



OPQ Report sulle competenze universali

- 1** Introduzione

- 2** Informazioni sul Report

- 3** Riepilogo Del Potenziale Per Ogni Competenza

- 4** Profilo Di Potenziale Sulle Competenze

- 5** Test sulle abilità e competenze

- 6** Metodologia di Valutazione



Questo report è destinato ai manager e ai professionisti delle risorse umane. Riepiloga come lo stile preferito o il tipico modo di comportarsi di Sig. Candidate probabilmente influenzerà le sue prestazioni personali in relazione a venti competenze universali. Tale potenziale si basa sulle risposte di Sig. Candidate al questionario sulla personalità al lavoro (OPQ, Occupational Personality Questionnaire). Le sue risposte sono state confrontate con quelle di un ampio campione normativo pertinente, in modo da fornire una descrizione dell'approccio preferito di Sig. Candidate al lavoro.

Le risposte fornite da Sig. Candidate riportano la percezione che Sig. Candidate ha del proprio comportamento, non la descrizione che un'altra persona potrebbe dare di lui. Questo report descrive i modi preferiti di comportarsi, anziché gli effettivi livelli di competenza. L'accuratezza del report dipende dalla franchezza con cui Sig. Candidate ha risposto alle domande, oltre che dalla sua consapevolezza di se stesso. Ciononostante, il report fornisce importanti indicatori dello stile di Sig. Candidate al lavoro. Questo report collega le informazioni del questionario sulla personalità alle venti competenze universali.

Questo report ha una durata utile di 18-24 mesi e dovrebbe essere gestito con confidenzialità. In caso di cambiamenti importanti nella sua vita o nel suo lavoro, il Sig. Candidate dovrebbe completare nuovamente l'OPQ.

Se occorre aiuto per interpretare il report, contattare qualcuno nella propria organizzazione che abbia ricevuto formazione completa sull'utilizzo dell'OPQ.

É da notare che Sig. Candidate ha completato il questionario in modo molto incoerente. Ciò suggerisce che potrebbe avere avuto difficoltà a completare il questionario o non avere risposto sinceramente. Pertanto i suoi risultati dovrebbero essere analizzati con cautela. Potrebbe essere opportuno verificare i suoi risultati facendo riferimento ad altre fonti (ad es. un colloquio o un'esercitazione di simulazione sul lavoro) o cercando il supporto di qualcuno professionalmente qualificato nell'utilizzo dell'OPQ³².

Quando si utilizza questo report è importante considerare quali delle venti competenze universali misurate sono più significative per il successo nella posizione considerata.



Legenda dei simboli delle valutazioni

I simboli indicano quali aspetti dello stile di Sig. Candidate potrebbero contribuire in modo positivo o negativo per ciascuna competenza.

Definizione	Breve descrizione	Simbolo
Impatto positivo probabile	Probabile che sia un punto di forza	✓
Probabile impatto neutro	Medio	●
Impatto negativo probabile	Probabile che sia un limite	✗

La probabilità complessiva che il Sig. Candidate mostri punti di forza in ciascuna competenza è illustrata nei grafici a barre sul lato destro del report.



Improbabile che sia un punto di forza



Poco probabile che sia un punto di forza



Moderatamente probabile che sia un punto di forza



Alquanto probabile che sia un punto di forza



Molto probabile che sia un punto di forza

3. Riepilogo del potenziale per ogni competenza



La tabella seguente fornisce un riepilogo delle prestazioni potenziali di Sig. Candidate nelle venti competenze esaminate. Selezionando le competenze più importanti per il ruolo, e analizzandole per mettere in evidenza quanto Sig. Candidate si è dimostrato efficace, è più probabile riuscire ad individuare la persona più idonea per il lavoro.

