

UTILIA
HR NOW AND NEXT



**TOOLS
INVENTORY**



INDICE

>	UTILIA HR NOW AND NEXT	4
>	TOOLS MAP	5
>	I NOSTRI PARTNER	7
>	TRATTI DI PERSONALITÀ	
	• Flora	9
	• Wave styles	10
	• Wave Work Strengths	11
>	CAPITALE PERSONALE	
	• PeRS	13
	• AGENT	14
>	ATTITUDINI COGNITIVE	
	• Logic	16
	• Aptitude	17
	• AMT	18
	• IBF	19
>	MOTIVAZIONI	
	• MyDrive	21
>	VALORI	
	• VAL	23
>	CAPACITÀ	
	• HighLight	26
	• Utopia	27
	• Work Place English	28
>	STILI DI RELAZIONE	
	• DiSC	30
>	VALUTAZIONE 360°	
	• 360° Feedback	32
	• Wave Performance 360°	33
>	REATTIVITÀ E TOLLERANZA ALLO STRESS	
	• RT / DT / SIMKAP	35
>	ATTENZIONE E PERCEZIONE	
	• COG / SIGNAL / WAFG / DAUF / VIGIL / VISGED / LVT / ZBA	37

> UTILIA HR NOW AND NEXT

Siamo nati nel **2012** all'interno di **GSO Company**, società di consulenza che da oltre 20 anni accompagna le imprese nei percorsi di valorizzazione del Capitale Umano.

Abbiamo una forte expertise nella **valutazione** e nello **sviluppo** delle **competenze** e del **potenziale** delle persone.

Progettiamo e distribuiamo strumenti online a elevato grado di affidabilità per la **selezione**, la **valutazione**, lo **sviluppo** e la **formazione delle Risorse Umane**.

Competenza, Ricerca e Innovazione sono i punti cardine di un'offerta che prevede **soluzioni integrate**, progettate per aiutare le organizzazioni, rispondere alle loro esigenze attuali e anticipare quelle future.

Siamo certificati **UNI ISO 10667-2** (Servizi di valutazione delle persone nelle organizzazioni) e **ISO 9001: 2008**.



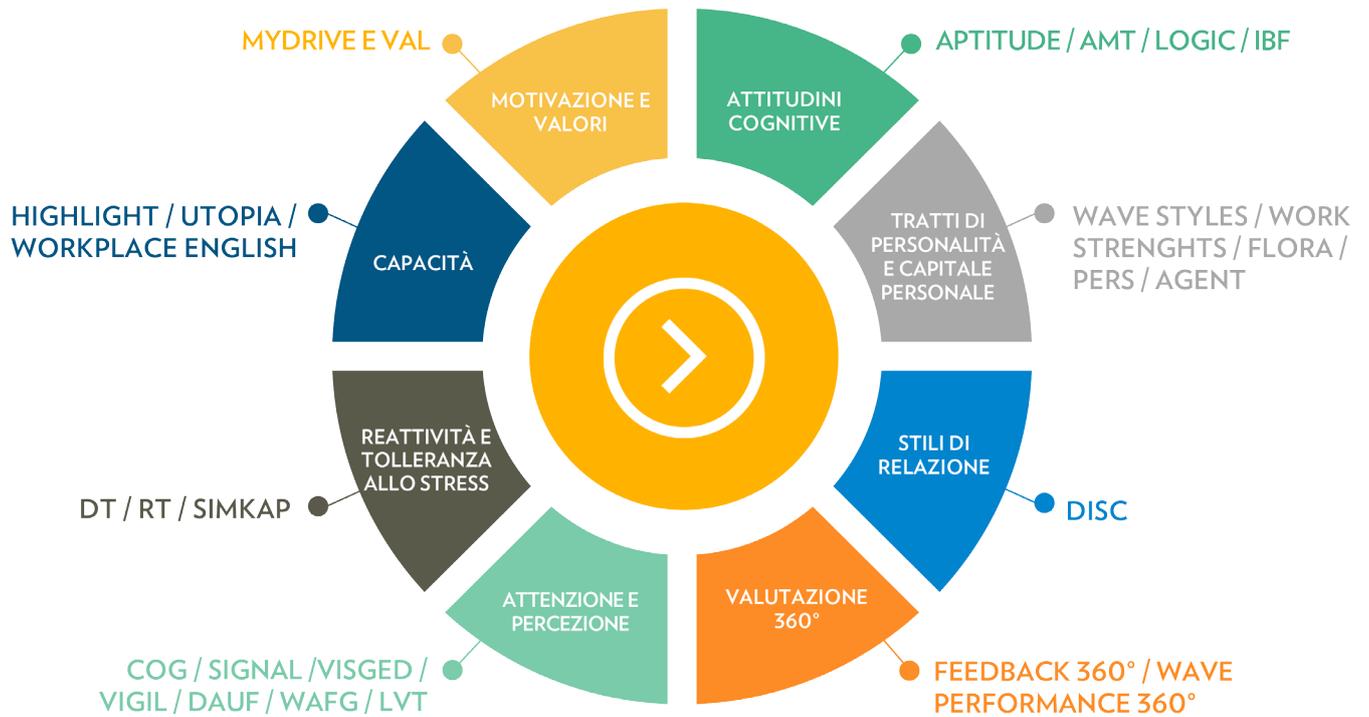
I NOSTRI PLUS

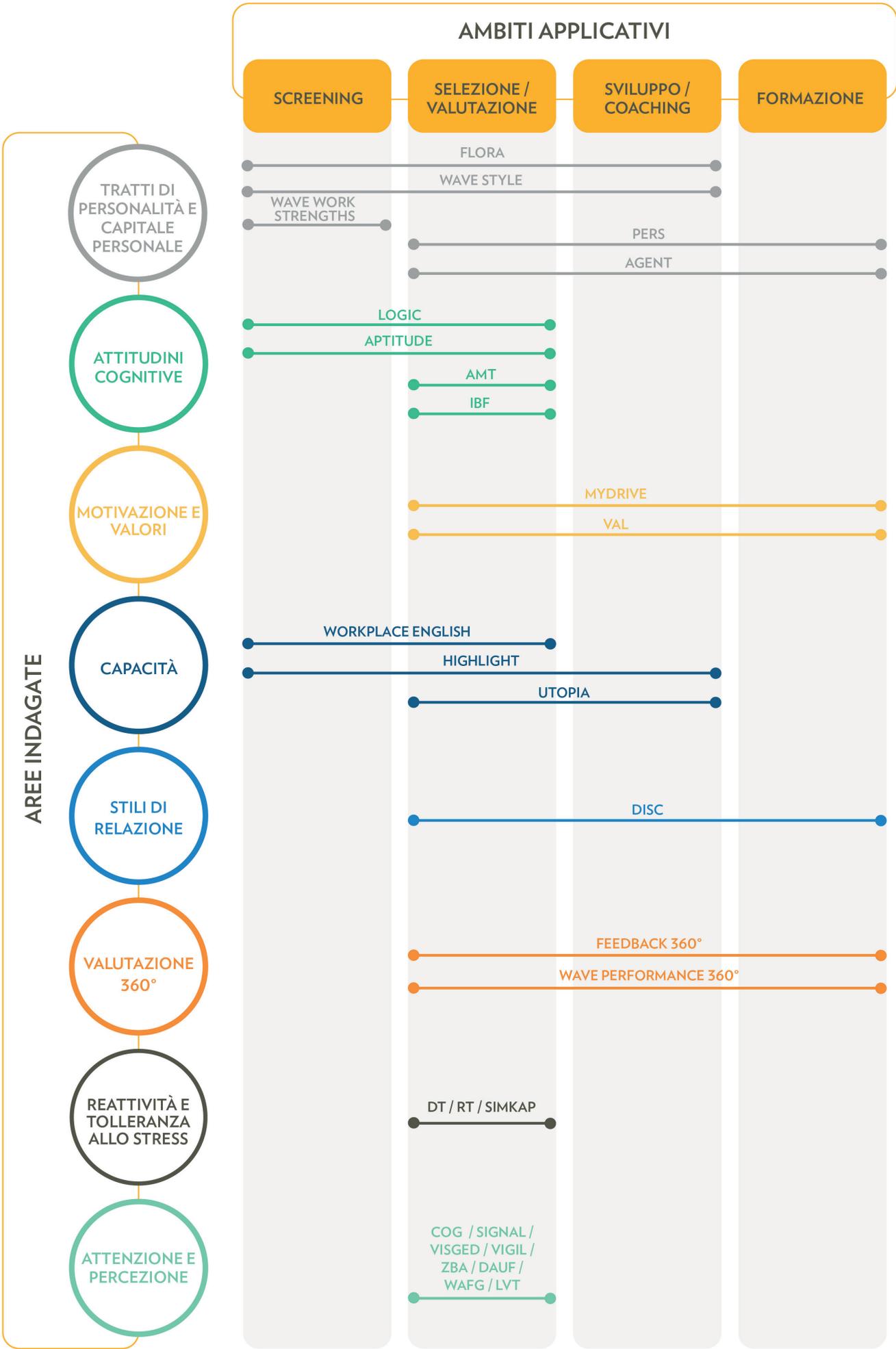
- **Pluriennale esperienza** nella consulenza aziendale.
- **Vasta gamma di soluzioni** affidabili e integrabili con flessibilità nei **processi di valutazione e sviluppo delle persone**.
- **Combinazione di elevato grado di predittività e interfacce** facili da usare.
- **Focus su ricerca e sviluppo**, per adattare in modo mirato i concetti derivanti dai più recenti studi di Psicologia del Lavoro **alle esigenze delle organizzazioni**.
- **Partnership internazionali** con i principali editori di tools.

