

Quint

Misurare il Potenziale Organizzativo:
Deeper Signals

The background is split vertically into purple on the left and orange on the right. Several thick, curved lines in white and orange sweep across the bottom half of the image, creating a sense of movement and flow.

Il valore che un'organizzazione può produrre in modo sostenibile nel tempo dipende dal **potenziale individuale** di **tutte le persone**.

I fattori del potenziale individuale

Il **potenziale individuale** dipende da: abilità cognitive, tratti di personalità, motivazione ed esperienze

I **tratti di personalità** sono il fattore maggiormente discriminante (e predittivo) nella misurazione del potenziale manageriale

CONOSCERE LE CARATTERISTICHE DI PERSONALITÀ DELLE PERSONE

Consente di prevedere quanto è probabile che sviluppino un determinato **set di competenze**

E se fosse possibile individuare e rilasciare il **potenziale individuale** a **tutti i livelli** attraverso **dati affidabili**?

Dati per decidere

Con questo scopo nasce **Deeper Signals**: fornire **dati di qualità per decidere**, **rivoluzionare i people analytics**, e dare un contributo essenziale nel misurare e fare crescere nel tempo il **valore complessivo dell'organizzazione**.



Selezionare e identificare talenti e serbatoi di potenziale a tutti i livelli dell'organizzazione



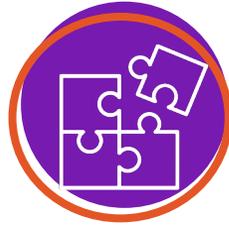
Paragonare la «forza» delle diverse squadre in ottica di **mobilità orizzontale**



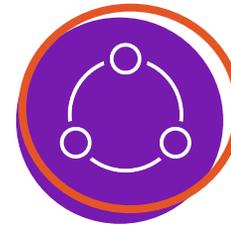
Individuare le persone e i team su cui fare leva per **promuovere l'innovazione e il cambiamento**



Conoscere e gestire le persone



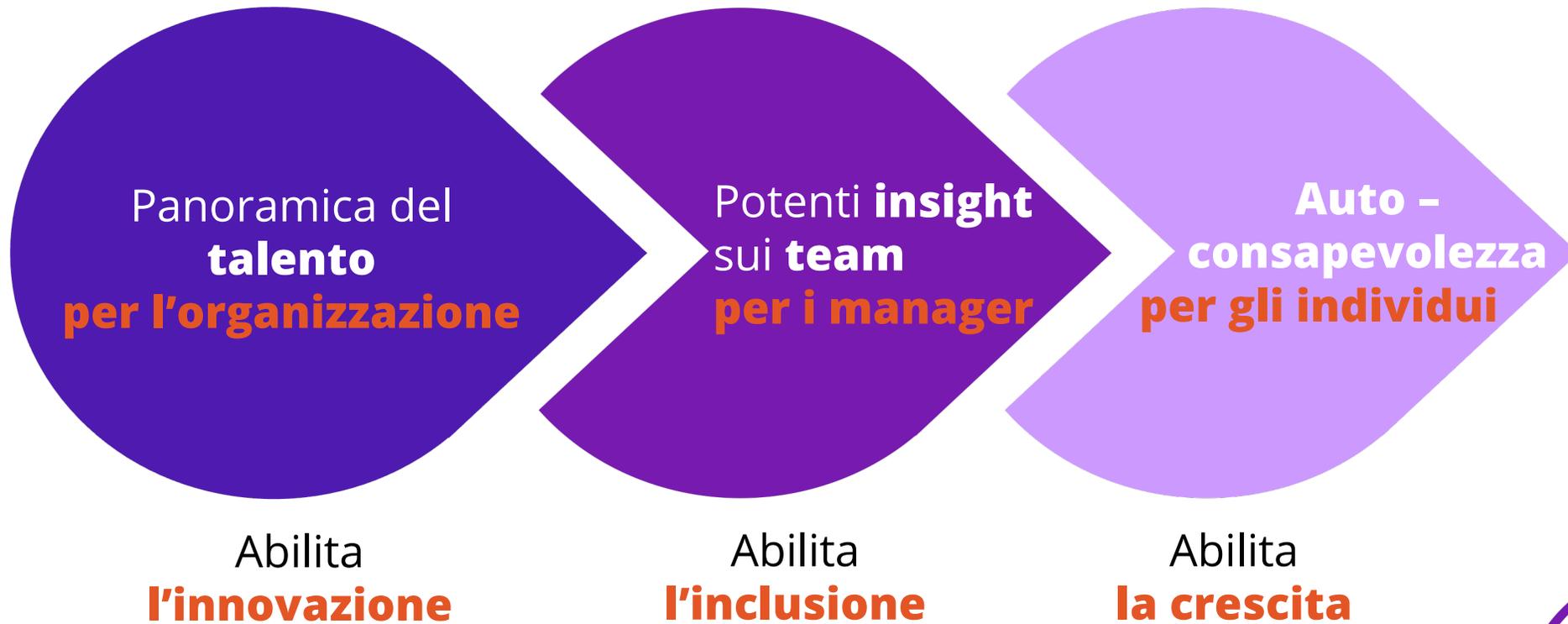
Verificare nel tempo **l'efficacia della leadership** dei diversi team



Costruire dinamicamente team ad **alta performance**

Consapevolezza su scala

Non solo. Grazie all'integrazione di scienza del comportamento e tecnologie all'avanguardia, **Deeper Signals** fornisce **consapevolezza e sviluppo personalizzato su scala**, attraverso una piattaforma **accessibile a tutti** e ad un **costo contenuto**.



Una piattaforma di sviluppo

Come? Integrando i più avanzati **test di personalità** con una vera e propria **piattaforma di sviluppo** per gli **individui**, i **team** e l'intera **organizzazione**.



Percorso di sviluppo Individuale

- Punti di **forza**, **rischi** e **comportamenti** da agire
- Impatto sulle **performance del Team**
- Implicazione su **leadership** e **decision making**
- **contenuti diversificati**, sintetici e **specifici** per ciascuno
- Insights **pratici** e «**actionable**»



Coaching digitale adattivo

- Un'esperienza di coaching ben disegnata, **coinvolgente** e **rapida**
- Insight sullo **sviluppo personale** e sul **ruolo** nel team
- Un **coach digitale** per un feedback personalizzato
- **micro azioni** per migliorare



Informazioni affidabili sui team

- **Descrizione panoramica** del team e del suo **profilo**
- **Comparazione** team vs. leader e team vs. team
- **Simulazione degli effetti del cambiamento** nel team
- **Suggerimenti di coaching** e obiettivi per aumentare l'efficacia
- Azioni **concrete** di miglioramento

I test di personalità Deeper Signals

Quint



Il Team Direzionale Deeper Signals



Tomás Chamorro-Premuzic *Co-Founder and Co-Owner*

Professor of Business Psychology at **Columbia University** (NY) and **University College** (London)

Chief Science Officer at **Manpower**

Former CEO at **Hogan** Assessment Systems



Reece Akhtar *Co-Founder and CEO*

Former Head of Analytics and Product Innovation at **RHR**

Former HoganX Research Manager at **Hogan** Assessment Systems



Uri Ort *Co-Founder and COO*

Former Innovation Product Manager at **Hogan** Assessment Systems



Dave Winsborough *Co-Founder*

Former Vice President, Innovation at **Hogan** Assessment Systems

I test di personalità Deeper Signals



- Misura le **sei disposizioni comportamentali** maggiormente predittive del benessere e della performance.
- Accresce i punti di forza, minimizza i rischi e **massimizza la performance** e l'efficacia.

