

Potenziale di Leadership

Predire il successo lavorativo e comprendere punti forti e aree di sviluppo delle tue risorse



Comprendere i tratti di personalità dona preziose informazioni su come e perché un individuo si avvicina al proprio lavoro in un certo modo e se alcuni di questi tratti hanno il potenziale per diventare deragliamenti per la sfera lavorativa.

Questo assessment di personalità aiuta ad avere una profonda consapevolezza rispetto ai tratti che guidano il modo in cui le persone lavorano, fornendo informazioni su aree come: la definizione degli obiettivi, la gestione dello stress, la gestione del cambiamento, la creatività, la propensione al rischio, e la competizione sul lavoro. Grazie all'analisi di questi tratti, possiamo comprendere come qualcuno si adatterà in un determinato ruolo lavorativo e come supportare, gestire e comunicare meglio con le persone.

I risultati di questo assessment sono visualizzati su grafici che mostrano anche i livelli ottimali di ogni tratto calcolato su un campione di Leader Senior, che ci permette di individuare il potenziale delle persone per posizioni di leadership.

La valutazione della personalità ti dà una comprensione maggiore delle tue risorse rispetto al solo CV o un colloquio e può aiutarti a rispondere a domande come:

- > Quanto riusciranno a far fronte a situazioni stressanti?
- > Hanno una forte etica del lavoro?
- > Sono a loro agio con l'ignoto?
- > Sono aperte a nuovi modi di lavorare?
- > Come affrontano le conversazioni difficili?
- > Riusciranno a prosperare in un ambiente competitivo?



La valutazione della personalità Thomas è potenziato dall'assessment High Potential Trait Indicator, o HPTI, che è stato sviluppato dal rinomato psicologo del lavoro Ian MacRae e dal Prof. Adrian Furnham nel 2006. Si basa sulla teoria psicologica del **BIG 5** riconosciuta e rispettata a livello globale - uno dei modelli psicologici della personalità umana più ampiamente studiati e validati. La valutazione è stata ottimizzata per il campo lavorativo utilizzando un modello a sei tratti, **Coscienziosità, Adattamento, Curiosità,, Propensione al rischio, Accettazione dell'ambiguità e Competitività**. Le risposte di un individuo sono mostrate su un continuum per ciascuno dei 6 tratti misurati, che va dal basso al moderato, ottimale per un ruolo di leadership ed eccessivo.

Il sistema di valutazione HPTI è stato ampiamente convalidato e ottimizzato per le applicazioni sul posto di lavoro a seguito di ricerche psicometriche con migliaia di partecipanti.

Cos'è la personalità?

La personalità è la combinazione di valori, visioni del mondo, risposte fisse, modelli di pensiero e caratteristiche, che sono aspetti relativamente stabili di un individuo. Sono le qualità innate di una persona che si sono evolute attraverso una combinazione di fattori genetici e ambientali. Tutte queste caratteristiche si sviluppano in tenera età e di solito rimangono stabili e costanti in una persona.

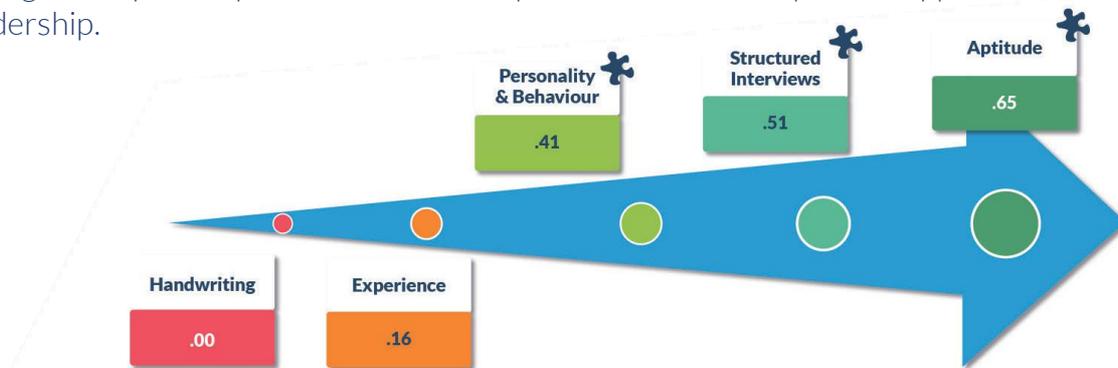
Inserendo l'HPTI nel tuo processo di recruitment, avrai dati per comprendere come un individuo si apre o meno al cambiamento, se potrà prosperare in ambienti competitivi, come si adatta alle situazioni stressanti e se è più propenso di altri a lottare per il successo.



Come ti può aiutare l'HPTI?

Quando stai reclutando un nuovo membro nel tuo team, sapere che ha le giuste esperienze e qualifiche è importante, ma questi **non predicano efficacemente la probabilità di successo** nel ruolo. Una ricerca dell'American Psychology Association inc. di Frank L. Schmidt & John E. Hunter (1998) ha dimostrato che i tratti della personalità degli individui, così come i tratti comportamentali e le attitudini sono meglio legati alla maggiore produttività e prestazioni dei dipendenti nel proprio ruolo rispetto alle loro esperienze passate.

