilità del progetto?**



Favorisce la coesione nel team*



Misura quanto il/la candidato/a trasmette energia al team e lo mantiene coeso.

È probabile che consideri importante la coesione nel team e che contribuisca alla maggior parte degli obiettivi del team.

- **Mettiti in contatto con uno specialista interno o esterno che abbia esperienza con eventi di team building. Organizza un evento per il tuo team con l'aiuto di questo specialista. Pianifica un programma che aiuti il team a sviluppare i propri punti di forza e a lavorare insieme per uno scopo comune.**
- **Pensa a un momento in cui hai sentito un genuino senso di appartenenza a un team. Che cosa hanno fatto i team leader per ispirare la collaborazione e lo spirito di squadra? Identifica tre azioni specifiche che hanno fatto la differenza. La prossima volta che ricopri un ruolo di leadership del team (formale o informale), prova a mettere in pratica queste strategie per costruire la coesione all'interno del team.**



Mantiene buoni rapporti di lavoro*



Indica la misura in cui il/la candidato/a s'impegna a sviluppare buoni rapporti con gli altri.

È probabile che tu ti impegni a sviluppare buoni rapporti di lavoro e che agisca in modo tale da consolidarli.

- **Prenditi del tempo per conoscere i tuoi colleghi a un livello più personale. Trascorri del tempo con loro al di fuori di un ambiente di lavoro. Impegnati continuamente per partecipare ad attività non lavorative e mostra un genuino interesse per la vita personale dei tuoi colleghi.**
- **Pensa a una volta in cui un collega ti ha aiutato in un compito al di fuori delle sue tipiche mansioni lavorative. In che modo questo ha cambiato la tua visione della persona in questione? Se non l'hai già fatto, restituisci il favore e aiuta questa persona quando ne ha bisogno. Non esitare a chiedere ulteriore assistenza in futuro e non esitare a offrire assistenza in cambio.**



Analizza le informazioni*



Indica la misura in cui il/la candidato/a identifica fattori chiave e integra informazioni per comprendere dati o situazioni.

È probabile che tu sia disponibile a lavorare su attività che comportano l'analisi, l'integrazione di informazioni e l'identificazione di soluzioni.

- **Pensa a un problema recente su cui hai lavorato. Considera le informazioni raccolte per risolvere il problema. Quelle informazioni erano sufficienti per risolvere il problema? Quali informazioni avresti potuto raccogliere che ti avrebbero aiutato a risolvere il problema? Quali informazioni hai raccolto che alla fine non ti sono state utili?**
- **Identifica i colleghi di lavoro che consideri molto abili nell'analisi dei problemi e collabora con loro per risolvere un problema specifico. Prendi nota dei passaggi che compie nell'eseguire l'analisi. Usa questa documentazione come base per una discussione sui loro metodi per capire meglio perché hanno affrontato il problema in quel modo specifico.**



Impara velocemente*



Indica la misura in cui il/la candidato/a riesce con facilità ad apprendere nuove tecniche e informazioni.

È probabile che tu assorba e comprenda nuove informazioni.

- **Quando qualcuno ti sta mostrando come fare qualcosa, prendi appunti in modo da poterti fare riferimento. Se hai difficoltà a capire, chiedi alla persona di provare a spiegartelo in un modo diverso.**
- **Dedica tempo extra all'apprendimento di procedure e processi particolarmente difficili. Esercitati in questi processi e procedure quando hai un po' di tempo. Leggi e rileggi alcune volte la documentazione fornita. Evidenzia o aggiungi note adesive alle informazioni chiave di cui avrai bisogno in seguito.**



Genera nuove idee*



Indica la misura in cui il/la candidato/a crea approcci innovativi.

È probabile che tu suggerisca idee nuove e creative quando ti viene offerta l'opportunità di farlo.

- **Valuta diverse attività lavorative che potresti completare in modo più efficace. Trova approcci nuovi e innovativi per completarle. Considera i pro e i contro di ciascun approccio. Porta le tue idee al tuo manager e preparati a spiegare perché ritieni che i tuoi nuovi approcci saranno più efficaci.**
- **Identifica diversi problemi che tu e il tuo team risolvete utilizzando metodi consolidati. Considera come funzionano tali metodi e fai un brainstorming di nuove soluzioni per affrontare questi problemi. Sperimenta utilizzando i diversi approcci e presenta le tue idee al team una volta determinato ciò che funziona meglio.**



Usa il tempo in modo efficiente*



Indica la misura in cui il/la candidato/a gestisce il proprio tempo e consegna il proprio lavoro in modo puntuale.

