



# UCF

## *Universal Competency Framework*

### Sample Report

E' stato generato sulla base delle risposte fornite da:

**Sé stesso: 1**

**Manager: 1**

**Colleghi: 3**

**Collaboratori diretti: 2**

**Altri: 2**

**Data: 17/10/2018**

Questo report contiene informazioni confidenziali che non devono essere mostrate a persone non autorizzate.

## Introduzione

Un feedback costruttivo è riconosciuto sempre di più come un aspetto chiave per incrementare l'efficacia manageriale .

Questo report le fornisce un feedback dettagliato sulle sue abilità, attitudini e su altre caratteristiche personali rilevanti in ambito professionale, viste attraverso molteplici prospettive: nello specifico la sua, quella del suo/dei suoi Manager, e, se coinvolti nel processo, quella dei suoi Collaboratori diretti, dei suoi Colleghi o di Altri persone (ad esempio clienti interni all'organizzazione, indicati da lei stesso). I dati presentati sono basati sull'analisi delle risposte al questionario UCF, Universal Competency Framework, che lei e le altre persone hanno recentemente compilato.

Nell'utilizzare questo report è importante ricordare che le informazioni in esso contenute sono il riflesso della percezione che hanno di lei persone differenti, in un particolare periodo. Non viene presentata, quindi, una verità assoluta e immutabile. Ciononostante, l'analisi dettagliata che da esso scaturisce, le permetterà di arrivare ad una maggiore consapevolezza circa le sue aree di forza, e di focalizzarsi su quegli aspetti del comportamento che potrebbero dimostrarsi un ostacolo per il suo successo professionale, sia sul breve, sia nel lungo termine. Questo incremento della propria autoconsapevolezza la potrà aiutare a massimizzare la sua efficacia e sviluppare appieno le sue potenzialità .

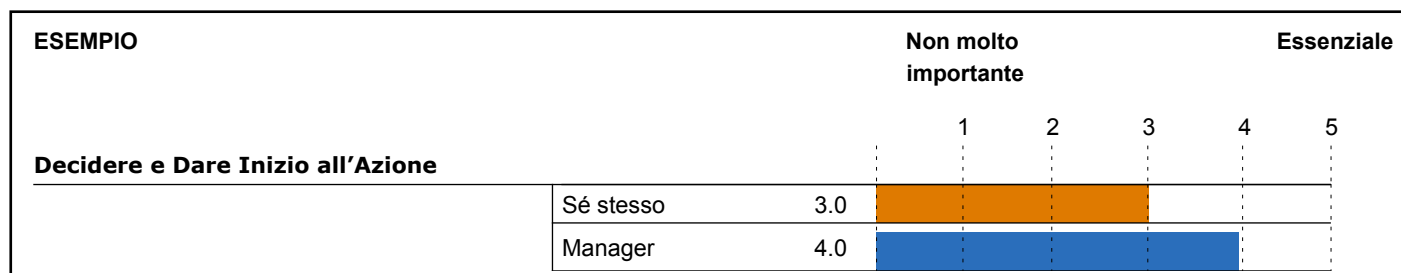
E' raccomandabile leggere il report con un facilitatore esperto .

