



Manuale Completo

APP test (Analisi del Potenziale Personale)

Istruzioni operative per la corretta interpretazione dell'Analisi

Versione 1.0 completata il 10/03/2021

Sommario

Premessa	3
Che cos'è e che cosa misura l'Analisi del Potenziale Personale	3
Processo di interpretazione dell'APP test	6
Fase di preparazione alla consegna (OneToOne)	6
Fase di consegna	7
I tratti dell'APP test	8
Vision Organizzativa	8
Automotivazione	11
Affidabilità	14
Area di Comfort	16
Roller Coaster	18
Orientamento all'Azione	20
Orientamento al Risultato	21
Responsabilità	23
Tolleranza	25
Empatia	27
Estroversione	29
Attendibilità (del test)	30
Casi particolari	31
1 - Situazione di Roller Coaster	31
2 - Sovrastima	31
4 - Comunicazione demotivante	32
5 - Pignoleria	33
6 - Creativo dispersivo	33
7 - Tendenza a sovraccaricarsi	34
8 - Idee radicate e non discutibili	34
9 - A colpo sicuro	35
10 - Forte pressione	35
11 - Molta fatica	36

Premessa

L'analisi del potenziale personale (APP test) è un sistema di autovalutazione che permette alla persona di diventare consapevole come alcuni tratti del proprio atteggiamento, possono rappresentare dei freni per il raggiungimento degli obiettivi e dei desideri che la persona si prefigge.

L'APP test fa parte del sistema *Business Comportamentale* che è composto da altre analisi in autovalutazione.

Che cos'è e che cosa misura l'Analisi del Potenziale Personale

L'APP test è un sistema di autovalutazione utilizzato dalle persone e dalle aziende che hanno a cuore la crescita personale e delle risorse con cui collaborano.

Misura i modi di fare attualmente utilizzati della persona ovvero come la persona tendenzialmente agisce e quindi il proprio atteggiamento.

Il test non lavora sul “chi è” la persona e quindi sul suo temperamento (insieme degli aspetti innati della personalità) bensì sui **modi di fare** della persona in un preciso periodo della sua vita.

E' opportuno sottolineare come l'APP test sia una fotografia del momento della sua compilazione e che non rappresenta uno strumento assoluto. Infatti, la compilazione è periodica (generalmente ogni 6 mesi viene ripetuta) in quanto è possibile verificare i miglioramenti di alcuni tratti, attraverso delle azioni operative, “rimedi” che sono state attivate dalla persona o dall'organizzazione di cui fa parte.

Azioni e idee ripetute con maggior frequenza diventano automatismi che costituiscono il carattere o l'atteggiamento di ognuno di noi.

Gli automatismi sono spesso inconsapevoli e rappresentano l'elemento base su cui si costruisce un'abitudine. Ce ne rendiamo conto quando cambiamo idea se qualcuno ci fa notare una determinata dinamica.

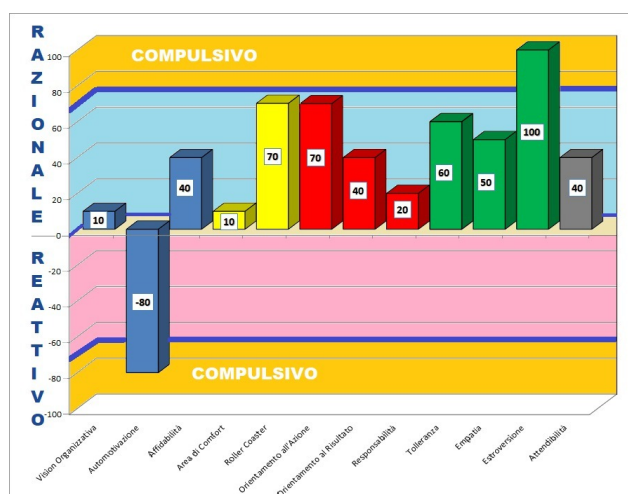
L'Analisi si prefigge di fissare, in un semplice ed immediato elaborato grafico, il comportamento e le idee che lo sostengono, fotografando l'atteggiamento adottato dalla persona in una determinata fase della sua esistenza.

E' molto probabile che a distanza di mesi o anni, ripetendo la compilazione dell'APP test, lo stesso evidenzia dinamiche differenti, sottolinea idee e azioni diverse.

Tutto ciò si avvalorava e trova riscontro nei risultati personali e professionali che raggiungiamo.

Al fine di tradurre in maniera chiara e concreta l'analisi del nostro atteggiamento, sono state studiate e formulate le 120 domande a cui la persona, che vuole mettersi in discussione, risponde in maniera aperta, sincera e soprattutto non teorica.

Le risposte a tali domande portano ad elaborare un grafico che si costruisce su valori che vanno da zero a 100, ovvero i tratti razionali, e da zero a meno 100, i tratti reattivi.