Competenze

Basso Alto

Guidare e Decidere	Decisione (1.1)	<div style="width: 20%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Leadership (1.2)	<div style="width: 20%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
Supportare e Cooperare	Collaborazione (2.1)	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Etica e valori (2.2)	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
Interagire e Presentare	Costruire relazioni (3.1)	<div style="width: 25%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Assertività (3.2)	<div style="width: 25%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Comunicazione (3.3)RD	<div style="width: 25%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
Analizzare e Interpretare	Scrivere (4.1)RD	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Applicare le Conoscenze e la Tecnologia (4.2)^{ANRDRI}	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Pensiero critico (4.3)^{ANRDRI}	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
Creare e Concettualizzare	Apprendere (5.1)^{ANRDRI}	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Innovare (5.2)	<div style="width: 20%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Visione strategica (5.3)^{RDRI}	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
Organizzare ed Eseguire	Pianificare e Organizzare (6.1)	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Assicurare i risultati (6.2)	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Affidabilità (6.3)	<div style="width: 20%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
Adattarsi e Reagire	Flessibilità (7.1)	<div style="width: 20%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Resilienza (7.2)	<div style="width: 20%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
Imprenditorialità e Orientamento al Risultato	Iniziativa (8.1)	<div style="width: 20%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>
	Sensibilità commerciale (8.2)^{RDRI}	<div style="width: 10%;"><div style="background-color: #0070C0; height: 10px;"></div></div>

Le competenze contrassegnate da questi simboli sono state misurate prendendo in considerazione anche i test sulle capacità. I simboli indicano i test che sono stati inclusi. Codici dei test: ^{AN} Abilità numeriche, RD Ragionamento deduttivo, ^{RI} Ragionamento induttivo. Per maggiori informazioni, fare riferimento alla sezione "Test sulle abilità e competenze" alla fine di questo report.

1. Guidare e Decidere

1.1 Decisione

Prende decisioni tempestive, anche quando presuppongono un certo grado di rischio; prende decisioni difficili, anche quando presuppongono delle scelte impegnative; prende decisioni informate e che si fondano su considerazioni attente; si assume la responsabilità dei risultati conseguiti.

- Ama moderatamente valutare le informazioni pertinenti in modo critico durante il processo decisionale.
- Ricerca un equilibrio tra il bisogno di prendere decisioni rapidamente e quello di fare le scelte giuste.
- ✘ È incline a lasciare che siano altri ad assumere il controllo del processo decisionale.
- ✘ Tende facilmente a irritarsi a causa delle critiche che riceve e potrebbe lasciarsi scoraggiare dall'opposizione alle sue decisioni.
- ✘ Preferisce lasciare incompiute determinate attività, anche se ciò comporta non assumere il controllo di tutte le decisioni fino alla fine.

1.2 Leadership

Gestisce i team e delega il lavoro sulla base delle capacità e del potenziale delle persone; responsabilizza il personale e motiva performance elevate; definisce aspettative e standard chiari per quanto concerne le performance; monitora il lavoro, gestisce i problemi e forma gli altri perché possano esprimere pienamente le proprie potenzialità.

- È a proprio agio in presenza di altre persone, e potrebbe dare l'impressione di essere un leader moderatamente sicuro di sé.
- ✘ Non ama avere la responsabilità di gestire il lavoro altrui.
- ✘ Preferisce non esprimere i propri punti di vista, e può esitare nell'affrontare problemi di performance.
- ✘ Quando dà delle indicazioni, preferisce concentrarsi su situazioni immediate invece di adottare un approccio strategico.
- ✘ Non è molto incline a cercare di comprendere i fattori che stimolano e motivano le persone che gestisce.
- ✘ Non è molto incline a mostrare preoccupazione per i colleghi, e spesso può non assumere un ruolo attivo nel sostenere lo sviluppo di altre persone.

2. Supportare e Cooperare

2.1 Collaborazione



Accetta e apprezza altre persone; dimostra cortesia e compassione; sostiene e incoraggia gli altri ed esprime la propria gratitudine; si consulta con gli altri prendendosi il tempo per ascoltarli e comprenderli; promuove la diversità e si cura dello stato d'animo delle persone, della coesione e della collaborazione a livello del team.

