



# Skill View<sup>®</sup> Report

di Francesca Serio



## **Centro Universitario Internazionale**

Leg. Riconosciuto D.M. 29.03.96 – G.U.92 19.04.96 - Via Divisione Garibaldi, 23;  
52100 Arezzo - P.Iva 01399410511 - C.F. 04331000481

Report prodotto il 04/07/2019 dal sistema [www.originalskills.com](http://www.originalskills.com) sulla base delle risposte fornite al questionario Skill View<sup>®</sup>



# Skill View® Report

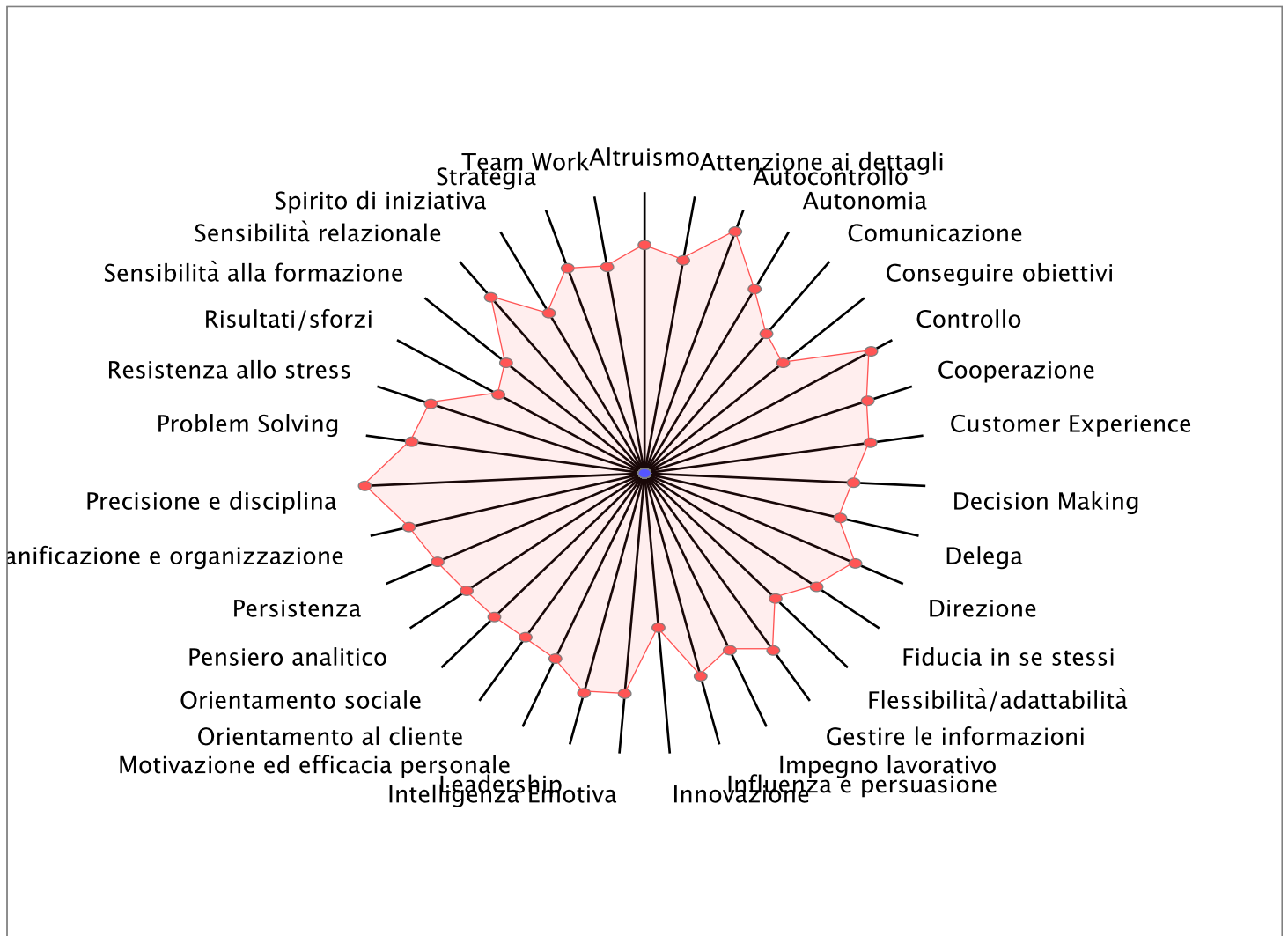
Francesca Serio

<b>Cognome</b>	Serio	<b>Lingua</b>	Italiano	<b>Intervista N°</b>	5102
<b>Nome</b>	Francesca	<b>Sede</b>	Centro Universitario Internazionale	<b>Data/ora ultima modifica</b>	02/12/2015 16.55.19
		<b>Esperienza</b>			Da 1 a 2
<b>Anno di nascita</b>	1973	<b>Area</b>	Commerciale	<b>Istruzione</b>	Laurea specialistica
<b>Sesso</b>	F	<b>Ruolo</b>	Altro Ruolo		
<b>Graduatoria</b>					