> TOOLS MAP

Progettiamo e distribuiamo soluzioni e strumenti per selezione, valutazione e sviluppo. Offriamo formazione e percorsi di certificazione per un utilizzo autonomo e competente degli strumenti.

TOOLS MAP





> I NOSTRI PARTNER

Oltre a essere una casa editrice che produce i **propri strumenti**, in collaborazione con ricercatori universitari, sviluppiamo **partnership internazionali** con case produttrici di test in tutto il mondo. Distribuiamo le loro soluzioni nel contesto italiano. Attraverso percorsi di certificazione, abilitiamo i nostri clienti all'**utilizzo completo, consapevole ed etico degli strumenti**.

scharley & partner

management development consultants

Scharley & Partner è una società con sede in Germania, attiva sul mercato internazionale. Progetta servizi di valutazione innovativi e sviluppa business simulation in più lingue per l'assessment on line.



Inscape Publishing / Wiley è impegnata da 30 anni nella distribuzione di strumenti basati su DiSC con l'obiettivo di portare le nuove tecnologie nelle organizzazioni. Ad oggi, i prodotti DiSC on line di Inscape/Wiley sono utilizzati in tutto il mondo da centinaia di aziende di tutte le dimensioni.

SCHUHFRIED

Dal 1947 Schuhfried opera seguendo valori come qualità, alta precisione e costante utilizzo di metodologie. Collabora con noti protagonisti del mondo scientifico internazionale, soprattutto per i test cognitivi, disponibili in più di 20 lingue.

Saville Assessment

WillisTowersWatson

Saville Consulting è una società leader - conosciuta a livello internazionale - nella progettazione di strumenti articolati per la previsione della prestazione lavorativa. Wave e Aptitude sono utilizzabili in progetti internazionali, essendo disponibili in molte lingue e validati su diversi Paesi.

TRATTI DI PERSONALITÀ





Cos'è Flora?

Questionario basato sulla teoria dei Big 5 che indaga le **caratteristiche personali** (“tratti”) che fanno la differenza nell’assunzione di specifici ruoli professionali.

- Costituito da **24 dimensioni** che caratterizzano 5 macroaree, per un totale di 142 item. Corredato da scala Lie costituita da 7 item.
- **Struttura modulare e componibile**, per poter valutare le caratteristiche personali più in linea con il profilo professionale da intercettare.



Quali dimensioni indaga?

Estroversione <ul style="list-style-type: none"> • Interattività • Multitasking • Iniziativa • Influenza • Attivismo • Guida • Autonomia 	Socialità <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilità interpersonale • Cura • Collaboratività • Supportività • Affettività positiva 	Coscienziosità <ul style="list-style-type: none"> • Affidabilità • Costanza • Precisione • Ponderatezza • Realizzazione 	Apertura <ul style="list-style-type: none"> • Inventiva • Apprendimento • Approfondimento • Flessibilità 	Emozionalità <ul style="list-style-type: none"> • Tolleranza dello stress • Tolleranza della frustrazione • Autocontrollo
--	--	---	---	---



Ambiti applicativi

- **Selezione:** contribuisce a rilevare le caratteristiche di personalità connesse al profilo ricercato.
- **Orientamento interno e Valutazione del potenziale:** consente di approfondire i tratti di personalità legati ai comportamenti lavorativi (punti di forza e aree di miglioramento).
- **Coaching:** supporta l’individuazione delle caratteristiche differenziali connesse al proprio lavoro e al proprio ruolo professionale a tendere.

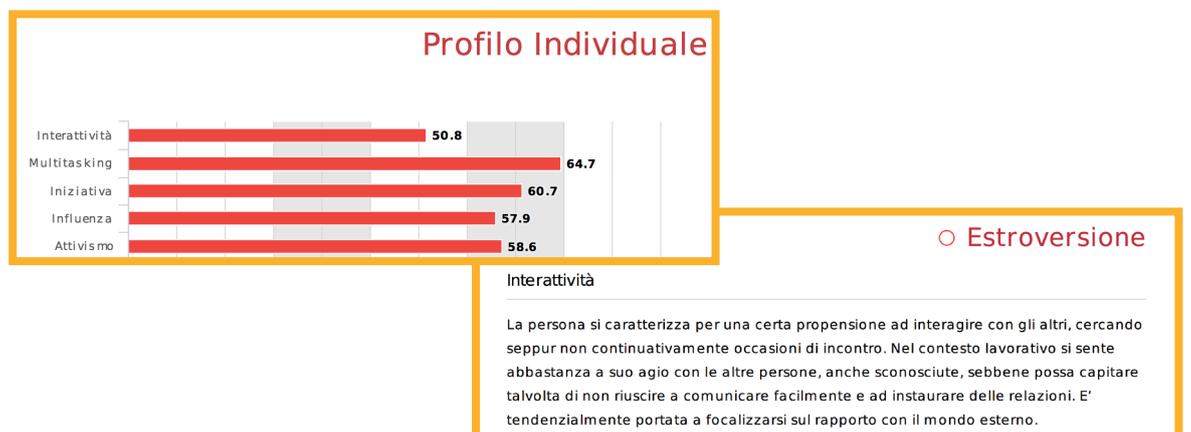


Modalità e tempi di compilazione

- 20 minuti on line.



Output





Cosa sono i Wave Styles?

Questionari che individuano le caratteristiche e gli **orientamenti** rilevanti dell'individuo all'interno del **contesto organizzativo**.

- Misurano **motivazione, talento e competenze potenziali**.
- Forniscono informazioni sulla **cultura organizzativa preferita** dalle persone.
- Fortemente **predittivi** dell'efficacia personale sul lavoro.
- Ciascuna compilazione può generare automaticamente tre tipologie di report differenti in base all'utilizzo: condivisione con il partecipante, con i capi e approfondimenti per le Risorse Umane.



Quali dimensioni indaga?

Pensiero <ul style="list-style-type: none"> • Valutativo • Esplorativo • Ideativo 	Influenza <ul style="list-style-type: none"> • Socievole • Incisivo • Assertivo 	Adattabilità <ul style="list-style-type: none"> • Solido • Flessibile • Supportivo 	Realizzazione <ul style="list-style-type: none"> • Coscienzioso • Strutturato • Determinato
---	---	--	---



A chi è rivolto?