- È moderatamente incline a focalizzarsi sul lato positivo delle persone, e potrebbe costruire delle relazioni affidabili.
- ✘ Ha scarso interesse a stare in compagnia di altre persone, il che può limitare le opportunità di collaborare e sollevare il morale del team.
- ✘ Preferisce fare le cose a modo proprio piuttosto che seguire il consenso di gruppo, il che potrebbe incidere negativamente sulla coesione del team.
- ✘ Non ama analizzare il comportamento delle persone e potrebbe far fatica a comprenderne i punti di vista.
- ✘ Tende ad adottare un atteggiamento selettivo ed empatico, offrendo supporto solo in caso di circostanze realmente serie.
- ✘ Preferisce prendere decisioni autonomamente invece di richiedere il contributo di altri.

2.2 Etica e valori



Difende standard e valori etici; mantiene la riservatezza; rispetta gli impegni assunti; incoraggia un senso di responsabilità nei confronti della comunità e dell'ambiente.

- ✘ È una persona pronta ad aggirare o infrangere le regole quando lo ritiene appropriato.
- ✘ Tende ad adottare un atteggiamento di distacco rispetto a coloro con cui collabora e alla comunità in generale.
- ✘ È incline a lasciare alcune attività incomplete, e può non sempre mantenere le promesse o gli impegni assunti.

3. Interagire e Presentare

3.1 Costruire relazioni

Sviluppa relazioni e costruisce reti di contatti; crea un'impressione positiva e crea un rapporto con le persone; adatta il proprio approccio per interagire in modo efficace con altri; gestisce efficacemente il conflitto; aiuta gli altri ad avere successo.

- È moderatamente socievole, e potrebbe interagire volentieri in alcuni contesti di gruppo.
- Talvolta adatta il proprio comportamento quando interagisce con altri per creare un'impressione positiva.
- È a proprio agio e si fida delle persone nuove, e può trovare abbastanza facile costruire una rete di relazioni.
- ✗ Preferisce trascorrere del tempo in solitudine, il che può limitare le opportunità di instaurare relazioni con gli altri.
- ✗ Non mostra uno spiccato interesse nelle motivazioni altrui, il che può ostacolare lo sviluppo e la gestione delle relazioni interpersonali.
- ✗ Tende a dare il proprio supporto selettivamente, e potrebbe non cercare proattivamente di contribuire al successo altrui.

3.2 Influenzare

Stabilisce credibilità e si serve di insight persuasivi per soddisfare le esigenze altrui e convincere le persone della validità del proprio punto di vista; affronta le situazioni politiche in modo tale da conseguire i risultati desiderati e ottenere il consenso altrui.

- Cambia approccio per adattarsi in qualche modo alla situazione quando tenta di raccogliere consenso nella propria rete.
- Talvolta favorisce tecniche creative e non convenzionali per esercitare un'influenza sugli altri.
- Si sente moderatamente a proprio agio nelle situazioni sociali, e potrebbe trasmettere fiducia e credibilità.
- ✗ È molto improbabile che si assuma la responsabilità di esercitare un'influenza sugli altri.
- ✗ Non ama utilizzare strategie persuasive o di negoziazione per cercare di esercitare un'influenza sugli altri.
- ✗ Non è incline a considerare le esigenze e motivazioni altrui quando tenta di conquistare la loro fiducia.

3. Interagire e Presentare

3.3 Comunicazione RD



Comprende le informazioni orali; parla in modo chiaro e comprensibile; presenta le informazioni con sicurezza; valuta la reazione, l'interesse e il grado di comprensione dell'interlocutore e adatta di conseguenza stile di comunicazione o contenuti.

- Ogni tanto ama modificare il proprio approccio nei confronti delle persone, e può adeguare i messaggi in base all'audience.
- Può essere moderatamente socievole, e potrebbe anche mostrare fiducia in sé quando parla con gli altri.
- Mostra un atteggiamento moderatamente tranquillo prima di eventi importanti, il che può favorire una comunicazione efficace.
- Talvolta ama analizzare le informazioni in modo critico, il che può contribuire alla comprensione delle informazioni orali.
- ✗ Non ama utilizzare tecniche di persuasione per aiutare a convincere gli altri a cambiare il loro punto di vista.
- ✗ Tende a non analizzare le motivazioni degli altri, il che può rendere difficile la comprensione dell'audience.