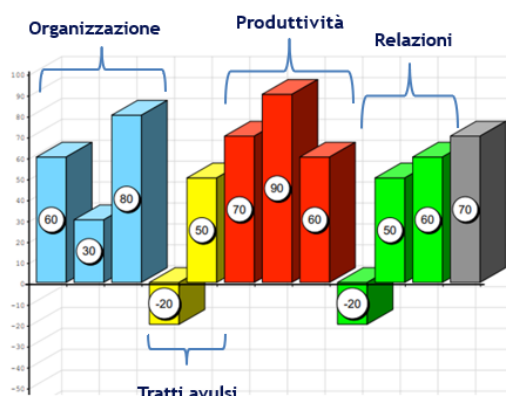


Con “razionale” intendiamo che l'atteggiamento prevalente della persona è **razionale**, ovvero che di fronte ad uno stimolo, ad un problema da risolvere, la persona si comporta sistematicamente in maniera logica verso la soluzione.

Con “reattivo” intendiamo che l'atteggiamento prevalente della persona è **reattivo**, ovvero che di fronte ad uno stimolo, ad un problema da risolvere, l'atteggiamento prevalente sarà più istintivo verso la soluzione.

L'insieme dei dati ottenuti si esplicano in un istogramma diviso in quattro raggruppamenti + un elemento:

- i tratti dell'organizzazione (colore azzurro);
- i tratti della produttività (colore rosso);
- i tratti relazionali (colore verde);
- due tratti avulsi (colore giallo) che, come vedremo più avanti, vengono letti in un contesto più generico;
- un tratto grigio che misura l'attendibilità dell'intero test.



E' bene evidenziare che se i tratti tendono ad avere valori troppo alti o viceversa troppo bassi, rispetto a tutti gli altri valori dell'Analisi, vengono definiti "compulsivi".

Il termine "**compulsivo**" non ha alcuna valenza medica o psicologica, si è inteso definire - nell'APP test - compulsivo un tratto molto più alto o più basso, rispetto agli altri che si manifesta in una dinamica di comportamento particolare.

Tale dinamica è caratterizzata, nella maggior parte dei casi, dalla **non consapevolezza** da parte della persona che ha compilato l'Analisi, di **come si manifesta quel tratto comportamentale**.

A volte un tratto "compulsivo" può essere la principale caratteristica della stessa Analisi, ovvero quella che è peculiare nel comportamento.

Ciò si manifesta quando la persona **sente il bisogno di comportarsi in quel determinato modo**, consapevole di voler contrastare i propri pensieri o le proprie azioni.

Si precisa che quando si utilizza la frase "tratto molto alto" o la frase "tratto molto basso" è sempre riferita all'APP test che stiamo analizzando e deve essere relativizzata alla visione dell'istogramma che stiamo valutando.

Processo di interpretazione dell'APP test

L'interpretazione e la consegna dell'APP test e di tutte le altre analisi del sistema Business Comportamentale, sono sottoposte ad una **procedura** da utilizzare per ogni Analisi da interpretare ed analizzare.

La procedura è utilizzata nel caso di **consegna individuale** (One to One) e costituisce il corretto approccio alla valutazione dell'APP test sia nel caso del suo utilizzo nelle attività di ricerca e selezione, che nel caso di consegna collettiva.

Con “consegna collettiva” si fa riferimento ad un'attività di formazione fino ad un massimo di 15 persone contemporaneamente, in cui ai partecipanti viene consegnato preliminarmente l'istogramma dell'APP Test “al buio” e dove vengono illustrati i singoli tratti in modo generico. Al termine delle attività, viene attivata una sessione di “domande e risposte” in cui i partecipanti costruiscono il *puzzle* del proprio atteggiamento mettendolo a confronto con quello degli altri partecipanti.

Di seguito la procedura:

Fase di preparazione alla consegna (OneToOne)

1. **Stampare il test in due copie a colori.** - una copia per chi lo illustra ed un'altra per chi lo riceve.
2. **Verificare l'attendibilità dell'APP test.** - per essere valido l'APP test deve avere il tratto “attendibilità” valorizzato con 0 (zero) o con valori superiori (fino a +100).
3. **Osservare l'APP test nel complesso.** - l'atteggiamento è a prevalenza razionale? È reattivo? È tendenzialmente basso? Ci sono aspetti peculiari importanti?
4. **Identificare, se esistono, i tratti “compulsivi”.** - se individuati, cercare di analizzarli nella loro peculiarità. Influenzano la dinamica dell'Analisi e del comportamento della persona?
5. **Cercare di capire da dove iniziare.** - qual è la priorità di questa analisi? Qual è il principale motivo di blocco, in termini di atteggiamento, della persona?
6. **Prendere appunti.** - direttamente, su una delle copie dell'APP test, prendere appunti; in caso di dubbi non esitare ad utilizzare il manuale.

7. **Focus.** - scrivere in un angolo del test la sequenza degli argomenti, in ordine di priorità, da affrontare con chi riceve la consegna dell'Analisi.