# Skill View® Report

Francesca Serio

## Competenze del ruolo



● Punteggio ● Valore atteso

# Skill View® Report

Francesca Serio

## Dettaglio della valutazione e gap

Competenza	Punteggio	Valore atteso	Gap
<b>Competenze al di sotto del profilo atteso</b>			
Nessuna competenza trovata per questo range			
<b>Competenze allineate al profilo atteso</b>			
Nessuna competenza trovata per questo range			
<b>Competenze oltre il profilo atteso</b>			
Innovazione	3,48	0	3,48
Risultati/sforzi	3,73	0	3,73
Sensibilità alla formazione	3,98	0	3,98
Conseguire obiettivi	3,98	0	3,98
Flessibilità/adattabilità	4,07	0	4,07
Comunicazione	4,16	0	4,16
Spirito di iniziativa	4,19	0	4,19
Impegno lavorativo	4,41	0	4,41
Delega	4,51	0	4,51
Orientamento al cliente	4,55	0	4,55
Motivazione ed efficacia	4,62	0	4,62
Fiducia in se stessi	4,63	0	4,63
Orientamento sociale	4,67	0	4,67
Decision Making	4,7	0	4,7
Team Work	4,71	0	4,71
Influenza e persuasione	4,73	0	4,73
Pensiero analitico	4,79	0	4,79
Autonomia	4,82	0	4,82
Attenzione ai dettagli	4,86	0	4,86
Strategia	4,92	0	4,92
Gestire le informazioni	4,92	0	4,92
Intelligenza Emotiva	4,97	0	4,97

# Skill View® Report

Francesca Serio

Resistenza allo stress	5,05	0	5,05
Persistenza	5,06	0	5,06
Leadership	5,12	0	5,12
Customer Experience	5,12	0	5,12
Altruismo	5,13	0	5,13
Direzione	5,15	0	5,15
Sensibilità relazionale	5,25	0	5,25
Cooperazione	5,27	0	5,27
Problem Solving	5,28	0	5,28
Pianificazione e organizzazione	5,43	0	5,43
Controllo	5,78	0	5,78
Autocontrollo	5,8	0	5,8
Precisione e disciplina	6,29	0	6,29

## Descrizione delle competenze

### Come leggere il report ?

Il report riporta fra "virgolette" e in corsivo la definizione di ogni competenza di Skill View® e l'illustrazione del punteggio ottenuto: basso, sotto il 3; medio tra 3 e 6; alto, sopra il 6.

### Competenze personali

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Precisione e disciplina</p> <p>Punteggio 6,29</p>	<p><i>"Per precisione e disciplina si intende la capacità delle persone di apportare nel mondo del lavoro e dell'organizzazione ordine e prevedibilità. Questa capacità caratterizza le persone diligenti, che prediligono pianificare le attività e dare forma e struttura alle situazioni caotiche e disordinate. A fronte del disordine che caratterizza molti aspetti del mondo del lavoro la precisione e l'accuratezza permettono di tenere sotto controllo le diverse attività lavorative e consentono di individuare in maniera preventiva errori nei processi e nella produzione. Una maggiore precisione e disciplina consente anche di tenere sotto controllo le situazioni di rischio infortunistico."</i></p> <p>1 2 3 4 5 6 &gt;</p> <p>Non sente l'urgenza e la necessità di ordine e prevedibilità nelle attività lavorative che svolge. Può peccare di mancanza di accuratezza e chiarezza, ma sente comunque la necessità di tendere verso la precisione. Pur cogliendo gli aspetti positivi e i benefici connessi alla ricerca di efficienza, della qualità e dell'ordine in ambito lavorativo, non si impegna costantemente, con attenzione e scrupolo, a prevenire eventuali situazioni di rischio.</p>
<p>Autocontrollo</p> <p>Punteggio 5,8</p>	<p><i>"E' la capacità di identificare e vigilare in maniera appropriata sui propri sentimenti ed emozioni. La persona capace di autocontrollo tollera con facilità le situazioni conflittuali e/o non definite e mantiene un comportamento stabile anche nei momenti di difficoltà. Ad esempio, la capacità di calmarsi, di liberarsi dall'ansia, dalla tristezza, ecc...indicano quanto un soggetto, consapevole del proprio stato emotivo, sia in grado di riconoscere, dominare e indirizzare le proprie emozioni. Saper leggere le proprie emozioni e riconoscere il loro impatto nelle attività ordinarie e lavorative consente, d'altra parte, di utilizzare l'intuito e le sensazioni "viscerali" per orientarsi nelle decisioni."</i></p> <p>1 2 3 4 5 6 &lt;</p> <p>Controlla in maniera parziale le proprie spinte emotive e, in genere, affronta con calma ed apertura al confronto le questioni lavorative, mentre altre volte, di fronte a problemi lavorativi della medesima portata, dimostra di essere eccessivamente animata, inquieta ed impulsiva. Gradisce operare in ambienti e contesti lavorativi tranquilli.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Altruismo</p> <p>Punteggio 5,13</p>	<p><i>"L'altruismo è la disposizione del soggetto ad agire per il bene e l'interesse altrui anche sacrificando il proprio. Per tale motivo l'altruismo è reputato dagli altri e dalla società in genere, come un tratto positivo della personalità. Il tratto dell'altruismo può essere interpretato come una caratteristica innata della persona, anche se il contesto culturale e sociale dove essa cresce e matura possono influenzare il comportamento verso un maggiore o minore grado di altruismo. L' altruista, al contrario dell'egoista, dimostra di essere interessato agli altri anche a proprio svantaggio o in vista di un'aspettativa di mutuo aiuto. "Ti aiuto, perché in futuro mi aspetto che tu faccia altrettanto". L'altruista è considerata come persona di indiscussa moralità e in grado di apportare contributi positivi per lo sviluppo ed il mantenimento di contesti lavorativi collaborativi e cooperativi "</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>Nel mettere in atto comportamenti altruistici può tener conto dei propri bisogni e delle aspettative di guadagno. In questo caso, la disponibilità mostrata verso le altre persone risulta essere parziale e limitata. Può adottare progressivamente comportamenti collaborativi ed altruistici, a patto che il clima organizzativo e lavorativo sia di stimolo ad operare in maniera disinteressata, generosa ed aperta verso i bisogni degli altri.</p>
<p>Persistenza</p> <p>Punteggio 5,06</p>	<p><i>"E' la capacità di impegnarsi con costanza nel completare un lavoro o nell'eseguire i compiti lavorativi assegnati. La persona persistente è in grado di riconoscere le circostanze che richiedono l'adozione di comportamenti flessibili per raggiungere la soluzione di un problema. L'assiduità nello svolgere il lavoro e la fermezza mantenuta nel conseguire i risultati lavorativi previsti per la posizione segnalano che l'individuo ha un alto livello di persistenza. Al contrario, la scarsa stabilità, la mutevolezza, la volubilità e la leggerezza del soggetto, indicano una bassa capacità di portare a termine gli incarichi che richiedono senso di responsabilità e tenacia."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>E' mediamente capace di concentrarsi sugli obiettivi da perseguire. Può sentirsi stimolata ad intraprendere continuamente nuove strade; oppure può rinunciare a seguire un certo itinerario di fronte al presentarsi di problemi di diversa natura. Se percepisce di sentirsi in grado di far fronte con le proprie forze a situazioni difficili o complesse può garantire all'organizzazione il raggiungimento degli obiettivi prefissati.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