- Wave Focus Styles: Professional e altri ruoli professionali.
- Wave Professional Styles: Manager ed Executive.



Ambiti applicativi

- **Selezione:** contribuisce a rilevare le caratteristiche di personalità connesse al profilo ricercato.
- **Orientamento interno e Valutazione del potenziale:** consente di approfondire i tratti di personalità legati ai comportamenti lavorativi (punti di forza e aree di miglioramento).
- **Coaching:** supporta l'individuazione delle caratteristiche differenziali connesse al proprio lavoro e al proprio ruolo professionale a tendere.

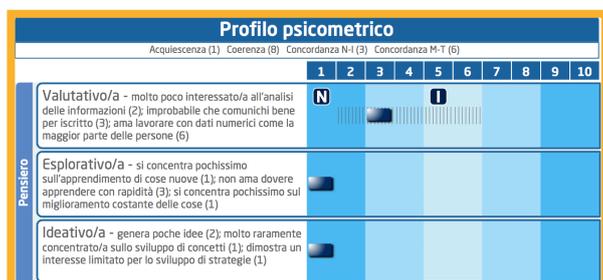


Modalità e tempi di compilazione

- Wave Focus Styles: **20 minuti** circa on line.
- Wave Professional Styles: **40 minuti** circa on line.



Output





Cos'è Wave Work Strengths?

Strumento online che individua i **punti di forza** di un individuo nelle aree cruciali del lavoro.

- Fornisce informazioni sulle **caratteristiche del contesto** che possono potenziare o inibire la prestazione.
- Efficiente sui grandi volumi con possibilità di **costruire benchmark** e **graduatorie**.



Quali dimensioni indaga?

Risolvere i problemi <ul style="list-style-type: none"> Valutare i problemi Investigare sui problemi Creare innovazione 	Influenzare le persone <ul style="list-style-type: none"> Costruire relazioni Comunicare informazioni Fornire leadership 	Adattare l'approccio <ul style="list-style-type: none"> Dimostrare determinazione Adattarsi al cambiamento Fornire supporto 	Conseguire risultati <ul style="list-style-type: none"> Analizzare i dettagli Strutturare i compiti Pilotare il successo
---	--	---	--



Ambiti applicativi

- **Selezione:** agevola i processi di screening su grandi numeri e consente di identificare i candidati che meglio rispondono alle aspettative di ruolo.
- **Valutazione del potenziale:** fornisce indicazioni sulle competenze potenziali che la persona potrà sviluppare con maggiore facilità.



Modalità e tempi di compilazione

- 20 minuti on line.



Output

Profilo Work Strengths			
Il report seguente riassume le aree di maggiore e minore potenziale di Mario Rossi. Il punteggio di Acquiscenza di Mario Rossi è di 5 e la Coerenza dei punteggi è di 10.			
Area	Potenziali		
Risolvere i problemi	Valutare i problemi Analizzare informazioni (7); Documentare i fatti (5); Interpretare i dati (4)		Inferiore alla media potenziale superiore al 40% circa del gruppo di confronto
	Investigare sui problemi Sviluppare competenza (5); Adottare approcci pratici (3); Fornire spunti (1,0)		Abbastanza alto potenziale superiore al 75% circa del gruppo di confronto
	Creare innovazione Generare idee (9); Esplorare le possibilità (6); Sviluppare strategie (7)		Alto potenziale superiore al 90% circa del gruppo di confronto

CAPITALE PERSONALE





Cos'è PeRS?

Questionario per rilevare le **dimensioni positive** che supportano la crescita, il successo lavorativo e la capacità di fronteggiare lo stress.

- Fornisce informazioni circa i comportamenti di **job crafting**, attraverso i quali le persone trasformano attivamente il proprio contesto.
- Studi dimostrano come queste dimensioni siano associate a esiti positivi quali performance, soddisfazione, benessere e commitment organizzativo.
- Presenta 4 scale di distorsione che aiutano a interpretare i dati alla luce di alterazioni nella valutazione di sé o della realtà.



Quali dimensioni indaga?

Risorse personali <ul style="list-style-type: none"> • Autoefficacia realizzativa • Autoefficacia relazionale • Determinazione • Ottimismo • Resilienza 	Risorse in azione <ul style="list-style-type: none"> • Proattività realizzativa • Proattività relazionale 	Tendenze alla distorsione <ul style="list-style-type: none"> • Fatalismo • Strumentalità • Self-presentation • Centratura su di sé
---	--	---



Utilizzi

Valutazione, sviluppo, percorsi di coaching e formazione.

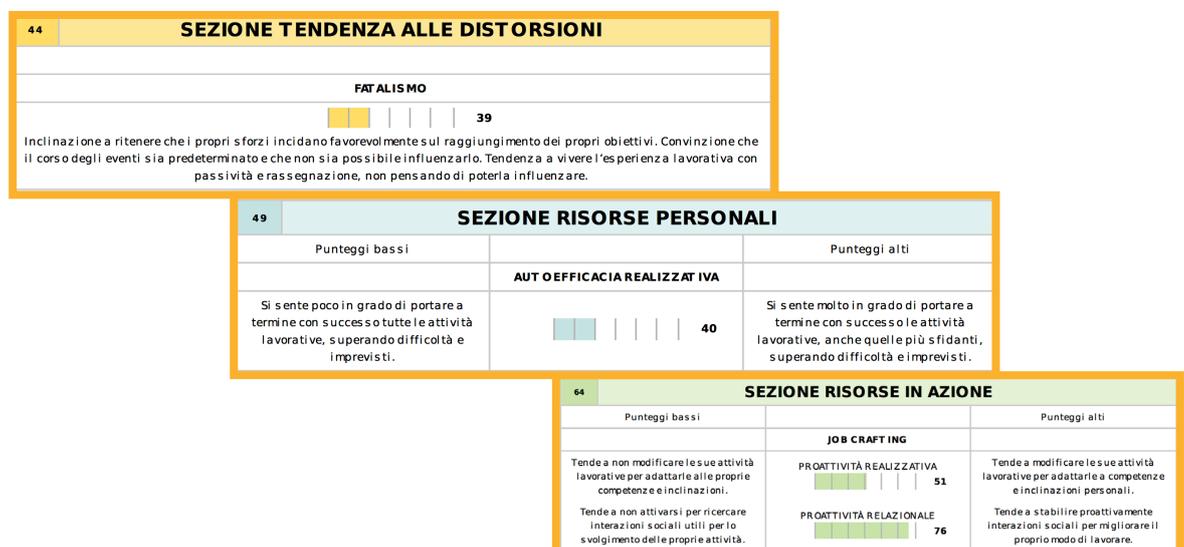


Modalità e tempi di compilazione

- 15-20 minuti on line.



Output





Cos'è Agent?

Questionario che rileva le **capacità cognitive** che consentono alle persone di agire in maniera intenzionale e proattiva sul proprio contesto.

- Consentono di organizzare e regolare la propria azione, di apprendere dall'esperienza altrui, di rimettersi in gioco e affrontare efficacemente le novità.



Quali dimensioni indaga?

Capacità agentiche

- Anticipazione
- Autoriflessione
- Apprendimento dagli altri
- Autoregolazione



Utilizzi

Valutazione, sviluppo, percorsi di coaching e formazione.

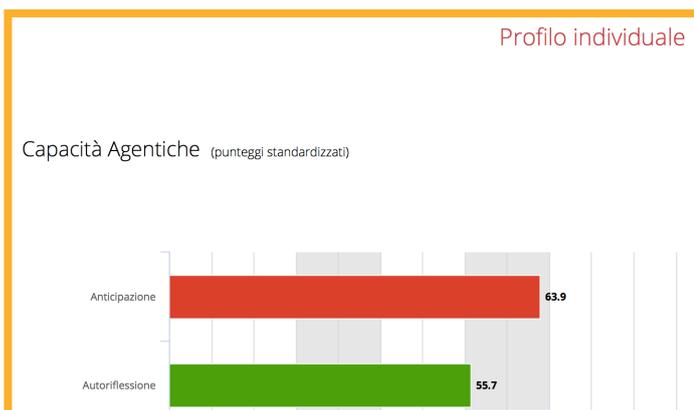


Modalità e tempi di compilazione

- 15-20 minuti on line.