Le competenze contrassegnate da questi simboli sono state misurate prendendo in considerazione anche i test sulle capacità. I simboli indicano i test che sono stati inclusi. Codici dei test: RD Ragionamento deduttivo.

4. Analizzare e Interpretare

4.1 Scrivere RD



Comprende le informazioni scritte; scrive in modo chiaro, succinto e corretto, evitando un linguaggio gergale e complesso; struttura le informazioni scritte in modo da soddisfare le esigenze degli interlocutori e suscitare interesse.

- È moderatamente incline a cercare errori nel proprio lavoro, il che può valorizzare la qualità del lavoro scritto.
- ✗ È molto improbabile che adotti un approccio metodico, e può non sempre produrre informazioni scritte ben organizzate.
- ✗ Tende ad evitare di pensare a concetti di alto livello, e può avere scarso interesse nel comunicarli chiaramente per iscritto.

4.2 Aplicar experiencia y tecnología ^{ANRDRI}



Applica competenze tecniche e funzionali per portare a termine il lavoro; utilizza sistemi tecnologici per disseminare le informazioni; è in grado di adottare, utilizzare e riparare con efficacia gli strumenti tecnologici utilizzati sul lavoro; genera funzionalità nuove all'interno dei sistemi tecnologici.

- È moderatamente a proprio agio nel lavorare con dati e numeri, e può scegliere di sviluppare competenze in alcune attività professionali che richiedono l'impiego di informazioni numeriche.
- È moderatamente a proprio agio nel rivedere in modo critico le informazioni, e potrebbe essere a proprio agio nel risolvere i problemi che incontra.
- ✗ Tende a concentrarsi su problemi immediati invece di considerare trend di lungo termine nel proprio settore.
- ✗ Non è molto incline alla creatività, e può non applicare le proprie competenze per suggerire nuove idee e soluzioni.

Le competenze contrassegnate da questi simboli sono state misurate prendendo in considerazione anche i test sulle capacità. I simboli indicano i test che sono stati inclusi. Codici dei test: ^{AN} Abilità numeriche. RD Ragionamento deduttivo. ^{RI} Ragionamento induttivo.

4. Analizzare e Interpretare

4.3 Pensiero critico ANRDRI



Acquisisce comprensione della situazione o del problema; valuta, integra e categorizza informazioni per identificare problematiche, modelli, tendenze e relazioni; mette in discussione le supposizioni e trae conclusioni ragionate che consentono l'adozione di approcci e soluzioni efficaci.

- Ama moderatamente valutare le informazioni, e potrebbe individuare potenziali problematiche e limitazioni.
- È abbastanza disponibile a lavorare con dati e cifre, e li utilizza per trarre conclusioni informate.
- ✗ Non è particolarmente incline a creare soluzioni innovative e praticabili per i problemi.
- ✗ Tende a non preoccuparsi di verificare nel dettaglio le informazioni, e può perdere elementi chiave della situazione.

Le competenze contrassegnate da questi simboli sono state misurate prendendo in considerazione anche i test sulle capacità. I simboli indicano i test che sono stati inclusi. Codici dei test: ^{AN} Abilità numeriche. RD Ragionamento deduttivo. ^{RI} Ragionamento induttivo.

5. Creare e Concettualizzare

5.1 Apprendere ANRDRI



Identifica le informazioni necessarie per gestire un problema; raccoglie informazioni da fonti abituali e non per supportare il processo decisionale; assimila rapidamente nuove informazioni; acquisisce velocemente padronanza delle nuove tecniche.