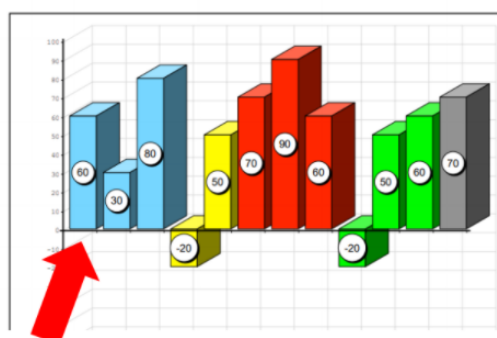
Fase di consegna

1. **Accordo.** - prendere accordi chiari con chi riceve la consegna dell'Analisi in riferimento all'appuntamento: data, ora, durata.
2. **Analisi del set up.** - verificare, nel caso di consegna a distanza, la propria dotazione informatica, rete wifi e tutto ciò che potrebbe rappresentare un ostacolo alla fluida e corretta comunicazione.
3. **Allenamento.** - se non hai mai utilizzato un software (skype, zoom, google meet, ...) allenarsi e provare, prima della consegna, ad utilizzarlo.
4. **Coscienza.** - verificare, all'inizio della consegna, se chi riceve la consegna dell'Analisi è in grado di ricevere le comunicazioni e di essere pronto alle attività. Nel caso non lo sia, prendere un nuovo appuntamento.
5. **Start.** - cominciare a presentare l'APP test nel suo complesso spiegandone il funzionamento: il grafico, razionale, reattivo...
6. **La traccia.** - seguire gli appunti presi (punto 6. della fase di preparazione) in modo da gestire quei possibili momenti dove è possibile perdere il filo del discorso.
7. **Piano d'azione.** - concludere le attività con un piano d'azione da suggerire a chi riceve la consegna dell'Analisi, anche soltanto un'azione.
8. **L'umore.** - prima di chiudere verificare che chi riceve la consegna dell'Analisi, sia di umore migliore rispetto a quando ha iniziato l'attività di consegna dell'APP test.

I tratti dell'APP test

Di seguito si illustrano i singoli tratti dell'APP test e la loro interpretazione, da sinistra verso destra dell'istogramma:

Vision Organizzativa



Il primo tratto è quello della *Vision Organizzativa*, che misura l'**attitudine a pianificare ed organizzare nel breve medio e lungo periodo le proprie attività**.

Manifesta la propria **chiarezza di idee**, la tendenza a fare ordine nel proprio ambiente fisico (ufficio, scrivania, armadi...), misura lo standard qualitativo della persona ovvero il grado di rendimento rispetto a come riesce a definire gli obiettivi e a visualizzare la propria attività nel futuro.

Avere il controllo su tali processi, permette alla persona di poter focalizzare la propria attenzione sulle priorità e a svolgere le azioni di routine con estrema semplicità, senza dispersione di tempo e quindi di energie.

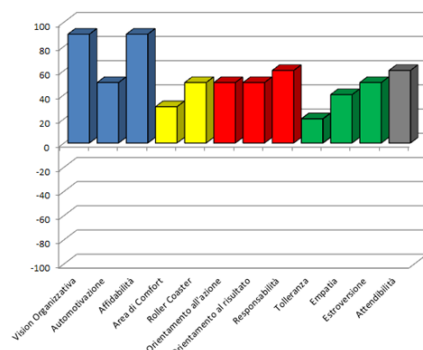
Quando il valore di questo tratto è troppo alto rispetto agli altri tratti, si ritiene che la persona tende al perfezionismo.

Sappiamo bene che gli eccessi fanno male e che l'ottimo è nemico del buono.

Ciò vuol dire che è necessario saper mantenere un equilibrio in tutte le aree della nostra esistenza altrimenti si può sfociare in atteggiamenti che diventano dannosi, prima di tutto per noi stessi.

Un soggetto perfezionista tende ad affannarsi per raggiungere obiettivi che, per loro natura, sono troppo elevati.

Nell'APP test, si manifesta il perfezionismo quando il tratto Vision Organizzativa risulta il più alto rispetto a tutti gli altri tratti del test o molto alto assieme ad altri tratti.



Si comprende bene come ciò possa richiedere uno sforzo talmente alto da poter provocare frustrazione per il non raggiungimento degli obiettivi che, in questo caso, sono finalizzati spesso a degli standard qualitativi non richiesti ma volontariamente auto imposti dalla persona che agisce.

Quando agiamo dobbiamo sempre capire dove sta, prima di tutto, il nostro equilibrato benessere.

Un tratto basso indica confusione, difficoltà a vedere gli obiettivi, tendenzialmente la persona vivrà la propria giornata con standard operativi bassi.

Può darsi, però, che il tratto basso indichi che la persona non utilizza dei semplici sistemi di organizzazione del tempo, quali possono essere l'utilizzo dell'agenda o di un taccuino per scrivere la lista di cose da fare.

La Vision Organizzativa bassa può essere, inoltre, indicatore di sovraccarico lavorativo o di scarsa efficienza collaborativa nei team di cui la persona fa parte o che dirige.