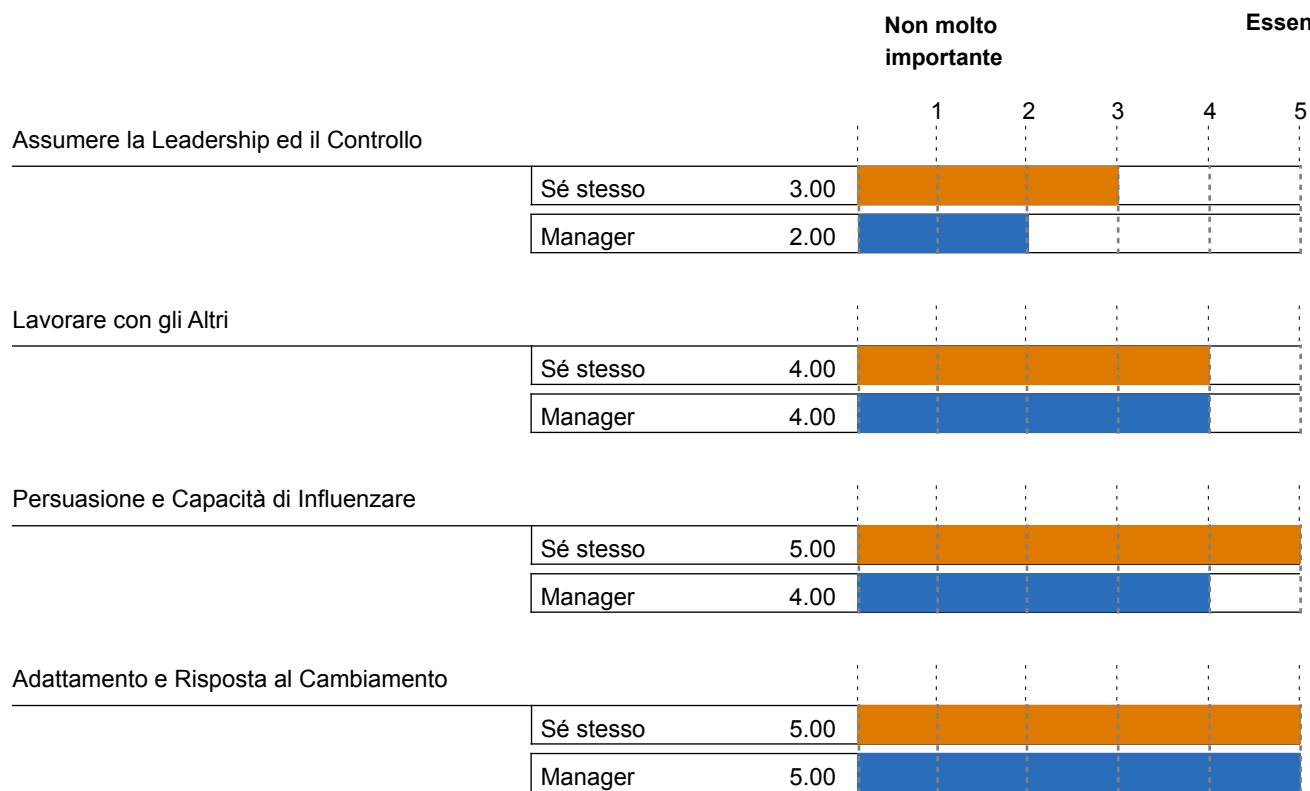
**Importanza delle competenze per il ruolo**

Questa sezione mostra come lei ed il suo manager avete valutato ciascuna delle competenze in termini di importanza per ottenere successo nel vostro ruolo professionale. La valutazione dell'importanza delle competenze effettuata da lei, viene indicata attraverso la prima barra dall'alto nel grafico; la valutazione del suo manager è indicata attraverso la seconda barra.

Legenda:

- 1= Non molto importante
- 2= Abbastanza importante
- 3= Importante
- 4= Molto importante
- 5= Essenziale





## Sintesi delle competenze

Questa sezione riassume le valutazioni fatte dai diversi (gruppi di) valutatori per ciascuna competenza. Sono riportate le valutazioni medie per ognuno dei vari item che fa riferimento ad una singola competenza. Questa sezione le permetterà di confrontare immediatamente la sua autovalutazione con la percezione che gli altri hanno di lei. Potrebbe, quindi, essere utilizzata come base per identificare quelle competenze che necessitano di ulteriore approfondimento.

Le sue autovalutazioni sono rappresentate attraverso la prima barra del grafico in alto (Sé stesso), seguite da quelle del suo/dei suoi Manager, descritte dalla seconda barra. Se altri gruppi di valutatori hanno partecipato al processo, le barre seguenti rappresenteranno le valutazioni rispettivamente dei suoi colleghi, dei suoi collaboratori e delle altre persone coinvolte. I valori sintetizzano la media, per gruppo di valutatori, delle valutazioni attribuite ai quattro item di ciascuna competenza.

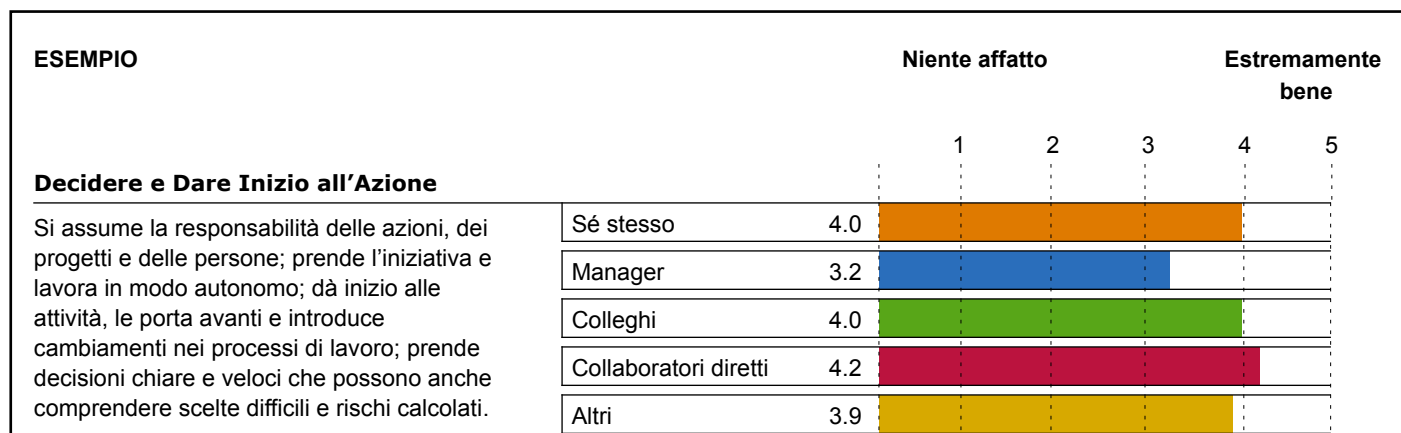
I valori sintetizzano la media, per gruppo di valutatori, delle valutazioni attribuite ai quattro item di ciascuna competenza.