Output



Anticipazione

Particolarmente capace di prefigurare scenari e cambiamenti futuri per sé e per l'organizzazione. Anticipa mentalmente le prospettive organizzative future nelle quali probabilmente si troverà ad operare, cogliendo i segnali deboli. Allo stesso modo, si rappresenta le situazioni problematiche che potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi. Anche in condizioni lavorative instabili immagina il tipo di richieste che le potrebbero essere rivolte dai diversi interlocutori lavorativi, e in funzione di esse delinea il suo operato futuro.

ATTITUDINI COGNITIVE





Cos'è LOGIC?

Batteria psicoattitudinale per misurare le principali attitudini al ragionamento.

- Si compone di **5 subtest**: Ragionamento Verbale, Ragionamento Critico Verbale, Ragionamento Numerico, Ragionamento Critico Numerico, Ragionamento Astratto.



Ambiti applicativi

- **Selezione** del personale e avanzamento di carriera: individuare le attitudini più rilevanti rispetto alle attività da svolgere in uno specifico ruolo di riferimento.
- **Orientamento**: delineare il profilo attitudinale del partecipante per valutare le attività e i percorsi professionali più in linea con le potenzialità cognitive della persona.
- **Valutazione e sviluppo del potenziale**: integrare la valutazione delle competenze possedute con il bagaglio di attitudini presenti per delineare punti di forza e di sviluppo e obiettivi di miglioramento raggiungibili.

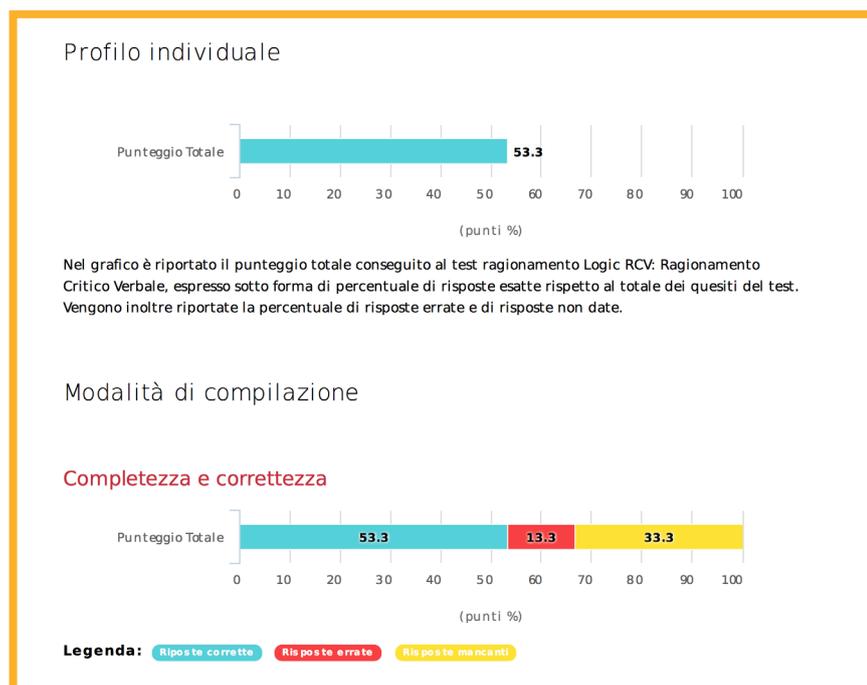


Modalità e tempi di compilazione

- Ragionamento Verbale: **5 minuti** on line
- Ragionamento Critico Verbale: **22 minuti** on line
- Ragionamento Numerico: **24 minuti** on line
- Ragionamento Critico Numerico: **20 minuti** on line
- Ragionamento Astratto: **20 minuti** on line



Output





Cosa sono gli Aptitude?

Test per l'analisi delle **abilità cognitive**: area verbale (**V**), numerica (**N**), diagrammatica (**D**) e astratta (**A**).

- Le aree indagate possono essere combinate tra loro, a seconda delle abilità che si intende valutare in funzione del ruolo, dando origine a **4 differenti tipologie di test**.



Ambiti applicativi

- Selezione**: permette di effettuare una fotografia completa delle capacità cognitive del candidato. Ideale per uno screening sulla base dei risultati ottenuti.
- Orientamento**: fornisce indicazioni circa le aree di maggior attitudine di ragionamento della persona, offrendo utili informazioni per orientare future scelte di carriera.

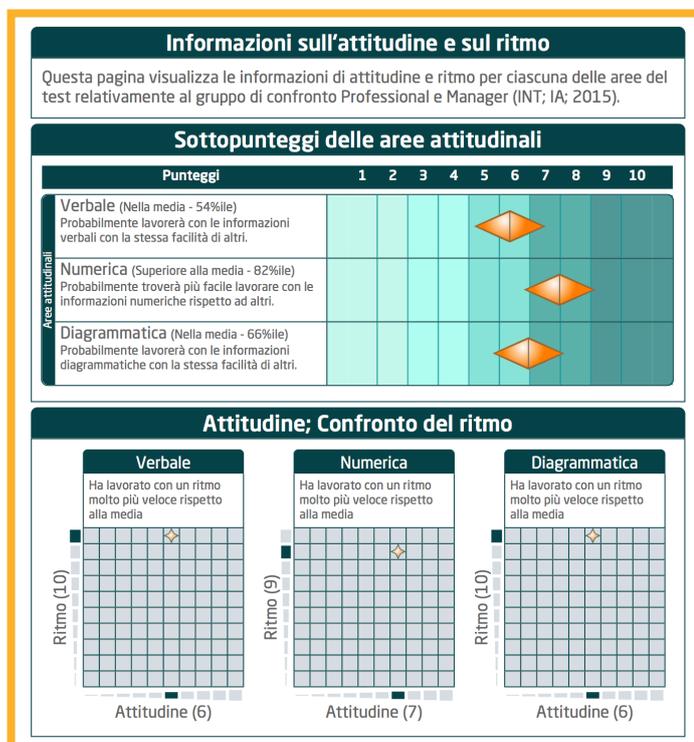


Modalità e tempi di compilazione

- Swift Analysis Aptitude (V+N+D)**: 18 minuti online.
- Swift Analysis Verbal & Numerical (V+N)**: 24 minuti online.
- Swift Executive Aptitude (V+N+A)**: 18 minuti online.
- Abstract Reasoning Aptitude (A)**: 18 minuti online.



Output





Cos'è AMT?

Test **adattivo** che utilizza materiale non verbale per la valutazione dell'intelligenza, in termini di capacità di ragionamento logico induttivo.



Ambiti applicativi

- Selezione e valutazione, per rilevare la vicinanza con il profilo ideale di riferimento in base alle specifiche mansioni previste dal ruolo.



Modalità e tempi di compilazione

- 40 minuti circa attraverso un software installato su PC.



Output

Test matrice adattivo (AMT)

Procedura adattiva per l'analisi non verbale dell'intelligenza generale

Forma test S1 - Forma breve (screening)

Esecuzione test: 04/05/2016 - 09:13...09:36, Durata: 23 min.

Risultati dei test - Campione normativo:

Variabile test	Valore grezzo	Parametro	RP
Intelligenza generale		-0.648	56 (18-90)
Numero di item risolti	13		
Numero degli item di motivazione	0		
Tempo di lavoro	19:32 ¹		



Cos'è IBF?

Batteria di test modulare che si propone di valutare il **livello di intelligenza** e di struttura dell'intelligenza.

