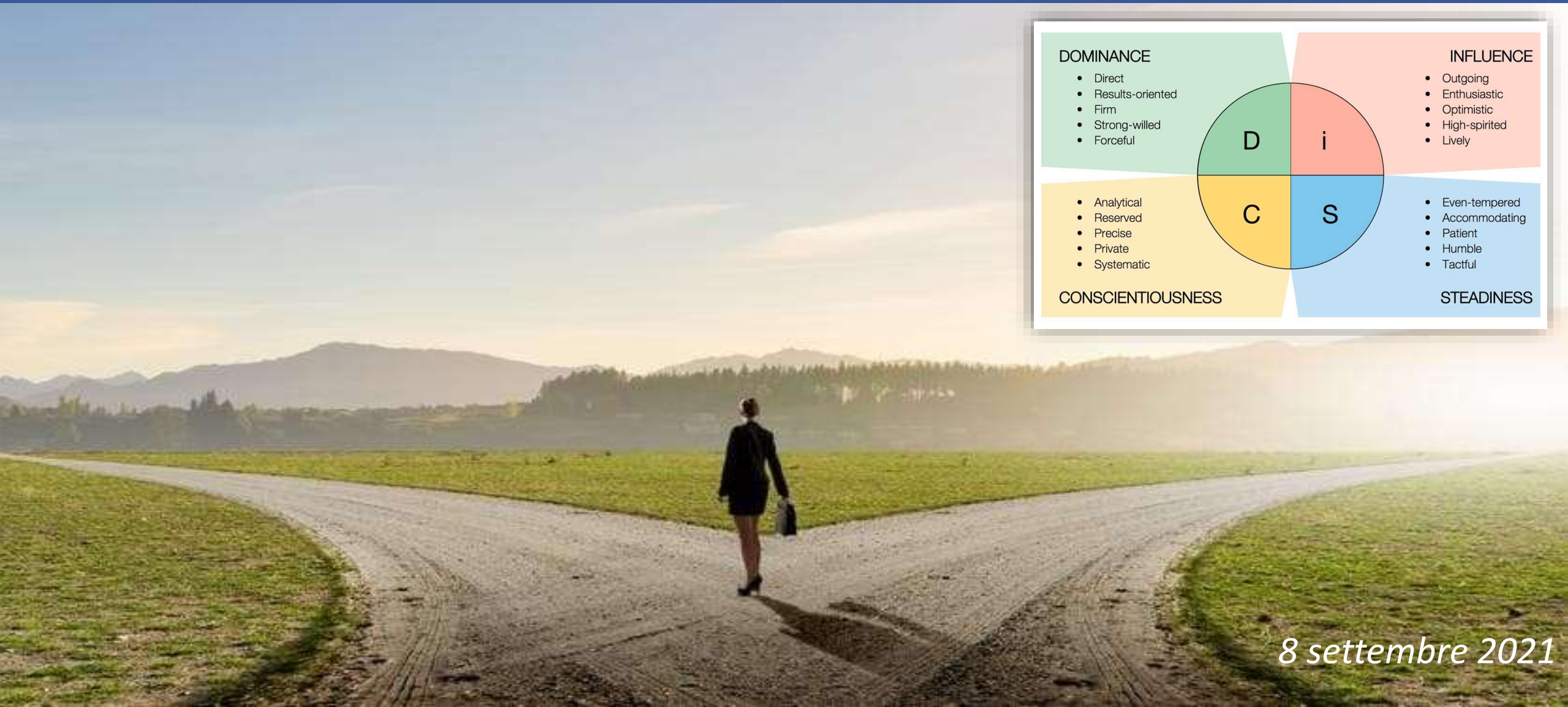
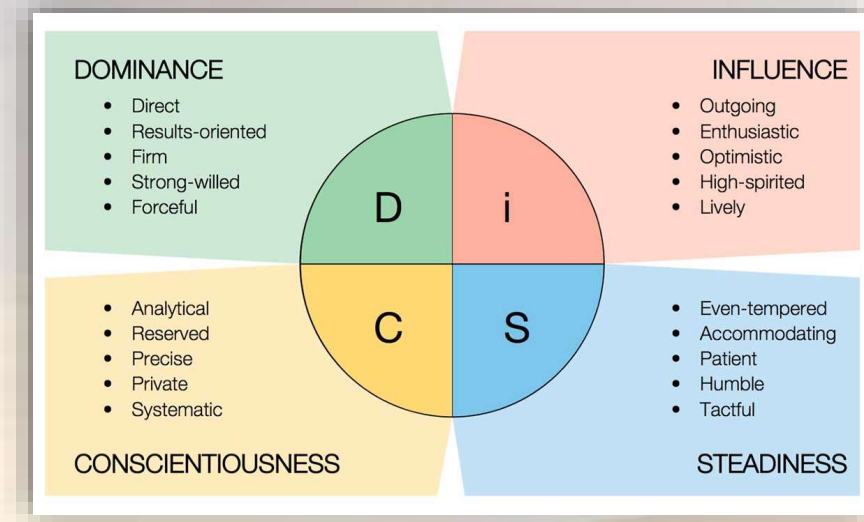


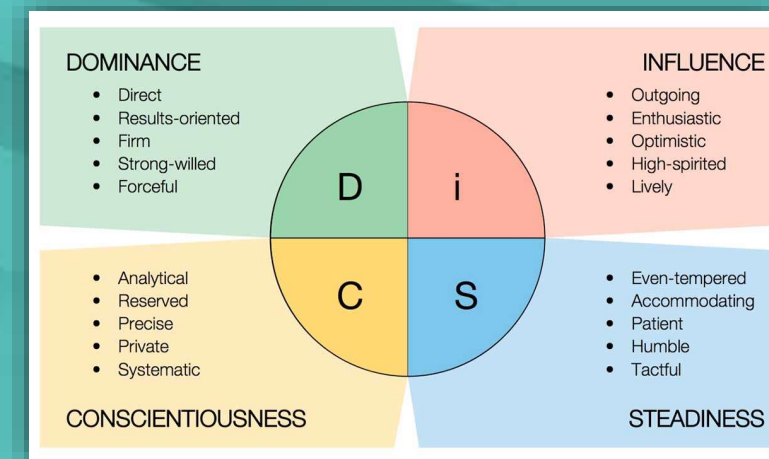
Scegliere la persona giusta? **PBS Talent DIScovery!**



8 settembre 2021

I 6 passi di PBS Talent DIScovery

1. Analisi online (web form) psico-comportamentale «Extended» **DISC** (con **FINXS**)
2. Analisi CV, Profilo LinkedIn, WhatsApp
3. Colloquio di validazione
4. Gioco: «6 aggettivi»
5. Tabella comparativa (fino a 9 fattori)
6. Raccomandazioni finali



PBS Talent DIScovery è basata su «Extended» DISC

- Analisi del profilo comportamentale basata sulla tecnologia «**Extended**» **DISC Assessment** fondata su teorie sul comportamento riconosciute in varie parti del mondo
- Non sono solo teorie psicologiche: anche strumenti di management per migliorare l'efficacia aziendale
- Basata su teorie di **Carl Jung** (1875-1961)



PBS Talent DIScovery è basata su «Extended» DISC di FINXS

- Le teorie di Jung sono state poi sviluppate da **William Moulton-Marston** (mappa delle 4 dimensioni caratteriali) e ulteriormente approfondite di recente
- Disegnato nel 1991 da **FINXS** e lanciato come soluzione web nel **1998**, è considerato uno dei migliori (e più **validati**) prodotti di Assessment

Polygraph

From Wikipedia, the free encyclopedia

For other uses, see *Polygraph* (disambiguation).

"Lie Detector" redirects here. For other uses, see *Lie Detector* (disambiguation).

A **polygraph**, popularly referred to as a **lie detector test**, is a device or procedure that measures and records several physiological indicators such as blood pressure, pulse, respiration, and skin conductivity while a person is asked and answers a series of questions.^[1] The belief underpinning the use of the polygraph is that deceptive answers will produce physiological responses that can be differentiated from those associated with non-deceptive answers. There are, however, no specific physiological reactions associated with lying, making it difficult to identify factors that separate liars from truth tellers. Polygraph examiners also prefer to use their own individual scoring method, as opposed to computerized techniques, as they may more easily defend their own evaluations.^[2]

In some countries, polygraphs are used as an interrogation tool with criminal suspects or candidates for sensitive public or private sector employment. US law enforcement and federal government agencies such as the FBI, NSA^[3] and the CIA and many police departments such as the LAPD and the Virginia State Police use polygraph examinations to interrogate suspects and screen new employees. Within the US federal government, a polygraph examination is also referred to as a psychophysiological detection of deception (PDD) examination.^[4] The average cost to administer the test in the United States is more than \$700 and is part of a \$2 billion industry.^[5]

However, assessments of polygraphy by scientific and government bodies generally suggest that polygraphs are highly inaccurate, may easily be defeated by countermeasures, and are an imperfect or invalid means of assessing truthfulness.^{[6][7][8]} Despite claims of 90% validity by polygraph advocates, the National Research Council has found no evidence of effectiveness.^{[7][9]} The American Psychological Association states "Most psychologists agree that there is little evidence that polygraph tests can accurately detect lies."^[10]

The control question test, also known as the probable lie test, was developed to overcome or mitigate the problems with the relevant-irrelevant testing method. Although the relevant questions in the probable lie test are used to obtain a reaction from liars, the physiological reactions that "distinguish" liars may also occur in innocent individuals who fear a false detection or feel passionately that they did not commit the crime. Therefore, although a physiological reaction may be occurring, the reasoning behind the response may be different. Further examination of the probable lie test has indicated that it is biased against innocent subjects. Those who are unable to think of a lie related to the relevant question will automatically fail the test.^[11]

Polygraph examiners, or polygraphers, are licensed or regulated in some jurisdictions.^[12] The American Polygraph Association sets standards for courses of training of polygraph operators, though it does not certify individual examiners.^[12]

Contents [hide]

- Testing procedure
- Effectiveness



American inventor Leonard Keeler (1903–1948) with a former British official



William Moulton Marston



Marston in 1938

Born May 9, 1893
Saugus, Massachusetts, U.S.
Died May 2, 1947 (aged 53)
Rye, New York, U.S.

History [edit]

Earlier societies utilized elaborate methods of lie detection which mainly involved torture, for instance, the Middle Ages used boiling water to detect liars as it was believed honest men would withstand it better than liars.^[70] Early devices for lie detection include an 1895 invention of Cesare Lombroso used to measure changes in blood pressure for police cases, a 1904 device by Vittorio Benussi used to measure breathing, and an abandoned project by American William Moulton Marston which used blood pressure to examine German prisoners of war (POWs).^[71] Marston's machine indicated a strong positive correlation between systolic blood pressure and lying.^[13]

Marston wrote a second paper on the concept in 1915, when finishing his undergraduate studies. He entered Harvard Law School and graduated in 1918, re-publishing his earlier work in 1917.^[60] Marston's main inspiration for the device was his wife, Elizabeth Holloway Marston.^[78] "According to Marston's son, it was his mother Elizabeth Marston's wife, who suggested to him that "When she got mad or excited, her blood pressure seemed to climb" (Lamb, 2001). Although Elizabeth is not listed as Marston's collaborator in his early work, Lamb, Matte (1996), and others refer directly and indirectly to Elizabeth's work on her husband's deception research. She also appears in a picture taken in his polygraph laboratory in the 1920s (reproduced in Marston, 1938).^{[61][82]}

Despite his predecessors' contributions, Marston styled himself the "father of the polygraph". (Today he is often equally or more noted as the creator of the comic book character Wonder Woman.)^[83] Marston remained the device's primary advocate, lobbying for its use in the courts. In 1938 he published a book, *The Lie Detector Test*, wherein he documented the theory and use of the device.^[64] In 1938 he appeared in advertising by the Gillette company claiming that the polygraph showed Gillette razors were better than the competition.^{[85][86][87]}

Una metodologia molto validata

Extended DISC Personal Analysis

Validation Report 2015



DISC[®]
EXTENDED

1 Extended DISC Personal Analysis - Validation Summary

Research population

The population was collected from the users of the Extended DISC System from around the world. The population represents all the age groups, genders, organization types and levels and races in the same ratio it is designed to be used.

The total population used for the research was 239.171. The size of the main comparison population (2011 validation population) was 89.504.