Attenzione: dove è stato indicato "Non valutabile" da un valutatore, la media delle valutazioni, per ciascun item, è effettuata sulle altre valutazioni date dai restanti valutatori all'interno del gruppo considerato. N/V indica, invece, che tutti i valutatori hanno considerato "Non valutabile" quello specifico item.

Nell'esempio riportato di seguito, la propria valutazione, "Sé stesso", della competenza "Decidere e Dare Inizio all'Azione" ha una media di "4,0". La media Manager è "3,2", dei colleghi è "4,0", dei collaboratori è "4,2" e degli Altri è "3,9".

Legenda:

- 1 = Niente affatto
- 2 = Non molto bene
- 3 = Bene
- 4 = Molto bene
- 5 = Estremamente bene



Niente affatto

Estremamente  
bene

1 2 3 4 5

### Assumere la Leadership ed il Controllo

Fornisce agli altri una guida chiara; motiva e delega agli altri; ricerca collaboratori di alto livello; offre supporto e opportunità di crescita ai collaboratori; definisce standard appropriati di comportamento.

Sé stesso	3.43	
Manager	3.83	
Collegli	3.76	
Collaboratori diretti	3.36	
Altri	3.21	

### Lavorare con gli Altri

Mostra rispetto per le opinioni e i contributi degli altri componenti il team di lavoro; mostra comprensione, ascolto, supporto e considerazione per gli altri; consulta gli altri e condivide con loro informazioni ed esperienze; costruisce lo spirito di gruppo e risolve i conflitti; si adatta e si integra bene nel team di lavoro.

Sé stesso	4.29	
Manager	3.57	
Collegli	4.00	
Collaboratori diretti	3.71	
Altri	3.07	

### Persuasione e Capacità di Influenzare

Ottiene accordi chiari e l'impegno degli altri usando la persuasione; fa un uso appropriato di strategie politiche per influenzare e persuadere gli altri; si fa promotore delle idee proprie e altrui; ha un forte impatto sugli altri; si preoccupa di gestire la sua immagine verso gli altri.

Sé stesso	3.50	
Manager	3.33	
Collegli	3.25	
Collaboratori diretti	3.33	
Altri	3.33	

### Adattamento e Risposta al Cambiamento

Si adatta ai cambiamenti; tollera l'incertezza; accetta nuove idee e iniziative di cambiamento; adatta il suo stile relazionale per andare incontro alle diverse persone o situazioni; mostra interesse nei confronti delle nuove esperienze.

Sé stesso	4.00	
Manager	3.00	
Collegli	3.72	
Collaboratori diretti	3.50	
Altri	3.75	

### Frequenza delle valutazioni per competenza

Questa sezione descrive come ciascun item è stato valutato da ciascuna categoria di valutatori. Una tabella sintetizza tutte le valutazioni fatte da tutti i partecipanti per ciascuna competenza. Inoltre, la riga in basso nella tabella indica la media delle valutazioni di ciascuna categoria.

Attenzione: "Non valutabile" non appare nella panoramica delle competenze.