- Fornisce una valutazione differenziata delle principali aree di intelligenza: **intelligenza verbale** e **intelligenza numerica**.



Ambiti applicativi

- Selezione e valutazione, per rilevare la vicinanza con il profilo ideale di riferimento in base alle specifiche mansioni previste dal ruolo.



Modalità e tempi di compilazione

- Versione standard: **40 minuti** circa attraverso un software installato su PC.
- Versione ridotta: **25 minuti** circa attraverso un software installato su PC.



Output

Intelligenza-funzioni base (IBF)

Test per misurare l'intelligenza

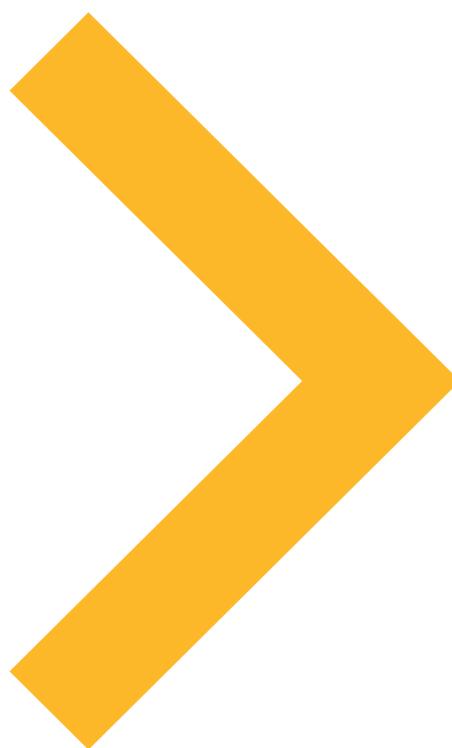
Forma test S1 - Versione standard

Esecuzione test: 02/10/2017 - 11:40...11:56, Durata: 16 min.

Risultati dei test - Campione normativo:

Variabile test	Valore grezzo	RP	T	QI
Intelligenza generale	--			
Funzioni intellettive				
Funzioni intellettive verbali	-0.304	34 (14-62)	46 (39-53)	94 (84-104)

MOTIVAZIONE





Cos'è MyDrive?

Strumento che rileva le **inclinazioni motivazionali** che spingono le persone all'azione ed al proprio sviluppo.

- Costituito da **105 item** in numero variabile per dimensione, introdotti dalla domanda “Mi impegno al massimo nel mio lavoro...”.



Quali dimensioni indaga?

<p>Motivazioni intrinseche (attività)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doveri • Orientamento al goal • Novità • Evitamento dell'insuccesso • Autonomia • Significato del lavoro 	<p>Motivazioni intrinseche (relazioni)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influenza sugli altri • Competizione con gli altri • Relazioni interpersonali • Commitment organizzativo 	<p>Motivazioni estrinseche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denaro • Carriera • Sicurezza sul lavoro
--	---	--



Ambiti applicativi

- **Selezione:** verificare la compatibilità tra il profilo motivazionale della persona e il profilo ideale legato alla posizione lavorativa, in modo da ridurre i rischi di insoddisfazione, demotivazione, bassa performance e turnover.
- **Valutazione e nello sviluppo del potenziale:** fornisce indicazioni sulle leve che spingono le persone ad impegnarsi maggiormente in determinate situazioni, facilitando inoltre, percorsi di autosviluppo.
- **Gestione delle persone** (sia a livello individuale che a livello di gruppo).

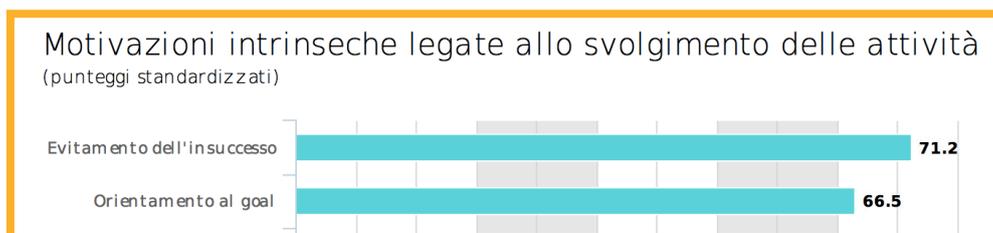


Modalità e tempi di compilazione

- 20 minuti circa on line.



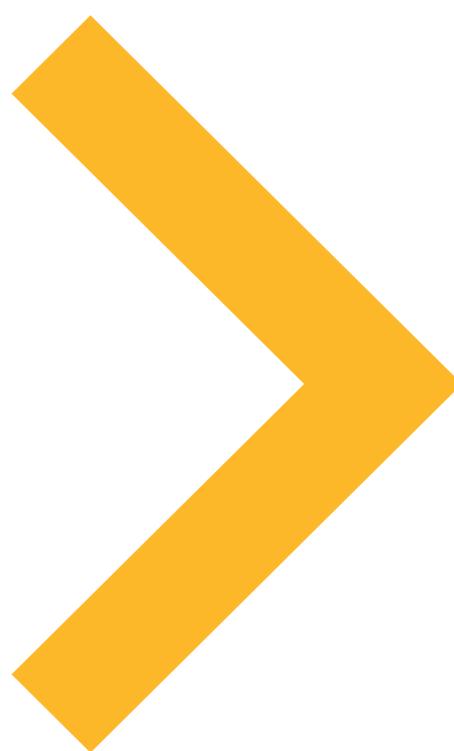
Output



Evitamento dell'insuccesso

La persona teme molto di sbagliare o di mostrarsi inadeguata; di conseguenza avverte spesso il bisogno di agire in un contesto protetto e/o prevedibile, dove possa evitare di assumersi dei rischi in prima persona, ed è in questa condizione che dà il massimo nel proprio lavoro.

VALORI





Cos'è VAL?

Questionario che rileva i **valori**, ossia le convinzioni e le credenze che definiscono ciò che è importante per la persona e che forniscono i criteri per ordinare le **proprie mete** e valutare le proprie azioni. Forniscono, inoltre, indicazioni sulla loro **compatibilità/sintonia con il contesto** organizzativo di riferimento.

- Composto da **17 cinque di item** da ordinare secondo il proprio grado di preferenza.
- Il VALues si basa sul **modello di Schwartz** il quale identifica una **tassonomia di 10 valori** riscontrati a livello cross-culturale.
- Consente di fare delle **anticipazioni** su dove le persone allocheranno le proprie risorse e sugli scenari ai quali decideranno di esporsi.



Quali dimensioni rileva?

La struttura dei valori, secondo il Modello di Schwartz, può essere sintetizzata in due assi principali:

- **Auto-affermazione** (interessi personali) vs **Auto-Trascendenza** (benessere altrui).
- **Apertura al cambiamento** vs **Conservatorismo**.





Ambiti applicativi

- Può essere utilizzato in selezione, sviluppo, coaching individuale e di gruppo, orientamento e consulenza di carriera.
- Può consentire il riconoscimento della sintonia tra i valori individuali e quelli organizzativi e rappresentare un buon predittore di engagement e coinvolgimento organizzativo.