SCHIETTO	↻	DIPLOMATICO
FLESSIBILE	↻	METODICO
RISEVATO	↻	ESPANSIVO
RILASSATO	↻	DETERMINATO
EMOTIVO	↻	EQUILIBRATO
PRAGMATICO	↻	CURIOSO



- Misura i **valori individuali**, i fattori di **motivazione** del team e la **cultura organizzativa**.
- Aumenta il coinvolgimento, migliora la coesione di team e costruisce una **cultura efficace**.

APPRENDIMENTO	↻	INTUIZIONE
PRINCIPI	↻	ADEGUATEZZA
RELAZIONI	↻	INDIPENDENZA
CAMBIAMENTO	↻	TRADIZIONE
UMILTA'	↻	POTERE
EDONISMO	↻	RISULTATO

La valutazione delle competenze

I risultati dei test sono riportati a un **modello di competenze** per **valutare le competenze manageriali** dell'intera organizzazione



Gli **algoritmi** di traduzione si fondano su quarant'anni di **ricerche e studi di validazione** sulla correlazione tra tratti di personalità e sviluppo di competenze.

La valutazione delle competenze

Il potenziale è una misura della **probabilità** che una persona sviluppi nel tempo un determinato **set di competenze**.
E può essere valutato con il **modello di competenze D.I.C.E***.

- Critical Thinking
- Strategy
- Innovation

DESIGN

D

I

IMPACT

- Judgment
- Customer Focus
- Operational Excellence
- Team Management
- Drive

- Engagement
- Collaboration
- Influence
- Networking

CONNECT

C

E

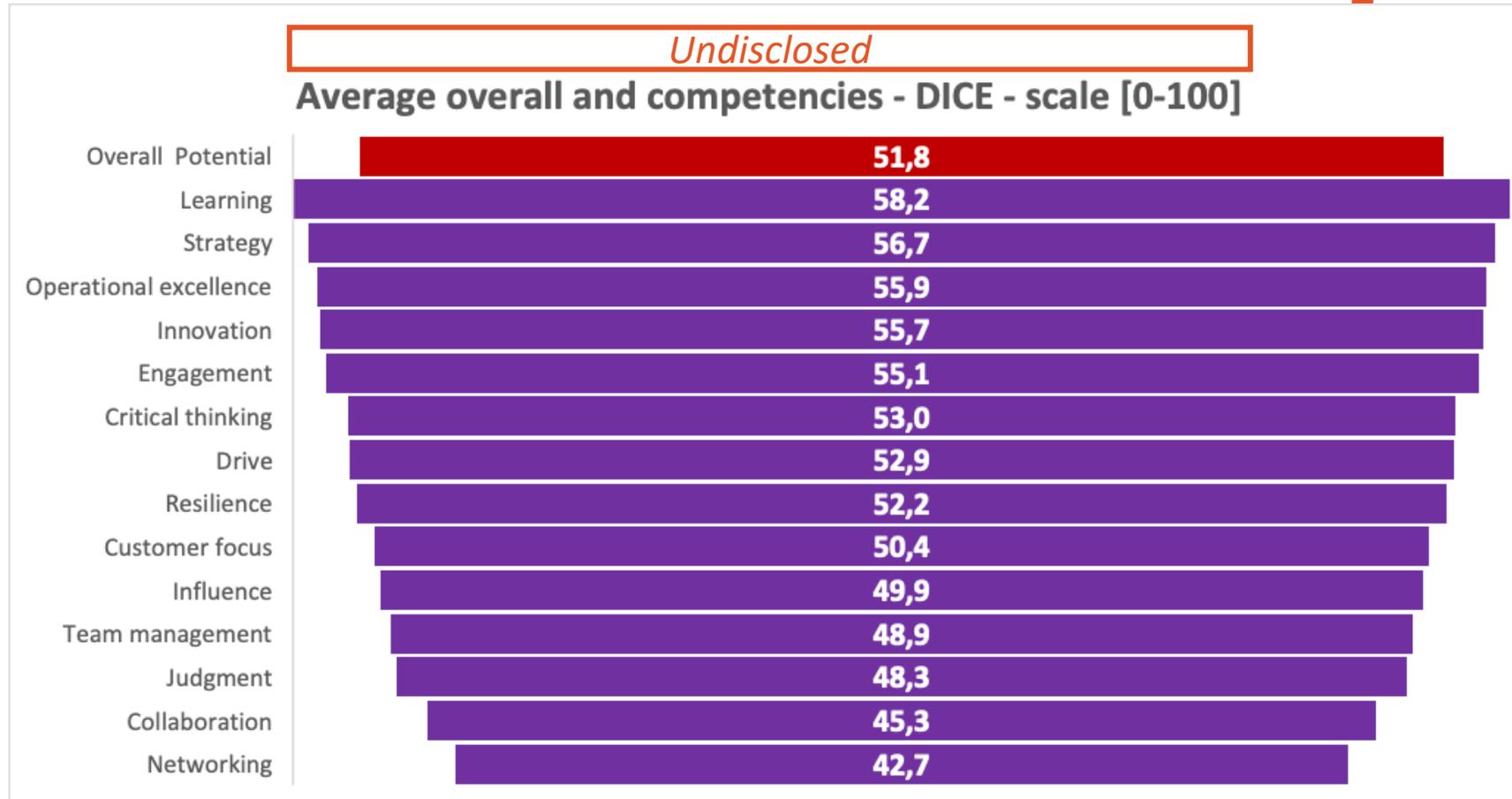
EVOLVE

- Resilience
- Learning

*D.I.C.E. è il nostro modello di competenze. Possiamo valutare il potenziale sulla base di qualsiasi modello di competenze manageriali adottato dall'organizzazione cliente.

La valutazione delle competenze - Esempio

Quint



I dati possono essere aggregati a livello di team, dipartimento, unità organizzativa, divisione, Paese, ecc.

