



Centro Universitario Internazionale

Ente di Ricerca e Formazione

con Personalità Giuridica

Decreto Ministeriale 29/3/96 Ministero dell'Interno

www.operamentis.com



Recruiting and assessment

IL METODO SKILL VIEW™



Premessa

- ❑ Il prof. Sartori dell'Università di Padova ha sviluppato dei modelli e dei metodi per la selezione e valutazione del Potenziale di lavoratori basati sull'approccio dell'Intelligenza Emotiva allo studio della personalità. Sulla base di tali modelli e metodi è stato sviluppato un questionario di valutazione dell'intelligenze emotiva e delle soft skills chiamato "Skill View"
- ❑ Il questionario Skill View è stato implementato On Line in una stazione Web che consente di usufruire dei servizi di consulenza sulla tematica della selezione e valutazione.
- ❑ Il questionario SkillView (prima versione anno 2000, ultima aggiornata 2008), è stato realizzato tenendo conto dell'evoluzione della teoria dello studio della personalità detta Neo-PI, ed è basato su 120 Item.
- ❑ Il questionario, costruito nel rispetto di solide teorie scientifiche e nel rispetto di calcolo psicometrico, fornisce risultati certificati tipici dei sistemi esperti.



Il modello NEO PI di Skill View

- ❑ L'approccio dei Big Five alla struttura della personalità costituisce un punto di incontro tra esigenze oggettive, scientifiche, ed esigenze conoscitive quotidiane, di percezione comune delle persone dei tratti della personalità altrui
- ❑ L'insieme dei tratti di personalità oggi maggiormente accettati sono quelli di Costa e McCrae (tipico dello Skill View), che rispetto ai Big Five consentono di identificare nell'ambito di ogni Macro-fattore di personalità dei sotto fattori che possono essere descritti ed identificati tramite la costruzione di specifici questionari.

-
- ❑ Inoltre, nel campo della psicologia moderna, la genetica del comportamento si occupa di indagare gli effetti dei geni sul comportamento nelle sue diverse manifestazioni.
 - ❑ Nell'ambito della psicologia della personalità si ritiene (Loehlin J. C. (1992). Genes and environment in personality development. Newbury Park, CA: SAGE Publications.) **che le differenze individuali possono essere attribuite a due componenti: genetiche (Zuckerman M. (1991). Psychobiology of personality. Cambridge: Cambridge University Press.) e ambientali, che risultano strettamente interrelate.**
 - ❑ Lavori condotti da diversi autori (Cattell; Loehlin; Eaves), sono giunti alla conclusione ***che l'effetto che i geni esercitano sulle differenze individuali nella personalità può essere stimato attraverso questionari di autovalutazione.***



Vantaggi di skill view: selezione ed assessment

L'applicativo Skill View po' essere utilizzato sia in fase di selezione che di valutazione ed eterovalutazione delle persone, poichè :

- descrive, con un **linguaggio comprensibile anche da non esperti**, le competenze non tecniche del candidato in ambito lavorativo;
- consente di utilizzare un medesimo strumento per individuare rapidamente sin dal primo contatto **le “persone giuste” da poter poi sottoporre ad altre prove (colloqui, assessment,...)**
- propone una serie di **soluzioni innovative di profilazione**, altamente personalizzabili *rispetto al ruolo traguardo ricercato*
- permette di costruire un **profilo di dettaglio del candidato in base alle sue caratteristiche emotive e i personalità** (Skill View e Role Analysis di Skill View).



Skill View : vantaggi

Con Skill View è possibile :

- effettuare specifiche campagne di Recruitment contenendo i **costi**;
- “catturare” **talenti** che inviano spontaneamente il C.V. al sito aziendale;
- verificare i fabbisogni formativi non tecnici del soggetto (**gap analysis**);
- costruire specifiche **graduatorie** per profili da selezionare;
- gestire l’**Assessment ed il percorso di carriera (con prove di eterovalutazione)**;