In questo caso, per trovare una soluzione, è necessario prendersi del tempo, sedersi e scrivere una pianificazione chiara.

Nel caso in cui la persona che si è sottoposta all'APP test sia un imprenditore o un dirigente d'azienda, è opportuno osservare che una corretta gestione aziendale e il successo del business dipendono dalla definizione della vision e della mission.

Abbiamo detto più in alto che la Vision Organizzativa è l'inclinazione a studiare e organizzare i possibili piani di crescita e sviluppo nel tempo, mentre la mission

personale è la dichiarazione d'intenti che fai al mondo stabilendo ciò che è importante per te, tracciando la giusta rotta verso i tuoi obiettivi.

Uno dei modi per migliorare questo tratto è lavorare alla propria mission personale, attraverso i metodi per definirla.

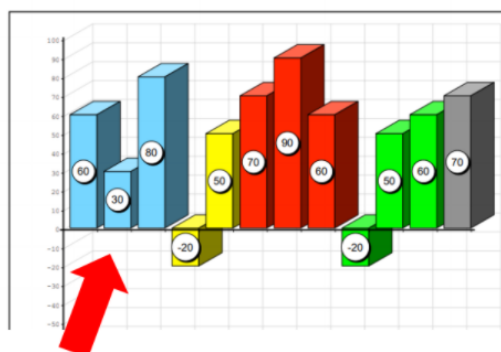
Rimedi:

- elaborazione di piani d'azione;
- allenamenti nell'uso dell'agenda e predisposizione di liste di attività da svolgere;
- definire la propria mission personale (mission statement)¹;

Frase guida “Ho le idee chiare”.

¹ per la corretta elaborazione di una mission personale (mission statement) si rimanda alla lettura dell'ebook [“Come scrivere una mission personale”](#)

Automotivazione



Secondo Tratto dell'App test è quello dell' *Automotivazione*.

Il tratto misura l'energia endogena (interna) che ognuno di noi ha nell'affrontare la vita.

Rivela l'attitudine a trovare stimoli interni per superare i problemi e opporsi alle notizie negative.

La capacità a motivare se stessi spinge le persone ad andare avanti anche di fronte agli ostacoli.

L'ambizione della persona è quella energia che serve per completare un progetto o per affrontare un compito, ovvero il desiderio di migliorare la propria condizione sia in ambito lavorativo che personale.

Trovare dentro di sé la motivazione profonda per sognare, prendere decisioni e agire significa trovare il nostro vero *perché*.

In ambito aziendale, i valori dell'Automotivazione devono essere in linea con il ruolo ricoperto.

Un imprenditore, un dirigente devono avere un valore di Automotivazione alto, poiché sono loro che devono trasmettere energia per *accendere* i propri collaboratori, motivandoli per ciò che gli è stato assegnato.

Energia positiva attira altra energia positiva, se nel mondo della fisica gli opposti si attraggono, nel mondo delle relazioni umane è l'esatto contrario... persone con un'alta ambizione attraggono persone con alta ambizione.

Quello che ne esce fuori da questa dinamica di attrazione sono sicuramente risultati eccellenti, relazioni consolidate e nuovi progetti pieni di sfide.

Il vero segreto della crescita delle organizzazioni è di avere persone sempre motivate e di cercarne costantemente altre, in questo modo tutta l'energia disponibile è sempre messa al servizio del superamento degli ostacoli e delle difficoltà quotidiane.

Se il tratto dell'Automotivazione è eccessivamente alto, così come sopra detto, può non essere un bene perché la persona dimostra così tanta ambizione, pensando di essere in grado di risolvere ogni situazione, fino a sottovalutare i problemi.

Un basso tratto dell'Automotivazione indica, invece, che la persona crede poco in sé stessa, è molto realista e può aver perso i propri sogni (la capacità attraverso il sogno di immaginare un futuro diverso). Ha perso l'entusiasmo di credere che può costruire qualcosa di magico, di entusiasmante, qualcosa per cui la notte rimani molto volentieri ad occhi aperti.

L'uomo può perdere questa energia endogena anche a causa di scopi falliti.

Il continuo insuccesso nei risultati da raggiungere, poco alla volta, fa spegnere quella energia di cui parlavamo prima e il non credere più in sé stessi diventa una conseguenza naturale e quasi inevitabile.

Churchill diceva: "Il successo non è definitivo e l'insuccesso non è fatale. L'unica cosa che conta davvero è il coraggio di continuare".