La valutazione delle competenze - Esempio

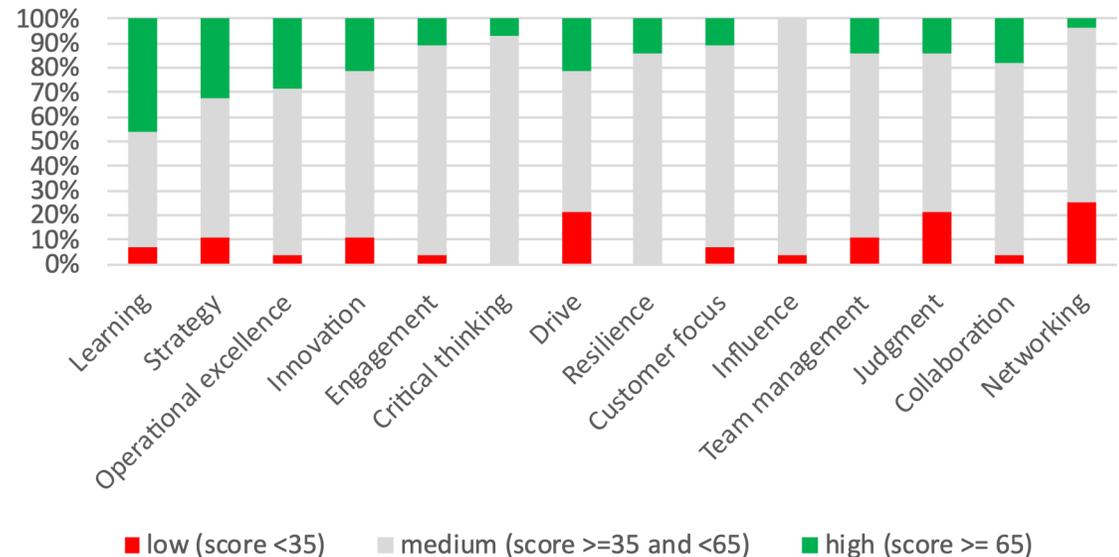
Name	Surname	Potential	Learning	Strategy	Operational excellence	Innovation	Engagement	Critical thinking	Drive	Resilience	Customer focus	Influence	Team management	Judgment	Collaboration	Networking
Ha		60	68	84	69	63	39	62	79	44	39	39	72	70	72	37
Ke		59	74	79	40	82	58	50	61	59	70	55	33	64	44	61
Ok		59	81	84	46	93	43	52	57	74	47	42	41	69	52	49
M		58	63	74	71	58	41	59	85	44	55	53	68	79	40	19
Gi		57	51	71	67	52	65	44	60	43	65	59	58	50	57	53
Cir		57	80	79	46	83	61	74	53	65	34	39	36	55	51	35
Nic		56	66	68	48	80	34	48	54	76	66	61	39	62	30	45
Tir		56	58	65	65	62	56	54	58	57	53	61	47	65	43	44
Ric		56	68	70	65	53	52	57	83	35	61	60	63	61	28	32
Oli		55	47	62	73	41	46	58	62	37	49	53	75	54	64	42
Jul		55	68	75	54	61	56	60	55	41	41	40	66	46	64	48
Ale		54	52	65	64	54	59	55	64	48	51	58	53	63	38	36
Th		54	41	53	71	37	65	35	54	44	61	63	55	45	64	68
Ma		54	55	64	52	51	43	45	80	40	65	51	65	71	39	29
Wi		53	66	54	58	51	59	43	69	49	68	55	42	47	40	46
Vic		52	71	63	36	81	53	46	30	69	45	40	40	49	46	56
Ste		51	70	56	62	54	76	67	52	48	48	48	48	48	48	48
Jar		50	51	47	77	36	56	45	69	44	44	44	44	44	44	44
Dil		49	69	49	58	59	61	57	38	57	57	57	57	57	57	57
Pa		48	76	51	8	78	59	63	21	58	58	58	58	58	58	58
Jia		48	48	43	59	60	47	55	48	78	78	78	78	78	78	78
Pa		47	47	46	67	36	51	61	56	41	41	41	41	41	41	41
Ste		47	70	49	43	64	57	45	42	63	63	63	63	63	63	63
Jer		46	33	26	68	29	58	50	34	51	51	51	51	51	51	51
Ma		46	37	27	65	37	49	50	27	57	57	57	57	57	57	57
Ka		44	47	40	35	53	49	62	29	56	56	56	56	56	56	56
Ale		44	45	36	58	31	77	42	44	39	39	39	39	39	39	39
Sie		35	28	8	40	20	74	44	16	44	44	44	44	44	44	44

Undisclosed

Legenda

Score < 35	Low
Score >= 35 and < 65	Medium
Score >= 65	High

Competencies potential breakdown - DICE



Deeper Signals
per gli individui

Quint



Informazioni e strumenti per le persone

Quint

SUI TUOI RISULTATI

DI COSA TRATTA QUESTA ANALISI?

Questo
hai sele
tuosche
sul tuo c
Driverst

CORE
In quest
su quan
di team
personal

COSA
Ci sono
ogni set
a ppreso
descrive
sono più

CORE
ALTRI
Abbiam
migliaia
Driver sc
Quindi s
significa
sono ciò

Puoi sap
scientifi
deepersi

E SE
Questor
modo in c
vederci. C
Se hai alt

SCOPRI I TUOI

CORE DRIVERS

Sulla b
stesso
dalle c
piedi p

I tuoi Co
come si p
tuo obie

Riservato

Schietto

Pragmat

I DRIVER USATI TROPPO POSSONO DIVENTARE

RISCHI

Abbiamo tutti
stanchezza p
possono porta
informazioni

I Core Driver
forze posso
Core Drivers

Riservato

Quando sei:
l'essere Ris
diventare pi
potresties:
dagli altri co
schivo.

Schietto

Quando sei:
l'essere Sch
diventare pi
potresties:
dagli altri co
insensibile.

Pragmat

Quando sei:
l'essere Pra
diventare pi
potresties:
dagli altri co
originali o t

MITIGARE IL RISCHIO

Ecco alcuni sugg
quelle che ti risu

Schietto

Comportamer

Non rispettar

Dare preceder

Non considera
quando si pre

Riservato

Comportamer

Fare fatica a c

Evitare i conte

Essere lento a

Pragmat

Comportamer

TEAMWORK

Collaborar
presentar

I tuoi Core
stessomoc
per guidar

Scopri co

Riservato

Come lead
sei facile
popolare. I
pensi in m
apprezzi
attentame
formi un'op
ricorda di i
decisione f

Schietto

Non sentir
perché i co
sembrano
qualità di l
può essere

SCOPRI I TUOI CORE DRIVER

APPROFONDISCI

Mentre i Core Driver forniscono informazioni utili sulle tendenze comportamentali che ti rendono unico, i tuoi driver secondari e le sottoscale aggiungono più colore a ciò che ti caratterizza specificamente come persona. Ecco una panoramica, seguita da un approfondimento di ogni driver.

CORE DRIVERS



DRIVERS SECONDARI



Report Istantaneo, disponibile online e in formato .pdf

- Linguaggio **semplice, neutro** e orientato allo **sviluppo**
- Possibilità di approfondire **selettivamente**
- Contenuti **diversificati** (articoli, video)

Percorsi di coaching digitale adattivo

- Spunti per lo sviluppo **personale** e nel **team**
- Un **coach digitale** che propone **micro azioni** per migliorare
- Programmi **coinvolgenti** a supporto del cambiamento

Profilo individuale e Core Drivers

Argomenti del Report

Informazioni sui Core Driver

- Core Drivers
- Core Risks
- Teamwork
- Leadership
- Digital Coach

RA

Il tuo profilo
Reece Akhtar

Riservato	→	Schivo
Schietto	→	Insensibile
Pragmatico	→	Convenzionale

Il tuo Learning Journey

Dai il via alla tua crescita con un approccio su misura basato sui tuoi Core Driver

Riservato Inizia qui il tuo Learning Journey	Iniziato	↗
Schietto Inizia qui il tuo Learning Journey	Iniziato	↗
Pragmatico Inizia qui il tuo Learning Journey	Non iniziato	↗

Il **report individuale** sulla piattaforma Deeper Signals è progettato per una **esperienza gradevole**, e per una navigazione semplice e veloce anche da **smartphone**

Core Driver

Core Drivers Core Risks Teamwork Leadership Digital Coach



Core Drivers

Sulla base dei tuoi punteggi, sembri essere qualcuno che sta bene in compagnia di se stesso, penseroso e riflessivo. Sei schietto, diretto e che tende a non essere influenzato dalle opinioni e sentimenti altrui. Gli altri ti vedranno come pragmatico, pratico e con i piedi per terra.