Skill View : vantaggi

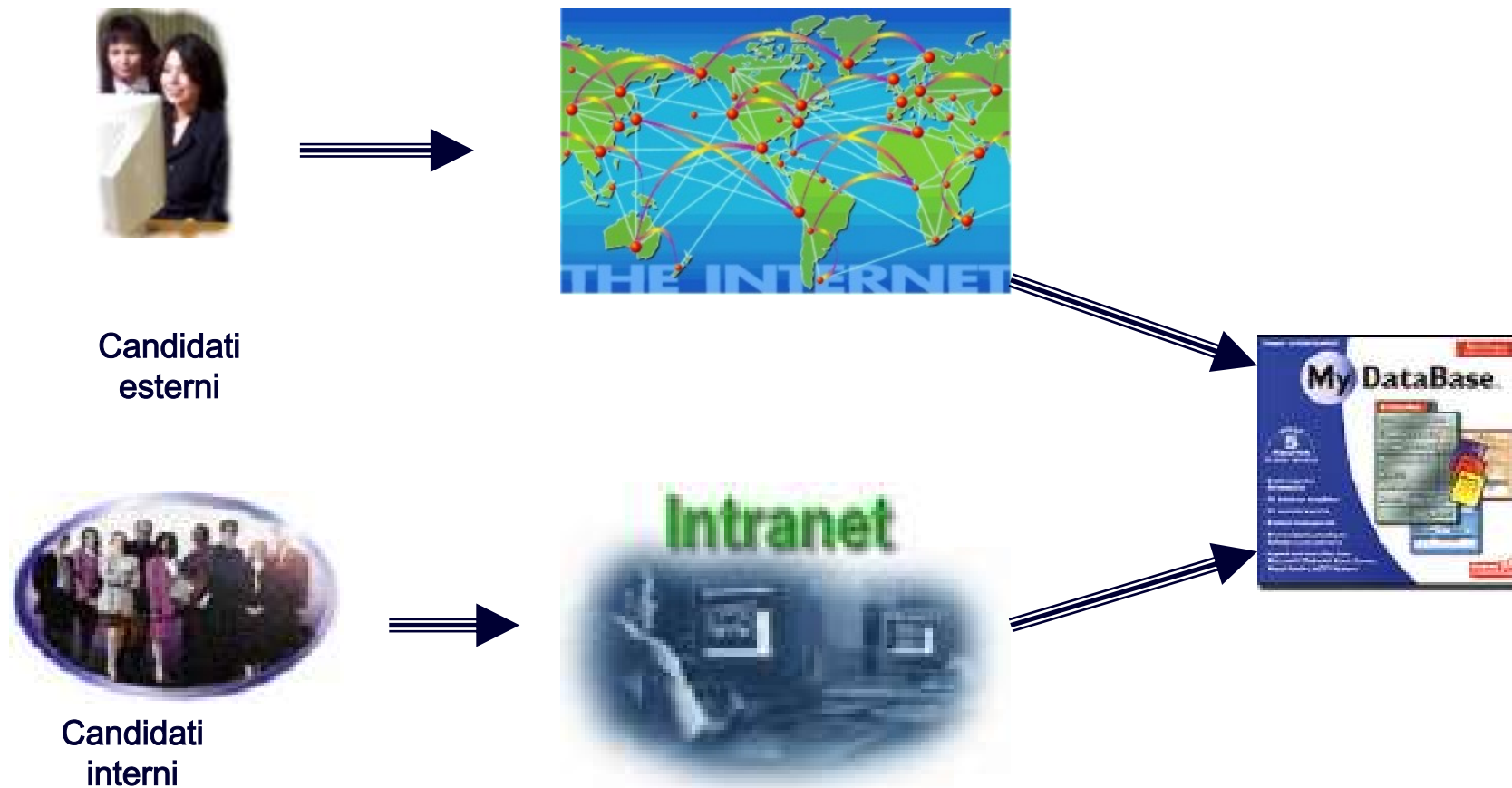
- ❑ **L'impostazione del sistema si interfaccia con le funzioni tipiche del personale: selezione, sviluppo e formazione.** Grazie a tale approccio al referente aziendale della funzione è possibile conoscere le caratteristiche distintive del candidato prima di convocarlo al colloquio.
 - Risultato: risparmio tempo e individuazione precoce dei talenti
- ❑ **Con Skill View è facile individuare i lavoratori più adatti a ricoprire una specifica posizione.**
 - Risultato: affiancando Skill View al colloquio dell'esperto e ad altre prove di assessment si velocizza l'iter di valutazione del candidato con risparmi in termini di costi, tempi e maggiore obiettività nelle scelte



Skill View : vantaggi

- ❑ **Il sistema permette di avviare alla formazione soggetti valutati preventivamente nelle competenze che risultano essere maggiormente critiche.**
 - **Risultati: effettuare la formazione non a caso ma su dati specifici che riguardano la persona e le sue caratteristiche e attitudini.**

Flusso delle informazioni dai candidati al Data Base System Recruiting



Skill View personalizzazione dei profili per specifiche popolazioni e scalabilità

Con Skill View si può:

- **identificare soggetti con talento in specifici campi, creando i profili campioni (“costituiti dai migliori lavoratori dell’azienda”)**
- **verificare il grado di copertura del candidato rispetto al profilo medio (costituito dai migliori lavoratori dell’impresa)**
- **predisporre una mappatura dei soggetti che più si avvicinano ai migliori lavoratori dell’azienda.**



Le aree dell'applicativo Skill View

L'applicativo è costituito da:

- ❑ area candidato (anagrafica, inserimento CV e profilazione del soggetto tramite questionario):
personalizzabile per tutte le esigenze ;
- ❑ area riservata al gestore risorse umane o intervistatore (System Manager);
- ❑ area di assessment ed eterovalutazione a disposizione per più funzioni aziendali (coacher, tutor, capo, collaboratori, ecc...).



Nelle pagine successive si presentano alcuni esempi di personalizzazione effettuate per diversi clienti

Come si presenta l'ingresso all'applicativo: la versione italiana ed inglese.

SKILLVIEW SYSTEM - AREA RISERVATA -

username

password

 Login

SKILLVIEW SYSTEM - AREA CANDIDATO

Per accedere al test Skill View ed eseguire la prova, cliccare sulla bandierina. Grazie.

In order to access the Skill View test and to execute it, please click on the "English" flag.



L'anagrafica: esempio

Surname (*)	<input type="text"/>
Name (*)	<input type="text"/>
Sex (*)	No selection ▾
Birth Date (dd/mm/yyyy) (*)	<input type="text"/>
Country (*)	No selection ▾
Origin region	No selection ▾
Site preferred (*)	No selection ▾
Area (*)	No selection ▾
Rule (*)	No selection ▾
Years of Experience (*)	No selection ▾
Level of Education (*)	No selection ▾
Type of qualification	<input type="text"/>
Reason for carrying out the test (*)	No selection ▾
Curriculum	<input type="text"/> Sfoglia...

I hereby authorise the use of my personal data in accordance with the Law of Italy on privacy 196/03

Cognome (*)	<input type="text"/>
Nome (*)	<input type="text"/>
Sesso (*)	Nessuna selezione ▾
Data di nascita (gg/mm/aaaa) (*)	<input type="text"/>
Paese (*)	Nessuna selezione ▾
Regione di provenienza	Nessuna selezione ▾
Sede preferita (*)	Nessuna selezione ▾
Area (*)	Nessuna selezione ▾
Ruolo (*)	Nessuna selezione ▾
Anni di esperienza (*)	Nessuna selezione ▾
Livello di istruzione (*)	Nessuna selezione ▾
Precisa il Titolo di Studio	<input type="text"/>
Motivo intervista (*)	Nessuna selezione ▾
Curriculum	<input type="text"/> Sfoglia...

Autorizzo il trattamento dei dati personali secondo quanto disposto dalla Legge sulla Privacy 196/03

Struttura del questionario di autovalutazione : Skill View

INTERVISTA
Recruiting System

Benvenuto!