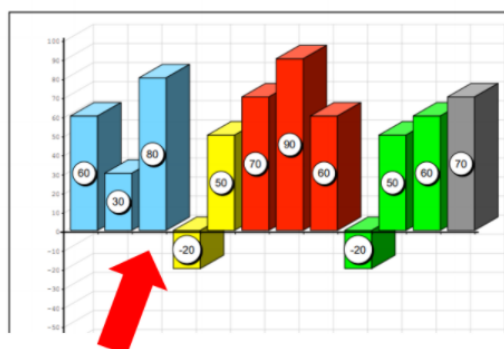
Gli insuccessi fanno parte del gioco della vita, riconoscere un fallimento, analizzarne le cause e avere il coraggio di rialzarsi per affrontare nuove sfide, imparando dagli errori, è il segreto per continuare a tenere accesa dentro di noi l'energia del crederci e del fare.

Rimedi:

- scrittura delle mete personali;
- frequentare persone con una forte motivazione;
- leggere le storie e le biografie di chi nella vita ha lottato per realizzare il proprio sogno, raggiungendolo;
- esercitarsi nel pensare alle opportunità e ai benefici che si possono ottenere se solo si decidesse di affrontare una determinata situazione, risolvendola.

Frase guida “Ce la farò”.

Affidabilità



L'ultimo tratto del gruppo "Organizzazione" è quello che misura *l'Affidabilità*.

Una persona affidabile è colei che **tende a rispettare gli accordi presi**, ha autodisciplina e coscienziosità a portare a termine i compiti che le vengono affidati.

Per loro natura, le persone affidabili, sono persone su cui si può contare, sono propense all'ascolto e alla crescita.

In azienda, ogni ruolo ha un suo preciso risultato da ottenere in termini di esecuzione dell'affidabilità.

Ad esempio, per un responsabile amministrativo, il risultato della sua affidabilità sarà quello di trovare tutte le somme necessarie per garantire il miglior funzionamento dell'azienda, per un commerciale quello di chiudere il maggior numero di contratti in funzione del proprio battle plan (piano di vendita).

Un tratto alto indica che la persona tende a rispettare gli accordi presi anche a costo di fare dei sacrifici.

Un tratto basso indica inaffidabilità, per cui alla persona vanno ricordate le cose da fare, la persona tende a mettere i propri interessi davanti agli impegni presi con gli altri, non rispetta le scadenze.

Rimedi:

- favorire gli approcci di messa in discussione;
- allenamenti sulla ricerca del proprio "perché";
- analisi dei piani di lavoro con l'evidenziazione dei casi in cui non sono stati rispettati gli impegni presi;

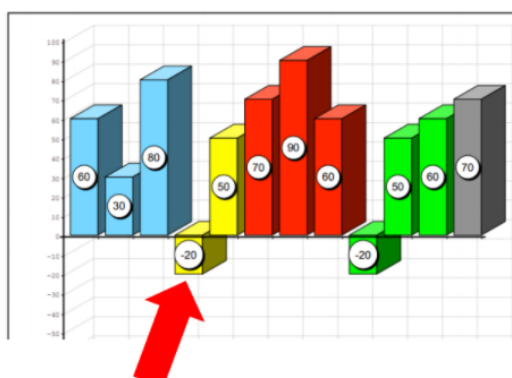
- definire la propria mission personale (mission statement).

Una frase guida per questo tratto e' "Sono quello che dico". Ovvero, sono consequenziale con i fatti a ciò che prometto.

A questo punto del grafico a istogrammi , ci sono due tratti di colore giallo che abbiamo definito "avulsi" rispetto agli altri tratti dell'App test, poiché definiscono due aspetti unici dell'atteggiamento della persona.

Per cui le caratteristiche intrinseche di questi due tratti sono a sé stante rispetto agli altri tratti dell'Analisi.

Area di Comfort



Il primo tra questi è il tratto *Area di Comfort*, il quale misura la **flessibilità**, la **coerenza** e quindi la **capacità dell'individuo nel poter cambiare idea**.

Valori alti di questo indicatore dell'atteggiamento rappresentano una tendenza alla rigidità di pensiero.

La persona tende a rimanere ancorata nelle proprie convinzioni, a razionalizzare i problemi, giustificandoli e non agendo.

Quindi risulta essere una persona schematica e logica.

Al contrario, una persona con valori del tratto Area di Comfort molto bassi rivelano la tendenza alla volubilità.

La persona è incline a subire un condizionamento da parte di altri o l'influsso di particolari circostanze, quindi è facilmente suggestionabile.

Anni di esperienza in ambito aziendale ci permettono di affermare che chi manifesta valori reattivi nel tratto Area di Comfort può essere definito "creativo".

Il creativo è una persona complessa, ricca di energia e piena di contraddizioni.

Desidera voler fare tante cose ma, allo stesso tempo, tende ad annoiarsi e a sentire la necessità di cambiare. E' piena di passioni ma sa essere oggettiva, insomma un mix di stati d'animo e di reazioni rispetto a ciò che la circonda che spesso la porta a disperdere le energie e a non riuscire a concretizzare.

Un valore medio del tratto indica una buona coerenza, la persona si mette in discussione se fatti e dati oggettivi dimostrano che è meglio cambiare focus e mettersi in discussione.