Core Drivers Più informazioni

I tuoi Core Drivers descrivono i tuoi punti di forza da psicologici unici. Comprendere come questi si manifestano nel lavoro ti aiuterà a raggiungere i tuoi obiettivi.

Riservato

Sei una persona naturalmente appartata, premurosa e diplomatica nel relazionarsi con gli altri. Gli altri ti considereranno un buon ascoltatore e anche qualcuno che può arrivare al punto senza perdere tempo in chiacchiere di circostanza o prive di significato. Ti piacerà lavorare in autonomia, più della maggior parte delle persone.



Sulla base del punteggio ottenuto, ognuno dei tre **Core Drivers** è descritto in modo sintetico, evidenziando i principali **tratti della personalità**

Core Risks

Core Driver Core Drivers **Core Risks** Teamwork Leadership Digital Coach

Core Risks

Abbiamo tutti dei giorni in cui non siamo al meglio di noi stessi. La frustrazione, lo stress, l'eccitazione o la stanchezza possono indurci ad abbassare la guardia e ad agire senza cura o senza pensare. Questi atti possono portare a decisioni sbagliate, danneggiare le relazioni e la nostra reputazione. Puoi utilizzare queste informazioni per aiutarti a essere pronto in situazioni in cui è difficile essere al meglio di te stesso.

I Core Drivers descrivono i tuoi punti di forza unici, tuttavia quando sei stressato queste forze possono essere sovrautilizzate. Qui di seguito abbiamo mappato i modi in cui i tuoi Core Drivers diventano i tuoi rischi.

Riservato Schietto Pragmatico

Riservato → Schivo

Rischio: **Alto** 

Quando sei sotto stress, l'essere Riservato può diventare più pronunciato e potresti essere percepito dagli altri come timido o schivo.

Probabilmente sei lento a connetterti agli altri e preferisci stare per conto tuo e il tuo spazio alle situazioni sociali. Potrebbe risultarti difficile fidarti degli altri e permettere loro di avvicinarsi a te. Potresti anche sentirti ansioso in contesti sociali e sembrare timido e schivo. Le persone potrebbero trovarti sospettoso e cinico riguardo alle loro intenzioni, il che può rendere loro difficile essere amichevoli con te.

Comportamenti da osservare

Fare fatica a collaborare con gli altri.

Dovresti riconoscere che tutti hanno delle lacune nelle loro competenze. Se vuoi

Evitare i contesti sociali.

Sviluppa strategie che ti aiutino a sentirti più a tuo agio in situazioni sociali, come non andare agli eventi da solo e

Essere lento a fidarsi degli altri.

Prova a dare il beneficio del dubbio a più persone, anche quando non ti fidi spontaneamente di loro.

Quint

Sotto stress, i Core Driver possono generare **rischi elevati** con un potenziale impatto sulle performance e sulle relazioni. Ad ogni **Core Driver** è associato un **Core Risk**, che descrive i potenziali comportamenti che l'individuo può manifestare.

Teamwork

Core Driver Core Drivers Core Risks **Teamwork** Leadership Digital Coach

Teamwork

I tuoi Core Driver sono le abilità uniche che tu offri a un team e descrivono come influisci positivamente sulle performance del team. Allo stesso modo, i rischi principali mostrano come puoi frenare il team. Di seguito sono riportate delle idee per gestire questi comportamenti e per guidare il tuo team a crescere sano.

Riservato Schietto Pragmatico

Abilità del team

Formare e condividere opinioni indipendenti

Come leader ascolti soltanto te stesso e non sei facilmente influenzato dall'opinione popolare. Poiché sembri un po' riservato e pensi in modo indipendente, gli altri apprezzeranno la tua prospettiva. Rifletti attentamente sulle prove disponibili e ti formi un'opinione indipendente, ma ricorda di includere il team nella tua decisione finale.

Non sentirti obbligato a conformarti solo perché i colleghi o i membri del tuo team sembrano uniti nel loro punto di vista. In qualità di leader, la tua natura riservata può essere un importante contrappeso per bilanciare il pensiero di gruppo. Invita gli altri a esplorare, sfidare e mettere alla prova le loro opinioni.

Rischio del team Livello **Alto**

Essere socialmente schivo e riservato.

Essendo un po' meno socievole della maggior parte degli altri, puoi sembrare distante o difficile da capire. I leader non possono rimanere in periferia e dovranno fare uno sforzo per connettersi con il team.

Quint

I **Core Drivers** e **Core Risks** hanno un impatto importante sulle **performance** e sulle **dinamiche** di team.

La sezione **Teamwork** evidenzia gli effetti più significativi dei tratti di personalità e dei comportamenti individuali sulla squadra

Leadership

Core Driver Core Drivers Core Risks Teamwork **Leadership** Digital Coach

Leadership

Comprendi in che modo i tuoi rischi possono ostacolarti nel diventare un leader efficace e impara a gestirli.

Implicazioni sulla leadership Decision making

Riservato → Schivo

Rischio: **Alto** ☰

- ✓ Cerca di renderti disponibile per i tuoi dipendenti, invita alla partecipazione e all'apertura e impara a condividere quel che senti, i tuoi pensieri e i tuoi valori.
- ✓ Abbi il coraggio di distinguerti e fai pratica per sentirti a tuo agio quando sei al centro dell'attenzione. Ciò aumenta la probabilità che il tuo staff ti veda come leader naturale del gruppo.
- ✓ Lavora sul comunicare una visione ottimistica di te e del lavoro che deve essere fatto.

Schietto → Insensibile

Rischio: **Alto** ☰

- ✓ Pensa a come formuli le tue comunicazioni. A volte gli altri possono percepirti come duro ed emotivamente chiuso, mentre tu ritieni di essere analitico e concreto.
- ✓ Lavora sul coinvolgere i tuoi colleghi nel processo decisionale. Questo crea impegno e partecipazione.
- ✓ Considera e rispondi ai sentimenti e alle opinioni del tuo staff. Altre persone includono le emozioni nelle loro analisi di diversi argomenti e situazioni, e consentono a queste emozioni di influenzare il loro lavoro.

Nella sezione **Leadership**, vengono forniti dei suggerimenti per comprendere come i rischi possono ostacolare lo sviluppo di una leadership efficace e imparare a gestirli

Quint

Digital Coach

Core Driver Core Drivers Core Risks Teamwork Leadership **Digital Coach**

Digital Coach

Abbiamo qui di seguito raccolto alcune risorse che sono state personalizzate in base a ciò che abbiamo appreso su di te. Questi articoli, podcast e video vengono continuamente aggiornati man mano che impariamo di più su di te e su cosa significa essere un leader con i tuoi Core Driver.