- Nella seguente pagina ci sono delle frasi che descrivono il comportamento delle persone.
- Per cortesia utilizza la scala proposta per indicare quanto accuratamente ogni frase ti descrive.
- Descriviti come sei di solito, non come vorresti essere in futuro.
- Descriviti come sinceramente ti vedi, in relazione alle persone che conosci del tuo stesso sesso e di circa la tua stessa età. Le tue risposte resteranno in assoluta confidenza.
- Per cortesia leggi le frasi attentamente e scegli il numero che corrisponde alla tua risposta.

		molto inaccurato		mediamente accurato		molto accurato				
1. Spesso mi sento a disagio con persone.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
2. Non mi piace la musica alta.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
3. Ritengo che i criminali dovrebbero ricevere aiuti più che punizioni.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
4. Mi interessano molte cose.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
5. Non mi butterei mai con il paracadute e non farei mai il bungee-jumping.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
6. Faccio tante cose nel tempo libero.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
7. Mi piace leggere libri impegnativi.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
8. Spreco il mio tempo.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
9. Credo che le persone siano fondamentalmente oneste.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
10. Mi piace fare le cose con comodo.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
11. Ho paura di fare cose sbagliate.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
12. Ho una buona parola per tutti.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5
13. Mi diverte essere spericolato.	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5

Operazione completata
 Internet

I risultati: Cruscotto Manager System

DETTAGLIO AUTOVALUTAZIONE **OPERAMENTIS** **Skill view**

Gestione sedi, aree e ruoli
Esperto
Valutazioni
Gap analysis
Statistiche
Documenti
Dati di servizio
Logout

Anagrafica Questionario Cancella questionario

SkillView Integrity e affidabilità Competenze Eterovalutazione Valutazione finale Report intervistato

Cognome		Sede	
Nome		Area	Vendite Salone Auto
Sesso	M	Ruolo	Allievo
Data di nascita	20/03/1984	Intervista N°	1245
Lingua	Italiano	Data/ora ultima modifica	19-03-2008 11.48.50
Esperienza	Nessuna esperienza	Curriculum	
Istruzione	Diploma scuola superiore		

Estroversione	1	2	3	4	5	6
Equilibrio emotivo	1	2	3	4	5	6
Coscienziosità	1	2	3	4	5	
Apertura mentale	1	2	3	4	5	
Amicalità	1	2				

Estroversione

L'estroversione si riferisce al livello di stimoli necessari per far sentire una persona a proprio agio. Punteggi alti ottenuti nel fattore estroversione sono indicativi di persone che amano stare in compagnia, tendono ad essere entusiaste e ad avere emozioni positive. In gruppo amano parlare ed essere al centro dell'attenzione. Punteggi bassi nel fattore estroversione (introversione) indicano persone che non hanno i livelli di attività ed iniziativa delle persone estroverse. Le persone introverso necessitano di meno stimoli di quelle estroverse e preferiscono rimanere da sole piuttosto che in compagnia. Le persone introverso tendono ad essere molto indipendenti, riservate, abituarie. La riservatezza eccessiva può talvolta essere scambiata per arroganza. In realtà la persona introverso con alti valori nella scala di "sensibilità sociale" non ricerca attivamente le altre persone ma nella interazione diretta risulta essere molto piacevole. Tra questi due estremi si colloca la persona "ambiverto", che ha ottenuto punteggi medi nella prova, che si sente a suo agio tra le persone ma che è anche in grado di stare da sola, anche in ambito lavorativo.



Valutazione Intelligenza Emotiva del soggetto (Skill View)

Skillview		
Estroversione		
Reagisce in modo poco energico e le emozioni positive sono meno frequenti e più difficili da innescare delle positive.	Ottimismo 1 2 3 4 5 6 7 8	E' particolarmente propenso a provare una gamma ampia di emozioni positive come ottimismo, entusiasmo e gioia.
E' rilassato, fa una cosa alla volta.	Attività 1 2 3 4 5 6 7	Ha uno stile di vita impegnato. E' attivo, impegnato in molte attività.
Discute poco, non difende a lungo le proprie posizioni; lascia ad altri il controllo delle attività.	Assertività 1 2 3 4 5 6	Difende con forza le proprie opinioni; discute attivamente; tende ad essere leader del gruppo.
E' percepito dagli altri come distante e riservato ma non necessariamente freddo e ostile.	Cordialità 1 2 3 4 5	Dimostra sentimenti positivi verso le altre persone e fa amicizia facilmente.
Evita la ricerca di sensazioni forti; nelle decisioni è molto cauto.	Ricerca di stimoli 1 2 3	Si annoia facilmente e necessita di alti livelli di stimolazione; è propenso a prendere rischi e ricerca la sensazione forte.
Preferisce lavorare individualmente; evita le situazioni di gruppo.	Socievolezza 1 2 3	Trova la compagnia degli altri stimolante e rinforzante; si trova a suo agio nel lavoro di gruppo.
Amicalità		
Mantiene un alto grado di riservatezza; non si espone facilmente e non fa intravedere le sue intenzioni.	Integrità 1 2 3 4 5 6 7 8	Interagisce in modo franco e sincero; non nasconde i propri obiettivi.
Non è molto influenzato dalla sofferenza umana. Nel prendere decisioni si basa sui dati e tende ad essere imparziale.	Empatia 1 2 3 4 5 6 7 8	E' in grado di comprendere i bisogni delle altre persone e risulta compassionevole e comprensivo.
Non ama i confronti ma è disponibile al compromesso e alla cooperazione nel gruppo di lavoro.	Altruismo 1 2 3 4 5 6 7	Trova soddisfazione dall'aiutare gli altri; l'aiuto non viene sentito come sacrificio.
Per raggiungere l'obiettivo è disposto ad imporsi sugli altri; può essere poco disponibile al compromesso.	Cooperazione 1 2 3 4	Non ama i confronti ma è disponibile al compromesso e alla cooperazione nel gruppo di lavoro.
Può risultare poco modesto e talvolta arrogante. Ha alti livelli di autostima.	Riservatezza 1 2 3	Non si mette mai al centro dell'attenzione. Questo può essere dovuto a bassa autostima.
Pensa che le persone siano in genere potenzialmente pericolose ed egoiste.	Fiducia 1 2	Pensa che le persone siano oneste e abbiano buone intenzioni.
Coscienziosità		
E' insofferente a convenzioni ed obblighi.	Senso del dovere 1 2 3 4 5 6 7	Ha un alto livello di senso del dovere in ambito lavorativo.
Non si sente efficace e può avere la sensazione di essere incapace di raggiungere i propri obiettivi.	Rendimento 1 2 3 4 5 6 7	Ha coscienza delle proprie capacità; ritiene di avere la motivazione, le capacità e l'autocontrollo necessario per raggiungere il successo.
Tende a procrastinare, a non seguire gli impegni intrapresi; può arrivare ad abbandonare gli impegni presi.	Autodisciplina 1 2 3 4 5 6 7	E' molto persistente nel raggiungere gli obiettivi prefissati; non si fa distrarre facilmente. E' molto pro-attivo.