L'equilibrio di questo tratto si esprime in una gamma tra +30 e -30, in questo caso l'atteggiamento si esprime come flessibile e coerente, la persona non ha difficoltà a cambiare idea di fronte a giuste motivazioni.

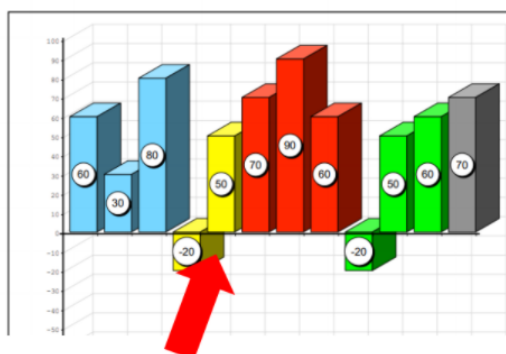
In fase di selezione del personale, utilizzando l'APP test, questo tratto ha una valenza molto importante. Infatti, l'eccessiva rigidità può essere un fattore da tenere in considerazione e da valutare bene, in vista dell'inserimento lavorativo di un candidato.

Rimedi:

- un allenamento sugli aspetti emozionali della persona può aiutare con valori superiori a +60;
- elaborazione di piani di crescita individuali;
- schemi di accettazione degli errori, valorizzando le conseguenze;
- allenamenti sul “pensiero aperto”, accettando le diversità.

Frase guida “Io la penso così”.

Roller Coaster



Il secondo tratto avulso (colore giallo) dell'App test è quello del *Roller Coaster*.

Il tratto “montagne russe” misura l'attitudine a lasciarsi influenzare emozionalmente dalle situazioni esterne e da persone che non si riesce a gestire.

Un tratto molto alto, indica che la persona sta gestendo l'influenza esterna assecondandola a tal punto da non rendersene più conto.

Agisce quasi come un robot, pur di non avere contrasti accetta compromessi che poi gli complicano la vita.

Agire meccanicamente e perdere la lucidità delle proprie idee e delle proprie emozioni, cedere moralmente ad una situazione pur di ottenere un vantaggio pratico. (esempio: butto la spazzatura la mattina prima di andare a lavoro anche se non sono d'accordo, poiché la butterei volentieri la sera. Però pur di non litigare con mia moglie e quindi sentirla lamentare, lo faccio).

Un tratto molto basso, indica che la persona sta subendo negativamente un'influenza esterna e mette in campo alti e bassi emozionali.

Da qui il termine “Roller Coaster”, che sta ad indicare che la persona ha sbalzi di umore che ne influenzano, chiaramente, l'attenzione e la produttività.

In questa dinamica entra in campo la figura dell'individuo dall'atteggiamento demotivante, colui che con le sue parole o azioni scoraggia il nostro operato.

Se noi permettiamo a questa persona o situazione di far scemare poco alla volta il nostro entusiasmo, ne subiremo le sue influenze negative e questo ci porterà a star male con noi stessi e con chi ci circonda.

Il risultato saranno sbalzi di umore costanti, difficoltà di concentrazione e calo della produttività individuale.

In fase di selezione del personale, utilizzando l'APP test, questo tratto ha anch'esso una valenza molto importante. Infatti, con un tratto molto basso l'individuo difficilmente potrà essere costantemente produttivo e questo può essere un fattore da tenere in considerazione e da valutare bene, in vista di un inserimento lavorativo di un candidato.

Un livello medio del tratto, indica che la persona sta gestendo in modo efficace le situazioni esterne di cui è consapevole.

La consapevolezza è dettata dall'esperienza e dall'aver preso conoscenza di una determinata situazione che ci porta a gestire in maniera più lucida le nostre emozioni.

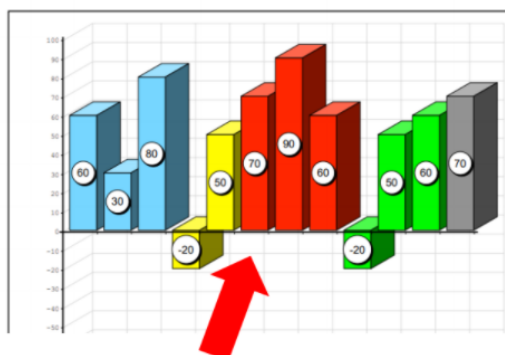
Rimedi:

- formazione sulla gestione delle persone demotivanti;
- acquisire l'abitudine ad allontanare le situazioni che provocano malessere.

Frase guida "Quando incontro questa persona non sto bene".

Adesso iniziamo ad analizzare i tratti della produttività contraddistinti nel grafico a istogrammi, dal colore rosso.

Orientamento all'Azione



Il primo istogramma rosso ci indica l'*Orientamento all'Azione*.

Misura l'energia e il dinamismo che la persona mette in ciò che fa, quanto è veloce ad entrare in azione.

Un tratto alto rappresenta una persona molto energica, persona vivace che si mette subito in azione e che prontamente fa delle cose.

A volte ha proprio difficoltà a stare ferma.