Resistenza allo stress

Punteggio 5,05

*"E' la capacità di comportarsi in maniera appropriata, rispondendo con calma, elasticità, efficienza ed efficacia, alle circostanze e situazioni lavorative che generano tensione e inquietudine. La persona resistente allo stress, reagisce alla pressione lavorativa controllandosi e non perdendo di vista le priorità. E' capace di gestire costruttivamente le critiche che gli sono rivolte e non trasmette agli altri le proprie tensioni. Una forte stabilità emotiva segnala che il soggetto è in grado di resistere con calma ed equilibrio alle situazioni stressanti."*

1 2 3 4 5

>

Resiste, per un periodo limitato di tempo, a situazioni che generano stress, causate dall'eccessivo lavoro o da troppe responsabilità personali o sociali. Può quindi manifestare scarsa capacità a gestire lo stress, con la conseguenza di influenzare negativamente le proprie relazioni interpersonali nell'ambito non solo lavorativo.



# Skill View® Report

Francesca Serio

Intelligenza Emotiva

Punteggio 4,97

*"L'Intelligenza Emotiva è la capacità di percepire, comprendere, controllare e usare le proprie e le altrui emozioni. Le persone dotate di Intelligenza Emotiva (I.E.) sono in grado, ad esempio, di capire le proprie emozioni (paura, gioia, tristezza, sorpresa, disgusto, collera, ecc...), di riconoscere quando sono arrabbiate e come devono fare per calmarsi, di controllare il proprio comportamento e di cogliere lo stato emotivo e i sentimenti degli altri (empatia). La conoscenza delle proprie emozioni consente alle persone dotate di I.E. di non subirle passivamente, ma di apprezzarne le conseguenze e il senso per sé e per gli altri. Le emozioni influenzano il pensiero e contribuiscono a migliorare anche la creatività di ognuno. La corretta integrazione fra emozioni e pensiero permette di valutare correttamente i problemi, di prendere decisioni e di far fronte con efficacia alle avversità della vita. Le emozioni hanno una portata individuale e sociale che condizionano in molti casi il successo lavorativo personale e il benessere organizzativo."*

1 2 3 4 5

<

Riconosce l'importanza che le emozioni e i sentimenti hanno per la propria vita personale e lavorativa. In situazioni lavorative favorevoli riesce ad adattare con flessibilità i propri comportamenti alle richieste che provengono dall'organizzazione. In questi casi si sente in grado di realizzare pienamente il proprio potenziale, di difendere con assertività la propria posizione, di controllare i propri atteggiamenti ed emozioni adattandole alle attese degli altri. Gradisce mantenere relazioni con gli altri e sente importante essere valorizzato come membro attivo di un gruppo. In situazioni dove prevale un clima lavorativo conflittuale, teso e competitivo, che guarda più ai risultati che alle persone, potrebbe far fatica a rendere al meglio. Lo stress potrebbe influenzare negativamente la sua capacità di contribuire a risolvere problemi, la sua indipendenza ed autonomia. Per migliorare la sua capacità di vedere le cose come effettivamente sono (piuttosto come dovrebbero essere) e di allineare il suo comportamento (sentimenti, pensieri e azioni) ai cambiamenti che sempre più spesso si verificano dentro l'organizzazione, si consigliano i seguenti iter di sviluppo personale:

- Autoconsapevolezza e sviluppo personale
- Empatia

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Autonomia</p> <p>Punteggio 4,82</p>	<p>"</p> <p><i>L'autonomia lavorativa si esprime come la capacità del soggetto di conseguire e mantenere i risultati lavorativi attesi al variare della struttura organizzativa. La struttura organizzativa, attraverso le diverse forme che può assumere (gerarchica, funzionale, a matrice, divisionale, ...) e le procedure di lavoro che adotta (accentramento/delega delle decisioni, responsabilizzazione diffusa, ecc...), può favorire un maggiore o minore grado di autonomia lavorativa della persona. In ambienti di lavoro moderatamente o fortemente strutturati, persone con un alto grado di autonomia lavorativa potrebbero non rendere al meglio. In ambienti lavorativi poco strutturati, che quindi lasciano molta libertà agli individui di determinare i tempi e i modi attraverso i quali realizzare un compito definito, persone con bassa autonomia potrebbero non rendere al meglio. "</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">5</span> <span style="float: right;">&lt;</span> </p> <p>E' in grado di svolgere il proprio lavoro sia organizzandosi autonomamente e sia seguendo istruzioni ed indicazioni di qualcun altro. Si sente in grado di decidere autonomamente e di collaborare con altri nella gestione di specifiche attività o nella presa di decisioni.</p>
<p>Fiducia in se stessi</p> <p>Punteggio 4,63</p>	<p><i>"E' la consapevolezza del proprio valore e delle proprie capacità. Tale consapevolezza comporta l'assunzione di responsabilità crescenti in seno all'organizzazione."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">5</span> <span style="float: right;">&lt;</span> </p> <p>E' consapevole delle proprie capacità. Può intraprendere o lasciarsi coinvolgere in iniziative che a volte esulano dalle responsabilità le sono assegnate. Nel caso di errori, è pronta ritornare sui suoi passi; anche se, talvolta, può far fatica ad accettare le ragioni di tipo personale che hanno generato il mancato raggiungimento degli obiettivi.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Motivazione ed efficacia personale Punteggio 4,62</p>	<p>" <i>La motivazione è la "spinta" del soggetto all'azione, che ha la sua origine da meccanismi interni all'individuo (fattori motivanti, cosiddetti di spinta) e dal suo desiderio di raggiungere determinate mete future. E' la "meta" che la persona desidera raggiungere (fattori di attrazione), cioè l'aspettativa di un futuro diverso, che le dà i motivi all'azione e che la spinge alla ricerca di oggetti e condizioni speciali (affettivi, ambientali, ecc...) per soddisfare i suoi bisogni o desideri. La motivazione è connessa alle necessità e ai bisogni individuali (valoriali, retributivi, di riconoscimento degli sforzi, collegati ai contenuti del lavoro, ecc...) come sono percepiti dal soggetto. La persona motivata risulta essere tanto più efficace quanto è capace di controllare le proprie emozioni per raggiungere un obiettivo o una meta. Sotto il profilo organizzativo la persona motivata si fa coinvolgere in progetti e azioni tesi a conseguire risultati per se e per l'organizzazione.</i>"</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&lt;</span> </p> <p>Pur essendo attratta da lavori e progetti in grado di mobilitare le sue energie, le riesce talvolta difficile realizzare con efficacia e pienamente quanto ipotizzato. Si sente motivata alla realizzazione di attività che le sono richieste quando le avverte e le interpreta essere coerenti con le sue aspettative ed i suoi ideali. In quest'ultimo caso è in grado di mobilitare le risorse più nascoste per raggiungere gli obiettivi che si è prefissa e che ritiene adeguate all'immagine che ha di se.</p>
<p>Impegno lavorativo Punteggio 4,41</p>	<p>"<i>L'impegno lavorativo è connesso alla capacità del soggetto di applicarsi al compito assegnato, con senso di sacrificio e tensione al risultato. Esprime quindi la capacità di rispettare le prescrizioni e gli obiettivi che sono assegnati in ambito lavorativo. Tale capacità può richiedere l'impiego di forze personali aggiuntive per acquisire la padronanza delle mansioni.</i>"</p> <p style="text-align: center;"> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>S'impegna in maniera adeguata per raggiungere gli standard lavorativi ordinari anche se non risulta particolarmente ambiziosa nella conquista di posizioni di potere. Può dimostrare mancanza di interesse a perseguire, con assiduità e cura, mete socialmente prestigiose. Mostra di impegnarsi sul lavoro anche se, tale impegno, può non essere collegato alla possibilità di ricoprire posizioni di alto livello.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Flessibilità/adattabilità</p> <p>Punteggio 4,07</p>	<p>"</p> <p><i>E' la capacità di adattarsi a situazioni mutevoli o di superare ostacoli. Esprime l'attitudine del soggetto di adeguare il proprio atteggiamento e comportamento accogliendo, seppur in maniera non passiva, le situazioni lavorative nuove. Chi è dotato della caratteristica di flessibilità lavorativa è in grado di collaborare con persone o gruppi diversi, senza scompensarsi, e di accogliere e valorizzare appropriatamente i punti di vista diversi dal proprio. E' aperto alle novità. "</i></p> <p>1 2 3 4 &gt;</p> <p>Può essere interessata ai cambiamenti ed è moderatamente disponibile a ricoprire ruoli lavorativi diversi dal proprio. Desidera essere informata su cosa di nuovo accade e, se richiesto, si adatta agli obiettivi dell'organizzazione. Può far fatica ad interpretare le sollecitazioni che l'organizzazione promuove per il cambiamento, interpretandole come minacce per il proprio ruolo e, in questo caso, l'adattamento alle diverse novità potrebbe subire dei rallentamenti.</p>
<p>Sensibilità alla formazione</p> <p>Punteggio 3,98</p>	<p><i>"E' il desiderio individuale di apprendere e conoscere cose sempre nuove e diverse. Indica anche la propensione del singolo a farsi coinvolgere in processi di apprendimento formali o informali finalizzati ad trasmettere nuove informazioni, conoscenze, procedure, metodologie, teorie, ecc...da utilizzare per lo sviluppo personale e dell'organizzazione."</i></p> <p>1 2 3 4 &lt;</p> <p>Dimostra curiosità e moderato interesse per l'apprendimento. Può essere attratta dal conoscere modelli e strumenti innovativi per migliorare il suo livello di competenza.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Innovazione</p> <p>Punteggio 3,48</p>	<p><i>"Chi è in possesso del tratto dell'innovazione dimostra capacità di risolvere le problematiche lavorative in maniera originale e creativa e di affrontare in prima persona e con intraprendenza le sfide organizzative e di mercato che periodicamente si presentano . In ambito organizzativo e del lavoro di gruppo, l'innovatore apporta nuove visioni e le sue competenze sono indispensabili quando si tratta di migliorare il lavoro, di rinnovare procedure e di implementare nuove strategie. La competenza dell'innovazione non si coniuga con lo svolgimento di compiti lavorativi routinari e standardizzati."</i></p> <p>1 2 3 &gt;</p> <p>E' scarsamente interessata alle novità. Utilizza raramente la creatività per risolvere questioni che riguardano l'attività lavorativa dove, per risolvere i problemi, si avvale di conoscenze note e condivise. Riesce meglio a svolgere attività lavorative in ambiti già conosciuti dove i processi sono standardizzati. Ha una scarsa propensione al rischio e a cogliere le opportunità che si presentano. Crede nella conoscenza incrementale piuttosto che in quella non lineare, per salti, che caratterizza l'odierna società. Può dimostrare ansia e senso d'insicurezza se posta di fronte all'incertezza, implicita o esplicita, portata da ogni innovazione.</p>
--	---