Il macro fattore Estroversione



Il macrofattore Amicalità



Il macrofattore Coscienziosità



Il macrofattore Equilibrio Emotivo



Il macrofattore Apertura Mentale





Skill View: modulo Integrity e affidabilità

- Il modulo permette di valutare fattori quali il senso del dovere e la fidabilità del candidato.
- E' adatto nei settori dove la reputazione e la responsabilità sociale sono fattori critici da gestire
- Può essere ulteriormente focalizzato per specifici gruppi.



Skill View: competenze per ruolo

- ❑ Permette di analizzare i gap formativi sulle 31 competenze o sulle competenze che sono state definite per posizione lavorativa.
- ❑ Per la definizione della specifica posizione lavorativa è previsto un momento di verifica e indagine preliminare.
- ❑ E' possibile associare le competenze di Skill View a quelle specifiche della posizione



Competenze (soft skills)

- Descrizione delle caratteristiche del soggetto relativamente a 31 competenze suddivise in Competenze: personali; realizzative; sociali; d'influenza e manageriali

esemplificativo

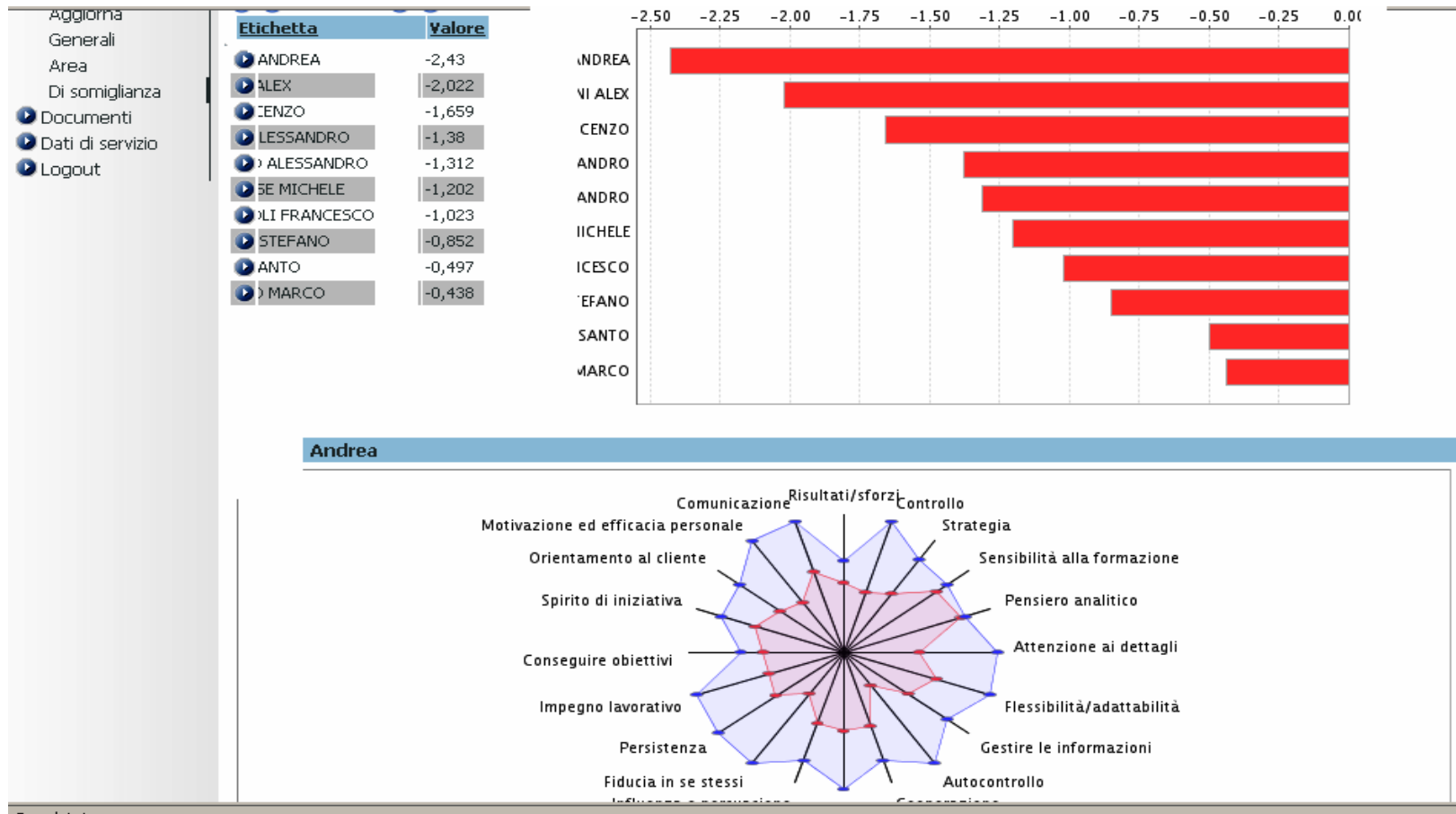
Competenze manageriali	
Problem Solving	<p>1 2 3 4 5 6 7 8</p> <p>Dimostra la capacità di comprendere gli elementi problematici e prioritari delle diverse questioni e di identificarne le possibili conseguenze. E' metodico nella raccolta delle informazioni e utilizza la capacità di ragionamento e la creatività per scegliere tra diverse e possibili soluzioni ad un problema.</p>
Decision Making	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Nel decidere è in grado di utilizzare diverse prospettive di analisi dei problemi e di ipotizzare diverse soluzioni. Sa valutare costi e benefici delle azioni da intraprendere e perviene a soluzioni nuove utilizzando la propria esperienza e creatività. Prende decisioni bilanciate e sceglie la strada migliore basandosi su dati e informazioni.</p>
Competenze personali	
Pianificazione e organizzazione	<p>1 2 3 4</p> <p>Dimostra particolare competenza nell'organizzare risorse, ottimizzare quantità/qualità di risorse e attività.</p>
Strategia	<p>1 2 3 4</p> <p>Agisce in maniera strategica e coerente con i valori dell'organizzazione e con gli obiettivi di lungo periodo.</p>
Direzione	<p>1 2 3 4</p> <p>Ha l'abilità necessaria per guidare un gruppo con particolare efficacia.</p>
Team Work	<p>1 2 3 4</p> <p>E' in grado di lavorare in autonomia e di valorizzare le competenze di altri. Sa negoziare e a quella di negoziare in modo diverso misura nel gruppo.</p>
Pensiero analitico	<p>1 2 3 4</p> <p>Dimostra di possedere capacità di analisi. Nell'analizzare i problemi è in grado di ragionare in termini di cause e conseguenze.</p>
Innovazione	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Le persone con alto punteggio del fattore innovazione, sono pensatori indipendenti e non conformiste. Sono generalmente chiare e creative. Nell'ambito lavorativo sono portate ad avere una generale e a volte profonda conoscenza delle attività da svolgere, e non rinunciano a sviluppare nuovi processi e metodologie di lavoro. Contribuiscono quindi in maniera decisiva alla riuscita di nuovi progetti e alle attività svolte da team innovativi. Qualche volta sembrano interessarsi solo ai loro progetti e non essere attenti ai dettagli delle singole attività che contribuiscono a creare. Tendono infine a trascurare regole procedurali e specifiche convenzioni. Se il senso di indipendenza e di cambiamento sono elevati i soggetti con alti punteggi possono dedicarsi anche alla carriera imprenditoriale.</p>