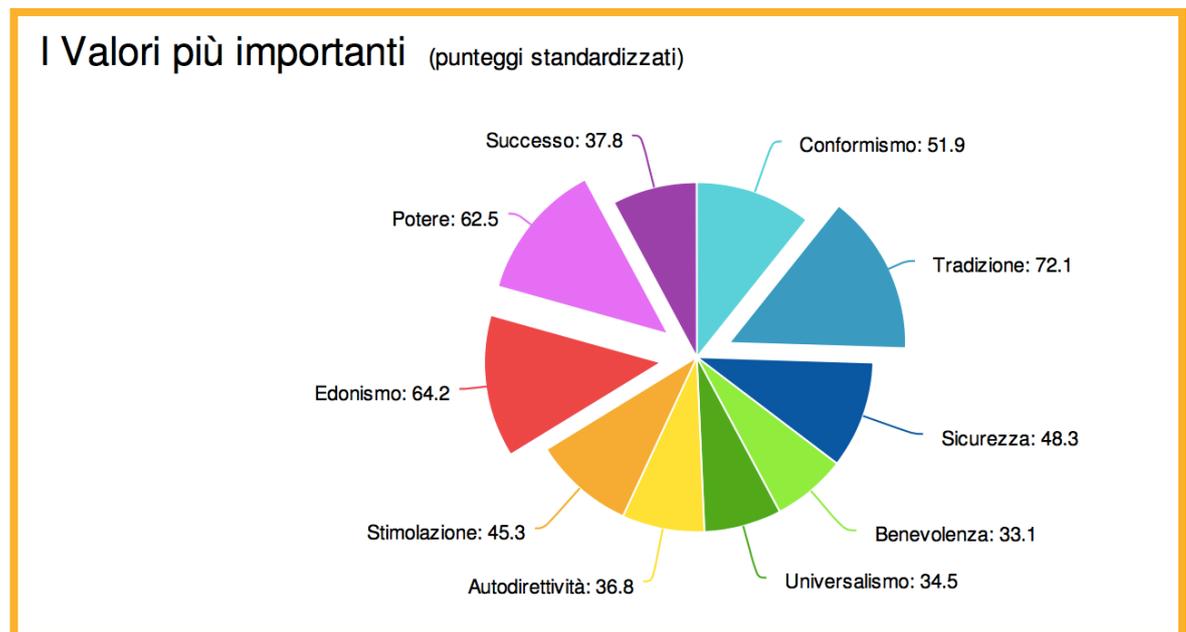


Modalità e tempi di compilazione

- 20 minuti on line.



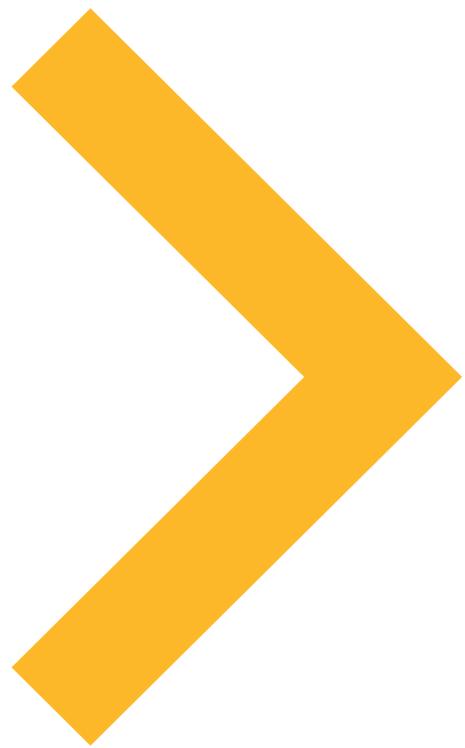
Output



■ Tradizione

Per te, nel posto di lavoro, è prioritario che si accettino le idee, i valori e i metodi consolidati nel tempo e chi ci si impegni per condividerli anche con i nuovi assunti. Le tue scelte nel lavoro sono quindi orientate al mantenimento e alla valorizzazione di quanto ha sempre caratterizzato l'organizzazione di appartenenza. Nel quotidiano della vita organizzativa tendi ad osservare la tradizione culturale dell'organizzazione promuovendo quanto è stato costruito in passato.

CAPACITÀ





Cos'è HighLight?

Prova gestionale, che richiede di leggere ed elaborare una grande quantità di informazioni in poco tempo.

- Nella simulazione, il partecipante assume la **direzione di una filiale** di un'agenzia di organizzazione eventi, bilanciando obiettivi di gestione economica, soddisfazione del cliente e soddisfazione dei collaboratori.
- La prova richiede in un primo tempo (**in Basket Task**) di elaborare 28 email, suddividendole in base al grado di priorità e pianificando le attività. In una seconda parte, di natura più **analitica e facoltativa**, il partecipante dovrà invece portare a termine alcune operazioni di calcolo matematico.



Quali competenze rileva?

- Elaborazione delle informazioni
- Decisione
- Delega
- Gestione delle informazioni
- Soddisfazione dei clienti e dei collaboratori
- Programmazione e organizzazione
- Capacità basilari di calcolo finanziario



A chi è rivolto?

- Giovani talenti, Professional alle prime esperienze, Project leaders, Coordinatori di gruppi professionali, Middle Manager.



Ambiti applicativi

- Supporto in ambito di **selezione, sviluppo e valutazione del potenziale**.
- **Screening** sulla base dei risultati ottenuti dai partecipanti.

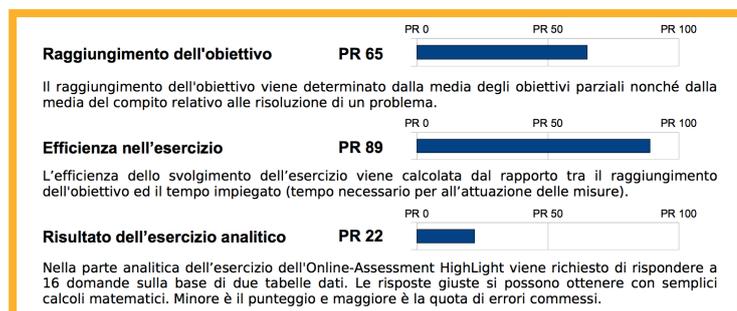


Modalità e tempi di compilazione

- Esercizio gestionale: **60 minuti** on line.
- Parte analitica: **20 minuti** on line.



Output





Cos'è Utopia?

Online **Business Simulation** che valuta la capacità di problem solving complesso attraverso situazioni dinamiche e ambigue.

- Nella simulazione il partecipante assume il ruolo di responsabile di una piccola isola chiamata “Utopia” per 15 legislature. La sfida è ottimizzare tre obiettivi in conflitto parziale tra loro e creare un sistema stabile e bilanciato.
- Gli obiettivi strategici sono: finanza, ambiente, qualità della vita.



Quali competenze rileva?

- Capacità analitiche
- Giudizio
- Ricerca delle informazioni e monitoraggio
- Iniziativa
- Capacità di influenzare gli eventi
- Predisposizione al rischio e decisione
- Flessibilità
- Stabilire priorità
- Reazione al fallimento



A chi è rivolto?

- Senior Manager
- High Potential



Ambiti applicativi

- **Selezione:** consente di intercettare i profili che meglio rispondono alle attese organizzative in termini di decisione in situazioni complesse, visione prospettica, gestione del rischio, reazione all’imprevisto.
- **Valutazione del potenziale:** rileva eventuali gap su caratteristiche gestionali complesse sui quali avviare percorsi di sviluppo.



Modalità e tempi di compilazione

- 85 minuti on line



Output

Quadro d'insieme		
Criteria di valutazione	Percentile	Percentile 50
Ottimizzazione obiettivi	83	
Ottimizzazione a lungo termine degli obiettivi	83	
Volontà di rischio / Intensità d'intervento	66	



Cosa sono i Workplace English?

Test per misurare la capacità di comprendere la lingua inglese in diversi ambiti lavorativi.

- Sono presenti 5 versioni per diversi settori di business: **Customer Service, Healthcare, Hospitality, Office, Operations.**
- Ogni test è composto da 9 item di inglese generale e 24 item specifici per settore.