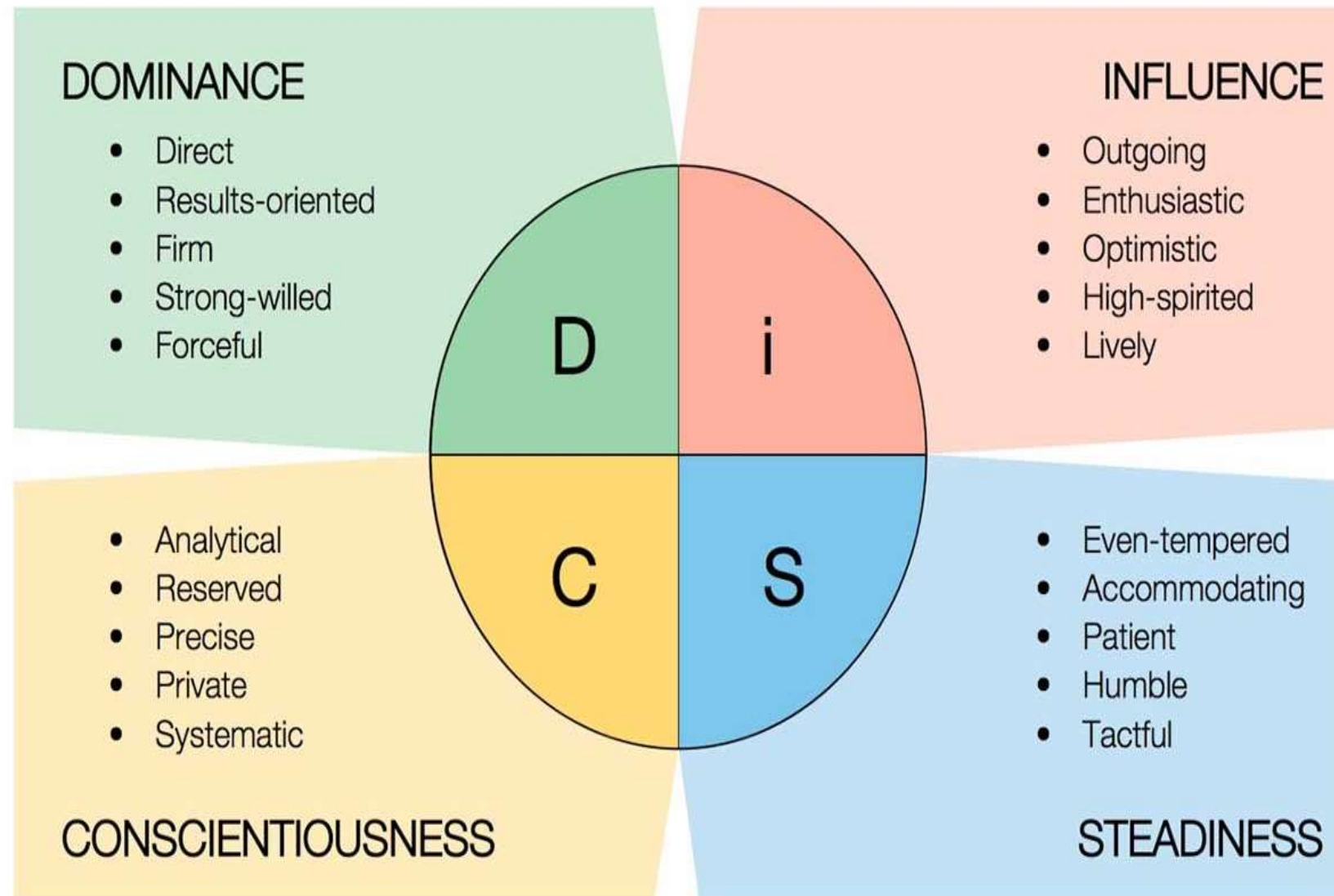
Un test comportamentale

- La parola **comportamento** non ha contrario: un essere vivente non può avere un «non comportamento». Anche starsene immobili è un comportamento
- Talent DIScovery non analizza l'intelligenza, le conoscenze, le abilità, le capacità innate, bensì il **comportamento che si può, se consapevoli, modificare** (non solo dal collaboratore/candidati, anche da parte dei manager dell'azienda)
- **Talent DIScovery non è valutativo**: rivela cosa ogni persona (e azienda) potrebbe fare per migliorare performance e relazioni interpersonali
- **Analisi soft skill**: aiuta identificare le caratteristiche comportamentali «naturali» che rendono una persona «naturalmente» più performante in un ruolo
- **Supporta la fase di selezione**: Talent DIScovery aiuta a conoscere le principali caratteristiche dei candidati; E' utile **condividere** parte del risultato del test con la persona assunta **dopo 2-3 mesi dall'ingresso in azienda**



DISC: i 4 tipi («dimensioni caratteriali»)

- **Dominance (Dominanza)**: controllo, potere, autoaffermazione
- **Influence, Inducement (incentivo, stimolo, Influenza)**: situazioni sociali, comunicazione
- **Steadiness, Submission (sottomissione, Supporto, Stabilità)**: pazienza, persistenza, pensosità
- **Coscientiousness, Compliance (Competenza, adempienza)**: strutture, organizzazione, competenze tecniche/specialistiche, serietà
- **"D" e "I"** rappresentano gli aspetti **estroversi** della personalità, **"C" e "S"** quelli **introversi**
- **"D" e "C"** rappresentando l'attenzione agli **obiettivi e risultati**, **"I" e "S"** agli **aspetti sociali**



Le esigenze di base dei 4 stili

Stile D	Stile I	Stile S	Stile C
OBIETTIVI	RISPETTO E AMMIRAZIONE PERSONALE	ACCETTATO E PARTE DEL CONTESTO	SICUREZZA
POTERE DI DECIDERE	CATALIZZARE L'ATTENZIONE DEGLI ALTRI	ESSERE DI AIUTO AGLI ALTRI	ESATTEZZA
SFIDA	INFLUENZARE	PARTE DI UN GRUPPO (NOI)	MINIMIZZARE I RISCHI

Esempio: gli stili di riferimento in area Sales e Customer contact

Lo stile comportamentale D: *Dominante*

È lo stile comportamentale del professionista **assertivo**, molto focalizzato sul **raggiungimento di target e obiettivi**. Non è particolarmente empatico a livello relazionale.

Può essere brusco, esprime le proprie opinioni come se fossero fatti, vuole avere il controllo e si annoia facilmente; è molto intraprendente e focalizzato sui risultati.

Approccio alla vendita

Ha un **approccio alla vendita aggressivo, volto all'acquisizione di nuova clientela e all'espansione**. Ama vivere il processo di vendita come una competizione, dalla quale uscire vincitore. Ama i prodotti chiari e definiti e tende a rendere i clienti acquisiti sostenitori della sua azienda.

Lo stile comportamentale I: *Influenzatore*

È lo stile comportamentale del **leader**, della persona **coinvolgente, loquace ed entusiasta**. È l'iniziatore di nuovi progetti e il costruttore di buone relazioni.

Dimentica le regole, fa piccoli errori, non ascolta a lungo e promette più di ciò che può mantenere. Salta da una cosa all'altra e può ripetere le stesse domande più volte; è positivo, impulsivo e comunicativo.

Approccio alla vendita

E' predisposto alla **vendita di servizi e prodotti astratti**. Il suo approccio commerciale è molto **relazionale** e l'approccio che utilizza con il cliente è motivante. È predisposto allo sviluppo di nuovi contatti commerciali.

Lo stile comportamentale S: *Supportivo*

È quello del **buon collaboratore**, della persona **fedele e garante dell'integrità del gruppo**. Buon ascoltatore, attento agli altri e votato all'aiuto e al supporto.

Cauti, attenti e sensibili, procedono con prudenza e rimangono nell'ombra. Hanno bisogno di istruzioni, ascoltano più che parlare ed è contrario ai cambiamenti improvvisi; è meticoloso, sistematico e affidabile.

Approccio alla vendita

È portato alla **fidelizzazione** del cliente e alla **customer satisfaction**. Ama i processi di vendita a lungo termine e fornire informazioni molto dettagliate al cliente. Lavora per conquistare la fiducia e la raggiunge **ascoltando**.

Lo stile comportamentale C: *Adempiente*

È quello dell'**esperto**, di chi tende a essere tecnicamente preparato nel proprio ruolo professionale. È relazionalmente riservato.

È preciso, un perfezionista che cerca l'ordine e si focalizza sul processo o sui dettagli. Logico e analitico può essere critico; le sue critiche si basano sui fatti e non sulle opinioni.

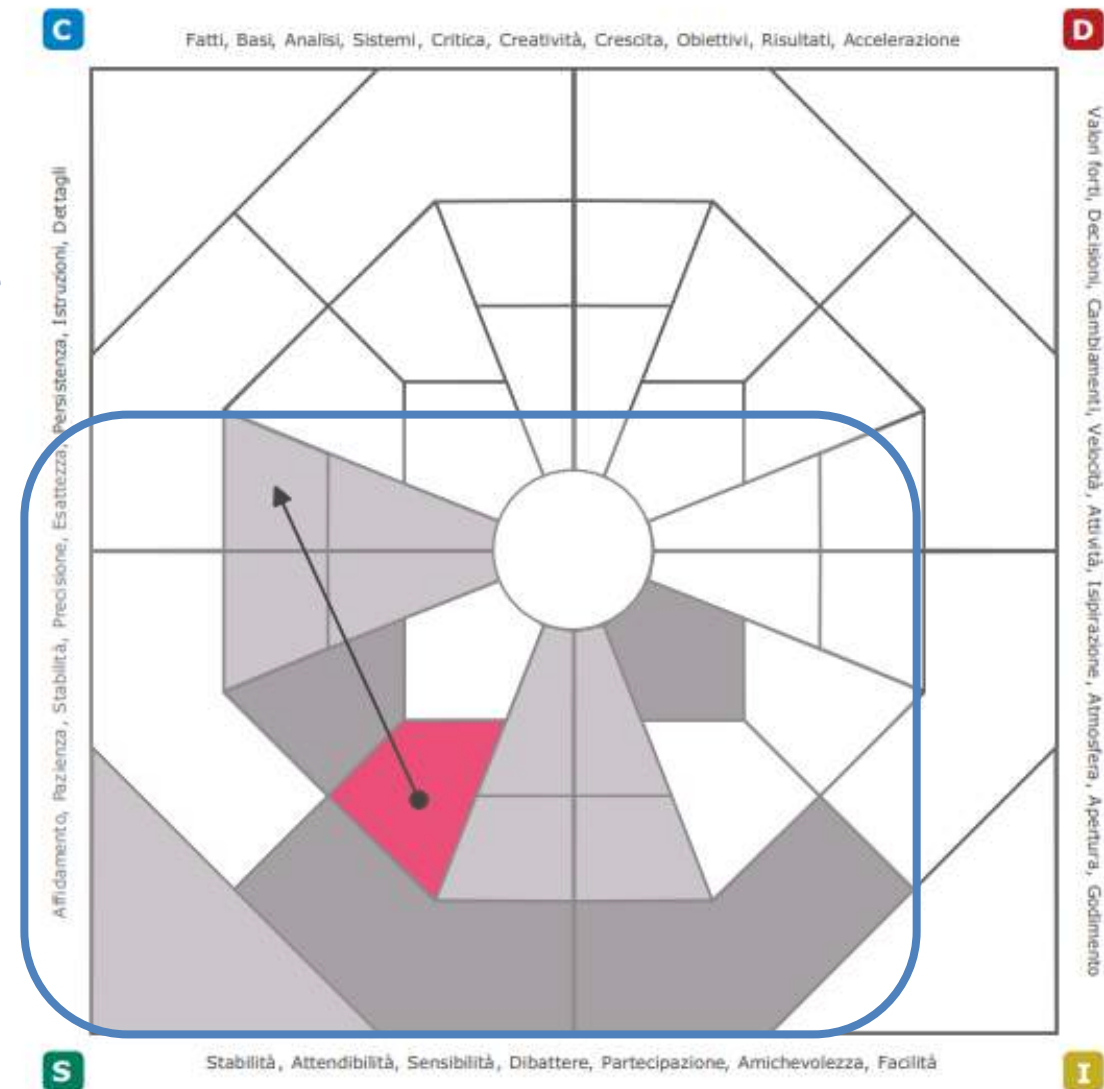
Approccio alla vendita

Si trova a suo agio nella **vendita di prodotti e servizi molto tecnici**. Tende a conquistare il cliente grazie alla conoscenza e alla spiegazione tecnica del prodotto o servizio che propone.

In fase di recruiting, invece, è utilizzato con l'obiettivo di ottenere informazioni oggettive sui candidati analizzati per comprendere i loro punti di forza, le aree di potenziamento e la predisposizione al ruolo che dovrà ricoprire.

