



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Team Types / Leadership Styles Report



Nome

Sig. Sample Candidate

Data

26 settembre 2018

Stile di Gruppo

Introduzione

Questo report riassume gli stili preferiti nel gruppo dal Sig. Sample Candidate sulla base del suo profilo di personalità. Identifica gli stili che probabilmente adotta, quelli che può adottare in determinate circostanze, e quelli che è improbabile che adotti nel lavoro o in situazioni di gruppo. Questo report descrive quindi i probabili comportamenti di persone con un analogo livello di preferenza per quel determinato stile nel gruppo.

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

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Probabile

Valutatore

È probabile che dedichi una grande quantità di tempo all'analisi dei problemi e alla valutazione di idee e di suggerimenti degli altri. In questo modo può evitare efficacemente che il gruppo persegua degli obiettivi fuorvianti. V'è, tuttavia, il pericolo che possa essere percepito dagli altri come eccessivamente critico.

Finalizzatore

Gli piace molto prestare attenzione ai dettagli e lavora intensamente per assicurare che il compito sia completato in maniera assolutamente perfetta. È estremamente disposto ad assicurare che i progetti siano organizzati nei minimi dettagli e portare a termine le questioni in sospeso. Quest'enfasi sulla completezza dei dettagli può significare che trovi difficile transigere sugli standard nell'interesse del rispetto delle scadenze.

Proattivo

Trasforma proattivamente decisioni, idee e strategie in compiti pratici e gestibili. Adotta un approccio logico, metodico ed efficace per perseguire obiettivi condivisi dal gruppo.

Possibile

Guida

Contribuisce in parte alla spinta competitiva per raggiungere gli obiettivi e potrebbe, a volte, apportare energia al gruppo enfatizzando le priorità principali e indirizzando le attività di gruppo.

Collaborativo

Può essere abbastanza supportivo e incoraggiante verso gli altri, aiutando probabilmente a promuovere l'armonia del gruppo. È probabile che agevoli la comunicazione tra i membri del gruppo senza assumere un ruolo molto dominante.

Pianificatore

Può considerarsi a volte una fonte potenziale di idee originali e creative. È possibile che altri nel gruppo possano essere più versati in questo ruolo.

Improbabile

Coordinatore

È improbabile che sia il membro del gruppo che si assume la responsabilità di guidare o presiedere al processo di lavoro del gruppo. Può a volte sentirsi a disagio in un ruolo di coordinazione di così alto profilo.

Ricercatore di Risorse

È estremamente improbabile che investa del tempo nello sviluppo e nel mantenimento di contatti e legami esterni al gruppo. Di conseguenza è possibile che tenda ad avere una visione ristretta dei problemi.

Descrizione degli Stili di Gruppo

Gli studi approfonditi di Meredith Belbin (1981)* hanno messo in evidenza otto ruoli specifici, o "stili" dello stare in gruppo che sembrano avere particolare importanza nella maggior parte delle strutture organizzative. Ciascun tipo apporta un elemento importante per la buona prestazione del gruppo, e i gruppi che inglobano al loro interno ognuno di questi tipi, quasi ad ostacolare il predominio di un tipo in particolare, tendono ad avere maggior successo.

Le caratteristiche associate a ciascuno di questi otto stili di stare in gruppo sono riassunte di seguito:

Coordinatore <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
Guida <ul style="list-style-type: none">• Apporta la spinta competitiva al gruppo• Lascia che le cose avvengano ma può essere abbastanza caustico
Pianificatore <ul style="list-style-type: none">• Pieno di inventiva, intelligente, è la fonte delle idee originali del gruppo• Attento agli aspetti fondamentali
Valutativo <ul style="list-style-type: none">• Fornisce analisi critica misurata ed equilibrata• Evita che il gruppo persegua obiettivi fuorvianti
Ricercatore di Risorse <ul style="list-style-type: none">• Persona di vendita, diplomatico, cerca risorse• Buon improvvisatore, con molti contatti esterni• Può essere facilmente sviato dal compito
Finalizzatore <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
Collaborativo <ul style="list-style-type: none">• Promuove l'armonia del gruppo. Sa ascoltare e costruisce sulle idee degli altri• Simpatico e non assertivo
Proattivo <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 è 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 è consentita la riproduzione. Belbin e Interplace sono Marchi registrati di Belbin Associates.

Stile di Leadership

Introduzione

Questo report riassume gli stili di leadership preferiti dal Sig. Sample Candidate sulla base del suo profilo di personalità. Identifica gli stili che probabilmente adotta, quelli che può adottare in determinate circostanze e quelli che è improbabile che adotti nel gestire le persone. Questo report descrive quindi i probabili comportamenti di persone con un analogo livello di preferenza per quel determinato stile di leadership. Infine, identifica il tipo di relazione che sarà in grado di gestire bene.