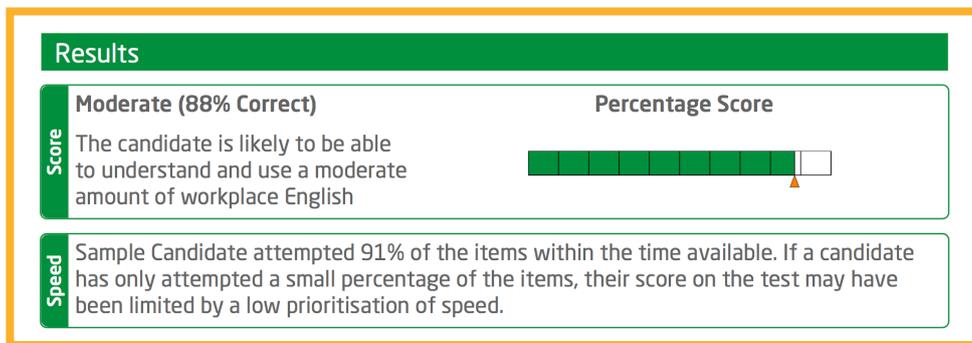


Modalità e tempi di compilazione

- 20 minuti circa on line.



Output



STILI DI RELAZIONE





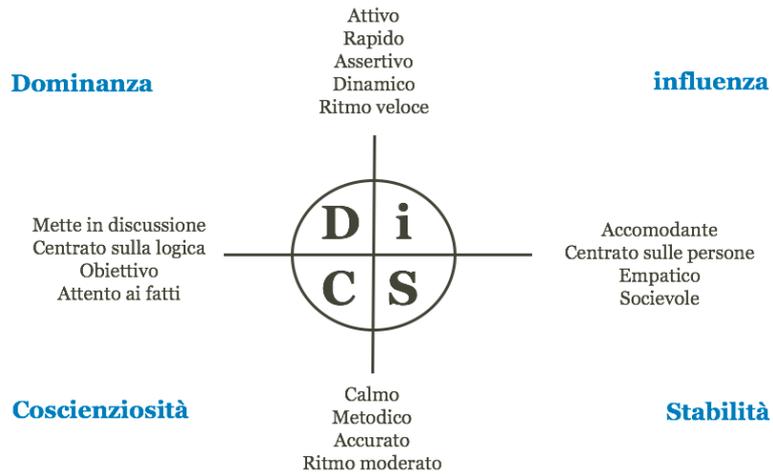
Cos'è DiSC?

Questionario che indaga gli stili di relazione.

- Favorisce la comprensione di sé e degli altri nell'ambiente di lavoro.
- Utilizza un linguaggio non valutativo per esplora diverse modalità comportamentali.



Quali dimensioni indaga?



Ambiti applicativi

- Il questionario DiSC® è particolarmente indicato in ambito formativo ma si presta anche ad altri utilizzi come sviluppo, selezione e coaching.

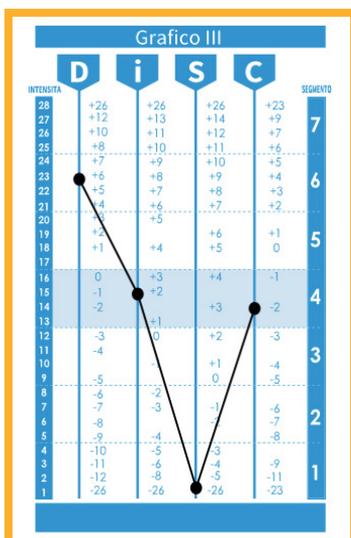


Modalità e tempi di compilazione

- 10 minuti circa on line.



Output



VALUTAZIONE 360°





Cos'è 360° Feedback?

Sistema di valutazione in cui la persona valutata ha l'opportunità di ricevere un feedback sui propri **comportamenti lavorativi** da più persone appartenenti al suo ambiente professionale.

- Il feedback è focalizzato sui comportamenti osservabili relativi al modello di **competenze specifico** del cliente.
- Il sistema on line consente di stabilire le soglie per la definizione dei comportamenti forti e da migliorare.



Ambiti applicativi

- **Valutazione:** identificazione dei gap di competenze individuali e/o collettivi, come base per la definizione di piani di sviluppo o per supportare processi di Performance Management.
- **Coaching:** base per costruire un percorso di coaching.
- **Valutazione dell'efficacia** di un'attività formativa o di sviluppo.

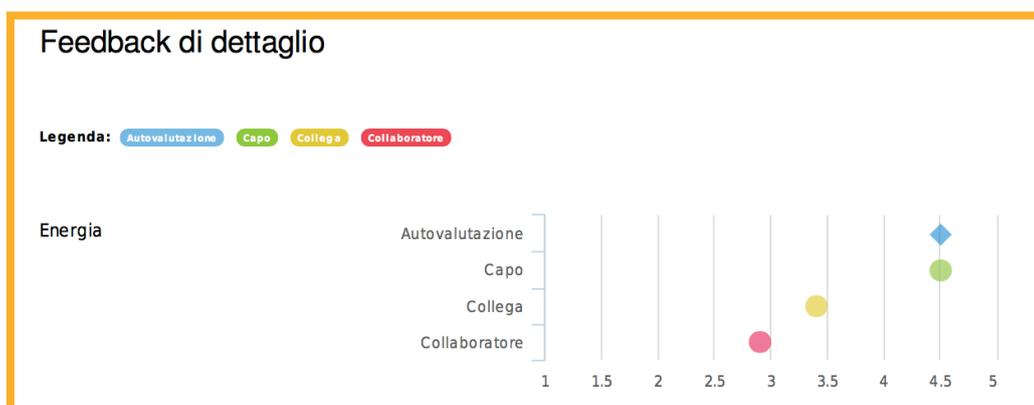


Modalità e tempi di compilazione

- da 15 a 45 minuti in base al modello di competenza (on line).



Output



Comportamenti da migliorare

Competenza	Descrizione del comportamento	Valore medio
Ownership	Si fa carico sempre dell'implementazione di un'iniziativa o di un progetto	2.8
Autosviluppo	Si dimostra spesso motivato ad accrescere le proprie capacità e competenze	2.8



Cos'è Wave Performance 360°?

Strumento online che offre una valida indicazione della **performance lavorativa**.

- Permette a un gruppo di stakeholders aziendali (capi, collaboratori, colleghi) di valutare la performance lavorativa di una persona, e di confrontarla con l'**autovalutazione** della persona stessa.
- Permette di integrare la valutazione con testi narrativi sulle aree nelle quali si ritiene che il valutato sia più o meno confidente, oppure debba lavorare per migliorare la propria competenza.



Quali dimensioni indaga?

Comportamento	Abilità	Globale
<ul style="list-style-type: none"> • Risolvere i problemi • Influenzare le persone • Adattare l'approccio • Conseguire i risultati 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavorare con le informazioni • Lavorare con le cose 	<ul style="list-style-type: none"> • Applicare competenze specialistiche • Conseguire gli obiettivi • Dimostrare le potenzialità



Ambiti applicativi

È particolarmente indicato nella valutazione della performance lavorativa, nella diagnosi dei gap individuali su cui costruire piani di sviluppo, per verificare l'efficacia di un'attività formativa o di sviluppo e come base per costruire un percorso di coaching.

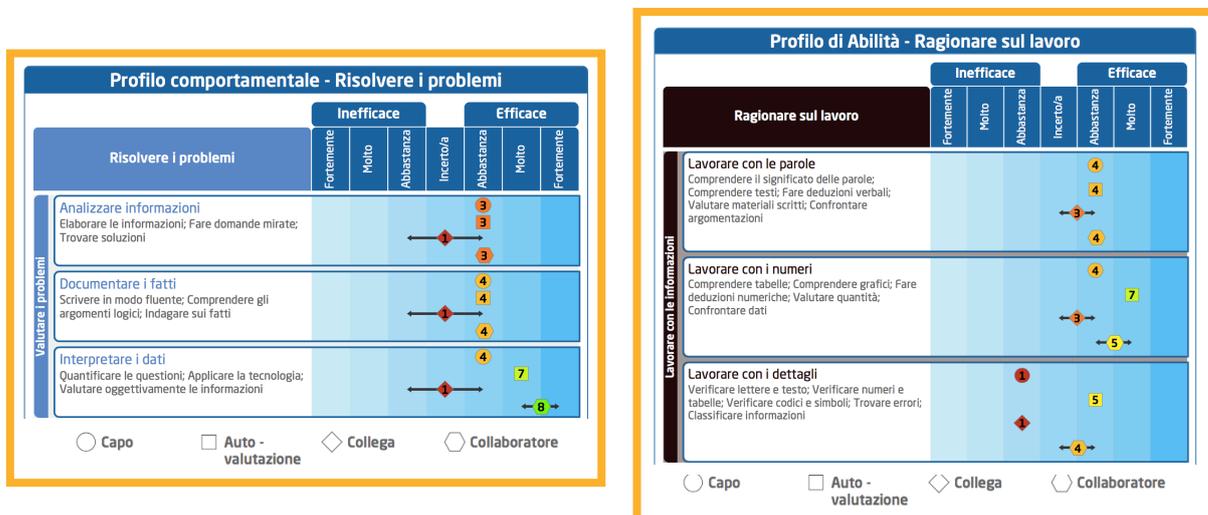


Modalità e tempi di compilazione

- 20 minuti circa on line.



