



shapes  
competency development report

**candidato/a:**

**Max Mustermann**

**amministrazione: 29.07.2005**

**rapporto creato: 19.02.2007**



measure to win!

**cut-e gmbh**  
**große bleichen 12**  
**20354 hamburg**  
**www.cut-e.com**

**e-mail: info@cut-e.com**  
**tel: +49-40-3250.3890**  
**fax: +49-40-3250.3891**

Questo profilo riassume i risultati relativi al questionario shapes. Il modello shapes raggruppa 18 competenze chiave in quattro aree differenti:

area di competenza	descrizione
<b>interattivo</b>	Quale stile adotta la persona nel guidare gli altri? Quanto è efficace la persona nel costruire una rete di contatti utili? La persona presta attenzione allo sviluppo degli altri? La persona si dimostra convincente e sicura di sé? Quanto sono sviluppate le capacità di negoziazione della persona? La persona contribuisce alla performance di squadra?
<b>operativo</b>	Quanto sono sviluppati il pensiero ed il comportamento commerciale della persona? La persona lavora in modo sistematico e pianificato? La persona produce risultati? La persona segue le regole? Il processo decisionale è efficace e immediato? La persona lavora in modo coscienzioso e scrupoloso?
<b>intellettuale</b>	La persona è in grado di cogliere problemi complessi? In che misura la persona è efficace nel lavorare con compiti di natura concettuale e strategica? La persona sviluppa soluzioni creative ed innovative? Esiste un'apertura al cambiamento? La persona tiene aggiornate le sue capacità professionali?
<b>emotivo</b>	La persona prende l'iniziativa e accetta responsabilità? La persona mantiene stabilità emotiva ed efficacia anche in situazioni stressanti? In che modo affronta i contrasti e gli ostacoli imprevisti? La persona è consapevole dei suoi punti forti e sa dove invece c'è ancora potenziale di sviluppo?

Il rapporto delinea i Suoi punti forti e le Sue esigenze di sviluppo rispetto alle aree delle quattro competenze. Esso si concentra sui risultati più significati. Le Sue risposte sono state messe a confronto con quelle di un ampio gruppo di persone con una esperienza professionale simile alla Sua e poi messe in relazione con un profilo scientifico di manager di successo. Da questo processo emerge un profilo di comparazione che indica i Suoi punti forti sui quali basarsi in confronto ad altri manager, e di quali competenze deve occuparsi per assicurarsi un successo professionale a lungo termine.

Naturalmente, le Sue aree di sviluppo dipendono dalle Sue ambizioni professionali. A seconda della posizione o funzione sono importanti altre competenze. Operi a partire dai punti di forza, ma faccia attenzione ai fattori che possono condurre a problemi seri e ostacolare il Suo successo a lungo termine.

Leggendo questo rapporto, tenga presente che i risultati si basano interamente sulle risposte da Lei fornite. È possibile che emerga un quadro più differenziato di maggiore equilibrio, una volta che si sono raccolti anche i commenti e le osservazioni di persone che La circondano nella vita professionale, ad esempio il Suo principale, i colleghi della Sua squadra, ecc. Questo quadro più completo potrebbe essere reso in seguito ad un cosiddetto feedback a 360°.







area di competenza	risultati				
<b>intellettuale</b>	<p><b>Su questi punti forti si può costruire:</b></p> <p>Lei conosce le regole e le strutture informali dell'organizzazione e sa spesso usarle per i Suoi scopi. Cerca di considerare gli effetti delle Sue attività sulle altre aree e funzioni, anche se non sempre è in grado di mettersi in linea con le loro prospettive. Di solito viene a conoscenza piuttosto rapidamente dei cambiamenti all'interno dell'organizzazione.</p> <p>Le è facile valutare a fondo e in modo rapido un argomento o un problema, ottenendo così un'ampia immagine generale. Pur partendo da informazioni e dati complessi, giunge rapidamente alle giuste conclusioni e valuta contenuti e soluzioni in modo realistico, equilibrato e sofisticato.</p> <p>Nel Suo ambito professionale Lei si ritiene piuttosto capace e competente. Ciò nonostante cerca sempre di restare aggiornato/a. Grazie alle Sue conoscenze approfondite, riesce spesso a contribuire in modo efficace alla soluzione di problemi e al raggiungimento degli obiettivi.</p>				
	<p><b>Punti meno forti di cui conviene tenere conto:</b></p> <p>Ritiene che lo svolgimento di compiti analitici e strategici sia decisamente un Suo punto forte. Infatti, compilando shapes, qui Lei non si è assegnato/a particolari punti negativi.</p>				
	<p><b>punteggio di riferimento</b></p>				
	<p>critico</p>	<p>così così</p>	<p>ok</p>	<p>buono</p>	<p>ottimo</p>



area di competenza	risultati				
emotivo	<p><b>Su questi punti forti si può costruire:</b></p> <p>Conoscete molto bene i vostri punti forti e i vostri limiti. Siete molto ambizioso/a e cogliete tutte le possibilità e le opportunità di apprendimento per avanzare nella carriera. Spesso utilizzate il feedback che ricevete dagli altri per riflettere sul vostro comportamento e per modificarlo di conseguenza.</p>				
	<p><b>Punti meno forti di cui conviene tenere conto:</b></p> <p>Potrebbe più spesso prendere l'iniziativa e provocare gli eventi. Spesso la direzione da prendere è chiara, ma Lei aspetta troppo a lungo una spinta da parte di altri prima di agire. A volte evita di assumersi delle chiare responsabilità e preferisce tutelarsi.</p>				
	punteggio di riferimento				
	critico	così così	ok	buono	ottimo









<p>gli ostacoli e le difficoltà possibili nel perseguire il mio piano di sviluppo sono</p>	
<p>supererò questi ostacoli e difficoltà nel modo seguente</p>	
<p>controllerò i progressi fatti nello sviluppo personale attraverso</p>	