Sensibilità alla formazione	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Manifesta il desiderio di apprendere e conoscere cose nuove ed è propenso ad acquisire nuove informazioni e materiali utili per il suo sviluppo personale.</p>
Flessibilità/adattabilità	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>E' in grado di adattarsi a situazioni mutevoli o di superare ostacoli; dimostra la capacità di lavorare in contesti e con persone o gruppi diversi, senza scompensarsi e accogliendo e valorizzando appropriatamente i punti di vista diversi dal proprio. Questa capacità richiede di essere aperti ai cambiamenti (positivi o negativi) e di preferire un lavoro "vario" e dinamico rispetto ad uno prescritto e standardizzato.</p>
Persistenza	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Lavora con costanza per mantenere gli impegni assunti. E' in grado di valutare gli ostacoli che si possono presentare e di adottare idonei comportamenti per superarli.</p>
Impegno lavorativo	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Stabilisce con chiarezza gli obiettivi lavorativi da raggiungere e si impegna per conseguirli. Esercita adeguati e continui sforzi per migliorare nelle prestazioni lavorative e padroneggiare i compiti che gli sono attribuiti.</p>
Autocontrollo	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Ha la capacità di controllare i propri sentimenti ed emozioni, come ad esempio, la capacità di calmarsi, di liberarsi dall'ansia, dalla tristezza, ecc... E' consapevole del proprio stato emotivo e sa leggere le proprie emozioni e riconoscere il loro impatto nelle attività ordinarie e lavorative.</p>
Motivazione ed efficacia personale	<p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Le persone con alta capacità di motivare se stesse e realizzare i propri obiettivi personali e professionali mostrano di essere capaci di adattarsi ai cambiamenti della società e di seguire con sicurezza nuove vie e percorsi di sviluppo. Sono in grado di controllare efficacemente le proprie emozioni e di imporsi. Hanno fiducia nelle proprie capacità, accettano i cambiamenti come una sfida e sono in grado di gestire situazioni e momenti stressanti generate da nuove scelte. Si prendono delle responsabilità lavorative e sociali, imparano dai propri errori e sono in grado di variare i propri comportamenti sulla base di consigli e informazioni ricevute dagli altri.</p>



Con Skill View è possibile generare graduatorie sulla base della somiglianza

- ❑ Il modulo Statistiche - Somiglianza permette di effettuare selezioni su grandi numeri e di scegliere i profili più adatti da convocare e intervistare (colloquio).
- ❑ Il sistema può ulteriormente essere personalizzato, tramite studio preliminare, per profilo prescelto (es. addetto vendite; Informatore Scientifico del farmaco, Animatore turistico, ecc...) sulla base della creazione di un campione specifico.