L'assessment HPTI è uno strumento efficace per lo sviluppo della leadership e la fase di selezione. Aiuta ad identificare le persone con alto potenziale per ricoprire un ruolo da leader e fornisce consigli su quali aspetti un individuo potrebbe lavorare per sviluppare le sue capacità di leadership.



Questo assessment ti permette di guardare diversi tratti della personalità e contestualizzarli in diversi ruoli. Ecco alcuni esempi di come la misurazione di tratti di personalità specifici può dare una visione del potenziale di un individuo per il successo in un particolare ruolo.

Il Sales Manager competitivo e focalizzato all'obiettivo

Prosperare in ambienti mutevoli e ambigui è essenziale nel panorama attuale delle vendite (**Accettazione dell'ambiguità**). Cercando individui motivati dal potere e dall'influenza (esaminando i livelli del tratto di **competitività** che mostrano), recluterai un manager che vorrà vincere e guidare la vostra strategia di vendita. Altrettanto importante per un Sales Manager di successo è essere auto-motivato, focalizzato sugli obiettivi e su come raggiungerli (la sua **coscienziosità**).

Il Commerciale di successo diligente e socievole

Gli studi indicano che la **coscienziosità** così come l'estroversione (che è un elemento di **curiosità**) sono legati al successo delle vendite. Tuttavia, la coscienziosità è risultata essere la previsione più significativa e positiva delle prestazioni di vendita in una revisione meta-analitica dei predittori delle prestazioni lavorative per i venditori (Vinchur, Schippmann, Switzer et al. 1998).

Il Leader emotivamente equilibrato e a suo agio con l'incertezza

La comprensione dello stile di leadership di qualcuno può aiutarti a reclutare la persona giusta per il tuo prossimo ruolo di leadership. Sapendo che possono guidare l'innovazione nel loro team (la **curiosità**) facendo sentire a proprio agio il team anche in situazioni di alta pressione e stress (alti livelli di **adattamento**) è fondamentale per mantenere la salute e il benessere mentale dei dipendenti.

Cosa ottieni con il report HPTI?

Il report ti aiuta ad esplorare i livelli di ogni tratto nelle tue risorse, confrontandoli con i livelli ottimali creati su un ruolo di Leadership Senior. Il report fornisce una visione profonda dell'individuo sulla base di ogni tratto e una guida personalizzata su come gli individui potrebbero lavorare e sviluppare il loro stile di leadership.

Se utilizzato per il reclutamento, insieme all'assessment comportamentale e attitudinale, l'HPTI può aiutarti ad abbinare la personalità e i tratti comportamentali di un individuo, nonché le attitudini a quelle che sono importanti per il successo in quel determinato ruolo.

Questo prezioso approfondimento può aiutarti a ridurre i bias, prendere decisioni migliori, basate su dati e costruire una team di lavoro affiatato e produttivo.



“

Abbiamo creato solidi processi per la valutazione dell'attitudine, comportamento e della personalità nella fase di reclutamento, al fine di ottenere una visione a tutto tondo di un candidato.

Alan Reilly, Organisation Learning & Development Manager, Version 1

I sei tratti misurati dall'assessment sul Potenziale di Leadership, forniscono una visione profonda delle persone che sono rilevanti per tutto il percorso di carriera in azienda:

Coscienziosità



Le persone con alti livelli di coscienziosità tendono a concentrarsi sugli obiettivi e su come raggiungerli. Di solito sono auto-motivate. Quelli con livelli più bassi di questo tratto tendono ad essere rilassati e più disinvolti, aperti a nuove visioni.

Accettazione dell'ambiguità



Persone con alti livelli di accettazione dell'ambiguità prosperano in situazioni incerte e amano la complessità. Quelli con livelli più bassi di questo tratto preferiscono alti livelli di chiarezza e soluzioni dirette ai problemi.

Adattamento



Le persone con alti livelli di adattamento sono calme sotto pressione e raramente provano stress o emozioni negative. Quelli con livelli più bassi di questo tratto tendono a sperimentare più stress o preoccupazione.

Propensione al rischio



Le persone con alti livelli di approccio al rischio sono desiderose di risolvere i problemi interpersonali in modo proattivo, non hanno paura del confronto. Quelli con livelli più bassi di questo tratto tendono ad essere più accondiscendenti ed evitare il conflitto con gli altri.

Curiosità



Persone con alti livelli di curiosità spesso amano le novità, la varietà ed imparare cose nuove. Quelli con livelli più bassi di questo tratto preferiscono approcci convenzionali e metodi affidabili.

Competitività



Le persone con alti livelli di competitività sono motivate dal potere e dall'influenza, vogliono sempre vincere. Quelli con livelli più bassi preferiscono ambienti non competitivi che si concentrano sulla cooperazione e la collaborazione di gruppo.