## Competenze realizzative

<p>Controllo</p> <p>Punteggio 5,78</p>	<p><i>"E' la capacità di sviluppare degli standard per misurare i risultati del lavoro delle persone. Le persone con competenze di controllo sono in grado di identificare e stabilire appropriate procedure organizzative/lavorative e di mantenere informati i collaboratori sullo stato di avanzamento del lavoro. Identificano con appropriati metodi e strumenti di monitoraggio eventuali scostamenti tra standard attesi e risultati effettivi e propongono azioni e piani per correggere le cause dei problemi riscontrati. "</i></p> <p>1 2 3 4 5 6 &lt;</p> <p>Dimostra interesse per il controllo diretto e personale delle attività lavorative e delle fasi di avanzamento di progetti. Può essere poco interessata all'utilizzo di efficaci metodi di controllo e ciò può generare la presa di decisioni potenzialmente carenti di dati oggettivi.</p>
--	---

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Gestire le informazioni</p> <p>Punteggio 4,92</p>	<p><i>"Abilità nel ricercare ed ottenere dati, notizie e fatti in vista del superamento di un problema, del perseguimento di un'opportunità, ecc... Valorizza la prospettiva di lungo termine nel considerare i bisogni del cliente e nel fornirgli le informazioni necessarie."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>Manifesta moderato interesse per i dati, i fatti e gli avvenimenti che si svolgono sia a livello generale che nel proprio ambito lavorativo. Anche se non è eccessivamente curiosa di scavare tra i particolari di un argomento o fatto, tuttavia si mostra pronta a ricercare documenti e a reperire informazioni utili e funzionali ai compiti che le sono stati assegnati. Per la gestione di documenti e informazioni lavorative si affida a metodi e strumenti noti e consolidati.</p>
<p>Attenzione ai dettagli</p> <p>Punteggio 4,86</p>	<p><i>"E' la capacità del soggetto di curare i particolari e gli elementi peculiari che caratterizzano le attività lavorative svolte. L'attenzione ai dettagli, l'accuratezza, la precisione e la diligenza nel portare a termine un progetto o compito lavorativo, sono competenze indispensabili per chi si occupa di controllare i risultati qualitativi del lavoro proprio e degli altri. In determinate circostanze, l'eccessiva meticolosità e sistematicità nell'affrontare le attività lavorative può costituire un ostacolo al rapido conseguimento degli obiettivi di lavoro. D'altra parte il disinteresse per il lavoro, la noncuranza e la svogliatezza sono segnali di una possibile scarsa qualità del lavoro. "</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>Gestisce le proprie attività lavorative evitando l'eccessivo perfezionismo. Dà il giusto rilievo ai dettagli ed evita di essere eccessivamente meticolosa. A volte rischia di non valutare adeguatamente tutte le parti di cui si compone un problema ed in questi casi dovrà prestare maggiore attenzione a sviluppare la capacità di analisi e cura dei particolari.</p>
<p>Spirito di iniziativa</p> <p>Punteggio 4,19</p>	<p><i>"Capacità di agire, di superare i limiti richiesti dal lavoro e di coinvolgere gli altri nel miglioramento della propria attività e del lavoro. Tale capacità implica, persistenza, tenacia, risolutezza."</i></p> <p>1 2 3 4 &gt;</p> <p>E' motivata a gestire le attività senza rinunciare a programmare o avviare nuovi piani ed iniziative. Può sentirsi particolarmente demotivata di fronte ad situazioni negative che si dovessero manifestare. In tale circostanze può mettere in campo la giusta dose di proattività e risolutezza per risolvere specifiche questioni.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Conseguire obiettivi</p> <p>Punteggio 3,98</p>	<p>"</p> <p><i>E' la capacità personale di mettere in gioco la combattività necessaria per conseguire gli obiettivi di lavoro assegnati."</i></p> <p>1 2 3 4 &lt;</p> <p>Per raggiungere gli obiettivi assegnati è in grado di agire indipendentemente da quanto richiesto dal proprio ruolo lavorativo e facendo a meno di specifica supervisione. A volte, la mancanza di interesse per nuove sfide o la mancanza di curiosità per il lavoro svolto, può comportare minor impegno ed iniziativa, ostacolando di fatto il raggiungimento di standard lavorativi superiori.</p>
<p>Risultati/sforzi</p> <p>Punteggio 3,73</p>	<p><i>"Il rapporto Risultati/Sforzi lavorativi esprime la capacità dell'individuo di operare con efficacia per conseguire gli obiettivi di lavoro che gli sono assegnati. Tale rapporto valuta gli sforzi lavorativi (qualitativi e quantitativi) che l'individuo mette in campo per realizzare i compiti che gli sono assegnati e per raggiungere i risultati attesi. La competenza di conseguire i risultati assegnati, tramite l'utilizzo efficace delle risorse personali, è connessa alla fiducia e sicurezza che il lavoratore mostra verso le proprie capacità personali (pensare positivo, ad esempio) e tecniche/professionali. Il miglioramento delle competenze tecniche/professionali e comportamentali ottimizza il rapporto sforzi/risultati."</i></p> <p>1 2 3 4 &lt;</p> <p>Non si sente attratta da attività che richiedono impegno costante e sforzo duraturo. Può rimandare gli impegni presi anche se nel complesso è motivata a raggiungere gli obiettivi che si prefigge e ritiene di essere una persona sulla quale poter fare affidamento.</p>