- È moderatamente incline a valutare nuove informazioni, il che può contribuire a identificare potenziali limitazioni di nuove informazioni.
- ✗ È improbabile che abbia capacità organizzative e sistematiche, il che può ostacolare gli sforzi per raccogliere ed elaborare le informazioni.
- ✗ Non valorizza particolarmente il conseguimento di obiettivi, e può non impegnarsi per approfondire nuove tecniche e informazioni.
- ✗ Preferisce attività concrete ed è improbabile che cerchi attivamente di apprendere concetti più ampi sul lavoro.

5.2 Innovare



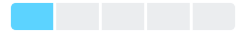
Accetta nuove idee; cerca prospettive diverse; rivaluta, sperimenta e ricorre al brainstorming per generare idee e insight; pensa in modi nuovi e diversi per creare soluzioni e approcci innovativi.

- Occasionalmente ama testare idee nuove e non convenzionali.
- Ama una certa varietà nelle attività professionali e occasionalmente ricerca approcci nuovi e diversificati.
- ✗ Non è incline alla creatività, e può non generare soluzioni e approcci innovativi.

Le competenze contrassegnate da questi simboli sono state misurate prendendo in considerazione anche i test sulle capacità. I simboli indicano i test che sono stati inclusi. Codici dei test: ^{AN} Abilità numeriche. RD Ragionamento deduttivo. ^{RI} Ragionamento induttivo.

5. Creare e Concettualizzare

5.3 Visione strategica RDRI



È di larghe vedute e prende in considerazione importanti strumenti o azioni che influiscono sul successo attuale e futuro; sviluppa strategie per raggiungere risultati d'importanza critica; cerca proattivamente opportunità per introdurre il cambiamento.

- Talvolta è disponibile a sperimentare nuovi modi di lavorare, e altre volte preferisce mantenere le cose così come sono.
- ✘ Tende a concentrarsi su piani a breve termine piuttosto che adottare una prospettiva strategica a lungo termine.
- ✘ Preferisce focalizzarsi su idee concrete, piuttosto che idee strategiche.
- ✘ Preferisce focalizzarsi su obiettivi conseguibili piuttosto che ambiziosi quando sviluppa strategie per raggiungere i risultati.
- ✘ Preferisce sviluppare idee altrui invece di generare le proprie per migliorare processi e approcci professionali.

Le competenze contrassegnate da questi simboli sono state misurate prendendo in considerazione anche i test sulle capacità. I simboli indicano i test che sono stati inclusi. Codici dei test: RD Ragionamento deduttivo. ^{RI} Ragionamento induttivo.

6. Organizzare ed Eseguire

6.1 Pianificare e organizzare

Stabilisce obiettivi in linea con quelli del team e dell'organizzazione; sviluppa piani, si impegna a rispettare le scadenze e utilizza il tempo in modo efficace; anticipa, distribuisce e monitora le risorse per rispettare le esigenze di lavoro; documenta le informazioni di lavoro.

- ✘ È incline a discostarsi da piani e obiettivi prestabiliti quando completa un lavoro.
- ✘ Preferisce focalizzarsi sulle attività immediate ed è improbabile per pianificarsi in anticipo e definisca obiettivi di lungo termine.
- ✘ È molto improbabile che abbia un approccio organizzato e sistematico, il che potrebbe ostacolare la pianificazione e il monitoraggio del lavoro.
- ✘ Non fa sempre il possibile per ultimare il lavoro entro i tempi prestabiliti, e può non rispettare le scadenze.

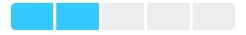
6.2 Assicurare i risultati

Si concentra sulla comprensione e sulla soddisfazione delle esigenze dei clienti; stabilisce standard elevati per la qualità e la quantità del lavoro; garantisce un'elevata produttività in modo mirato e tempestivo; struttura e stabilisce le priorità delle attività lavorative; dimostra impegno nei confronti dell'organizzazione.

- ✘ Preferisce interpretare regole e procedure come linee guida generali, il che potrebbe compromettere gli standard di qualità.
- ✘ Ama i ritmi più lenti ed è improbabile che apprezzi un'attività professionale impegnativa.
- ✘ Tende a non focalizzarsi sui dettagli o a lavorare sistematicamente, il che potrebbe avere un impatto negativo sulla qualità del lavoro.
- ✘ È incline a interpretare le scadenze come flessibili e può non completare importanti attività entro i tempi prestabiliti.