Atteggiamenti opposti riscontriamo in chi evidenzia, per questo tratto, valori bassi.

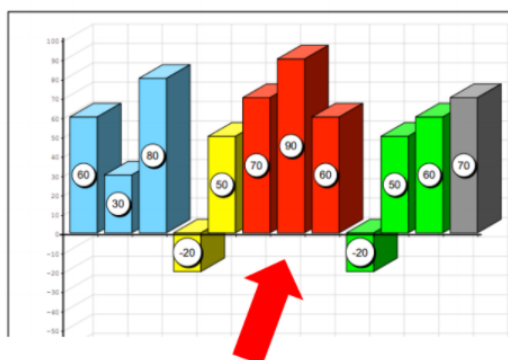
Per cui, avremo di fronte una persona lenta, pigra e che trova difficoltà ad avviare una nuova attività, preferendo tergiversare piuttosto che agire nell'immediato.

Rimedi:

- piani di lavoro che analizzano le azioni da compiere e i risultati da ottenere;
- scrivere la mission personale (mission statement).

Frase guida "Go!".

Orientamento al Risultato



Il secondo tratto del gruppo “risultati” è quello relativo all'*Orientamento al Risultato*, ovvero quello che riguarda l'**attitudine a perseguire gli obiettivi fino in fondo, l'incisività, l'assertività comunicativa, la capacità di convincere, la propensione alla leadership.**

Valori alti indicano che la persona ha grinta, è determinata, manifesta alta intenzione ad ottenere ciò che si è prefissato di raggiungere.

Essendo sicura di sé, ha buone doti persuasive, risulta direttiva e pragmatica.

In sintesi possiamo dire che ha doti di leadership.

Un imprenditore con tali caratteristiche è un trascinatore la cui autorevolezza viene riconosciuta dagli altri, una persona da seguire perché traccia la strada, è vincente e convincente.

Il tratto quanto più è alto tanto più manifesta una leadership di stile autoritario (classificazione dei 6 livelli di leadership di Goleman) mentre più è basso più sarà la manifestazione di uno stile di leadership democratico.

Tratti molto bassi evidenziano mancanza di leadership, questi individui sono adatti ad essere eterodiretti.

Inoltre, valori bassi stanno a sottolineare che la persona trova difficoltà ad affrontare con risolutezza le situazioni, tende ad aggirare gli ostacoli, ha difficoltà a chiedere aiuto e non è convincente in ciò che dice.

Nell'ambito lavorativo tutti noi dobbiamo ottenere un risultato e diventa interessante analizzare che tutti i nostri risultati possono essere misurati.

E' tangibile, dimostrabile oggettivamente se determino una scala di valori e misuro il mio operato.

Pronto riscontro lo ottengo se dati alla mano mi danno conferma o no dei miei risultati.

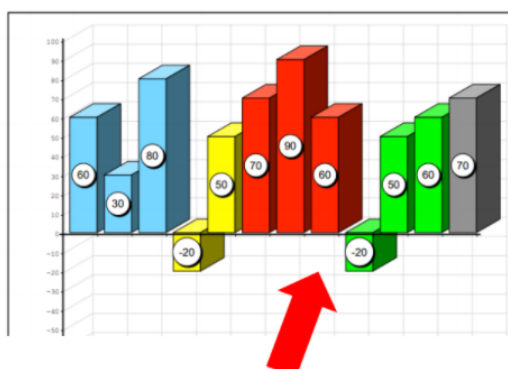
Se i numeri non sono confacenti all'obiettivo che mi sono prefissato o che il mio titolare vuole ottenere, allora vuol dire che devo rivedere quali sono le idee che non mi permettono di performare e di ottenere risultati.

Rimedi:

- scrivere la propria mission personale (mission statement);
- esercizio di scrittura delle mete.

Frase guida "Il risultato è un numero".

Responsabilità



Ultimo tratto rosso del grafico è quello relativo alla *Responsabilità*.

In latino *respònsus*, in un significato filosofico generale, cioè l'**impegnarsi a rispondere, a qualcuno o a se stessi, delle proprie azioni e delle conseguenze che ne derivano.**

Aristotele diceva che “siamo responsabili quando la causa dell’agire è dentro di noi”.

Essere responsabili ha a che fare con la volontà di crescere e di voler gestire la propria vita in modo autonomo, imparando a scegliere.

Un tratto molto alto descrive una persona che si sovraccarica di responsabilità che poi non riesce a gestire.

La persona, con un tratto alto, può pensare di avere ragione su tutto, risultando presuntuosa.

Un tratto basso, di contro, indica la tendenza a giustificare le situazioni problematiche attribuendone le cause a fattori esterni.

Tende, quindi, a subire piuttosto che gestire.

Un atteggiamento equilibrato, invece, è sottolineato dalla dinamica che la persona tende a cercare soluzioni, consapevole che c’è sempre un margine di azione su cui può intervenire.