Legenda:

S= Sé stesso

M= Manager

C= Colleghi

CD= Collaboratori Diretti

A= Altri

#### ESEMPIO

Decidere e Dare Inizio all'Azione	S	M					C					CD					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Concretizza le idee	3			1					1	1				1		1					2
Dimostra sicurezza nella propria capacità di scegliere la linea d'azione appropriata	3				1		1	1						1					1	1	
Agisce di propria iniziativa, senza dover essere spronato	3				1			2				1			1						2
Si attiene alle proprie decisioni e se ne assume la responsabilità	5				1			1	1					2							2
Sceglie di assumere rischi piuttosto che sprecare opportunità	5				1			1	1					2							2
È in grado di prendere decisioni anche in situazioni di incertezza o sotto pressione	5				1			1	1					2							2
<b>Medie</b>	<b>4.0</b>				<b>4.2</b>			<b>3.4</b>						<b>3.3</b>							<b>3.6</b>

Assumere la Leadership ed il Controllo	S	M					C					CD					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Delega incarichi ad altri sulla base delle loro capacità e delle risorse che hanno a disposizione	3				1		1			1	1			1	1					1	1	
Offre agli altri delle direttive chiare	3		1						2	1				1	1					1		1
Identifica e recluta le persone di alto livello	4				1					2	1				2					1	1	
Riconosce le esigenze di sviluppo e fornisce il supporto necessario a sostenere il processo di apprendimento	4				1				1		2				2						2	
Fornisce agli altri un feedback costruttivo e indica loro come sfruttare al massimo le proprie potenzialità	3								1	2					2					1		1
Monitora il comportamento altrui per assicurarsi che gli standard vengano rispettati	3				1		1	1	1			1	1								2	
Trasmette agli altri entusiasmo e un approccio positivo al lavoro	4					1			1	2				2								2
<b>Medie</b>	<b>3.4</b>	<b>3.8</b>					<b>3.8</b>					<b>3.4</b>					<b>3.2</b>					

Lavorare con gli Altri	S	M					C					CD					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Dimostra tolleranza e rispetto verso gli altri	4				1					2	1			1	1					1	1	
Mostra interesse riguardo il modo di essere, le opinioni e le motivazioni altrui	4			1					1	2				1	1						2	
Invita gli altri ad esprimere i propri suggerimenti al momento di prendere decisioni	5					1				2	1				2						1	1
Dimostra agli altri il proprio apprezzamento quando essi ottengono risultati positivi sul lavoro	4					1				2	1				2						1	1
Dedica tempo ad ascoltare le opinioni altrui	4	1								2	1	1			1					1		1
Promuove lo spirito di squadra incoraggiando la comunicazione, l'armonia e la collaborazione	4				1						3				1	1				1	1	
Supporta gli altri, facilita loro il lavoro e, se necessario, è pronto a difenderli	5				1				1	1	1			1		1				1	1	
<b>Medie</b>	<b>4.3</b>	<b>3.6</b>					<b>4.0</b>					<b>3.7</b>					<b>3.1</b>					

Persuasione e Capacità di Influenzare	S	M					C					CD					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Influenza la conversazione e la conduce alle conclusioni desiderate	4				1					2					1	1				1	1	
Fa uso al meglio dei processi organizzativi disponibili per influenzare e persuadere altri	5				1		1	1	1						2						2	
Trasmette agli altri un'impressione immediata, positiva e credibile	4		1				1		1	1					2						2	
Sa negoziare efficacemente utilizzando un'ampia varietà di approcci	4		1						2	1					2					1		1
Conclude affari, vendite o discussioni ottenendo un accordo chiaro fra le parti in causa	3				1				1	1					1	1				2		
Propone e sostiene le idee proprie o della sua organizzazione	1					1	1	1	1			2								1		1
<b>Medie</b>	<b>3.5</b>	<b>3.3</b>					<b>3.3</b>					<b>3.3</b>					<b>3.3</b>					



Adattamento e Risposta al Cambiamento	S	M					C					CD					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Si adatta positivamente ai cambiamenti	4			1					2	1					2					1	1
Dimostra apertura alle nuove idee	5	1							1		2			2				1	1		
Sa relazionarsi e comunicare con successo con persone di diverse culture	5			1					1	1	1			2					1	1	
Si adatta ai cambiamenti	2			1					1	1	1			1	1					2	
Adotta lo stile interpersonale più adeguato ad ogni situazione	4				1		1			2				2					1	1	
È a proprio agio anche quando lavora in situazioni non chiaramente definite	4				1				1	2				1	1					1	1
<b>Medie</b>	<b>4.0</b>			<b>3.0</b>					<b>3.7</b>					<b>3.5</b>					<b>3.8</b>		

## Valutazioni con punteggi più alti

Questa sezione mostra gli item rispetto ai quali lei ha ottenuto le valutazioni con punteggi più alti (sulla base della media della valutazione di tutti i valutatori). Attraverso la prospettiva degli altri, questi comportamenti rappresentano i suoi punti di forza.