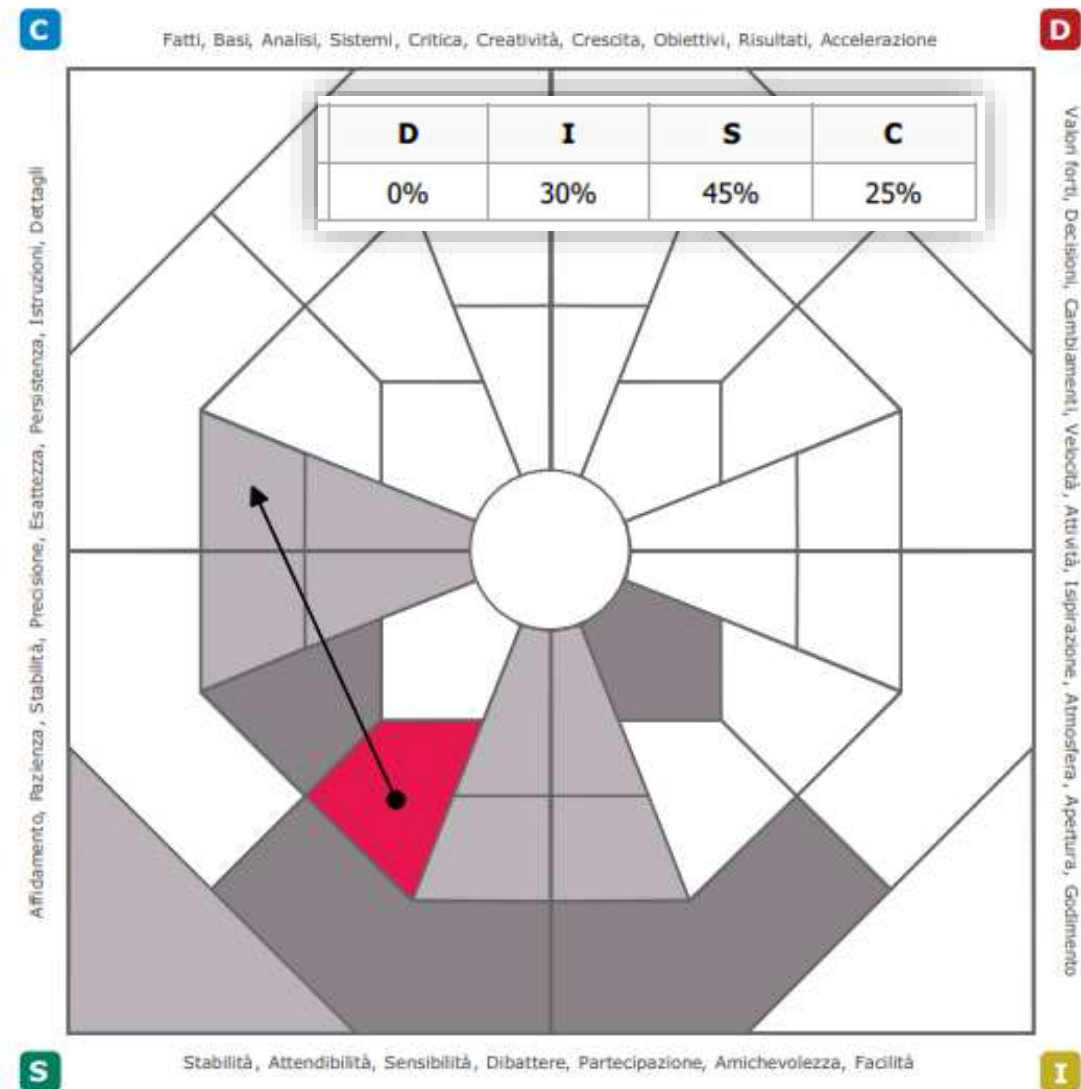
Diamante: rappresentazione grafica («sfaccettata») dei 4 modelli comportamentali

- Descrive lo **stile naturale e adattato** del comportamento
- Lo **stile naturale (zona rossa)** è modo in cui normalmente si agisce quando non c'è tempo per riflettere
 - Atteggiamento spontaneo con cui si affrontano le situazioni
 - Modo di comportarsi che richiede meno energia/sforzo/concentrazione
 - Congeniale e immediato
 - Emerge sotto stress
- Lo **stile adattato (zona di arrivo con la freccia)** è il modo in cui tendiamo ad adeguarci all'ambiente in cui operiamo
 - Richiede uno sforzo per essere mostrato
 - E' il modo di comportarsi «ragionato»
- La lunghezza della freccia e l'area di arrivo (bianca o grigia chiara/scura) sono fattori importanti e suggeriscono un **approfondimento**
- Ci può essere differenza se l'analisi è fatta su un candidato (altra azienda) o un collaboratore (stessa azienda): a quale situazione si sta adattando?



Diamante: rappresentazione grafica («sfaccettata») dei 4 modelli comportamentali

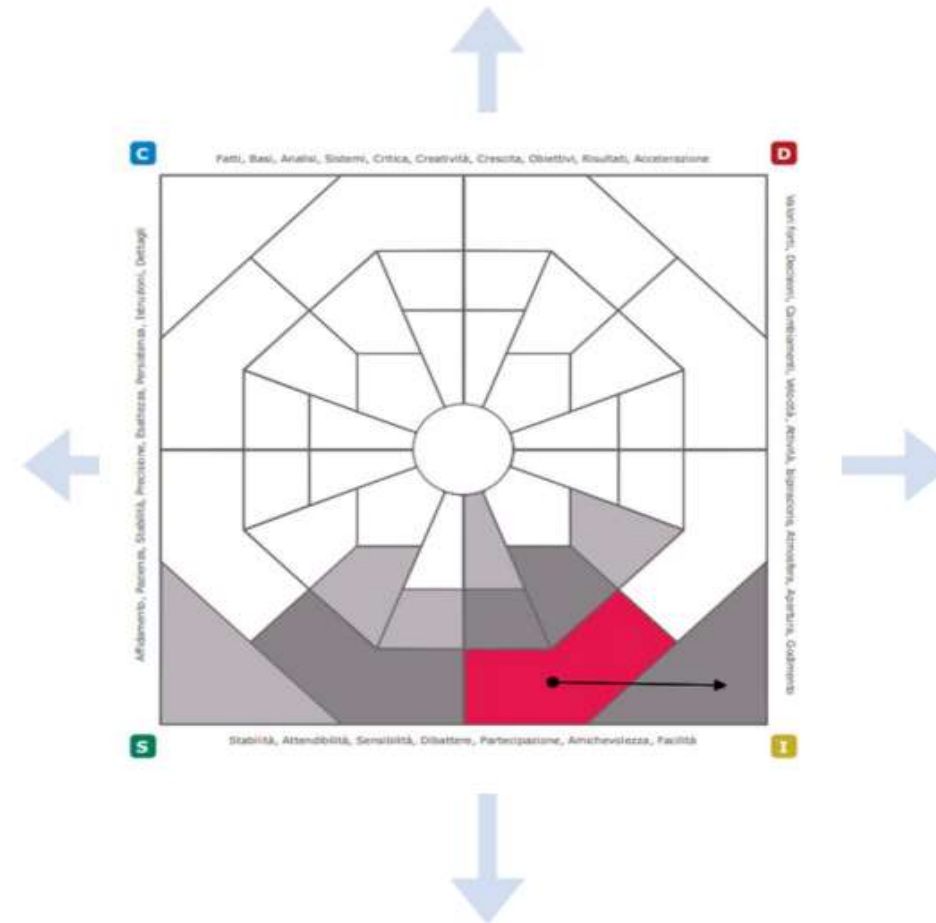
- Le **zone grigio (chiaro/scuro)** indicano comportamenti accessori (più o meno rilevanti)
- Distribuzione *tipica* dei 4 stili:
 - 40%-55% **1° stile**, 25%-30% **2° stile**
 - 65%-85% **primi 2 stili**, 15%-35% **altri 2 stili**
- E' possibile creare un report di team
- La **formazione/coaching** può essere la chiave per modificare il comportamento
 - La **direzione della freccia** indica una **necessità/bisogno/desiderio di formazione/coaching/crescita**



La direzione della freccia indica una necessità/bisogno/desiderio di formazione/coaching/crescita

PRECISIONE
DETTAGLI
QUALITA' DEL LAVORO
FORMAZIONE TECNICA
NUMERI -CONTROLLO GESTIONE -
COSTI
FACCIO FATICA A
NON RIESCONO A FARE LE COSE
PIANIFICATE
ROUTINE
LAVORI STANDARD

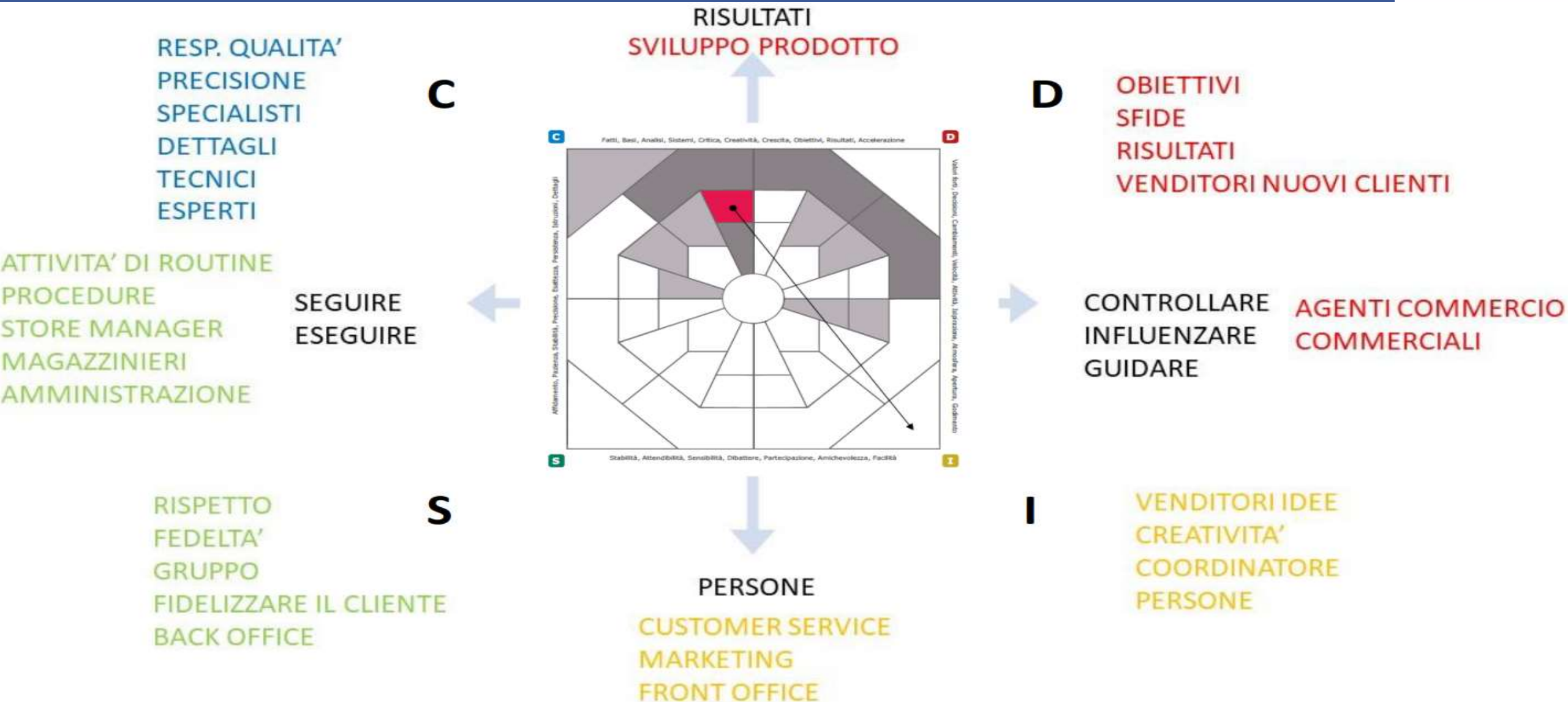
ORGANIZZAZIONE
PROCEDURE
STABILITA'
SUPPORTO
MI SENTO SOLO
VOGLIO IL GRUPPO
LAVORARE SULLE PERSONE
ORGANIGRAMMA



FACCIO FATICA A OTTENERE...
OBIETTIVI SFIDE RISULTATI
CERCA CAMBIAMENTO
PERSONE CHE VANNO DA SOLE
VELOCI
PROGETTI BREVI

RICERCA DEL SE
FACCIO FATICA A COINVOLGERE
A FARMI SEGUIRE
IO SPIEGO MA POI NON RIESCO
A
NON RIESCO A FARMI SEGUIRE

I «ruoli tipici»



6 normotipi



Vendo DI

Partecipo IS

Seguo SC

Pianifico SD

Spiego CI

Creo CD

Ai 4 lati: i descrittori

C

Fatti, Basi, Analisi, Sistemi, Critica, Creatività, Crescita, Obiettivi, Risultati, Accelerazione

D

Valori forti, Decisioni, Cambiamenti, Velocità, Attività, Ispirazione, Atmosfera, Apertura, Godimento

S

Affidamento, Pazienza, Stabilità, Precisione, Esattezza, Persistenza, Istruzioni, Dettagli

S

Stabilità, Attendibilità, Sensibilità, Dibattere, Partecipazione, Amichevolezza, Facilità