## Competenze sociali

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Cooperazione</p> <p>Punteggio 5,27</p>	<p><i>"La capacità di cooperare indica il desiderio della persona di lavorare insieme agli altri e di organizzarsi e distribuirsi il lavoro in base alle proprie competenze e interessi professionali, per conseguire una meta comune. La capacità di cooperare con gli altri implica il desiderio di comunicare in maniera trasparente e di collaborare e interagire comprendendo le reciproche posizioni rispetto ad un problema o attività lavorativa. Un alto grado di cooperazione potrebbe consentire alla persona di conoscere cose nuove, di entrare in nuovi campi di attività e di specializzarsi in compiti diversi dal proprio. La bassa propensione della persona a cooperare, può segnalare la tendenza del soggetto a concentrarsi sulle attività proprie, utilizzando principalmente le proprie conoscenze."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>E' in grado di lavorare insieme agli altri per conseguire una meta comune, privilegiando contesti e aree di lavoro che valorizzano la trasparenza e la reciprocità piuttosto che la chiusura preconcepita. In qualche caso, può risultare poco aperta alla condivisione di informazioni e conoscenze che reputa essere di particolare valore per il proprio ruolo lavorativo e per la propria organizzazione.</p>
<p>Sensibilità relazionale</p> <p>Punteggio 5,25</p>	<p><i>"E' la capacità di riconoscere e guidare le emozioni degli altri. Le persone con buona sensibilità relazionale sono flessibili nelle interazioni con gli altri e dimostrano di essere in possesso di buone capacità di ascolto. Nell'ambito delle relazioni tra persone e gruppi la sensibilità relazionale risulta utile per costruire reti e rapporti di collaborazione stabili e durevoli. Questa competenza può essere utile a tutti i soggetti che si occupano di relazione con i clienti."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>Dimostra di avere le doti di ascolto e di comunicazione, anche se non accentuate, che le consentono di costruire rapporti e relazioni durature con le altre persone, facendo soprattutto leva sulle sue discrete capacità di comprensione e di rispetto della diversità culturale e di genere. Non ha problemi ad offrire la sua collaborazione in ambito organizzativo.</p>



# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Customer Experience</p> <p>Punteggio 5,12</p>	<p><i>"La Customer Experience è la capacità di assorbire automaticamente e in maniera diretta e immediata il punto di vista del cliente. Questa competenza permette al personale dei touchpoint di percepire, comprendere e regolare le emozioni del cliente al fine di lasciare nella sua mente ricordi memorabili che creano continuità e fedeltà tra il brand e la sua community."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &gt;</p> <p>Riesci solitamente a intercettare le sensazioni e a catturare le principali emozioni espresse in maniera diretta e immediata dai clienti. Hai medie capacità di Customer Experience e potresti talvolta far fatica a sintonizzazione con quello che il cliente veramente prova quando viene in contatto con il brand per la quali lavori e che rappresenti.</p>
<p>Orientamento sociale</p> <p>Punteggio 4,67</p>	<p><i>"La competenza sociale determina il modo che la persona sceglie di gestire le relazioni sociali. E' collegata alla capacità si percepire le emozioni degli altri (empatia), di comprendere il loro punto di vista e di interessarsi attivamente alle loro preoccupazioni. La persona "orientata socialmente" preferisce lavorare con gli altri, piuttosto che da sola, e può essere in grado di leggere e interpretare correttamente il clima organizzativo (inteso come somma delle percezioni individuali, gruppali, settoriali nei confronti dell' organizzazione). La competenza di orientamento sociale è, infine, collegata all'orientamento al cliente e alla capacità di riconoscere e soddisfare non solo le esigenze dei clienti esterni ma anche quelle dei propri diretti collaboratori."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>Comprende le aspettative ed i sentimenti delle altre persone con le quali si sforza di stabilire rapporti positivi. Può essere disponibile a fornire assistenza agli altri ed a rinforzare i legami di gruppo mediante un impegno personale che può essere contenuto o accentuato a seconda del contesto di riferimento e degli ideali in gioco.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Orientamento al cliente</p> <p>Punteggio 4,55</p>	<p>"</p> <p><i>Capacità di individuare, comprendere e soddisfare le esigenze dei clienti, interni ed esterni all'organizzazione. La sensibilità interpersonale è un fattore importante per stabilire rapporti di fiducia con il cliente. Come altrettanto importante risultano essere fattori quali la capacità di ascolto, di aiuto e comunicazione. L'orientamento al cliente è una competenza che consente di prevedere i reali bisogni del cliente e di adoperarsi per soddisfarli."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&lt;</span> </p> <p>Riesce a soddisfare i bisogni espliciti e palesi del cliente adottando il corretto atteggiamento di cortesia e pazienza nell'erogare il servizio richiesto. Può assumersi responsabilità collegate al processo di erogazione del servizio senza tuttavia preoccuparsi di stabilire con i clienti rapporti duraturi e reciprocamente vantaggiosi.</p>
--	---