È probabile che tu lavori in modo rapido ed efficiente e che ci si possa fidare di te perché completi i progetti in modo puntuale.

- **Cerca modi per introdurre nuove efficienze nei tuoi processi di lavoro. Inizia concentrandoti sui tuoi compiti più importanti che hanno risultati chiaramente definiti e che hanno un maggiore impatto sull'azienda. Successivamente, lavora per ridurre, eliminare o automatizzare le attività meno significative ma che richiedono tempo. Rivedi le priorità delle tue attività con il tuo manager o un collega ad alte prestazioni e chiedi loro consiglio su come affronterebbero il carico di lavoro.**
- **Prima di iniziare il tuo prossimo progetto, suddividilo in parti più piccole e assegna a ciascuna una scadenza. Monitora queste scadenze più brevi per assicurarti di essere sulla buona strada per completare il progetto in tempo. Se riesci, prova a completare ciascuna parte prima della scadenza, in modo da poter consegnare il progetto prima del previsto.**



Lavora secondo standard di qualità elevati*



Indica la misura in cui il/la candidato/a porta a termine ogni compito con un elevato livello di qualità.

È probabile che completi le attività con un alto grado di qualità.

- **Scegli un progetto che non ha ottenuto un risultato di qualità. Conduci un esame approfondito e usa quanto imparato per creare un processo di controllo dettagliato per l'approvazione di progetti futuri. Assicurati di fare riferimento a questo processo prima di iniziare un nuovo progetto in modo da pianificare il lavoro di conseguenza.**
- **Discuti con il tuo manager un progetto che ritieni non abbia ottenuto un risultato di qualità. In particolare, prendi in considerazione il livello di controllo dettagliato e di approvazione integrato nel progetto. Poi prendi in esame un progetto in corso e identifica alcuni processi che possono essere implementati per assicurarti che questi problemi non si verifichino nuovamente.**



Si adatta al cambiamento*



Indica la misura in cui il/la candidato/a accetta e si adatta senza difficoltà ai cambiamenti.

È probabile che completi le attività con un alto grado di qualità.

- **Scegli un progetto che non ha ottenuto un risultato di qualità. Conduci un esame approfondito e usa quanto imparato per creare un processo di controllo dettagliato per l'approvazione di progetti futuri. Assicurati di fare riferimento a questo processo prima di iniziare un nuovo progetto in modo da pianificare il lavoro di conseguenza.**
- **Discuti con il tuo manager un progetto che ritieni non abbia ottenuto un risultato di qualità. In particolare, prendi in considerazione il livello di controllo dettagliato e di approvazione integrato nel progetto. Poi prendi in esame un progetto in corso e identifica alcuni processi che possono essere implementati per assicurarti che questi problemi non si verifichino nuovamente.**



Affronta critiche e battute d'arresto*



Misura quanto il/la candidato/a mantiene un atteggiamento positivo di fronte alle difficoltà e non si sofferma sugli eventi negativi.

È probabile che tu abbia una prospettiva positiva, ma a volte potresti soffermarti sulle battute d'arresto.

- **Preparati ad apprendere da esperienze difficili. Elenca tre situazioni in cui hai provato sensazioni molto negative e poi pensa ai benefici che avresti potuto ottenere dalla situazione pensandola diversamente. Considera le situazioni difficili come opportunità di crescita anziché come minacce.**
- **Pensa allo scenario peggiore. Questo ti aiuterà a mettere le difficoltà in prospettiva vedendo la differenza tra ciò che è realmente accaduto e il peggio che potrebbe accadere.**



Si impegna per raggiungere gli obiettivi*



Indica la misura in cui il/la candidato/a si prefigge obiettivi impegnativi e si sforza con determinazione di conseguirli o superarli.

È probabile che ti prefigga obiettivi abbastanza impegnativi ma comunque conseguibili e impieghi il giusto impegno per raggiungerli.

- **Dopo aver chiarito quali sono gli obiettivi e identificato le sfide, focalizzati sull'esecuzione del tuo lavoro. Assicurati di avere tempo per conseguire gli obiettivi più difficili. Dedica tempo al tuo programma per affrontare gli obiettivi più difficili.**
- **Cerca di aumentare il numero di obiettivi impegnativi che ti sei prefissato anziché giocare sul sicuro. Se identifichi obiettivi impegnativi dimostri agli altri il tuo serio impegno nello svolgere il tuo ruolo e l'interesse ad avanzare nella carriera.**