D

I

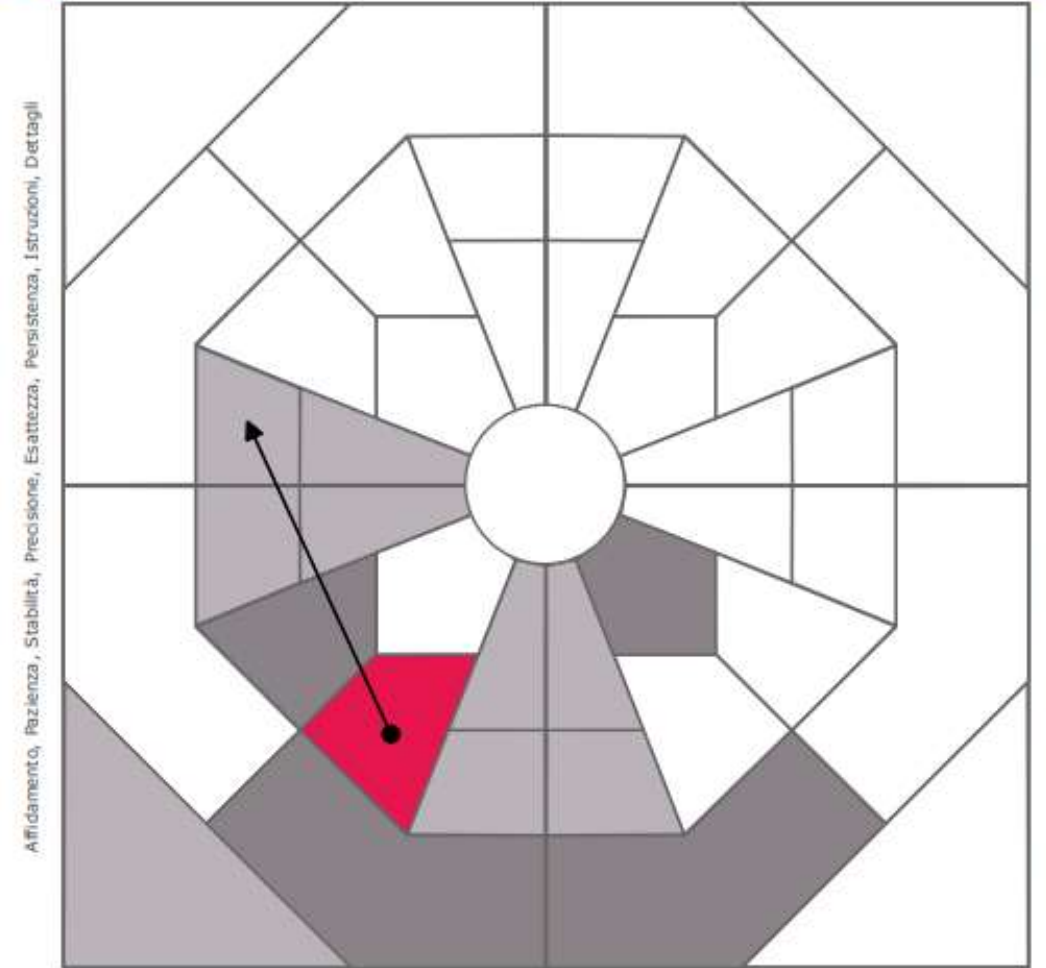
C

I

C

Fatti, Basi, Analisi, Sistemi, Critica, Creatività, Crescita, Obiettivi, Risultati, Accelerazione

D



S

Stabilità, Attendibilità, Sensibilità, Dibattere, Partecipazione, Amichevolezza, Facilità

I

Valori forti, Decisioni, Cambiamenti, Velocità, Attività, Ispirazione, Atmosfera, Apertura, Godimento

La scoperta di aree critiche e di rischio (Sindromi)

Se per il profilo 1 viene riportato **SI** nelle caselle **Stretto**, **Abbastanza stretto** il sistema segnala una sindrome. Se per il profilo 2 viene riportato **SI** nella casella **Abbastranza stretto** il sistema segnala una sindrome.

Sovrapposizione 1 e **Sottoposizione 1** indicano rispettivamente spostamento verso l'alto e spostamento verso il basso del grafico e vengono segnalati dal sistema. Se **SI**, indica la relativa sindrome.

Stretto I	Abbastanza stretto I	Sovrapposizione I	Sottoposizione I	Abbastanza stretto II	RF in D
No	No	No	No	No	Si

SE RF IN D RISULTA SI - Sentimento chiave: Senso di auto-forzatura, Senso di inadeguatezza - Alla persona mancano le caratteristiche classiche dello stile D (es: raggiungimento degli obiettivi, autorità, competitività ecc). La persona pur non avendo le caratteristiche dello stile D nel suo comportamento naturale (vedi profilo 1) sente che dovrebbe utilizzare quanto più lo stile D.

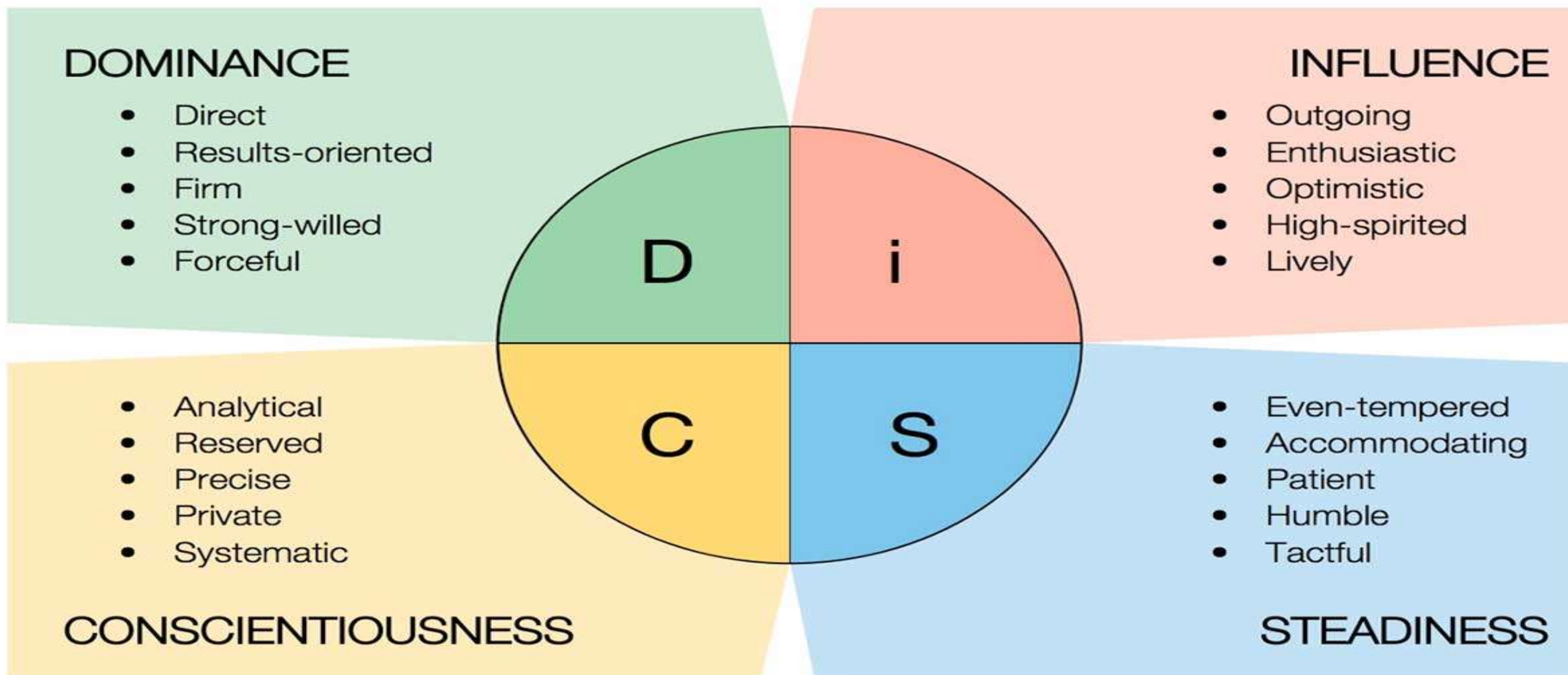


Condividere queste slide con la persona? Un suggerimento

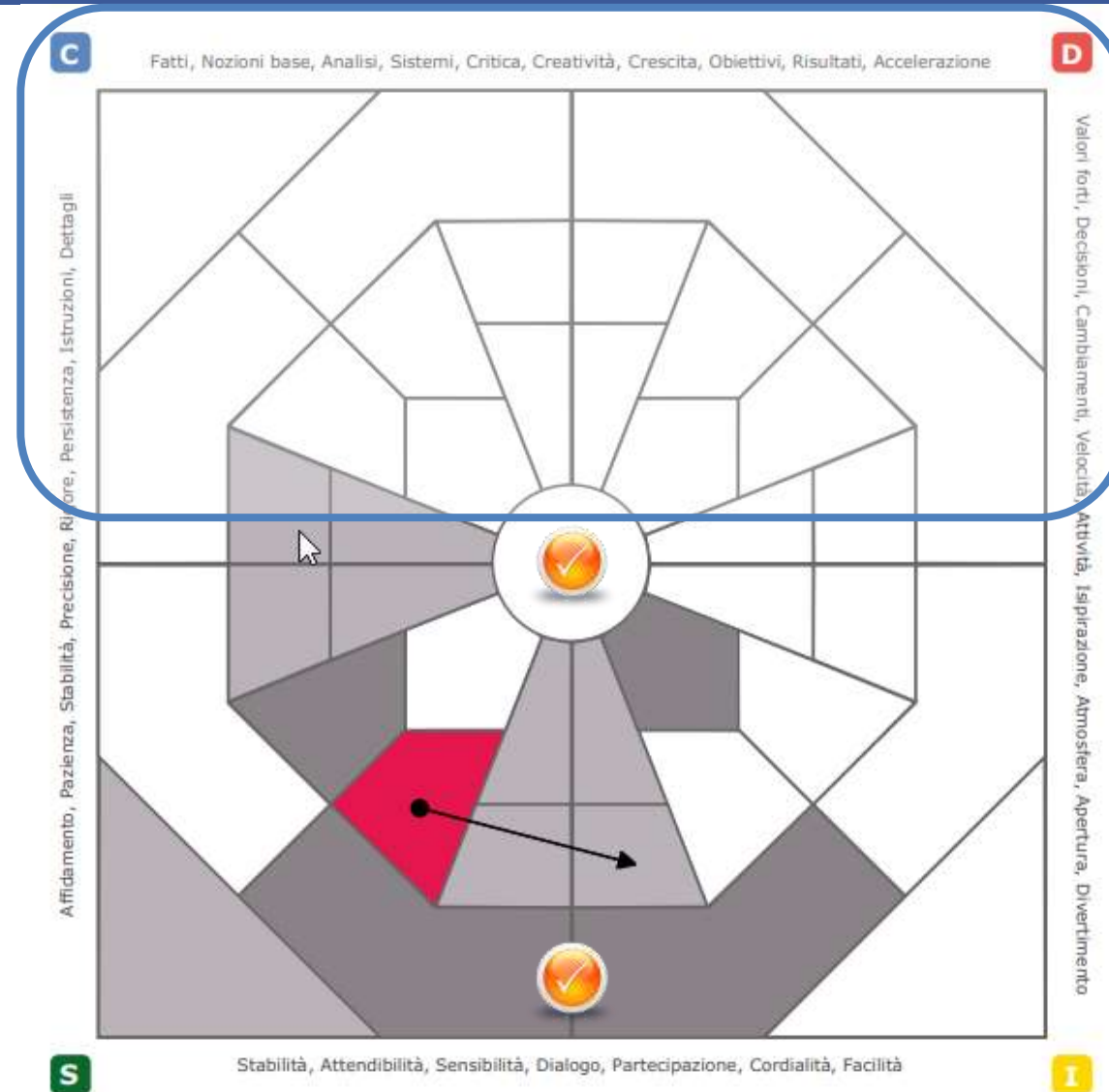
- Performance review dopo 2-3 mesi dall'inserimento
- Condividere selettivamente, scegliendo con cura un set di slide che evidenzino i punti di forza e, soprattutto, di miglioramento atteso o attendibile



ESEMPIO: segue breve estratto dell'analisi di una persona (caso reale anonimizzato)