Riservato Schietto Pragmatico

How great leaders inspire action

VIDEO



How to speak so that people want to listen

VIDEO



Nella sezione **Digital Coach**, in funzione dei Core Driver individuali, vengono forniti alcuni **contenuti di valore** (es. articoli, video e podcast) che vengono continuamente aggiornati per consentire all'individuo di essere evolvere i propri comportamenti verso quelli desiderati

Quint

Learning Journey

Argomenti del Report

Informazioni sui Core Driver

Core Drivers

Core Risks

Teamwork

Leadership

Digital Coach

RA Il tuo profilo
Reece Akhtar

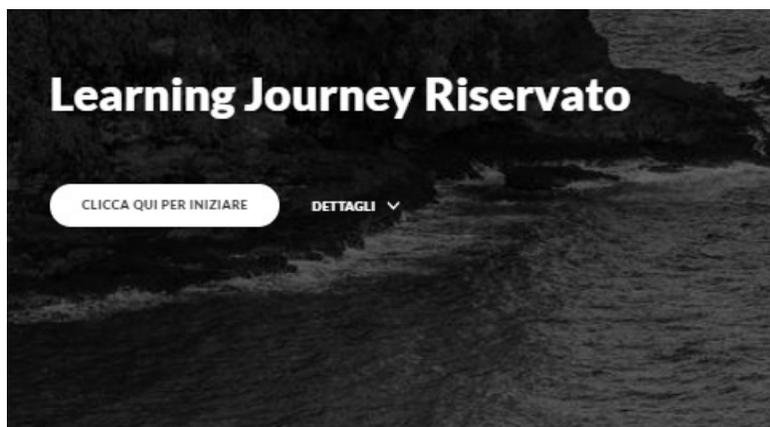
Riservato	→	Schivo
Schietto	→	Insensibile
Pragmatico	→	Convenzionale

Il tuo Learning Journey

Dai il via alla tua crescita con un approccio su misura basato sui tuoi Core Driver

Riservato Inizia qui il tuo Learning Journey	Iniziato	🔗
Schietto Inizia qui il tuo Learning Journey	Iniziato	🔗
Pragmatico Inizia qui il tuo Learning Journey	Non iniziato	🔗

Si può scegliere il **Core Drivers** da cui partire per iniziare il proprio **Learning Journey**



Gli individui riservati si presentano come buoni ascoltatori che sono riflessivi e socialmente indipendenti. Come puoi dunque ottenere ancora di più da questo punto di forza per raggiungere i tuoi obiettivi di carriera?

Il tuo personal coach ti guiderà attraverso questo percorso di apprendimento e ti fornirà consigli pratici e tattiche relative all'essere espansivo. Questa esperienza ti aiuterà a ottenere il massimo dai tuoi talenti per raggiungere prestazioni eccellenti.

Per iniziare, clicca sopra.

Quint

Learning Journey

Lezione 2 di 9

2. I poteri segreti di essere Riservati

Perché essere riservati è così importante per il successo?

Scopri la nostra ricerca basata sulle evidenze sui motivi chiave per cui avere Riservato come Core Driver è così desiderabile.

Read Signal 2: i poteri segreti dell'essere Riservati

+

In poche parole, le persone riservate sono riflessive, pensano profondamente e agiscono con umiltà.

CONTINUA

Lezione 3 di 9

3. Come trasformare la consapevolezza in azione

Ti sei chiesto perché facciamo le cose che facciamo?

Acquisire consapevolezza di sé può fornire una visione profonda del nostro comportamento e aiutarci a capire come migliorarlo o modificarlo.

Read Signal 3: come trasformare la consapevolezza in azione

+

Lezione 5 di 9

5. Affidati alla tua umiltà

I migliori leader sono umili

Una delle caratteristiche distintive che separa i leader efficaci da quelli inefficaci è l'umiltà. Questa ti viene naturale ed è qualcosa che dovresti sfruttare.

Read Signal 5: affidati alla tua umiltà

+

La tua tendenza ad agire con umiltà è una forza ed è qualcosa da continuare a praticare sul lavoro.

Quint

Learning Journey

Lezione 9 di 9

9. Micro-azioni e altre fonti

Cos'altro?

Impegnati a provare una di queste micro-azioni nei prossimi 30 giorni. Questo ti aiuterà a diventare esperto nell'essere riservato e ad evitare l'insidia di essere percepito come schivo.

1 Choose your micro-action



Rimani col tuo team

Pianifica, così da sentirti a tuo agio nelle situazioni sociali

Di di sì a tutti gli inviti

SUBMIT

CONTINUA PER COMPLETARE IL TUO MICRO-APPRENDIMENTO

“Ogni azione che intraprendi è un voto per il tipo di persona che desideri diventare. Nessuna singola istanza trasformerà le tue convinzioni, ma all'aumentare dei voti aumenteranno anche le prove della tua nuova identità.”

James Clear, autore di Atomic Habits

La ricerca ci dice che, quando monitoriamo i nostri progressi, abbiamo maggiori probabilità di costruire nuove abitudini sane nel tempo.

Chiedi a un collega di essere il tuo Accountability Partner. Stabilisci dei momenti per discutere di come sta andando la tua micro-azione e cosa è cambiato.

È più probabile che tu abbia successo se hai qualcuno che una volta alla settimana controlla e ti sostiene nel tuo viaggio.

Scarica un invito settimanale del calendario come promemoria per il check con il tuo Accountability Partner e per rivedere la tua micro azione.



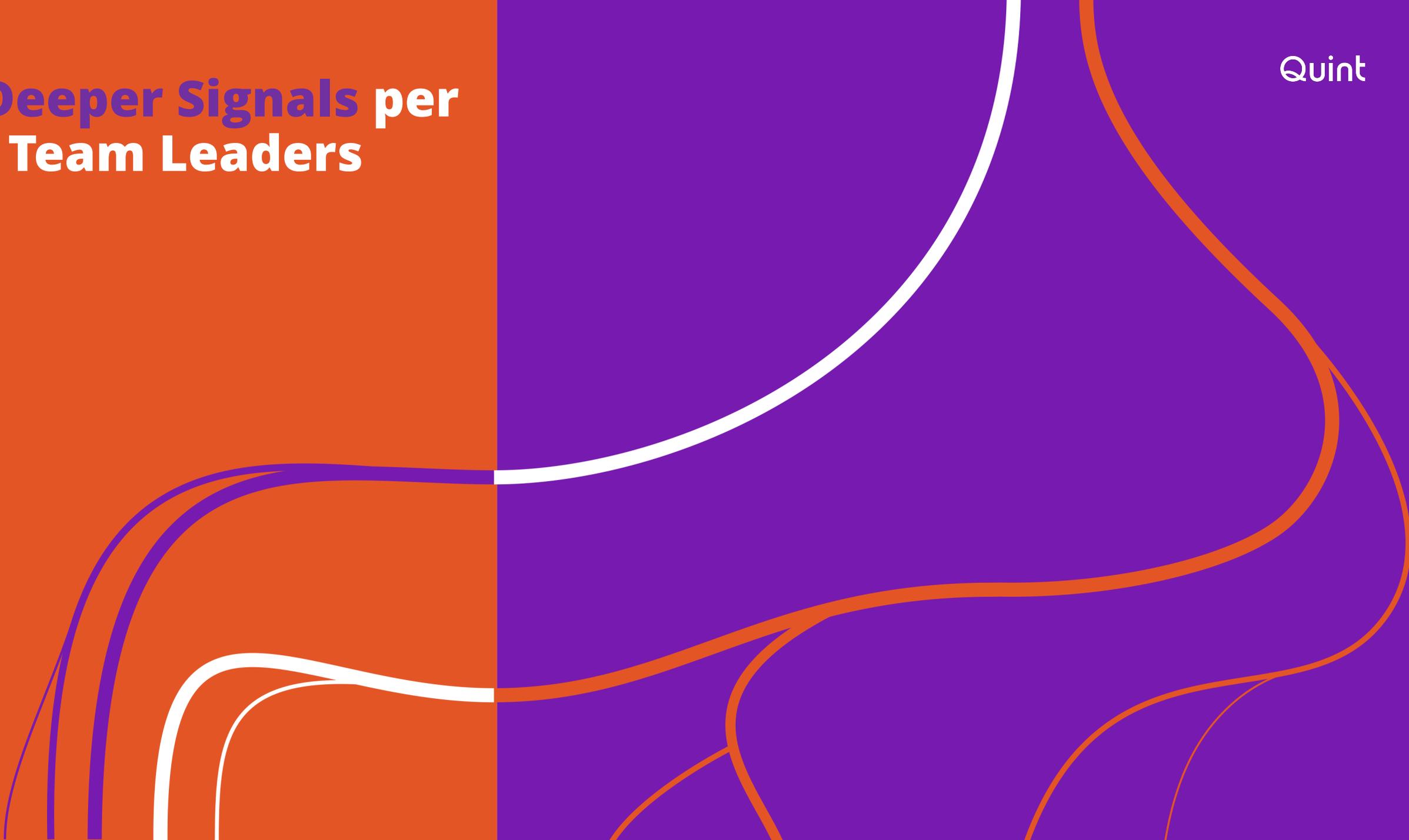
Practice Reserved Micro-action Reminder.ics
1.3 KB



