



Telefono +1 (850) 397-4725 | saleslatam@pdainternational.net | www.pdainternational.net

02.12.2020

Report Compatibilità con Competenze

Naturale

Diego Thatcher

Questo Report è un prodotto di PDA International. PDA International è leader nella realizzazione di strumenti comportamentali utilizzati per selezionare, motivare e sviluppare talenti.

PDA International®
©2004 PDA International

 **PDA International**
DISCOVERING & EMPOWERING TALENT

IMPORTANTE: In ottime condizioni dell'ambiente la gran maggioranza delle persone può avere la capacità di realizzarsi adeguatamente in qualsiasi delle seguenti competenze. Ci riferiamo a "ottime condizioni" quando nell'ambiente lavorativo si diano alcune delle seguenti condizioni: buona leadership, motivazione, riconoscimento, supporto e formazione tra altre.

Abilità operative

Implica l'abilità di trasformare la strategia in obiettivi specifici e piani di azione, assicurandosi che l'organizzazione/settore applichi le procedure gestendo il rischio in modo efficace. Assegna chiaramente responsabilità e autorità.



Autocontrollo

E' la capacità di mantenere il controllo e calma davanti a situazioni difficili, per raggiungere gli obiettivi personali o dell'organizzazione. Implica gestire con energia e motivazione condizioni costanti di stress.



Capacità di negoziazione

E' l'abilità per concretare negoziazioni difficili, sviluppare alleanze e società nel lungo termine, che portino benefici a entrambe le parti. Implica identificare gli interessi dell'altra parte, saper comunicare opportunamente i propri interessi e identificare aree comuni per arrivare ad accordi vincere-vincere. Se ha la capacità di gestire le emozioni in favore della negoziazione.



Comunicazione

Capacità di generare e trasmettere informazioni in modo assertivo, opportuno e bidirezionale, adeguando il linguaggio verbale e non verbale alle diverse platee, per raggiungere gli obiettivi stabiliti.



Direzione di persone

Significa usare l'autorità che la posizione conferisce in forma appropriata ed effettiva, ottenendo il compromesso degli altri per far sì che facciano quello che è adeguato per l'organizzazione. Implica dare indicazioni concrete in alcuni casi e fare responsabili le persone per la loro performance nell'organizzazione, e confrontare se necessario.



Fiducia in sé stessi

E' il convincimento/sicurezza che è capace di realizzare un buon lavoro, compiere con la missione assegnata e scegliere l'approccio adeguato – per il ruolo e per l'organizzazione – per superare i problemi. Questo include affrontare nuove e crescenti sfide con un'attitudine di fiducia nelle proprie capacità, decisioni o punti di vista.



Flessibilità

E' la capacità di adattarsi e lavorare efficacemente a diverse situazioni, con persone o gruppi diversi. Chi possiede questa competenza sarà capace di comprendere e avvalorare posizioni diverse o punti di vista opposti, adattando il suo approccio mentre la situazione cambiante lo richieda e promuovendo i cambiamenti dell'Organizzazione o delle responsabilità a suo carico.



Impatto e influenza

Implica l'intensione di persuadere, convincere o influenzare gli altri per avere le persone dalla sua parte o che supportino i suoi piani. Implica desiderio di produrre un determinato impatto nelle persone che possano influenzare i suoi piani, creare in loro una concreta impressione o far sì che facciano le cose come vuole lui.



Iniziativa

E' la disposizione di agire in modo proattivo; implica la ricerca di nuove opportunità, migliori modi di fare le cose o risolvere problemi.



Innovazione

Implica creare qualcosa di diverso o all'avanguardia. Realizza cose nuove che migliorano la performance propria e di altri.



Lavoro in gruppo e cooperazione

Implica lavorare in collaborazioni con altri, far parte di un gruppo, lavorare insieme e avere un interesse genuino per gli altri; come opposto a farlo in modo individuale o competitivo. E' la vocazione per partecipare e far partecipi gli altri nella costruzione di una visione condivisa. Chi possieda questa competenza sarà capace di costruire squadre di lavoro con alte performance e aiutare gli altri attraverso la fiducia, delega, partecipazione e coaching.



Leadership

E' la capacità di dirigere gruppo o squadre di lavoro verso il raggiungimento di obiettivi comuni. Implica l'abilità di guidare gli altri.