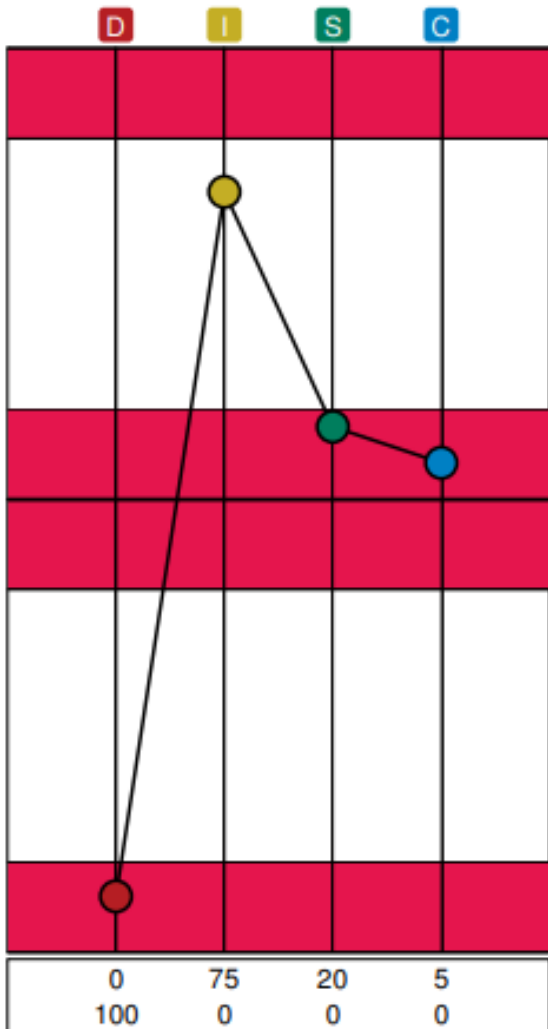


Diamante

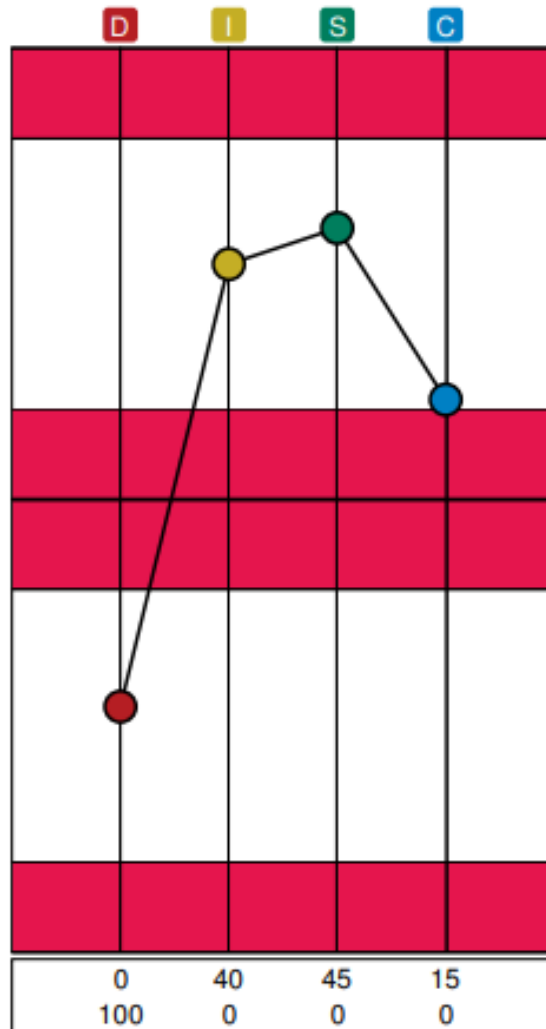


Profilo naturale e adattato

Profilo 1 adattato



Profilo 2 naturale



	D	I	S	C
Profilo I	0%	75%	20%	5%
	D	I	S	C
Profilo II	0%	40%	45%	15%

I 6 normotipi



L'analisi dello psicologo

- Relazioni con altri, lavori di squadra
- Deve migliorare innovazione e autonomia, ama «status quo», necessita di informazioni chiare e dettagliate per gestire un problema, ama cambiamenti gradualmente
- «Freccia verso I»: orientato al cliente, relazione, creatività, ama il lavoro in squadra più di quello autonomo
- Può influenzare positivamente un gruppo, soprattutto di junior, dopo aver ricevuto istruzioni dal top management: se ha metodo/istruzioni/obiettivi è affidabile e disponibile
- «Poca C»: non particolarmente amante dei dettagli
- «Sindrome in D»: vorrebbe prendere maggiore leadership ma non è nelle sue corde



Descrizione della persona

Attributi

Tollerante, piacevole, educato, abbodiente, meticoloso, aperto, cura i dettagli e le regole, pacificatore, adattabile, rispettoso, giusto, onesto, considerato.



Punti di forza

- Non permette ai problemi di indebolire lo spirito di squadra
- Non guarda solo al proprio beneficio
- Ha sempre un approccio orientato alle persone
- Segue le istruzioni estremamente bene
- Stabilisce soluzioni imparziali
- Ha la pazienza di aspettare - non agisce sconsideratamente
- Può sacrificarsi per gli altri
- Tiene a mente gli altri
- Non ha bisogno di gloria personale
- Amichevole con tutti
- Dice il negativo in modo costruttivo
- E' preciso



Stile di comunicazione

Questa persona è di solito un conversatore equilibrato, sebbene non si sforzi. E' abbastanza un buon ascoltatore anche, volgioso di capire ed aiutare. Non è molto risoluto nella comunicazione, ed opera principalmente sui termini del partner. Ha la capacità di saper discutere sia di cose generali, che di cose molto specifiche.

Fattori motivanti/demotivanti

Fattori motivanti



- Buono spirito di squadra
- Spirito di solidarietà, fare le cose insieme
- Sicurezza - fondamenta solide
- Datore di lavoro fidato
- Possibilità di aiutare ed essere utile
- Affrontare l'ignoto insieme agli altri
- Ricevere personale incoraggiamento
- Guida amichevole quando si tratta di cose nuove
- Supporto ed aiuto nel prendere decisioni
- Discussioni con persone conosciute
- Creare idee con altri
- Lavorare con le persone



Ama stare con le persone, in particolare con quelle capaci di discutere in maniera serena e aperta. Pur essendo in grado di stare da solo e di lasciare spazio agli altri, nel suo lavoro ha comunque un forte orientamento alla squadra. Ama ricevere istruzioni che gli permettono di evitare situazioni di insicurezza o rischi inutili e in cui non debba prendere troppe decisioni.



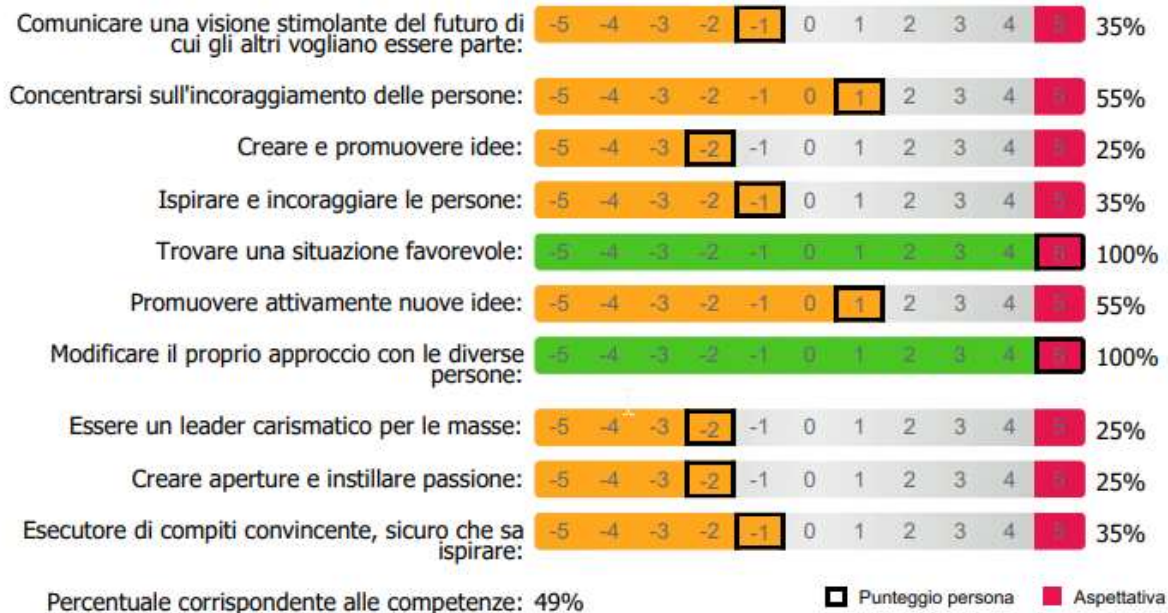
Cerca di evitare



Da persona positiva ed attenta fa del proprio meglio per evitare le situazioni complicate, spiacevoli e negative. Prova a prevenire i conflitti. Sebbene non sia socialmente invadente, non gli piace neanche essere lasciato solo.

Soft Skill e consigli per il miglioramento, #1

Capacità di motivare i collaboratori



Consigli per migliorare la gestione del team

- Non essere indolente quando devi supervisionare gli altri
- Non tentare di aiutare se il tuo aiuto peggiora solo le cose per gli altri
- Impara a dissentire
- Cerca di fare prima il tuo lavoro
- Assicurati che gli altri non facciano troppo affidamento su di te, scappando dalle proprie responsabilità
- Fai capire agli altri che anche tu hai una forte volontà
- Di agli altri come pensi che dovrebbero agire

Soft Skill e consigli per il miglioramento, #2

Capacità di prendere decisioni

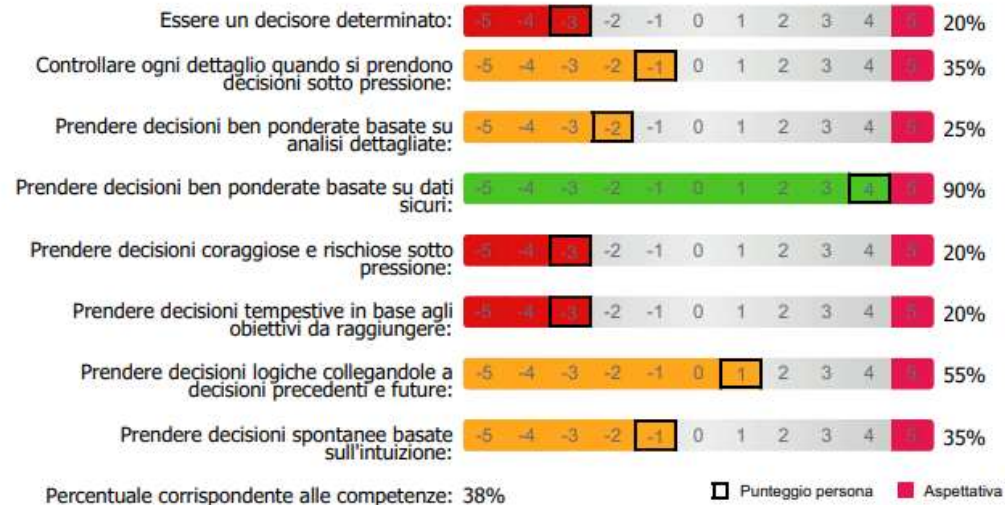
È una persona di cui si può solitamente avere fiducia perché si sa che non prende decisioni che gli altri non accetterebbero. Generalmente chiede consiglio prima di cominciare qualunque cosa, perciò non prende decisioni basate unicamente sulla propria opinione. Ha la pazienza di approfondire le questioni e di aspettare il momento giusto prima di prendere una decisione.



Ruolo di decision maker

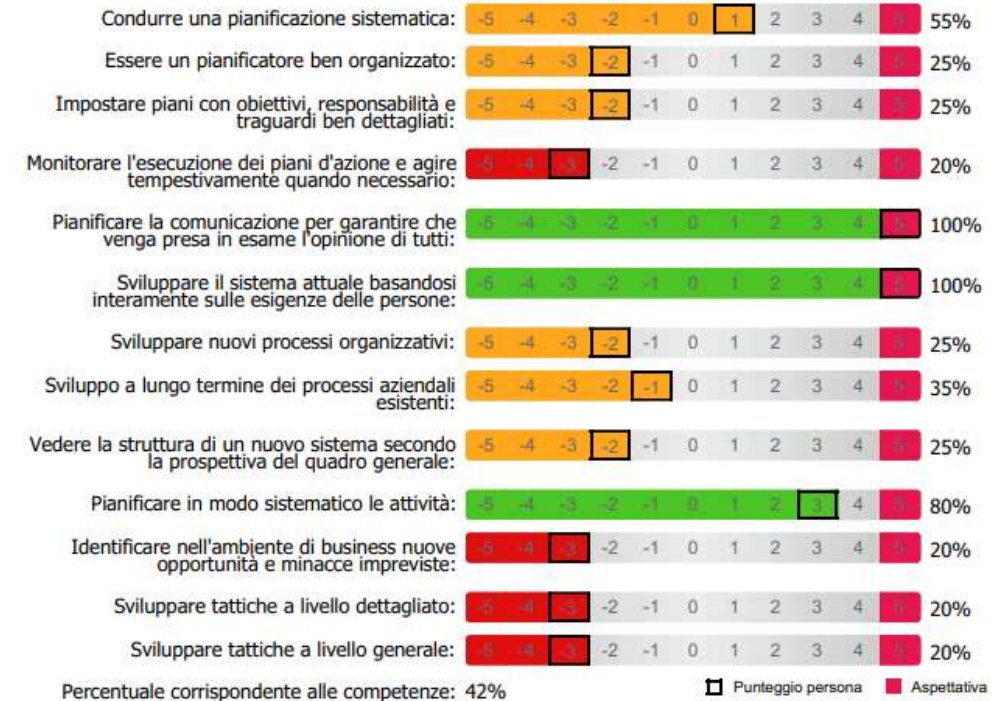
- Prende decisioni solo dopo aver ascoltato gli altri
- Vuole prendere decisioni insieme agli altri
- Prende decisioni caute