FATTO. FINIAMO QUESTO MICRO-APPRENDIMENTO

Deeper Signals per i Team Leaders

Quint



Team Report

Team Report | Reece Akhtar

Scarica il pdf 

Argomenti del Report

Panoramica del team

Core Drivers

Analisi del team

Coaching del team

Punta alla perfezione

Fa in modo che accada

Membri del team

RA Reece Akhtar

AR Alexandros Richard

JM Janine Mcghee

LT Leia Thompson

LH Leonie Holcomb

Panoramica del team

I tre core driver di questo team sono **Schietto**, **Flessibile**, e **Pragmatico**. È molto probabile che questi tre core driver guidino collettivamente il comportamento del team, ma non riflettono necessariamente il comportamento individuale.

Nel complesso, questo team si descrive meglio come un gruppo franco e diretto che predilige la comunicazione schietta. Sono un gruppo flessibile e adattivo, a suo agio con i cambiamenti e l'incertezza. Infine, sono un gruppo pratico e radicato che preferisce ordine, stabilità e regolamentazione.

Core Drivers

Schietto

Questo team si sentirà molto a proprio agio nel condividere opinioni oneste e feedback critici, cosa che lo aiuterà a risolvere rapidamente i problemi.



Insensibile Rischio

Sotto stress, il team può essere insensibile, indifferente o polemico. Può sembrare sospettoso, diffidente, oppositivo.

Livello di rischio: **Alto**

Flessibile

Questo team sarà agile e in grado di agire velocemente. Tende a non preoccuparsi di dettagli o scadenze.



Impulsivo Rischio

Sotto stress, questo team può diventare molto impulsivo o disorganizzato, spesso agendo frettolosamente e senza impegno.

Livello di rischio: **Alto**

Il **team leader** riceve un report che contiene:

- Una **descrizione panoramica** del team
- L'identificazione dei **Core Drivers** (tratti dominanti nel team)
- Una **comparazione** del profilo del leader con quello del team
- **Suggerimenti** di coaching (obiettivi per rendere il team più efficace)
- **Azioni concrete** di miglioramento

I Core Drivers

re Drivers **Analisi del team** Coaching del team Punta alla perfezione Fa in modo che accada

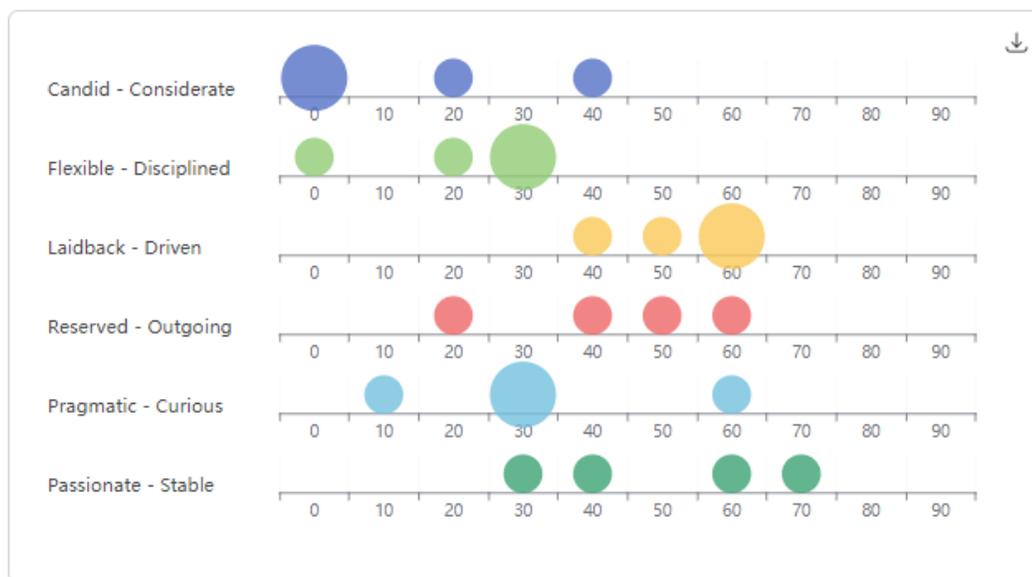
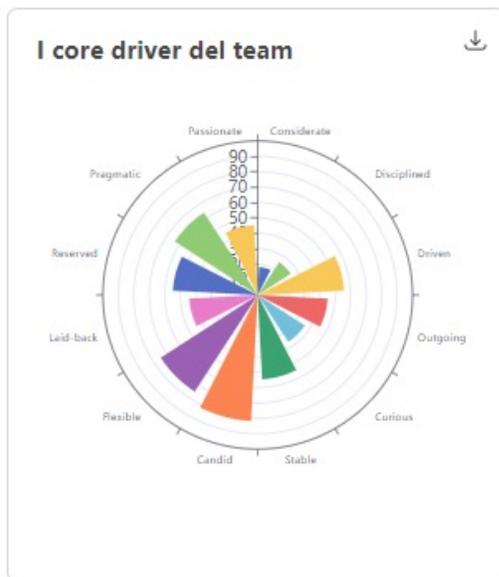
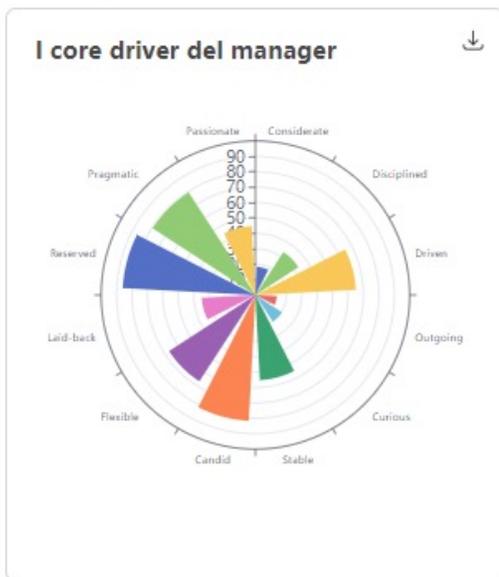
re Drivers **Analisi del team** Coaching del team Punta alla perfezione Fa in modo che accada

Analisi del team

Analisi del team

Confronta Cognitive Diversity

Confronta Cognitive Diversity



Coaching del team

tre Drivers

Analisi del team

Coaching del team

Punta alla perfezione

Fa in modo che accada



Suggerimenti di coaching di base

Sulla base di ciò che sappiamo di te e del tuo team, ecco i tre suggerimenti più importanti per migliorare l'efficacia del team.