## Competenze di influenza e leadership

<p>Leadership</p> <p>Punteggio 5,12</p>	<p><i>"La leadership è l'abilità di dirigere e condurre gli altri e le organizzazioni verso mete definite. Il leader che ispira fiducia padroneggia il contesto dove si trova ad operare; promuove l'innovazione e nuove visioni laddove regna lo status quo; trascina gli altri verso obiettivi ambiziosi ; sviluppa le capacità delle persone e le motiva a raggiungere risultati personali e di carriera sempre più importanti; accetta le responsabilità e agisce in maniera appropriata nelle diverse situazione nella quale opera."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>In determinati contesti lavorativi può ritenere di non avere la giusta motivazione per assumere posizioni di comando; mentre in altri, che valorizzano e rafforzano le potenzialità delle persone, può considerare interessante assumere il ruolo di guida. In quest'ultimo caso è pronta a compiere sforzi e spendere energie per esercitare il ruolo di guida che si è conquistata .</p>
---	--

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Influenza e persuasione</p> <p>Punteggio 4,73</p>	<p><i>"E' la capacità di essere credibili, di gestire le informazioni e di affrontare i problemi orientando le scelte degli altri."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>Può ritenere utile influenzare le scelte delle altre persone. E' mediamente abile a spingere le persone verso nuovi obiettivi e non compie molti tentativi per riuscirci. E' più portata a creare consenso mediante la valorizzazione dei singoli contributi piuttosto che guidare gli altri verso visioni stimolanti ed entusiasmanti. Fa limitato ricorso a tecniche appropriate per la creazione del consenso.</p>
<p>Comunicazione</p> <p>Punteggio 4,16</p>	<p><i>"Comunicare significa condividere informazioni, idee, progetti, ecc... con persone, gruppi e altri soggetti. La persona che comunica facilmente rende note le sue idee e sentimenti in maniera chiara e assertiva. Non ha paura di affermare la propria opinione ed è disponibile all'ascolto, al confronto e al dialogo. E' in grado di utilizzare strategie appropriate per influenzare gli altri e convincerli delle proprie opinioni ed idee. "</i></p> <p>1 2 3 4 &gt;</p> <p>E' particolarmente sensibile alle circostanze ed alla cornice nell'ambito del quale la comunicazione si sviluppa. Esprime le proprie opinioni sforzandosi di ridurre gli spazi di ambiguità del messaggio da trasferire e si preoccupa di farsi comprendere dai propri interlocutori. Avverte la necessità di migliorare la propria performance comunicativa anche grazie al ricorso a tecniche e metodi in grado di dar maggior vigore ed efficacia a ciò che desidera esprimere. I seguenti corsi possono rafforzare la competenza comunicativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assertività ovvero gestire al meglio le relazioni interpersonali.</li> <li>• Parlare in pubblico.</li> <li>• Saper scrivere.</li> </ul>