Benchmark decisionale



Soft Skill e consigli per il miglioramento, #3

Capacità di pianificazione e coordinamento



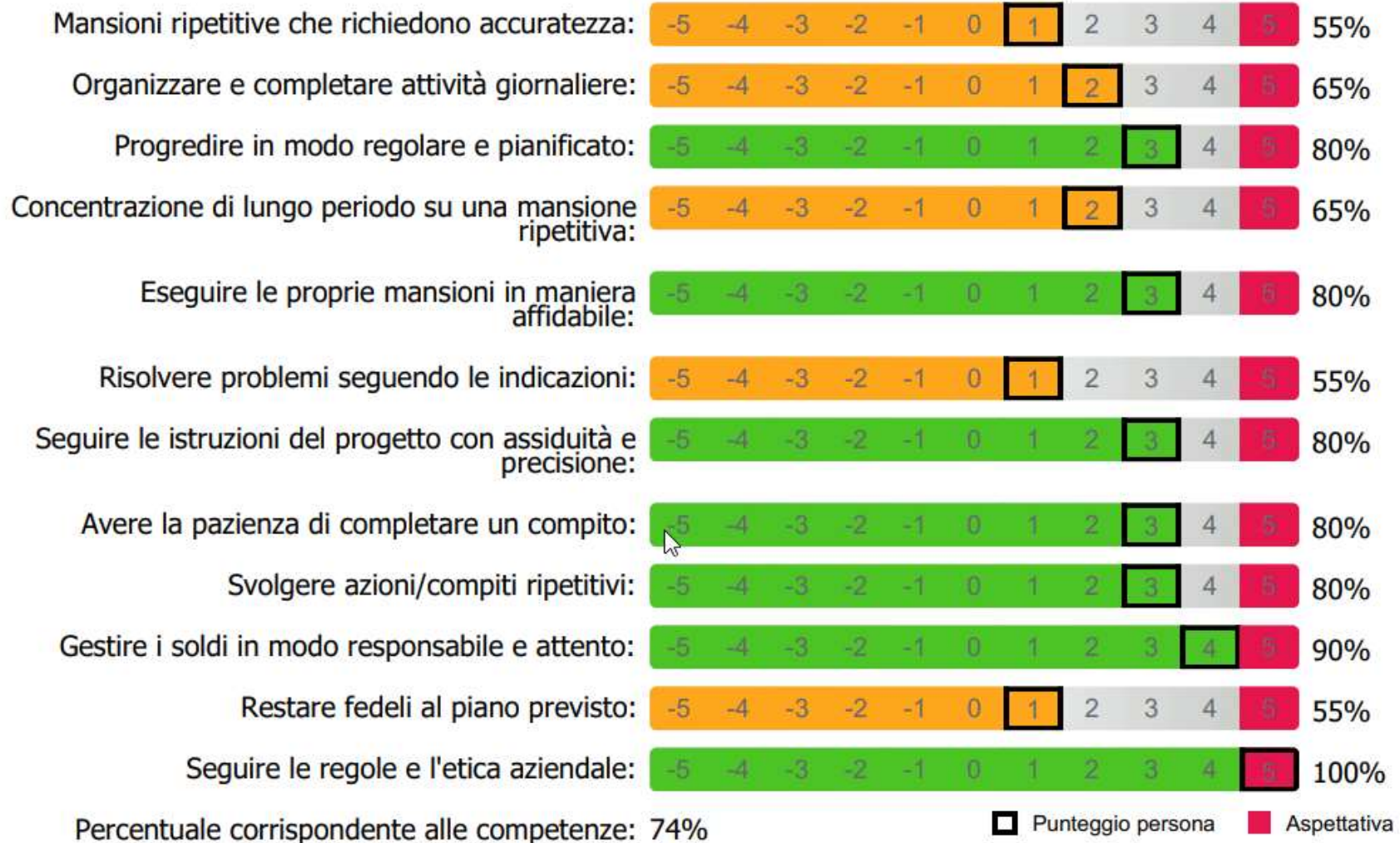
Consigli per migliorare la gestione aziendale



- Impara a creare una cultura aziendale focalizzata sulla redditività
- Impara a comunicare chiaramente l'essenza dei tuoi messaggi
- Pensa a ciò che ogni persona può fare per te
- Stabilisci prima quali sono le cose che non vanno cambiate al momento attuale
- Impara non solo a soddisfare i desideri del cliente, ma anche a indirizzarli
- Cerca di non andare "oltre" nel soddisfare le richieste del cliente
- Chiarisci in anticipo ciò che i dipendenti hanno il permesso di fare