Output



REATTIVITÀ E
TOLLERANZA ALLO
STRESS





Cosa sono?

Strumenti per l'analisi delle **abilità di reattività e di tolleranza allo stress**:

- Reattività cognitiva allo stress (**RT**)
- Tolleranza allo stress reattivo (**DT**)
- Tolleranza allo stress e capacità multitasking (**SIMKAP**)



Ambiti applicativi

- **Selezione e valutazione**, per rilevare la vicinanza con il profilo ideale di riferimento in base alle specifiche mansioni previste dal ruolo.



Modalità e tempi di compilazione

- In base allo strumento scelto, la durata può variare **tra i 15 e i 45 minuti** circa attraverso un software installato su PC.



Output

Capacità simultanea/multi-tasking (SIMKAP)

Test per la valutazione della capacità simultanea e della tolleranza allo stress

Forma test S2 - Forma breve (solo cifre)

Esecuzione test: 14/07/2015 - 14:36...14:56, Durata: 20 min.

Risultati dei test - Soggetto a campione austriaco:

Variabile test	Valore grezzo	RP	Z
Capacità simultanea	303	58	102
Tolleranza allo stress quantitativa	99	50	100

ATTENZIONE E
PERCEZIONE





Cosa sono?

Strumenti per l'analisi delle **abilità attentive e percettive**:

- Attenzione e concentrazione (**COG**)
- Attenzione selettiva (**SIGNAL**)
- Attenzione divisa (**WAFG**)
- Attenzione sostenuta (**DAUF**)
- Vigilanza (**VIGIL**)
- Memoria visiva (**VISGED**)
- Orientamento visivo e visione di insieme (**LVT**)
- Anticipazione tempo e movimento (**ZBA**)



Ambiti applicativi

- Selezione e valutazione, per rilevare la vicinanza con il profilo ideale di riferimento in base alle specifiche mansioni previste dal ruolo.



Modalità e tempi di compilazione

- In base allo strumento scelto, la durata può variare tra i 15 e i 40 minuti circa attraverso un software installato su PC.



Output

Anticipazione di tempo e di movimento (ZBA)

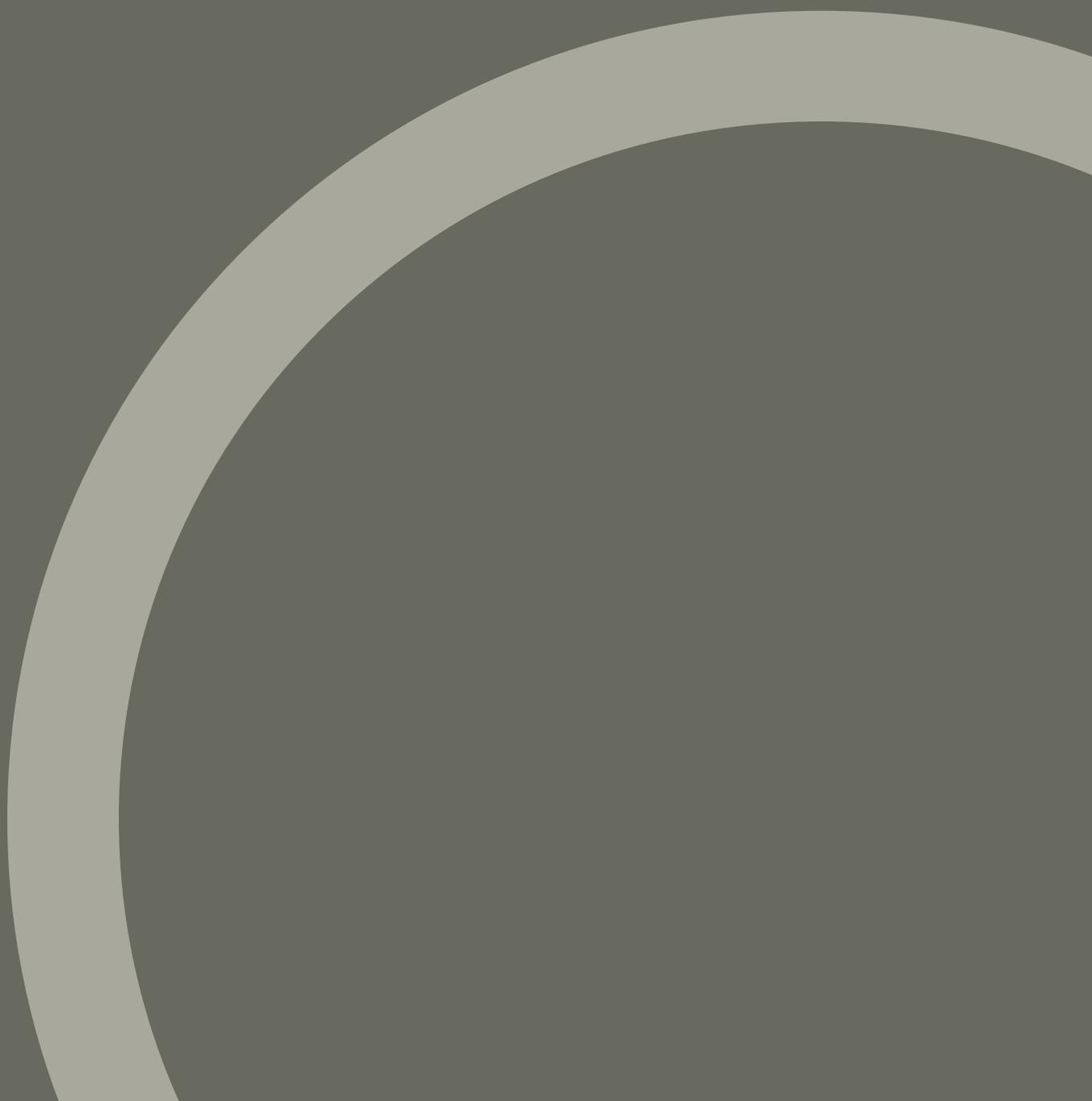
Test per la valutazione del movimento degli oggetti nello spazio

Forma test S2 - Versione ridotta (12 compiti)

Esecuzione test: 31/05/2017 - 14:22...14:30, Durata: 8 min.

Risultati dei test - Campioni normativi:

Variabile test	Valore grezzo	RP	T
Anticipazione tempo			
Mediana tempo di deviazione	1.07 ¹	50 (31-69)	50 (45-55)
Anticipazione movimento			
Mediana deviazione di direzione	102 ²	10 (0-50)	37 (24-50)



UTILIA-MEMBER OF GSO COMPANY

Milano
Piazza Bertarelli 1
20122 Milano
tel +39 02 86453572

Roma
Viale di Villa Massimo 24
00161 Roma
tel +39 06 48930487

Verona
Vicolo Chiodo 6
37121 Verona
tel +39 045 592062

Padova
Galleria dei Borromeo 3
35137 Padova
tel +39 049 546 1284

WWW.UTILIA-HR.IT