## Competenze manageriali

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Pianificazione e organizzazione Punteggio</p> <p>5,43</p>	<p>"</p> <p><i>E' la capacità di identificare obiettivi e priorità, di organizzare le risorse per il futuro e di distribuire le responsabilità in modo appropriato ed efficiente. Significa essere in grado di programmare ed implementare attività di diverso genere, di ottimizzare costi e ricavi, di gestire in maniera efficace le risorse assegnate, di mantenere gli impegni e le scadenze e di valutare l'efficacia del lavoro svolto. In maniera più precisa pianificare significa formulare previsioni, stabilire obiettivi e strategie appropriate per raggiungerli. Chi si occupa di pianificazione riesce facilmente a formulare budget, a programmare e ad implementare procedure. Così la capacità organizzativa può essere vista come l'attitudine a identificare le funzioni lavorative chiave per raggiungere i risultati richiesti e a utilizzare specifici metodi organizzativi (delega, risorse in outsourcing, ecc...) per conseguire gli obiettivi indicati. La competenza di pianificazione e organizzazione indica anche il grado di attenzione del soggetto verso la qualità/quantità del lavoro da svolgere."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>E' moderatamente interessata ad utilizzare la logica e l'approccio sistemico per raggiungere gli obiettivi che sono di volta in volta stabiliti. Risulta mediamente propensa ad anticipare in maniera organica ed ordinata il probabile sviluppo di progetti in termini di risorse, rischi, risultati, ecc... e la programmazione e la pianificazione organizzativa potrebbero negativamente risentirne.</p>
<p>Problem Solving Punteggio</p> <p>5,28</p>	<p><i>"Capacità di comprendere gli elementi problematici e prioritari delle diverse questioni, di identificarne le possibili conseguenze e soluzioni."</i></p> <p> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">2</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">3</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">4</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px 5px;">5</span> <span style="float: right;">&gt;</span> </p> <p>Ha la capacità di identificare semplici relazioni causali tra i fenomeni osservati. Può essere debole sotto il profilo della creatività e della produzione di idee e soluzioni prima di prendere decisioni. Non è sua abitudine sviluppare criteri per ottimizzare situazioni critiche o per prevedere l'impatto di possibili soluzioni a problemi.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Direzione</p> <p>Punteggio 5,15</p>	<p><i>"La competenza di direzione, e quindi di utilizzo da parte di un soggetto del potere formalmente conferitogli dall'organizzazione nella quale opera, pur essendo correlata a competenze quali la leadership, la comunicazione e la motivazione del personale, ecc..., si esprime soprattutto con il ricorso al comando (dettato in maniera più o meno autorevole e assertiva), al controllo delle prestazioni lavorative e alla disciplina (rispetto delle regole). L'abilità di dirigere consiste quindi nella capacità di guidare il personale e di svolgere un'attenta attività di supervisione sulle prestazioni lavorative dei dipendenti. Il dirigente, in generale., è quindi chiamato a conseguire gli obiettivi posti dall'organizzazione mediante il controllo e il monitoraggio continuo delle attività che sono svolte."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &gt;</p> <p>E' in grado di condurre le attività che le sono affidate senza tuttavia dare l'impressione di essere leader assoluto del suo gruppo di lavoro. Svolge in maniera ordinaria l'attività di supervisione del lavoro dei collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione e il miglioramento delle performances d'impresa. Vive la responsabilità di Direzione più come un compito organizzativo da eseguire che una importante mission. Non è propensa ad assumere rischi per conseguire risultati superiori.</p>
<p>Strategia</p> <p>Punteggio 4,92</p>	<p><i>"E' la capacità di identificare la direzione che l'impresa deve seguire in un contesto competitivo complesso, riferendosi a vision e prospettive di medio e lungo termine. Le persone che pensano strategicamente collegano gli scopi dell'organizzazione alle attività svolte; identificano le vie per far incontrare le competenze dell'organizzazione con quelle richieste dal contesto competitivo esterno; promuovono l'utilizzo appropriato di risorse e capacità richieste dall'organizzazione per raggiungerne gli obiettivi; influenzano le scelte operative dell'organizzazione, evidenziando le implicazioni delle scelte compiute."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>Si dimostra in grado di identificare in maniera parziale gli obiettivi di crescita della propria attività e può, invece, risultare più debole nel costruire visioni entusiasmanti e trascinanti in grado di coinvolgere l'intera organizzazione. Preferisce lavorare più su questioni e scadenze ravvicinate, di tipo tattiche, più che strategiche.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Pensiero analitico</p> <p>Punteggio 4,79</p>	<p><i>"E' l'abilità di pensare in maniera dettagliata, approfondita e sistematica per risolvere problemi. La persona dotata di capacità analitiche applica metodologie precise nell'approcciare le diverse problematiche lavorative."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>A volte si accontenta di fornire spiegazioni semplici dei fenomeni osservati e ad elaborare soluzioni pratiche alle diverse problematiche che si presentano. Utilizza solitamente la logica ed il ragionamento per analizzare i problemi. Riesce ad intravedere i rapporti complessi che stanno alla base dei problemi affrontati. A volte può far fatica ad applicare procedimenti e metodi per ottimizzare le diverse soluzioni individuate mediante le analisi svolte.</p>
<p>Team Work</p> <p>Punteggio 4,71</p>	<p>"</p> <p><i>E' la capacità di costruire rapporti di lavoro positivi ed efficienti; implica il desiderio di cooperare e collaborare con gli altri, piuttosto che operare da soli (implica la capacità di lavorare con gli altri; la sensibilità relazionale; l'altruismo; la gestione e lo sviluppo collaboratori). Va comunque distinta dall'altruismo e i due fattori (lavorare in team e altruismo) possono essere diversamente presenti nello stesso soggetto."</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>Ha la capacità di cooperare adeguatamente nell'ambito di un gruppo di lavoro e si dimostra disponibile a collaborare nel portare avanti lavori e progetti concordati con il team. Può migliorare nella capacità di comprendere il significato dei diversi ruoli all'interni del gruppo, di gestire i conflitti e di pianificare al meglio i tempi di realizzazione delle attività concordate.</p>
<p>Decision Making</p> <p>Punteggio 4,7</p>	<p><i>"E' la capacità di prendere una decisione, con velocità e accuratezza, valutando e scegliendo fra diverse alternative. "</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>E' in grado di prendere decisioni nel rispetto dei tempi stabiliti, anche se a volte non riesce a valutare pienamente l'impatto finale delle decisioni assunte. Potrebbe far fatica a riconoscere i propri errori e ad accettare le conseguenze delle proprie decisioni. Talvolta non riesce ad individuare pienamente gli ostacoli o le resistenze presenti in diversi ambiti dell'organizzazione e ciò potrebbe rallentare l'assunzione di decisioni adeguate.</p>

# Skill View® Report

Francesca Serio

<p>Delega</p> <p>Punteggio 4,51</p>	<p><i>“Delegare significa affidare ad altri attività e compiti che rientrano nell’area delle proprie responsabilità. Gli individui che sono in grado di delegare dimostrano interesse per lo sviluppo del proprio ruolo, dei collaboratori e dell’organizzazione. Questi individui riescono a gestire efficacemente i flussi di lavoro, a comunicare con gli altri, a focalizzarsi sulle attività da delegare e a monitorare lo sviluppo, la formazione e la motivazione dei collaboratori. I leader capaci di delegare rafforzano la loro posizione e liberano tempo per focalizzarsi su altre attività.”</i></p> <p>1 2 3 4 5 &lt;</p> <p>Comprendi l'importanza che la delega ha per tuo ruolo. Delega con facilità quelle attività che non presentano difficoltà esecutive, che riesci a controllare facilmente e che producono risultati nel breve termine. Talvolta potresti avere difficoltà a delegare compiti e attività di maggiore complessità, che sono meno visibili e che sei abituato a svolgere da solo. Corri così il rischio di eseguire in prima persona quelle attività lavorative che in prospettiva non costituiscono un valore aggiunto per il tuo ruolo e il tuo futuro.</p>
-------------------------------------	--