Soft Skill, #4

Affidabilità e disciplina

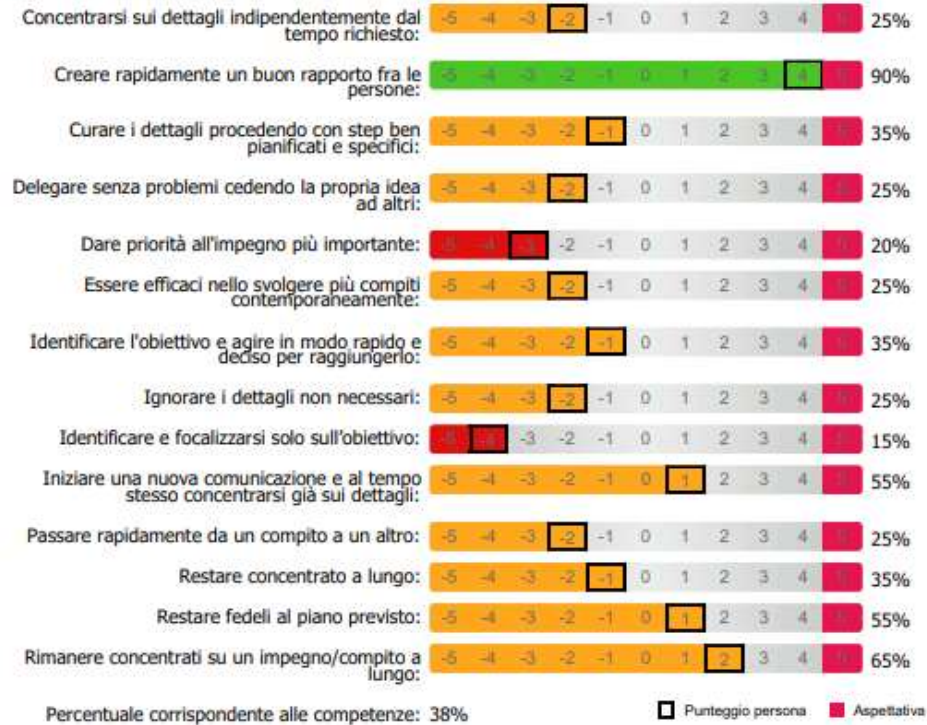


Soft Skill, #5

Proattività

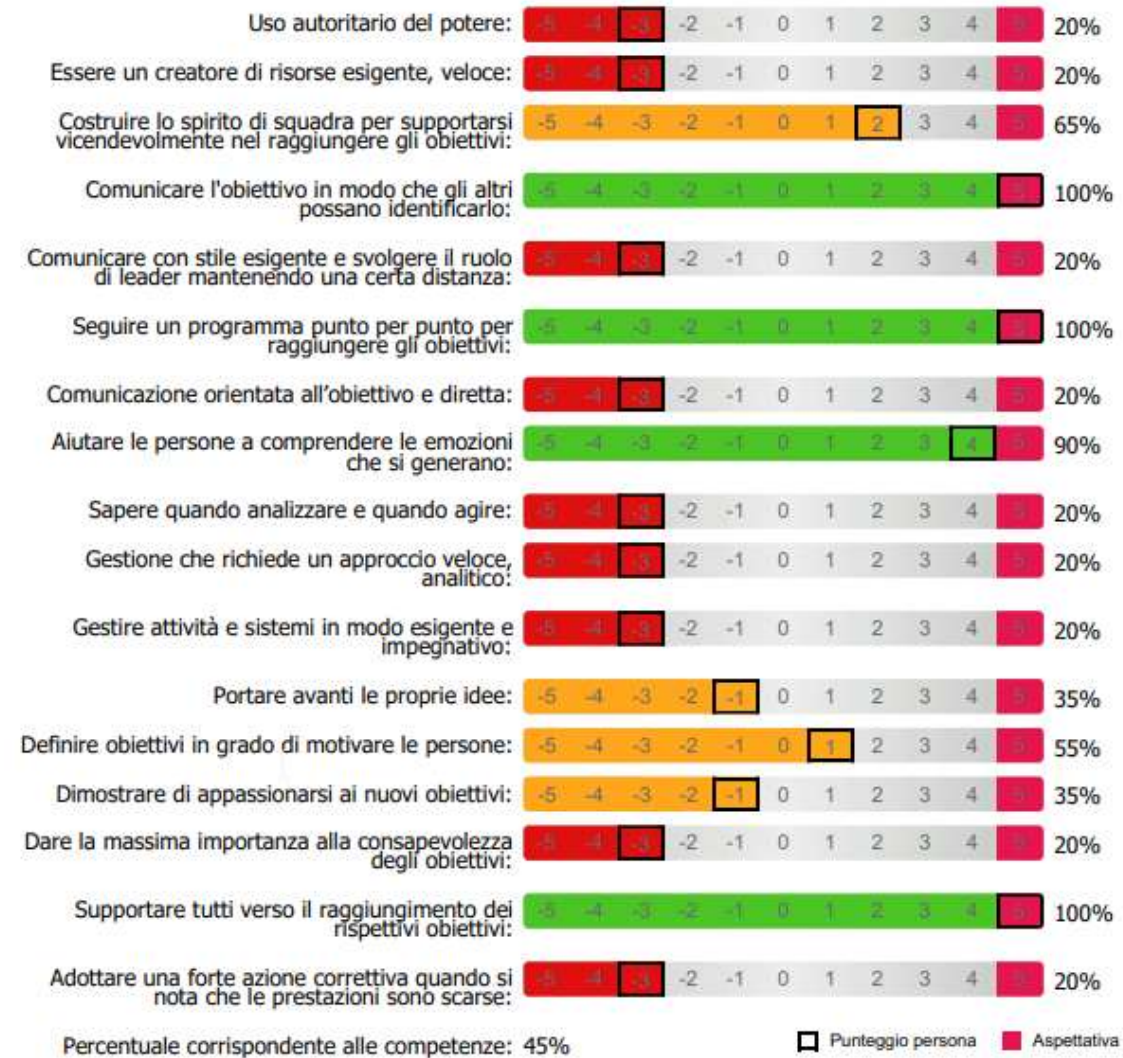


Gestione del tempo



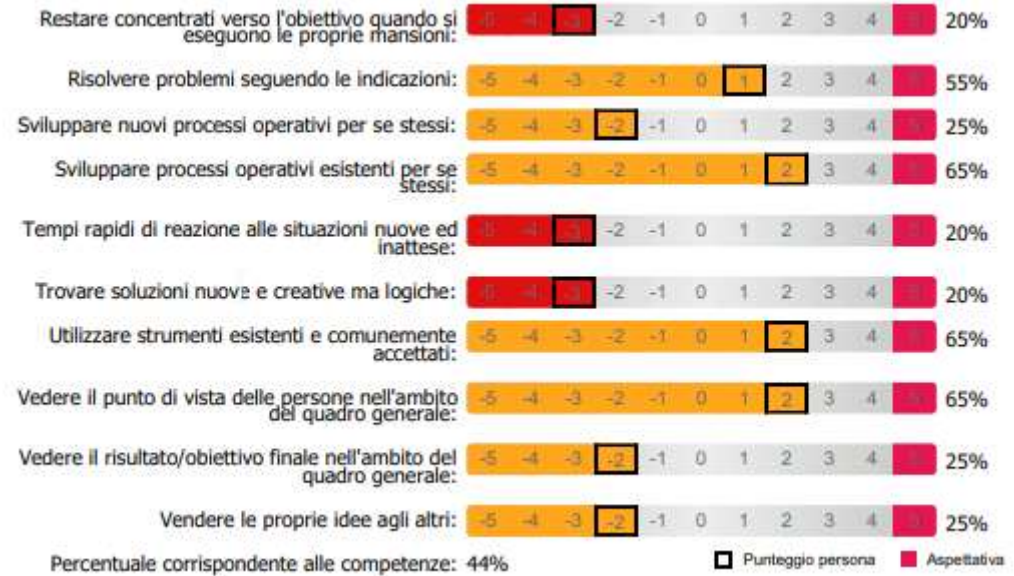
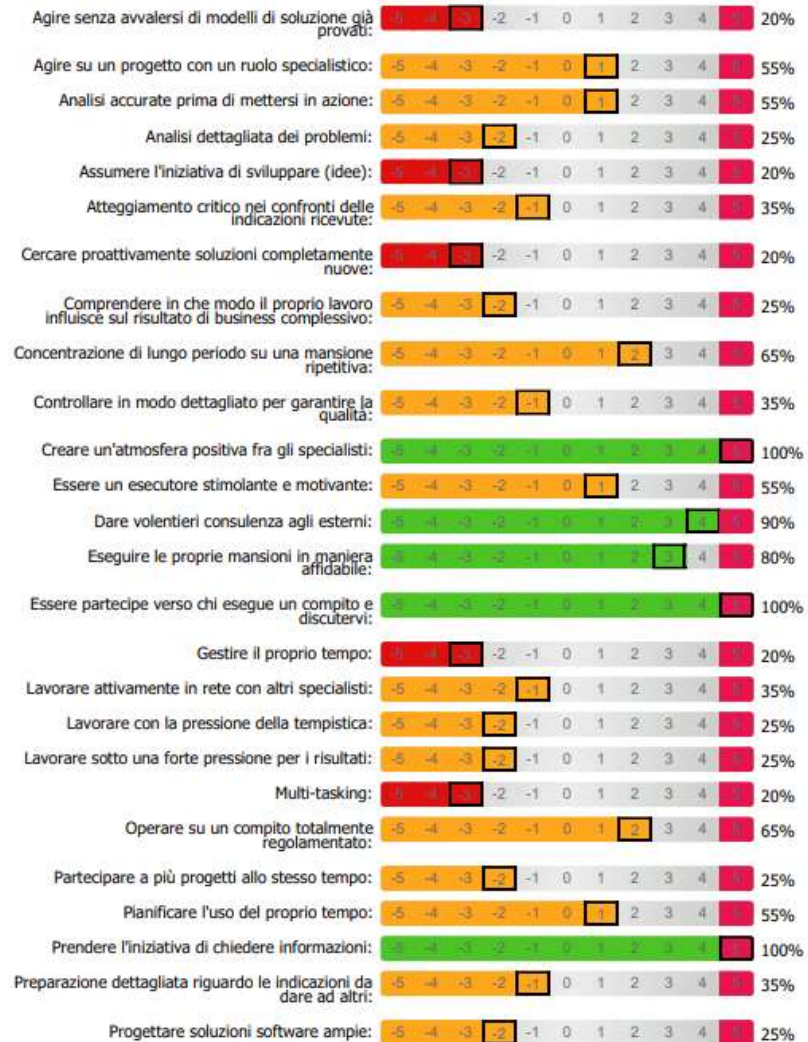
Soft Skill, #6

Orientamento al risultato



Soft Skill, #7

Analisi dei punti di forza




Percentuale corrispondente alle competenze: 44%

□ Punteggio persona ■ Aspettativa

Segnali di «stress»

Elenco dei fattori che provocano condizioni di stress

- Insicurezza e incertezza
- Doversi prendere delle responsabilità da solo
- Ordinare gli altri
- Improvvisi cambiamenti di direzione nel procedere
- Persone brusche, attente solo ai fatti
- Fare errori e non rispettare le regole
- Lanciarsi in cose ignote 
- Tradire le promesse
- Comportamento disonesto
- Discriminazione
- Tradire le tua 'squadra'
- Impossibilità di ricevere supporto da ogni parte

Segnali nel proprio comportamento che indicano una condizione di stress

Quelli con il punteggio più alto sono i comportamenti che manifesti maggiormente quando sei in una condizione di stress.

Diventa sospettoso:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Basa ogni azione su ciò che è giusto ed equo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Teme sempre il peggio:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Difende con testardaggine lo status quo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Diventa eccessivamente prudente su qualunque cosa debba dire:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Suggerimenti per alleviare lo stress

Quelli con il punteggio più alto sono i comportamenti che le altre persone dovrebbero tenere nei tuoi confronti per alleviare la tua condizione di stress.

Avvicinarsi ad essi:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Creare un ambiente di lavoro prevedibile, familiare e sicuro:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Concedere abbastanza tempo per discutere della situazione:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Fornire tutte le informazioni possibili:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Offrire l'opportunità di incontrare le persone e di ascoltare cosa hanno da dire:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

La «sindrome» («Rovesciamento Fattore D»)

Se per il profilo 1 viene riportato **SI** nelle caselle **Stretto**, **Abbastanza stretto** il sistema segnala una sindrome. Se per il profilo 2 viene riportato **SI** nella casella **Abbastranza stretto** il sistema segnala una sindrome.

Sovrapposizione 1 e **Sottoposizione 1** indicano rispettivamente spostamento verso l'alto e spostamento verso il basso del grafico e vengono segnalati dal sistema. Se **SI**, indica la relativa sindrome.

Stretto I	Strettino I	Sovrapposizione I	Sottoposizione I	Strettino II	RF in D	RF in C
No	No	No	No	No	Si	No

SE RF IN D RISULTA SI - Sentimento chiave: Senso di auto-forzatura, Senso di inadeguatezza - Alla persona mancano le caratteristiche classiche dello stile D (es: raggiungimento degli obiettivi, autorità, competitività ecc). La persona pur non avendo le caratteristiche dello stile D nel suo comportamento naturale (vedi profilo 1) sente che dovrebbe utilizzare quanto più lo stile D.



Suggerimenti per manager/recruiter

Metodo migliore per gestire la persona

Ha bisogno di essere sostenuto nelle materie nuove ed incerte, quindi il supervisore deve tenerlo pronto in caso di necessità. Il supervisore deve aiutarlo a programmare i cambiamenti ed a prendere difficili decisioni. Un buon supervisore non dimentica di lodarlo per il suo quasi invisibile contributo.

Cosa cerca di evitare la persona esaminata

Da persona positiva ed attenta fa del proprio meglio per evitare le situazioni complicate, spiacevoli e negative. Prova a prevenire i conflitti. Sebbene non sia socialmente invadente, non gli piace neanche essere lasciato solo.

Approfondimenti comportamentali in fase di colloquio

Sei molto amichevole e disponibile. Come fai a sapere cosa dovresti fare?

Vuoi che le persone stiano dalla stessa parte. Quando hai il diritto di criticare un componente della tua squadra con una persona esterna?

Hai bisogno di istruzioni per supportare il tuo lavoro. Che tipo di cose ti piacerebbe decidere da solo?

Non sei rigido o competitivo. Cosa fai quando la competizione diventa difficile?

Qualcuno potrebbe dire che ti accontenti di poco. Racconta qualche episodio dove ti sei battuto per il tuo interesse personale.



CALL TO ACTION

Suggerimenti per la persona



- Non posticipare le cose o non lasciarle a metà per un eccesso di criticismo
- Impara a chiedere, anche quando si tratta di cose spiacevoli
- Cerca di capire quanto tempo impieghi per le varie fasi del lavoro, e poi cerca di accelerarle
- Metti in discussione i principi di base
- Prima di partecipare ad un progetto, scopri qual è il tuo obiettivo
- Quando analizzi qualcosa, pensa sempre al perché ti servono le informazioni che stai per cercare
- Prima di cominciare ad analizzare una cosa, rifletti su quali sono le informazioni che devi ottenere



I 6 passi di PBS Talent DISCOVERY

1. Analisi «Extended» DISC
2. **Analisi CV, Profilo LinkedIn, WhatsApp**
3. Colloquio di validazione
4. Gioco: «6 aggettivi»
5. Tabella comparativa (fino a 9 fattori)
6. Raccomandazioni finali

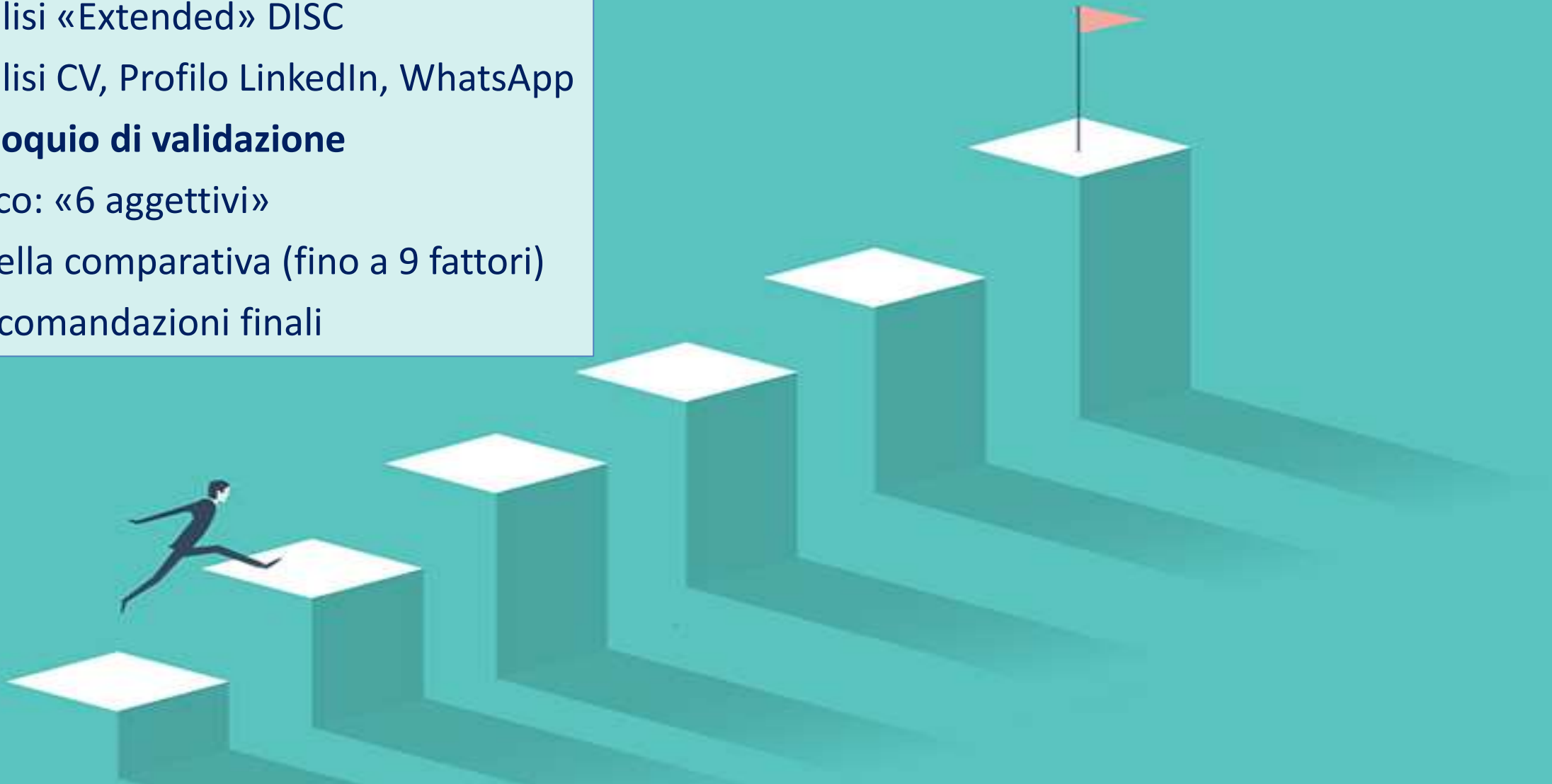


Analisi CV, profilo LinkedIn, WhatsApp



I 6 passi di PBS Talent DISCOVERY

1. Analisi «Extended» DISC
2. Analisi CV, Profilo LinkedIn, WhatsApp
3. **Colloquio di validazione**
4. Gioco: «6 aggettivi»
5. Tabella comparativa (fino a 9 fattori)
6. Raccomandazioni finali



Estratto dal colloquio

- Tecnico
- Inventore, sogno, slancio
- Gestire altre figure tecniche
- Mi è venuto in mente un paio di volte di fare la start-up ma, in quel momento non conveniva
- Rapporto degradato con precedente titolare
- Amo ambiente lavorativo familiare e ben organizzato
- Amo buone relazioni umane, non amo confusione