Preparati a eventuali rotture

Tu e la maggior parte delle persone del team avete un profilo abbastanza Equilibrato, il che porterà a un clima calmo e resiliente anche nei momenti difficili. Sebbene alcuni membri del team possano essere più consapevoli dei rischi, è buona norma condurre scansioni ambientali con il team per evidenziare potenziali interruzioni e prepararsi a risolverle.

Coltiva il rispetto e la sicurezza

Sia tu che il team tendete ad avere uno stile di comunicazione molto Schietto. Ciò porta a un clima ricco di feedback diretti, ma poco calore. Potrebbero esserci più disaccordi e conflitti nel team di quanto sia utile. Enfatizza le norme di rispetto e concentrati sullo sviluppo della sicurezza psicologica.

Fai affidamento sui dettagli

Sei alquanto Flessibile quando si tratta di organizzare il tuo lavoro e portare a termine le cose. D'altro canto, il team è in media ancora più Flessibile di te. Anche se questo porterà a un clima agile, veloce e in cui si applica la regola 80/20, condividete tutti dei punti deboli tipici del profilo, che potrebbero rivelarsi ignorando i dettagli, mancando le scadenze e lasciando che la qualità sfugga di mano. Come leader, dovrai essere molto più Metodico, enfatizzare standard più elevati e implementare processi efficaci.

Quint

Punta alla perfezione

Le Drivers Analisi del team Coaching del team **Punta alla perfezione** Fa in modo che accada

Punta alla perfezione

Dopo aver perfezionato i tre suggerimenti di coaching di cui sopra, sarà utile approfondire questi aspetti. Sono più avanzati e includono informazioni importanti sul funzionamento del tuo team.

Assicurati che tutti siano inclusi

Sia tu che il team avete un profilo abbastanza Determinato, quindi è probabile che ci sia un ambiente energetico e orientato ai risultati. Mentre la maggior parte accetterà obiettivi ambiziosi e si spingerà per ottenere di più, dovrai assicurarti che la competitività del team sia ben indirizzata. Alcuni membri del team possono agire in modo arrogante o portare avanti troppe cose. Assicurati che i membri del team più rilassati siano coinvolti nel percorso del team.

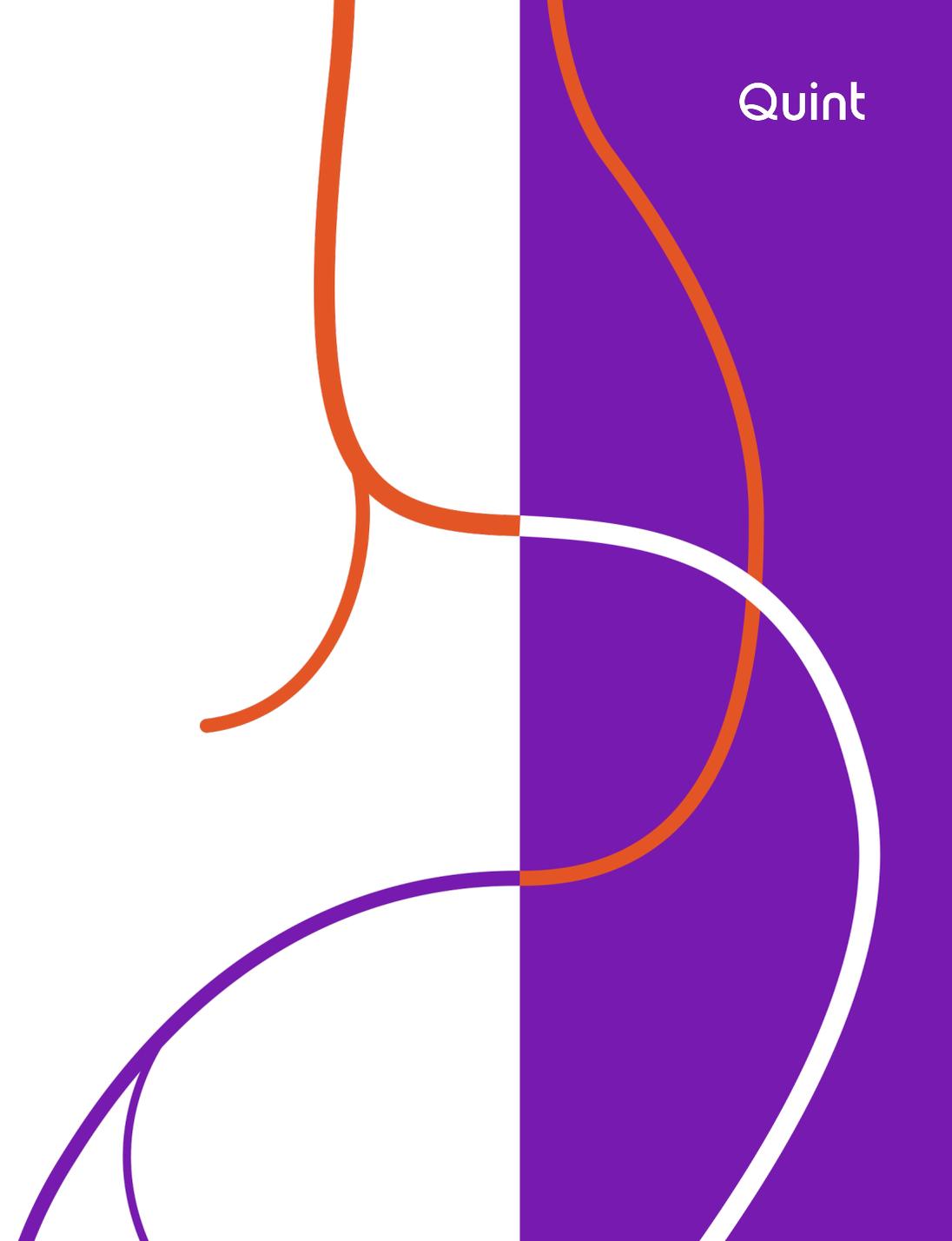
Costruisci opportunità di connessione

Ti presenti come una persona molto Riservata nel tuo approccio alle relazioni e questo è praticamente il caso anche per la maggior parte del team. Ciò porterà a un clima di lavoro più tranquillo e serio, ma non molto caloroso. Il team potrebbe non legare. In qualità di leader, potresti dover appoggiarti a qualcuno con un profilo Espansivo e invitare i membri più Espansivi affinché ti aiutino a creare opportunità di connessione.

Infondi curiosità nella conversazione

Sembri essere una persona molto Pragmatica nel modo in cui affronti e risolvi i problemi, e questo è il caso della maggior parte della tua squadra. La cultura del team enfatizza i dati di fatto e va avanti con i compiti. Collettivamente, potreste perdere le opportunità di innovare o fare le cose in un modo nuovo. Allo stesso modo, il team potrebbe non mantenere molta consapevolezza della situazione. Appoggiati ai membri con profilo Curioso per iniettare più innovazione.

Quint



Fai in modo che accada

Quint

Drivers

Analisi del team

Coaching del team

Punta alla perfezione

Fa in modo che accada

molto caloroso. Il team potrebbe non legare. In qualità di leader, potresti dover appoggiarti a qualcuno con un profilo Espansivo e invitare i membri più Espansivi affinché ti aiutino a creare opportunità di connessione.