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

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Probabile

Il Sig. Sample Candidate non mostra una netta preferenza per l'adozione di un particolare stile di leadership. Osservi i titoli elencati qui di seguito per determinare quale stile di leadership possa adottare o è meno probabile che adotti.

Possibile

Leader Direttivo

Dà delle indicazioni in un modo abbastanza direttivo e può non sempre chiedere le opinioni dello staff quando prende le decisioni. Cerca probabilmente di equilibrare il suo ordine di priorità con quello degli altri.

Leader Partecipativo

Ama trascorrere del tempo lavorando come parte del gruppo di cui è la guida e si trova a suo agio nel coinvolgere gli altri, quando possibile, nel processo decisionale.

Leader Delegativo

È probabile che lasci spazio allo staff per gestirsi autonomamente. È disposto a delegare agli altri almeno parte del lavoro e permette loro di adoperare la propria iniziativa.

Leader Consultivo

Compie degli sforzi per consultare gli altri prima di prendere una decisione e probabilmente tiene conto in qualche modo di queste opinioni prima della decisione. Accetta inoltre un certo grado di responsabilità nella decisione finale.

Improbabile

Leader Negoziativo

È molto improbabile che negozi con lo staff la definizione degli obiettivi e può avere meno intuito nel motivarne i membri. Può preferire un modo più formale di gestire le relazioni con i superiori e con i propri collaboratori.

Descrizione degli Stili di Leadership

L'analisi della leadership suggerita da Bass (1981)* fornisce cinque determinati stili di leadership. Quattro di questi sono basati sulla classificazione fondamentale rispetto al "compito o alle persone". Per esempio, chi è più centrato sul compito che sulle persone, tenderà nel gruppo ad essere un Leader Direttivo. Il quinto stile si caratterizza per la leadership "negoziata" basata sul "dare per avere" – tu fai questo per me/io faccio questo per te".

Leader Direttivo <ul style="list-style-type: none">• Mantiene la responsabilità della pianificazione e del controllo• Impartisce istruzioni in linea con la sua percezione delle priorità
Leader Delegativo <ul style="list-style-type: none">• Coinvolgimento personale minimo• Crede nella delega di compiti e responsabilità
Leader Partecipativo <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
Leader Consultivo <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
Leader Negoziativo <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

Introduzione

Questo report riassume gli stili di relazione preferiti dal Sig. Sample Candidate sulla base del suo profilo di personalità. Identifica gli stili che probabilmente adotta, quelli che può adottare in determinate circostanze, e quelli che è improbabile che adotti quando viene guidato. Questo report descrive quindi i probabili comportamenti di persone con un analogo livello di preferenza per quel determinato stile di relazione. Infine, identifica il tipo di leader per il quale è probabile che lavori bene.

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

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Probabile

Stile Informativo

Sente fortemente di avere molte informazioni da dare quale suo contributo e apprezza molto che gli venga chiesta la sua opinione sui fatti. Di conseguenza, può tuttavia sentirsi escluso quando non viene consultato.

Lavora bene con

Leader Consultivi che ricercano le opinioni e l'esperienza dei loro collaboratori prima di prendere le decisioni.

Stile Accentratore

Preferisce lavorare in autonomia senza una supervisione diretta. Si aspetta che gli sia consentito di usare la sua iniziativa per prendere decisioni piuttosto che per cercare indicazioni dagli altri.

Lavora bene con

Leader Delegativi che danno responsabilità al loro staff e lo incoraggiano ad essere autonomo.

Stile Aperto

Richiede una discreta guida al suo capo ed è solitamente disposto ad implementare le istruzioni senza discutere.

Lavora bene con

Leader Direttivi che stabiliscono con chiarezza i loro rapporti

Possibile

Stile Collaborativo

Ama avere qualche opportunità di collaborare con il suo capo e di presentare le sue idee e le sue opinioni all'interno del processo decisionale.

Improbabile

Stile di Reciprocità

È estremamente improbabile che si senta a suo agio nel negoziare con il suo capo come parte del processo di definizione degli obiettivi e di identificazione dei riconoscimenti.

Descrizione degli Stili di Relazione

Per ciascuno dei cinque stili di leadership è possibile definire lo stile complementare di relazione. Per esempio, ad un leader direttivo probabilmente si addice meno uno stile di relazione di tipo aperto e più uno di tipo accentratore.

Stile Ricettivo <ul style="list-style-type: none">• Si attiene alle istruzioni e alle scadenze• Preferisce lavorare con chiare indicazioni dall'alto
Stile Accentratore <ul style="list-style-type: none">• Preferisce lavorare senza vincoli• Ha delle proprie convinzioni e apprezza l'opportunità di svilupparle con interventi esterni minimi
Stile Collaborativo <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
Stile Informativo <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
Stile di Reciprocità <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 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.