Orientamento ai risultati

E' la preoccupazione per stabilire, accettare e raggiungere mete sfidanti. Implica cercare di migliorare/superare standard di performance passate (proprie e di altri) o riuscirci dove nessuno prima l'ha fatto, senza rassegnarsi davanti alle difficoltà.



Orientamento al cliente

E' la capacità di comprendere e gestire i rapporti con clienti interni, promuovendo e mantenendo una solida rete di clienti e/o associazioni. Implica assicurare che l'organizzazione/settore raggiunga gli obiettivi commerciali, attraverso l'approvvigionamento di prodotti e servizi di alta qualità.



Orientamento al mercato

E' la capacità di capire le dinamiche del mercato di riferimento. Implica comprendere le forze competitive del mercato, includendo le strategie della competenza per raggiungere un posizionamento competitivo e dare valore aggiunto al cliente.



Pensiero strategico

E' la capacità di identificare relazioni tra situazioni non esplicitamente collegate e costruire strategie o modelli; visualizzando la grande mappa e identificando i punti chiave in situazioni complesse. Include l'uso di un ragionamento creativo o concettuale.



Pianificazione

Capacità per definire obiettivi, stabilire le azioni e le risorse più adeguate per raggiungerli, monitorando e controllando i risultati e adottando le misure correttive opportune. // Capacità di determinare le mete e priorità di business, stipulando l'azione, tempi e risorse necessari.



Ricerca d'informazioni

E' l'inquietudine e curiosità per sapere più riguardo alle cose, temi o persone collegati alla sua mansione, riconoscendo e rispettando la confidenzialità di alcuni dati che possono essere di suo interesse. Implica andare oltre il fare domande di routine o richieste normalmente nel lavoro. Altrettanto implica approfondire o pressare per ottenere informazione esatta, risolvere discrepanze attraverso le domande, cercare opportunità o informazioni che possano essergli utili nel futuro.



Risoluzione di problemi e presa di decisioni

Capacità di identificare e analizzare informazioni rilevanti, ottenere conclusioni, valutare l'impatto e prendere decisioni basate nelle alternative stabilite.



Sensibilità interpersonale

E' la capacità di interpretare e capire i pensieri, le condotte, i sentimenti e le preoccupazioni delle persone (colleghi, collaboratori o supervisori) espressi in maniera verbale o tacita. Implica avere empatia e abilità di osservazione.



Sensibilità politica

E' la capacità di comprendere, interpretare e partecipare nei rapporti di potere nell'azienda e in altre organizzazioni. Comprende e gestisce le relazioni con i clienti interni per identificare le persone chiavi che possano risolvere problemi in un momento dato. E' abile nel comunicare e far comprendere internamente le azioni e procedure.



Sviluppo delle persone

Implica uno sforzo genuino per fomentare la formazione, coinvolgimento e sviluppo degli altri, partendo da un'adeguata analisi delle loro necessità e tenendo conto del contesto organizzativo. Non si riferisce a inviare le persone a corsi o programmi formativi di routine, ma a uno sforzo sistematico per sviluppare gli altri d'accordo con quelle necessità.



Visione integrale del business

E' l'abilità di identificare le opportunità di business e i processi che gli aggiungono valore, attraverso un genuino orientamento al raggiungimento di risultati economici. Implica avere la capacità di valutare l'impatto che diverse opzioni, politiche e procedure hanno nel business, identificando i punti chiave di situazioni complesse.



Vocazione per la qualità di prodotti e progetti

E' agire per raggiungere i più alti standard di qualità nel suo ambiente. Si evidenzia nella continua valutazione del suo lavoro. Implica insistenza nel coordinamento di ruoli e mansioni.



L'importanza di individuare e conoscere il Profilo Naturale del comportamento delle persone è molto utile per predire quanto "sforzo" si può richiedere ed esigere queste competenze, cioè se la persona potrà utilizzarle naturalmente, spontaneamente e "senza sforzi" o se sarà necessario un "maggiore sforzo", perché quella non è una competenza "naturale" della persona. Ad esempio: Una persona "naturalmente impaziente e irrequieta" dovrà compiere uno sforzo maggiore per usare la competenza "Capacità di Analisi", mentre la competenza "Senso di Urgenza" sarà una abilità naturale per lui, per le quali richiederà "minore sforzo".