Graduatoria generale dei candidati rispetto ad un Ruolo lavorativo pre-definito in termini di Soft Skills.-



Cruscotto dei punteggi di Gap

OPERAMENTIS													Skill view
Competenze personali													
	Con gap	Nella media	Senza gap	0 - 1	1 - 2	2 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9	9 - 10
Altruismo	23	106	13	1	5	12	17	36	41	27	2	0	0
Autocontrollo	27	98	17	2	9	7	16	27	38	34	9	0	0
Autonomia	25	105	12	2	4	9	25	22	51	24	5	0	0
Fiducia in se stessi	26	92	24	2	5	11	18	33	35	29	9	0	0
Flessibilità/adattabilità	13	120	9	0	1	4	23	43	49	16	6	0	0
Impegno lavorativo	28	96	18	1	8	9	18	31	44	25	6	0	0
Innovazione	14	116	12	0	1	4	25	49	42	19	2	0	0
Motivazione ed efficacia personale	25	99	18	3	4	10	23	28	42	26	4	2	0
Persistenza	28	90	24	3	6	11	18	29	42	25	8	0	0
Resistenza allo stress	27	92	23	2	6	10	18	27	36	33	8	2	0
Sensibilità alla formazione	17	114	11	0	0	5	29	43	44	19	2	0	0
Competenze realizzative													
	Con gap	Nella media	Senza gap	0 - 1	1 - 2	2 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9	9 - 10
Attenzione ai dettagli	29	90	23	1	7	10	19	26	42	25	11	0	0
Conseguire obiettivi	25	103	14	1	4	13	15	40	40	24	5	0	0
Controllo	18	111	13	1	2	11	18	32	46	25	7	0	0
Gestire le informazioni	21	111	10	0	6	5	15	38	54	21	3	0	0
Risultati/sforzi	24	90	28	4	4	10	20	24	37	24	17	1	0
Spirito di iniziativa	22	103	17	1	4	12	20	36	37	25	7	0	0
Competenze sociali													
	Con gap	Nella media	Senza gap	0 - 1	1 - 2	2 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9	9 - 10
Cooperazione	21	114	7	0	3	9	20	49	38	19	3	1	0
Orientamento al cliente	20	107	15	1	6	10	18	34	46	22	5	0	0
Orientamento sociale	20	103	19	2	4	8	18	31	45	27	7	0	0

Gap formativo complessivo sede e per profilo.

Sede

Indietro

Competenze personali

- Altruismo
- Autocontrollo
- Autonomia
- Fiducia in se stessi
- Flessibilità/adattabilità
- Impegno lavorativo
- Innovazione
- Motivazione ed efficacia personale
- Persistenza
- Resistenza allo stress
- Sensibilità alla formazione

Competenze realizzative

- Attenzione ai dettagli
- Conseguire obiettivi
- Controllo
- Gestire le informazioni
- Risultati/sforzi
- Spirito di iniziativa

Competenze sociali

- Cooperazione

Valutazione selezionata

Nome Motivazione ed efficacia personale

1 a 2 di 2

vai a 1

Nome	Cognome	Punteggio
Andrea	*****	1 2 3
Alessandro		1 2 3

Candidati nella media

Candidati senza gap formativo

DEMO

1 a 12 di 12

vai a 1

Nome	Cognome	Punteggio
Giordano		1 2 3 4 5 6
Giorgio		1 2 3 4 5 6
Raffaele		1 2 3 4 5
Francesco		1 2 3 4 5
Valentina		1 2 3 4 5
Stefano		1 2 3 4 5
Marco		1 2 3 4 5
Alessandro		1 2 3 4 5
Santo		1 2 3 4
Michele	:	1 2 3 4
Vincenzo		1 2 3 4
Alex		1 2 3 4

Esempio di Gap analysis formazione e corsi indicati (per soggetto)

Interviste
Cerca

Cognome	amato	Data di nascita	17/11/1972	Intervista N°	31
Nome	andrea	Indirizzo		Data/ora ultima modifica	11-02-2005 16.09.46
Sesso	M	Città		Contesto	

[Torna alle interviste](#) [Questionario](#) [Cancella intervista](#)

Valutazioni

Motivazione ed efficacia personale

Le persone con alta capacità di motivare se stesse e realizzare i propri obiettivi personali e professionali mostrano di essere capaci di adattarsi ai cambiamenti della società e di seguire con sicurezza nuove vie e percorsi di sviluppo. Sono in grado di controllare efficacemente le proprie emozioni e di imporsi. Hanno fiducia nelle proprie capacità, accettano i cambiamenti come una sfida e sono in grado di gestire situazioni e momenti stressanti generate da nuove scelte. Si prendono delle responsabilità lavorative e sociali, imparano dai propri errori e sono in grado di variare i propri comportamenti sulla base di consigli e informazioni ricevute dagli altri.

Innovazione

Le persone con punteggio basso nel fattore Innovazione sono scarsamente interessate alle novità. Utilizzano raramente la creatività per risolvere questioni che riguardano l'attività lavorativa dove, per risolvere i problemi, si avvalgono di conoscenze note e condivise. Riescono meglio a svolgere attività lavorative in ambiti già conosciuti dove i processi sono standardizzati. Hanno una scarsa propensione al rischio e a cogliere le opportunità che si presentano. Credono nella conoscenza incrementale piuttosto che in quella non lineare, per salti, che caratterizza l'odierna società. L'incertezza collegata all'innovazione può produrre in queste persone ansia e senso di insicurezza. Si consiglia di seguire corsi, come ad esempio:

- Tecniche di creatività (brain storming, brain sailing)
- Tecniche di problem solving e decision making

Comunicazione

Una scarsa capacità di comunicare è generalmente collegata ad un'elevata introversione. Le persone introversive tendono a lavorare in autonomia e da sole. Non partecipano attivamente ai lavori di gruppo ed hanno difficoltà ad esprimere le proprie idee e tengono per se le proprie opinioni. Non desiderano, d'altra parte, influenzare le opinioni degli altri e non si attivano per ricercare relazioni sociali sia interne che esterne all'ambito lavorativo. Si consiglia a queste persone di sviluppare la capacità di comunicazione poichè sempre più strategica non solo in ambito lavorativo, ma anche nella vita sociale e famigliare. Si indicano, come esempio, una serie di corsi che potrebbe essere utile frequentare:

- Corso di comunicazione efficace
- Corso di team work e team building
- Corso di leadership
- Corso comunicare e presentare
- Corso di tecniche di persuasione

Risultato autovalutazione soft skills

Cognome (*)	<input type="text"/>
Nome (*)	Stefano
Sesso (*)	M
Data di nascita (gg/mm/aaaa) (*)	25/05/197
Paese (*)	Italy
Regione di provenienza	Emilia Romagna
Sede (*)	
Area (*)	Vendita
Ruolo	Area Manager
Anni di esperienza (*)	Tra i 5 e i 10 anni
Livello di istruzione (*)	Laurea specialistica
Precisa il Titolo di Studio	<input type="text"/>
Motivo intervista (*)	Valutazione
Curriculum	<input type="text"/> Sfoglia...