Infondi curiosità nella conversazione

Sembri essere una persona molto Pragmatica nel modo in cui affronti e risolvi i problemi, e questo è il caso della maggior parte della tua squadra. La cultura del team enfatizza i dati di fatto e va avanti con i compiti. Collettivamente, potreste perdere le opportunità di innovare o fare le cose in un modo nuovo. Allo stesso modo, il team potrebbe non mantenere molta consapevolezza della situazione. Appoggiate ai membri con profilo Curioso per iniettare più innovazione.



Fa in modo che accada

Per accelerare lo sviluppo del tuo team e aiutarlo a sfruttare al meglio i suoi core driver utilizza questo feedback per aiutarlo ad avviare, interrompere e continuare a praticare i comportamenti critici del team.

Inizia

Smetti

Continua

Sensibilità del modello di ruolo

Inizia a inserire più Considerazione nelle comunicazioni quotidiane del team. Riconosci i membri del team che mostrano gentilezza ed empatia verso gli altri. Insegna a parlare in modo diretto ma con rispetto. Assicurati che il feedback critico sia costruttivo, attuabile, e non un mero attacco.

Sviluppa i processi giusti

Inizia a costruire più processi e ad aggiungere strutture per aiutare il team a essere più pianificatore, diligente ed efficiente. Sviluppa strategie per aiutarlo a rimanere ordinato, concentrato e in carreggiata. Sii chiaro su scadenze, aspettative, priorità e responsabilità.

Cerca nuove prospettive

Inizia a esporre il team a diverse aree dell'attività e metti in evidenza connessioni e schemi. Stabilisci un momento per l'ideazione creativa e la discussione sugli obiettivi a lungo termine. Aiuta i membri del team Severi o Convenzionali che si comportano in modo inflessibile o perfezionista a essere più adattabili.

Informazioni sintetiche per ogni membro del team

Coaching report | Janine Mcghee

Report topics

About Coaching report

Panoramica

Core Drivers

Domande di coaching

Consigli

JM Your profile
Janine Mcghee

Schietto	→	Insensibile
Flessibile	→	Impulsivo
Emotivo	→	Umorale

About The Core Drivers Coaching Report

Questa assessment misura la personalità e il probabile comportamento di Janine Mcghee sul lavoro. Abbiamo analizzato le sue risposte e le abbiamo confrontate con il nostro database di oltre 150.000 adulti che lavorano per prevedere i suoi tre Core Drivers: i tratti psicologici che hanno la maggiore influenza sul suo comportamento, sulla leadership, sul processo decisionale e su come si relaziona con gli altri. In poche parole, i Core Drivers spiegano perché si sente, pensa e agisce in quel modo.

Show More

Panoramica di Janine

Janine Mcghee è **Schietto**, **Flessibile**, e **Emotivo**. Questi tre Core Drivers descrivono i suoi punti di forza psicologici unici. Capire come i Core Drivers si presentano nel suo lavoro ti aiuterà a indirizzarlo in modo efficace.

Nel complesso, altri vedranno Janine come una persona che parla in modo diretto e schietto, non facilmente influenzata dalle opinioni o dai sentimenti degli altri. Sono una persona abbastanza flessibile che si adatta facilmente, ma di cui ci si può fidare quando si tratta di portare a termine gli impegni. Infine, sono una persona abbastanza costante che sa anticipare i rischi. Aperta al feedback, ha una mentalità tendente al miglioramento.

Core Drivers

Schietto

Janine è in genere diretto e va dritto al punto nei rapporti con gli altri. Preferisce una comunicazione aperta e onesta piuttosto che girare intorno al punto, ed è improbabile che sia facilmente influenzato da manifestazioni di emozioni o

Domande di Coachig per ogni membro del team

Quint

About Coaching report

Panoramica

Core Drivers

Domande di coaching

Consigli



Domande di coaching

Use the coaching questions below to engage Janine in constructive conversations about how to maximize their talents and minimize their risks.

Schietto

1. Come fai a sfruttare il tuo stile schietto in un modo che porti a risultati positivi? In quali situazioni questa caratteristica è più utile?
2. Parlami di una volta in cui pensi che essere una persona più diplomatica avrebbe prodotto un risultato migliore. Come mai? Cosa faresti di diverso la prossima volta?

Flessibile

1. Come concili l'essere una persona aperta, flessibile e adattabile con l'essere efficiente e completo? Quando è più difficile per te essere metodico ed eseguire?
2. Parlami di una volta in cui essere una persona ordinata, metodica e concentrata sulla consegna è stato difficile per te. Qual era la situazione? Cosa hai imparato da questa esperienza?

Emotivo

1. Quando alzi la guardia e presti molta attenzione ai potenziali rischi o problemi? Quando cerchi di essere più ottimista?
2. Parlami di un periodo in cui essere una persona più accomodante, calma e senza preoccupazioni avrebbe prodotto un risultato migliore. Come mai? Cosa faresti di diverso la prossima volta?

Coaching Tips per ogni membro del team

About Coaching report

Panoramica

Core Drivers

Domande di coaching

Consigli

1. Come concili l'essere una persona aperta, flessibile e adattabile con l'essere efficiente e completo? Quando è più difficile per te essere metodico ed eseguire?
2. Parlami di una volta in cui essere una persona ordinata, metodica e concentrata sulla consegna è stato difficile per te. Qual era la situazione? Cosa hai imparato da questa esperienza?

Emotivo

1. Quando alzi la guardia e presti molta attenzione ai potenziali rischi o problemi? Quando cerchi di essere più ottimista?
2. Parlami di un periodo in cui essere una persona più accomodante, calma e senza preoccupazioni avrebbe prodotto un risultato migliore. Come mai? Cosa faresti di diverso la prossima volta?



Tira fuori il meglio da Janine

Tre semplici suggerimenti per tirare fuori il meglio da Janine.

Consiglio1

Consiglio2

Consiglio 3

Forza

Il team farà affidamento su Janine per "dire le cose come stanno" quando gli altri evitano il problema o lo affrontano in modo vago. Solleva problemi di fondo in modo diretto, in modo che possano essere affrontati rapidamente.

Rischio

A volte la comunicazione di Janine sembrerà indifferente, schietta o insensibile. Altri potrebbero sentirsi offesi o reagire stando sulla difensiva, danneggiando le relazioni.

Quint

Deeper Signals DynaMo

Quint



Suggerimenti settimanali per il miglioramento (15 - 20 per ogni Core Driver)

Quint

La tua DynaMo

I tuoi argomenti

Tutti gli argomenti

Schietto

Riservato

Pragmatico

Feedback continuo

Il feed è attualmente disponibile solo in inglese. Stiamo lavorando per localizzare queste card il più velocemente possibile.

Candid



Sai riconoscere i tuoi rischi?

4 minutes

C'è la possibilità che quando abbassi la guardia, esageri con l'essere Schietto, e possa essere percepito come ostinato o Insensibile.

Go deeper ▼

Candid



Tre modi per potenziare la tua schiettezza

4 minutes

È possibile ottenere di più dall'essere schietti e sinceri applicando tattiche rapide che rafforzeranno l'impatto che hai sul lavoro. Allora qual è il trucco?

Quint

Misurare il Potenziale Organizzativo:
Deeper Signals

The background is split vertically into purple on the left and orange on the right. Several thick, curved lines in white and orange sweep across the bottom half of the image, creating a sense of movement and flow.