6. Organizzare ed Eseguire

6.3 Affidabilità



Prende istruzioni dagli altri; rispetta regolamenti, politiche, procedure e obblighi legali; è puntuale e affidabile; svolge il lavoro nel rispetto dei principi di sicurezza e protezione, dando la priorità alla sicurezza di individui, materiali e informazioni.

- Talvolta preferisce approcci consolidati, e generalmente può attenersi a politiche e regolamenti organizzativi.
- ✘ Spesso ha difficoltà ad accettare indicazioni da altre persone.
- ✘ Tende a un approccio non limitato da regole e regolamenti, e può apparire meno affidabile di altri.
- ✘ Tende a interpretare gli impegni come flessibili, e può non assumersi tutte le proprie responsabilità.

7. Adattarsi e Reagire

7.1 Flessibilità

Si adatta bene a situazioni di ambiguità, al cambiamento e a culture diverse; identifica opportunità positive in queste circostanze.

- È incline a volte a modificare il proprio comportamento, e può adeguare il proprio approccio in funzione di persone e situazioni differenti.
- Talvolta preferisce sperimentare nuove modalità di lavoro e potrebbe trovarsi moderatamente a proprio agio in alcune situazioni ambigue.
- Ama una certa varietà nel proprio lavoro, e può adattarsi ai cambiamenti se necessario.
- ✘ Ama attuare idee altrui invece di generare nuove idee autonomamente in contesti di cambiamento.
- ✘ Tende a focalizzarsi sugli aspetti negativi di una situazione, e può non identificare opportunità positive in condizioni di ambiguità.

7.2 Resilienza

Lavora in modo produttivo sotto pressione; mantiene una prospettiva positiva e controlla le emozioni; gestisce bene insuccessi o critiche e li trasforma in opportunità di apprendimento.

- Talvolta evita di mostrare le proprie emozioni, e può sembrare che mantenga la calma in alcune situazioni difficili.
- ✘ È incline ad aspettarsi che le cose vadano male, e può avere difficoltà a mantenere una visione positiva.
- ✘ Tende a essere sensibile ai commenti che riceve, e potrebbe avere difficoltà ad accettare e apprendere dalle critiche.
- ✘ Tende a preoccuparsi quando le cose vanno male, e può difficilmente lavorare in modo produttivo sotto pressione.

4. Profilo del potenziale delle competenze: Imprenditorialità e Orientamento al Risultato

8. Imprenditorialità e Orientamento al Risultato

8.1 Iniziativa

Affronta con entusiasmo obiettivi ambiziosi; ricerca mansioni e ruoli progressivamente più impegnativi; identifica proattivamente e si impegna a cogliere opportunità e a gestire aree che necessitano di un miglioramento; svolge il lavoro in modo autonomo; si impegna per conseguire risultati migliori rispetto agli altri.

- ✓ È a proprio agio nello svolgere le attività autonomamente e lavorare senza attenersi alle indicazioni altrui.
- Occasionalmente ama le situazioni competitive, ma può non avere motivazioni per ottenere ogni volta prestazioni migliori di altri.
- ✗ Non ama le richieste di lavoro eccessive, ed è improbabile che cerchi responsabilità o attività supplementari.
- ✗ Non ha un atteggiamento ambizioso, e potrebbe non identificare e affrontare proattivamente obiettivi impegnativi.

8.2 Sensibilità commerciale RDR1

Prende in considerazione i fattori alla base dei ricavi, dei costi e dei rischi che influenzano la performance dell'organizzazione; identifica e sviluppa nuove opportunità commerciali; ottimizza le risorse per ottenere di più con meno; gestisce e mitiga i rischi; mantiene buona consapevolezza dei fattori esterni che influenzano l'attività aziendale.