N	Affermazione	Media	Competenza
1	Invita gli altri ad esprimere i propri suggerimenti al momento di prendere decisioni	4.25	Lavorare con gli Altri
2	Promuove lo spirito di squadra incoraggiando la comunicazione, l'armonia e la collaborazione	4.12	Lavorare con gli Altri
3	Riconosce le esigenze di sviluppo e fornisce il supporto necessario a sostenere il processo di apprendimento	3.88	Assumere la Leadership ed il Controllo
3	Dimostra agli altri il proprio apprezzamento quando essi ottengono risultati positivi sul lavoro	3.88	Lavorare con gli Altri
3	Si adatta ai cambiamenti	3.88	Adattamento e Risposta al Cambiamento
4	Si adatta positivamente ai cambiamenti	3.75	Adattamento e Risposta al Cambiamento
4	Identifica e recluta le persone di alto livello	3.75	Assumere la Leadership ed il Controllo
4	Sa relazionarsi e comunicare con successo con persone di diverse culture	3.75	Adattamento e Risposta al Cambiamento
4	È a proprio agio anche quando lavora in situazioni non chiaramente definite	3.75	Adattamento e Risposta al Cambiamento
5	Influenza la conversazione e la conduce alle conclusioni desiderate	3.71	Persuasione e Capacità di Influenzare

### Valutazioni con punteggi più bassi

Questa sezione mostra gli item rispetto ai quali lei ha ottenuto le valutazioni con punteggi più bassi (sulla base della media della valutazione di tutti i valutatori, esclusa la propria). Attraverso la prospettiva degli altri, questi comportamenti rappresentano, per lei, delle aree di sviluppo.

N	Affermazione	Media	Competenza
1	Propone e sostiene le idee proprie o della sua organizzazione	2.88	Persuasione e Capacità di Influenzare
2	Sa negoziare efficacemente utilizzando un' ampia varietà di approcci	3.00	Persuasione e Capacità di Influenzare
2	Monitora il comportamento altrui per assicurarsi che gli standard vengano rispettati	3.00	Assumere la Leadership ed il Controllo
2	Conclude affari, vendite o discussioni ottenendo un accordo chiaro fra le parti in causa	3.00	Persuasione e Capacità di Influenzare
3	Dimostra apertura alle nuove idee	3.12	Adattamento e Risposta al Cambiamento
3	Dedica tempo ad ascoltare le opinioni altrui	3.12	Lavorare con gli Altri
3	Supporta gli altri, facilita loro il lavoro e, se necessario, è pronto a difenderli	3.12	Lavorare con gli Altri
4	Adotta lo stile interpersonale più adeguato ad ogni situazione	3.25	Adattamento e Risposta al Cambiamento
5	Offre agli altri delle direttive chiare	3.38	Assumere la Leadership ed il Controllo
5	Mostra interesse riguardo il modo di essere, le opinioni e le motivazioni altrui	3.38	Lavorare con gli Altri

Domande aperte

**What should this person start doing?**

---

- cvbcvbcvb
- Thinking about others when making big business decisions.  
    Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.
- not sure
- ?
- .
- na
- .
- listen better to others' opinions.
- not sure

Domande a scelta multipla

Questa tabella riporta le risposte dei valutatori di ciascuna categoria, alle domande a scelta multipla. In ciascuna colonna è indicato il numero dei valutatori, per ciascuna categoria, che ha scelto una determinata risposta.

How long have you known the focus?

	S	M	C	CD	A
1 year	0	1	1	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

## Commenti al report

Questo report è stato creato utilizzando il Sistema Standard di Valutazione e Feedback online di SHL . Comprende le informazioni ottenute dal questionario "Universal Competency Framework" (UCF). L'utilizzo di questo questionario è consentito a persone che hanno ricevuto una formazione specifica riguardo la sua applicazione ed interpretazione. Questo report è stato generato attraverso le risposte date al questionario da diversi valutatori e le riflette sostanzialmente. Nell'interpretare i dati va comunque tenuta in considerazione la natura soggettiva del questionario. Questo report è stato generato elettronicamente; chi utilizza il software può fare correzioni o aggiunte al testo originale del report. SHL Group Ltd. e le Società associate non possono garantire che il contenuto di questo report sia il risultato inizialmente elaborato dal sistema informatico. SHL non può assumersi alcuna responsabilità per le conseguenze derivanti dall'uso di questo report né assumersi alcun tipo di responsabilità (negligenza inclusa) per il suo contenuto. Questo report è confidenziale e non deve essere pubblicato in nessun caso – SHL non si assume nessuna responsabilità in merito .

© 2018 SHL e/o le sue affiliate. Tutti i diritti riservati.

UCF Feedback Report, version 2.1, Italiano

<https://www.shl.com>