



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Team Types / Leadership Styles Profile



Nome

Sig. Sample Candidate

Data

18 settembre 2018

Stile di Gruppo

Improbabile	Possibile	Probabile	Stile di Gruppo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Valutativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Finalizzatore
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Proattivo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Guida
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Collaborativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Pianificatore
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Coordinatore
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Ricercatore di Risorse

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Descrizione degli Stili di Gruppo






<p>Coordinatore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilisce gli obiettivi del gruppo e definisce i ruoli • Coordina gli sforzi del gruppo e lo guida con il rispetto che si conquista
<p>Guida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apporta la spinta competitiva al gruppo • Lascia che le cose avvengano ma può essere abbastanza caustico
<p>Pianificatore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pieno di inventiva, intelligente, è la fonte delle idee originali del gruppo • Attento agli aspetti fondamentali
<p>Valutativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornisce analisi critica misurata ed equilibrata • Evita che il gruppo persegua obiettivi fuorvianti
<p>Ricercatore di Risorse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persona di vendita, diplomatico, cerca risorse • Buon improvvisatore, con molti contatti esterni • Può essere facilmente sviato dal compito
<p>Finalizzatore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si preoccupa dei problemi. Verifica personalmente i dettagli • Non sopporta la casualità e l'avventatezza. Segue attentamente i progetti
<p>Collaborativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promuove l'armonia del gruppo. Sa ascoltare e costruisce sulle idee degli altri • Simpatico e non assertivo
<p>Proattivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trasforma le decisioni e le strategie in compiti che si possono gestire • Apporta al gruppo la ricerca logica e metodica degli obiettivi

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

L'analisi del ruolo all'interno del team, contenuta in OPQ32 é in parte derivata dagli studi condotti dalla Dott.ssa Meredith Belbin.

Parti di questo documento sono basate sui lavori della Dott.ssa Meredith Belbin e sono riprodotti su licenza da parte di Belbin Associates. Tutti i diritti sono riservati e non ne é consentita la riproduzione. Belbin e Interplace sono Marchi registrati di Belbin Associates.

Stile di Leadership

Improbabile	Possibile	Probabile	Stile di Leadership
• • • •		• • • •	Leader Direttivo
• • • •		• • • •	Leader Delegativo
• • • •		• • • •	Leader Partecipativo
• • • •		• • • •	Leader Consultivo
	• • • •	• • • •	Leader Negoziativo

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Descrizione degli Stili di Leadership

<p>Leader Direttivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantiene la responsabilità della pianificazione e del controllo • Impartisce istruzioni in linea con la sua percezione delle priorità
<p>Leader Delegativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento personale minimo • Crede nella delega di compiti e responsabilità
<p>Leader Partecipativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorisce il consenso nella presa di decisione di gruppo • Disposto a prendere tempo nel decidere • Garantisce la partecipazione di tutte le persone coinvolte
<p>Leader Consultivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presta reale attenzione alle opinioni e sentimenti dei collaboratori, ma conserva chiaramente il senso degli obiettivi del compito e prende le decisioni finali
<p>Leader Negoziativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negozia con i collaboratori • Esercita un influsso sugli altri comprendendo i loro bisogni e adoperandoli come base di negoziazione

*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

Stile di Relazione

Improbabile	Possibile	Probabile	Stile di Relazione
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Accentratore
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Ricettivo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Collaborativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	di Reciprocità

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Descrizione degli Stili di Relazione

<p>Ricettivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si attiene alle istruzioni e alle scadenze • Preferisce lavorare con chiare indicazioni dall'alto
<p>Accentratore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preferisce lavorare senza vincoli • Ha delle proprie convinzioni e apprezza l'opportunità di svilupparle con interventi esterni minimi
<p>Collaborativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuisce con molte idee • Gradisce prendere le decisioni in modo collaborativo e preferisce metodi innovativi a quelli troppo convenzionali
<p>Informativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ama essere coinvolto nella presa di decisione, ma accetta la decisione finale anche se contraria all'opinione da lui personalmente sostenuta
<p>di Reciprocità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non ha paura di parlare apertamente e non è scoraggiato dallo status • Risponde meno bene alle agli ordini rispetto alla persuasione • Può essere testardo, ma orientato al compito

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Questo profilo è basato sulle seguenti fonti di informazione per il Sig. Sample Candidate:

Questionario/test di abilità	Campione normativo
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

SEZIONE DATI PERSONALI

Nome	Sig. Sample Candidate
Dati del candidato	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Report	OPQ32 Team Types/Leadership Styles Profile v2.0 ^{RE}

INFORMAZIONI SUL REPORT

Questo report è stato generato usando il Sistema di Valutazione Online di SHL. Il report include informazioni ottenute dall'Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). L'utilizzo di questo questionario è consentito a persone che hanno ricevuto una formazione specifica riguardo la sua applicazione ed interpretazione.

Il report è il risultato di un questionario somministrato al candidato e riflette sostanzialmente le risposte da lui fornite. Nell'interpretare i dati va comunque tenuto conto della natura soggettiva delle valutazioni basate sui questionari.

Questo report è stato generato elettronicamente. L'utente del software ha la possibilità di apportare correzioni e inserimenti al testo del report.

SHL Global Management Limited 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.

www.shl.com

© 2018 SHL e/o delle sue affiliate. Tutti I diritti riservati. SHL e OPQ sono marchi registrati nel Regno Unito ed in altri Paesi.

Il report è stato prodotto da SHL a beneficio dei suoi clienti e contiene proprietà intellettuale SHL. Per questo, SHL consente ai suoi clienti di riprodurre, distribuire, correggere e conservare il report solo ed esclusivamente per un uso interno e non commerciale. SHL si riserva ogni altro diritto.