- Occasionalmente ama le situazioni competitive, e manifesta una certa determinazione nel conseguire risultati migliori rispetto ai concorrenti.
- È a proprio agio lavorando ogni tanto con numeri e dati, il che supporta una comprensione del mercato in cui opera l'azienda.
- ✗ Non ama persuadere gli altri, ed è improbabile che intraprenda e acceda a nuovi business.
- ✗ Tende a focalizzarsi sul presente, e può non identificare e contenere i rischi.
- ✗ Preferisce fissare obiettivi raggiungibili piuttosto che ambiziosi, il che potrebbe limitare il suo contributo al successo commerciale dell'organizzazione.

Le competenze contrassegnate da questi simboli sono state misurate prendendo in considerazione anche i test sulle capacità. I simboli indicano i test che sono stati inclusi. Codici dei test: RD Ragionamento deduttivo. ^{RI} Ragionamento induttivo.

5. Test sulle abilità e competenze



La relazione tra le competenze UCF e i test sulle abilità è illustrata nella seguente tabella.

Per alcune competenze possono risultare pertinenti diversi test sulle abilità. Tuttavia, ciò non significa che è necessario completare tutti questi test sulle abilità. La scelta dei test sulle abilità deve essere guidata dalla comprensione dei requisiti professionali (se necessario, ulteriore assistenza potrà essere fornita da una persona qualificata all'interno della propria organizzazione). Le previsioni sulle competenze restano comunque solide se l'OPQ è stato utilizzato da solo o in associazione a uno o due test sulle abilità.

Competenza	Controllo	Ragionamento deduttivo	Abilità induttiva	Numerico	Controllo Tecnico
Decisione (1.1)					●
Leadership (1.2)					
Collaborazione (2.1)					
Etica e valori (2.2)					
Costruire relazioni (3.1)					
Assertività (3.2)					
Comunicazione (3.3) RD		✓			
Scrivere (4.1) RD		✓			
Applicare le Conoscenze e la Tecnologia (4.2) ^{ANRDRI}	●	✓	✓	✓	●
Pensiero critico (4.3) ^{ANRDRI}	●	✓	✓	✓	●
Apprendere (5.1) ^{ANRDRI}	●	✓	✓	✓	●
Innovare (5.2)					
Visione strategica (5.3) ^{RDRI}		✓	✓		
Pianificare e Organizzare (6.1)					
Assicurare i risultati (6.2)	●				●
Affidabilità (6.3)	●				●
Flessibilità (7.1)					
Resilienza (7.2)					
Iniziativa (8.1)					
Sensibilità commerciale (8.2) ^{RDRI}		✓	✓		

- Legenda:**
- ✓ Il test sulle abilità è pertinente alla competenza, è stato completato ed è incluso nella valutazione
 - Il test sulle abilità è pertinente alla competenza ma non è stato completato e non è incluso nella valutazione
 - Non ci sono test sulle abilità pertinenti a questa competenza

6. Metodologia di Valutazione



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

Questionario/test di abilità	Campione normativo
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Inglese (GB) Popolazione generale 2012 (INT)
Verify Interactive - G+ - UKE	Interactive G+ General Composite (INT) v1

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

Esclusione di responsabilità: © 2023 SHL e/o le sue affiliate. Tutti i diritti riservati. SHL e OPQ sono marchi registrati nel Regno Unito ed in altri Paesi.

Questo report è stato prodotto da SHL a beneficio del suo cliente 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.

Sezione Dati Personali

Nome	Sample Candidate
Dati del/la partecipante	RP1=4, RP2=4, RP3=4, RP4=7, RP5=6, RP6=4, RP7=5, RP8=6, RP9=2, RP10=3, TS1=5, TS2=5, TS3=3, TS4=5, TS5=3, TS6=3, TS7=5, TS8=6, TS9=4, TS10=3, TS11=2, TS12=4, FE1=3, FE2=6, FE3=3, FE4=3, FE5=5, FE6=6, FE7=3, FE8=6, FE9=3, FE10=5, CNS=1
Report	Report sulle competenze universali