Salva
 Annulla

Conseguire obiettivi	1	2	3	4	5	6	7
Spirito di iniziativa	1	2	3	4	5	6	7
Persistenza	1	2	3	4	5	6	
Risultati/sforzi	1	2	3	4	5	6	
Impegno lavorativo	1	2	3	4	5	6	
Sensibilità alla formazione	1	2	3	4	5	6	
Gestire le informazioni	1	2	3	4	5	6	
Innovazione	1	2	3	4	5	6	
Attenzione ai dettagli	1	2	3	4	5	6	
Flessibilità/adattabilità	1	2	3	4	5	6	
Orientamento sociale	1	2	3	4	5	6	
Motivazione ed efficacia personale	1	2	3	4	5	6	
Direzione	1	2	3	4	5	6	
Fiducia in se stessi	1	2	3	4	5	6	
Decision Making	1	2	3	4	5	6	
Orientamento al cliente	1	2	3	4	5	6	
Strategia	1	2	3	4	5	6	
Influenza e persuasione	1	2	3	4	5	6	
Leadership	1	2	3	4	5	6	
Team Work	1	2	3	4	5	6	
Problem Solving	1	2	3	4	5	6	
Resistenza allo stress	1	2	3	4	5	6	
Controllo	1	2	3	4	5	6	
Comunicazione	1	2	3	4	5	6	
Autonomia	1	2	3	4	5	6	
Sensibilità relazionale	1	2	3	4	5		
Autocontrollo	1	2	3	4	5		
Pianificazione e organizzazione	1	2	3	4	5		
Altruismo	1	2	3	4	5		
Pensiero analitico	1	2	3	4	5		
Cooperazione	1	2	3	4	5		

Esempio output in lingua inglese

CESDIA
Skill vi

Compliments! You have completed your self evaluation. Your data have been saved and will be visualized from the CESDIA.

Surname	C	Language	English	Specialization	
Name	X	Birth date	12/12/0059	N° Interview	864
Sex	M	Site	Università Bocconi - CESDIA	Date/Time last modification	07/12/2007 7:57:38 PM
Id number	444444	Degree course	CLAP1		

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Flexibility/Adaptability</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>Resistance to stress</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td></td></tr> <tr><td>Self confidence</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td></td></tr> <tr><td>Self-control</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Innovation</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Decision Making</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Planning and organisation</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Managing information</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Training Sensibility</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Social orientation</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Sensitiveness to Relationships</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Team Work</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Influence and persuasion</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Motivation and personal effectiveness</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Altruism</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Dedication to work</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Communication</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Problem Solving</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Autonomy</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Leadership</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Cooperation</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attainment of objectives</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Persistence</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attention to details</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Analytical thinking</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Flexibility/Adaptability	1	2	3	4	5	6	7	Resistance to stress	1	2	3	4	5	6		Self confidence	1	2	3	4	5	6		Self-control	1	2	3	4	5			Innovation	1	2	3	4	5			Decision Making	1	2	3	4	5			Planning and organisation	1	2	3	4	5			Managing information	1	2	3	4	5			Training Sensibility	1	2	3	4	5			Social orientation	1	2	3	4	5			Sensitiveness to Relationships	1	2	3	4	5			Team Work	1	2	3	4	5			Influence and persuasion	1	2	3	4	5			Motivation and personal effectiveness	1	2	3	4	5			Altruism	1	2	3	4				Dedication to work	1	2	3	4				Communication	1	2	3	4				Problem Solving	1	2	3	4				Autonomy	1	2	3	4				Leadership	1	2	3	4				Cooperation	1	2	3	4				Attainment of objectives	1	2	3	4				Persistence	1	2	3	4				Attention to details	1	2	3					Analytical thinking	1	2	3					<p>You did it!</p> <p>Your data is saved and is available at CESDIA. If you're interested in seeing it, please contact an appointment.</p> <p>Here are the results of your self-evaluation. The range goes from 1 to 10.</p> <ul style="list-style-type: none"> • If your aptitude is between 6 and 10, you're very good at this. • From 3 to 6 you belong to the Bocconi students average. • Under 3, you could improve. <p>If you wish to learn more about your results, please contact the CESDIA staff.</p> <p>Cesdia Office Tel.: 02 5836 2159 Mail: cesdia@unibocconi.it Monday through Friday From 8.30 am to 12.30 am</p>
Flexibility/Adaptability	1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																																																		
Resistance to stress	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																			
Self confidence	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																			
Self-control	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Innovation	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Decision Making	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Planning and organisation	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Managing information	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Training Sensibility	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Social orientation	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Sensitiveness to Relationships	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Team Work	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Influence and persuasion	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Motivation and personal effectiveness	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																				
Altruism	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Dedication to work	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Communication	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Problem Solving	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Autonomy	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Leadership	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Cooperation	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Attainment of objectives	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Persistence	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																					
Attention to details	1	2	3																																																																																																																																																																																																						
Analytical thinking	1	2	3																																																																																																																																																																																																						

Composizione profilo atteso e/o eterovalutazione di esperti o capi

VALUTAZIONE PERSONALE **Recruiting and competence system**

Candidati per sede
Cerca intervista
Download
Logout

Nome **Data di nascita** 12/07/1987 **Data/ora ultima modifica** 22-06-2006 9.00.46 **Area di attività** Marketing
Cognome **Indirizzo** via pavone,12 **Intervista N°** 350 **Posizione di lavoro** Responsabile ricerche di mercato
Sesso M **Città** **Contesto** L **Curriculum**
CAP