WORDS

Hobby, interessi, passioni

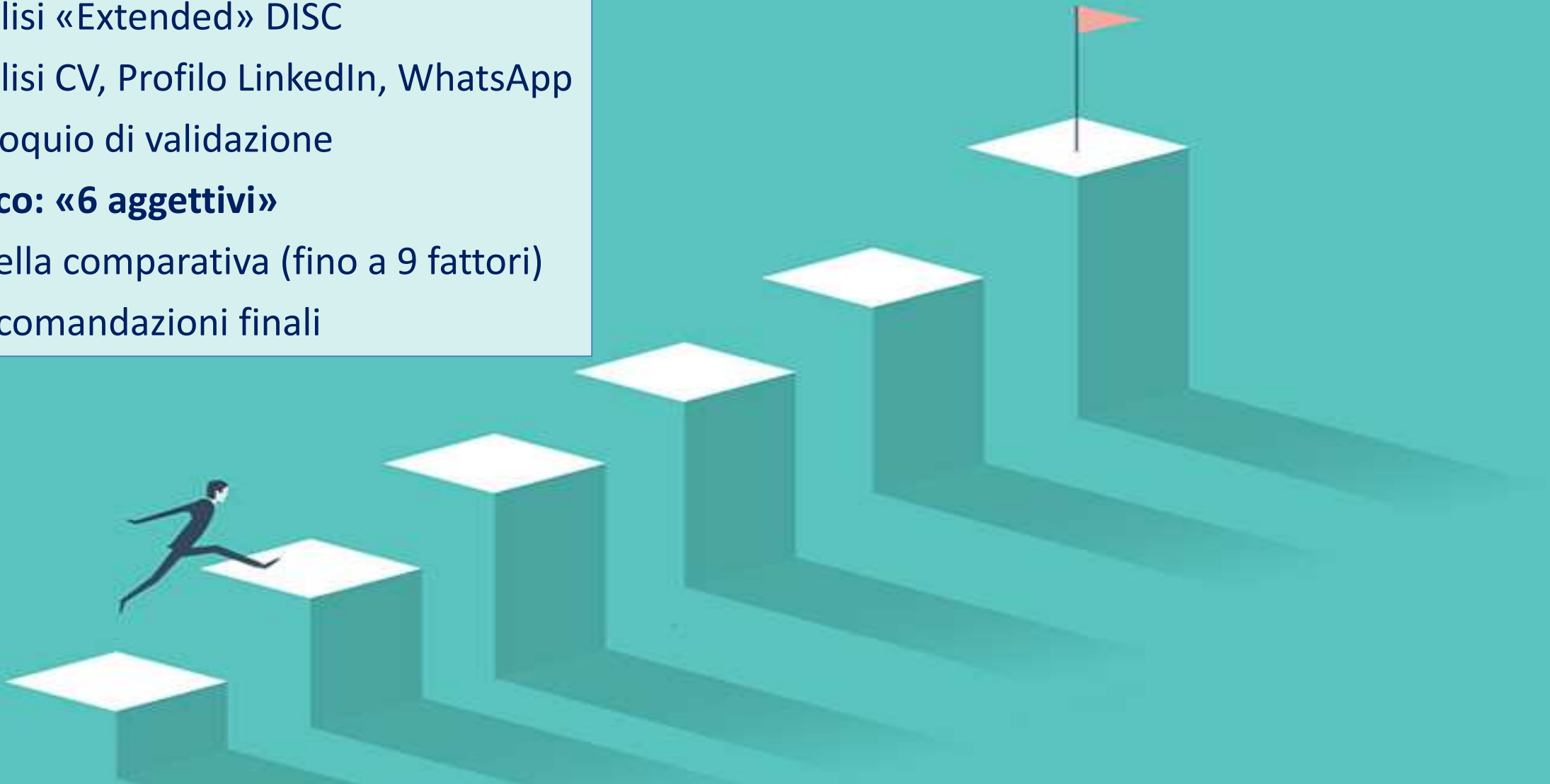
- Famiglia (sposato con 2 figli di 20 e 16 anni), casa
- Persone che hanno avuto un impatto (Don Bosco, Gandhi)



**FOLLOW YOUR
PASSION**

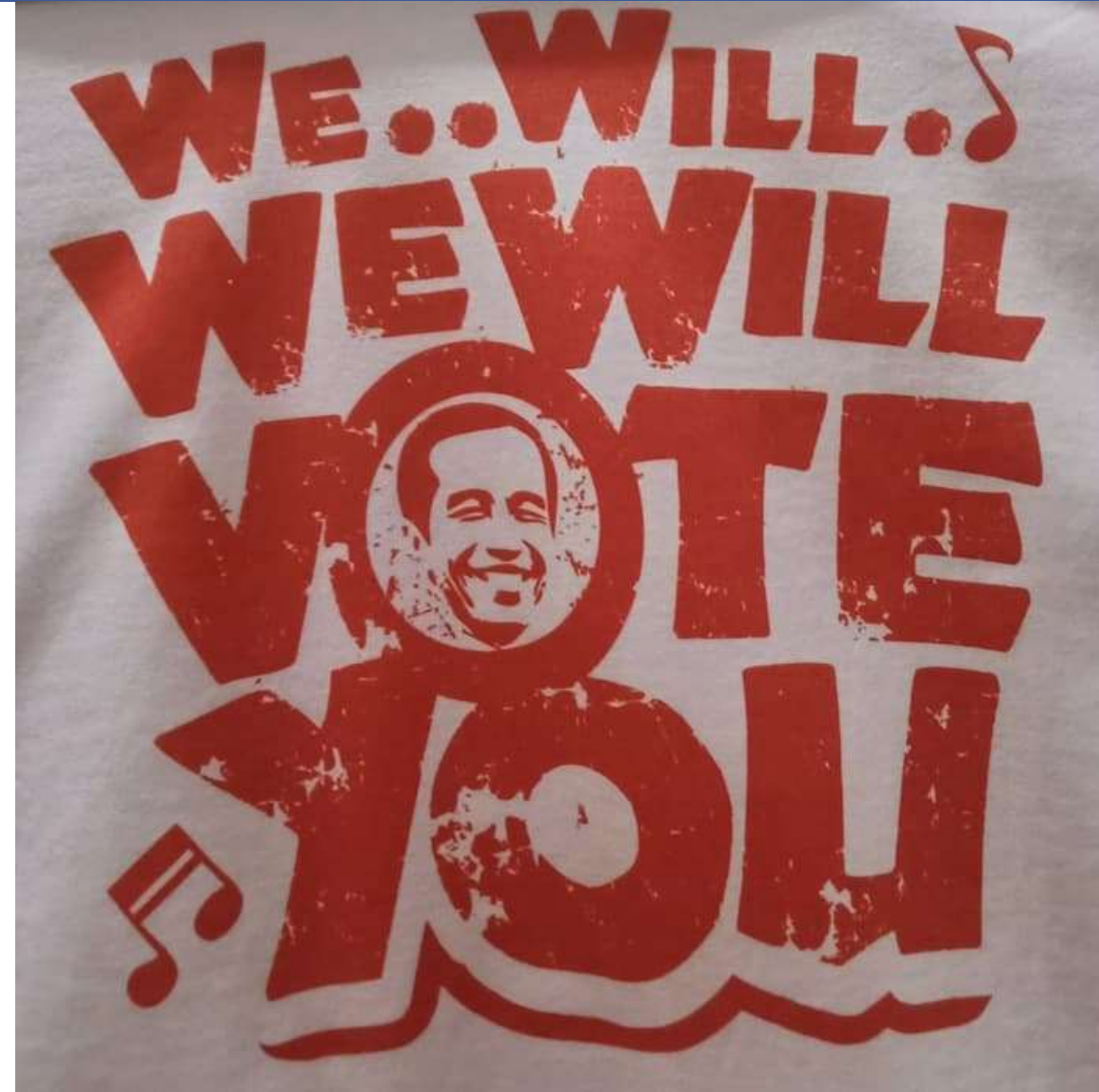
I 6 passi di PBS Talent DISCOVERY

1. Analisi «Extended» DISC
2. Analisi CV, Profilo LinkedIn, WhatsApp
3. Colloquio di validazione
4. **Gioco: «6 aggettivi»**
5. Tabella comparativa (fino a 9 fattori)
6. Raccomandazioni finali



Il gioco dello «spot elettorale»: *prendi il mio voto usando 6 aggettivi (in ordine di apparizione, in GRASSETTO quelli emersi con più forza)*

1. **Onesto**
2. **Affidabile**
3. **Garbato**
4. **Creativo**
5. **Attento**
6. **Corretto**



I 6 passi di PBS Talent DISCOVERY

1. Analisi «Extended» DISC
2. Analisi CV, Profilo LinkedIn, WhatsApp
3. Colloquio di validazione
4. Gioco: «6 aggettivi»
5. Tabella comparativa (fino a 9 fattori)
6. **Raccomandazioni finali**

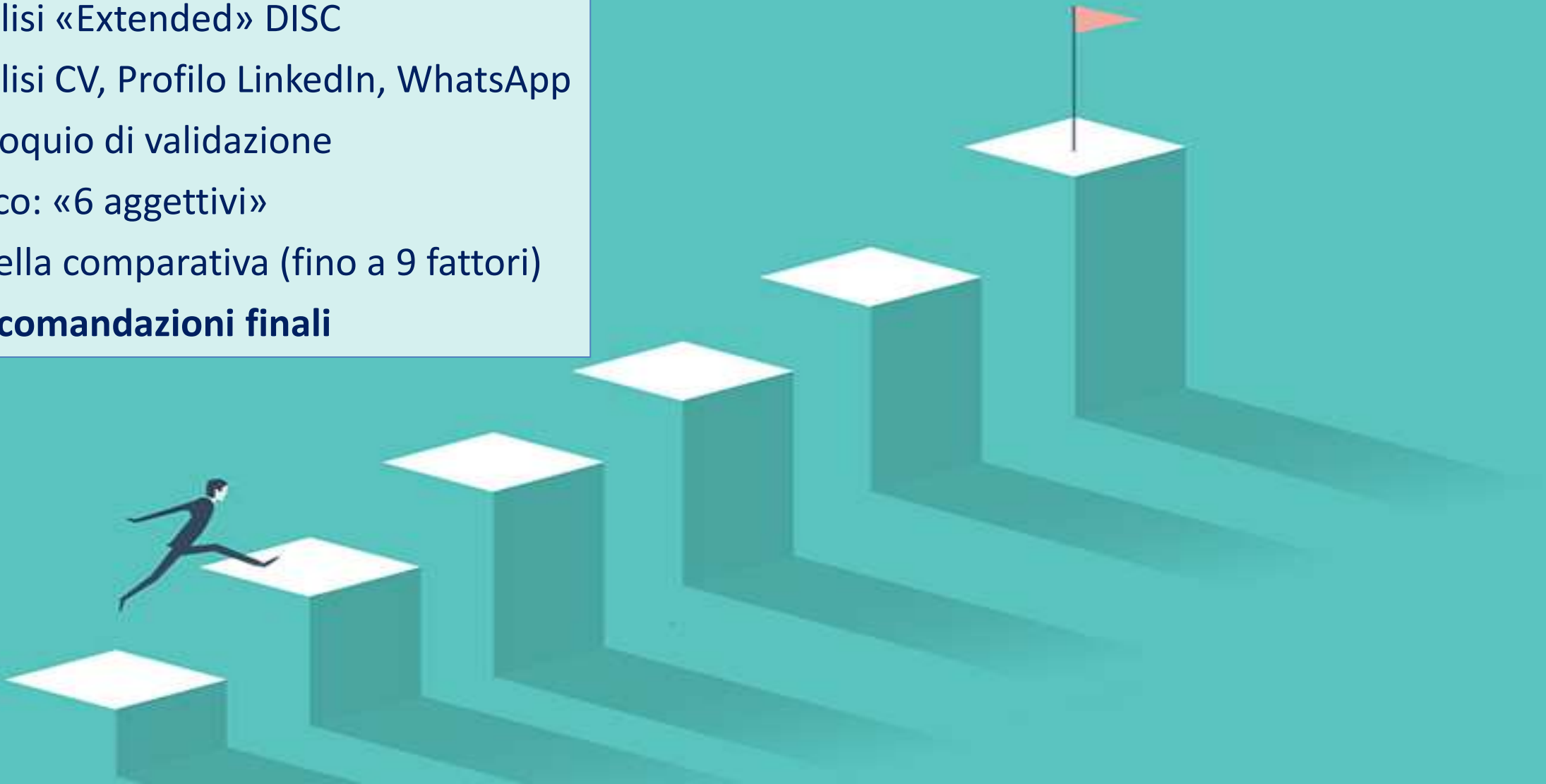


Tabella riassuntiva

Anno Nascita	Profilo naturale	Quadrante punto rosso	1 Motivare il team	2 Prendere decisioni	3 Pianificare, coordinare	4 Affidabilità, disciplina	5 Proattività	6 Gestione del tempo	7 Orientamento al risultato	8 Punti di forza	Media
1969	IS (partecipo)	S	49	38	42	74	28	38	45	44	45

Anno Nascita	Luogo Nascita	Domicilio	Package	Profilo naturale	Quadrante punto rosso	1 Motivare il team	2 Prendere decisioni	3 Pianificare, coordinare	4 Affidabilità, disciplina	5 Proattività	6 Gestione del tempo	7 Orientamento al risultato	8 Sviluppare nuovi clienti	9 Fidelizzare clienti	Media
1973	RC	MI	Partita IVA	DI (vendo)	D	79	52	39	20	98	54	64	97	37	60
1980	MI	BG	€75k + auto	IS (partecipo)	I	75	34	35	40	44	40	49	41	95	50
1970	PU	MB	€90k + auto	IS (partecipo)	I	62	33	38	53	31	38	47	30	96	48
1980	Belgio	MI	Libero	CS (seguo)	C	39	39	53	78	24	44	39	20	84	47
1976						64	40	41	48	49	44	50	47	78	51



Raccomandazioni

- Persona valida e di team
- Necessita di istruzioni chiari e ambiente lavorativo «familiare» e sintonico
- Come opera sotto pressione?
Come risponde alle avversità?



Grazie per l'attenzione (www.primobonacina.com/discovery)