Indietro

Competenze personali	Competenze realizzative	Competenze sociali	Competenze di influenza	Competenze manageriali
Autonomia 4	Controllo 5	Cooperazione 6	Comunicazione 3	Direzione 3
Flessibilità/adattabilità 2	Gestire le informazioni 1	Orientamento al cliente 4		Pensiero analitico 3
Impegno lavorativo 2	Spirito di iniziativa 3			Pianificazione e organizzazione 2
Persistenza 3				Team Work 3

Sintesi della valutazione

Sintesi

Il candidato è valutato non per tutte le competenze MA SOLO PER QUELLE COLLEGATE ALLA SUA POSIZIONE LAVORATIVA (RICERCHE DI MERCATO)

Salva Annulla

Team - Credits: C.J.L., Demetrio Macheda



Innovazione e tempi di erogazione

Il sistema proposto è:

- ❑ **innovativo**: è basato sulle caratteristiche emotive del soggetto e su test aggiornati con la ricerca accademica internazionale;
- ❑ **rapido**: impegna l'utente per 12/15 min Skill View). Fornisce un **OUTPUT IMMEDIATO** di pronta lettura
- ❑ **motivante**: cattura l'utente andando ad agire sul bisogno di conoscere se stesso.
- ❑ **Scalabile e applicabile a popolazioni diverse.**



Sintesi

Il sistema proposto viene personalizzato in base alle specifiche esigenze rilevate dell'azienda, è in grado di collegarsi a sistemi già esistenti ed offre, in estrema sintesi:

- **La valutazione dell'intelligenza emotiva (per ottenere informazioni sulle skills trasversali adatte a varie posizioni);**
- **La valutazione dell'intelligenza pratica (per ottenere informazioni sulle capacità specifiche ad operare in un certo contesto);**
- **L'analisi dei bisogni di formazione**
- **La coerenza rispetto ad un Ruolo Lavorativo traguardo**
- **Scientificamente all'avanguardia:**

National Character Does Not Reflect Mean Personality Trait Levels in 49 Cultures

A. Terracciano,^{1*} A. M. Abdel-Khalek,² N. Ádám,³ L. Adamovová,⁴ C.-k. Ahn,⁵ H.-n. Ahn,⁶ B. M. Alansari,² L. Alcalay,⁷ J. Allik,⁸ A. Angleitner,⁹ M. D. Avia,¹⁰ L. E. Ayearst,¹¹ C. Barbaranelli,¹² A. Beer,¹³ M. A. Borg-Cunen,¹⁴ D. Bratko,¹⁵ M. Brunner-Sciarna,¹⁶ L. Budzinski,¹⁷ N. Camart,¹⁸ D. Dahourou,¹⁹ F. De Fruyt,²⁰ M. P. de Lima,²¹ G. E. H. del Pilar,²² E. Diener,²³ R. Falzon,¹⁴ K. Fernando,²⁴ E. Ficková,⁴ R. Fischer,²⁵ C. Flores-Mendoza,²⁶ M. A. Ghayur,²⁷ S. Gülgöz,²⁸ B. Hagberg,²⁹ J. Halberstadt,²⁴ M. S. Halim,³⁰ M. Hřebíčková,³¹ J. Humrichouse,¹³ H. H. Jensen,³² D. D. Jovic,³³ F. H. Jónsson,³⁴ B. Khoury,³⁵ W. Klinkosz,³⁶ G. Knežević,³⁷ M. A. Lauri,¹⁴ N. Leibovich,³⁸ T. A. Martin,³⁹ I. Marušić,¹⁵ K. A. Mastor,⁴⁰ D. Matsumoto,⁴¹ M. McRorie,⁴² B. Meshcheriakov,⁴³ E. L. Mortensen,³² M. Munyae,⁴⁴ J. Nagy,³ K. Nakazato,⁴⁵ F. Nansubuga,⁴⁶ S. Oishi,⁴⁷ A. O. Ojedokun,⁴⁸ F. Ostendorf,⁹ D. L. Paulhus,⁴⁹ S. Pelevin,⁴³ J.-M. Petot,¹⁸ N. Podobnik,⁵⁰ J. L. Porrhata,⁵¹ V. S. Pramila,⁵² G. Prentice,⁴² A. Realo,⁸ N. Reátegui,¹⁶ J.-P. Rolland,⁵³ J. Rossier,⁵⁴ W. Ruch,⁵⁵ V. S. Rus,⁵⁶ M. L. Sánchez-Bernardos,¹⁰ V. Schmidt,³⁸ S. Sciculna-Calleja,¹⁴ A. Sekowski,³⁶ J. Shakespeare-Finch,⁵⁷ Y. Shimonaka,⁵⁸ F. Simonetti,⁷ T. Sineshaw,⁵⁹ J. Siuta,⁶⁰ P. B. Smith,⁶¹ P. D. Trapnell,⁶² K. K. Trobst,¹¹ L. Wang,⁶³ M. Yik,⁶⁴ A. Zupančič,⁶⁵ R. R. McCrae^{1*}

Most people hold beliefs about personality characteristics typical of members of their own and others' cultures. These perceptions of national character may be generalizations from personal experience, stereotypes with a "kernel of truth," or inaccurate stereotypes. We obtained national character ratings of 3989 people from 49 cultures and compared them with the average personality scores of culture members assessed by observer ratings and self-reports. National character ratings were reliable but did not converge with assessed traits. Perceptions of national character thus appear to be unfounded stereotypes that may serve the function of maintaining a national identity.

Consulenza

- **La consulenza alle società, come anche la fornitura del sistema Skill View, è realizzata sia direttamente dal CUI**
- **Per il CUI: Responsabile scientifico Prof. Giuseppe Sartori (Università di Padova) –Centro Universitario Internazionale – giuseppe.sartori@unipd.it. Consulenza Dott. Demetrio Macheda –Centro Universitario Internazionale – demetrio.macheda@operamentis.com – cell. 335.60.50.169 – MILANO –**
- **Indirizzo sito: www.operamentis.com**