E’ interessante osservare che gli individui che hanno un tratto della Responsabilità equilibrato, manifestano una sfera di azione - in riferimento alle attività che

svolgono - in cui la responsabilità dell'agire è propria, sottolineando come, se si valutano azioni di altri, tale responsabilità sia degli altri.

In effetti, questo è un atteggiamento accettabile nelle organizzazioni aziendali in quanto permette di lavorare sui meccanismi che si inceppano, individuando rapidamente i livelli di responsabilità nei malfunzionamenti.

In sintesi, con un tratto in equilibrio, la persona prende l'iniziativa ed è propositiva nelle soluzioni.

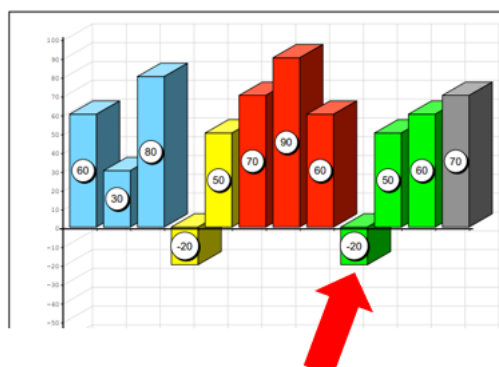
Rimedi:

- piani di lavoro individuali per le azioni da svolgere;
- in azienda, scrivere i mansionari delle funzioni al fine di individuare, chiaramente, le responsabilità di ogni funzione.

Frase guida "Ci penso io".

Ultimo raggruppamento, istogrammi di colore verde che rappresentano i tratti relazionali.

Tolleranza



Il primo tratto che andiamo ad analizzare è quello della *Tolleranza*.

Il tratto misura il valore dell'**atteggiamento di rispetto o di indulgenza dei comportamenti, delle idee o delle convinzioni altrui, anche se in contrasto con le proprie.**

Un tratto alto indica la tendenza a comprendere le idee differenti dalle proprie, a vedere i lati positivi anche in momenti difficili.

Se è troppo alto, la persona tende a mettere in secondo piano le proprie idee, potrebbe dire di sì a richieste che dovrebbe negare o ritrattare in modo equo.

Un tratto basso indica criticismo, dal greco κριτική (pronuncia: *critiché*) “arte del giudicare”.

La persona potrebbe non risultare incline a comprendere il punto di vista (o modi di fare) differenti dal suo.

Potrebbe avere difficoltà a percepire il senso degli atteggiamenti altrui, travisando o interpretando a modo proprio.

Se è molto basso, tende ad evidenziare i lati negativi o gli errori, anche con una comunicazione a prevalenza demotivante.

Una scrupolosa riflessione sul concetto del criticismo deve essere fatta.

In ambito di selezione aziendale, è uno dei tratti a cui bisogna dare la giusta attenzione.

Scardinare pregiudizi e preconetti in una persona critica, può risultare dispendioso sia da un punto di vista di energie e di tempo, ma anche economico.

Una persona che tende a valutare con presunzione le idee o i modi di fare degli altri non fa bene alle dinamiche di collaborazione e di lavoro all'interno di un gruppo.

Comprendere che ogni essere è diverso da noi, in base alla propria esperienza e alla propria inclinazione culturale, è fondamentale per un giusto equilibrio relazionale.

Inoltre, il “punto di vista” è bene considerarlo come una caratteristica della capacità di “sentire” emozioni, stati d'animo altrui. Spesso consideriamo il punto di vista come un qualcosa che ha a che fare con la posizione che assumiamo, nel mondo fisico, da cui osserviamo un fenomeno.

In realtà, il punto di vista è la capacità di percepire un'altra persona, comprendere come si sente in una determinata situazione e ha a che fare con la sensibilità individuale.

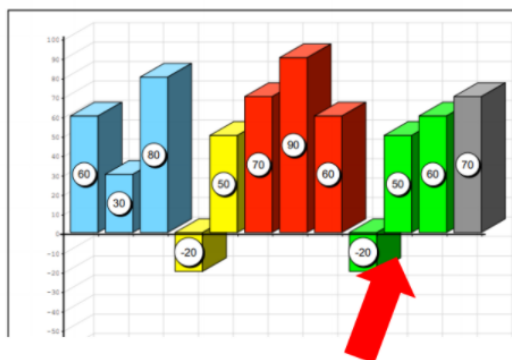
La maggior parte delle incomprensioni è la conseguenza dell'incapacità di saper assumere il punto di vista altrui.

Rimedi:

- esercizi e allenamenti nel comprendere il punto di vista degli altri;
- esercizi di comunicazione.

Frase guida “Tutti possono avere un punto di vista”.

Empatia



Il secondo tratto relazionale che analizziamo è quello dell'*Empatia*.

Il “sentire dentro”, ovvero, il **rapporto emozionale che si riesce a costruire con chi hai di fronte, escludendo ogni attitudine affettiva personale (simpatia, antipatia) e ogni giudizio morale.**

Un tratto alto indica l’interesse che una persona ha verso gli altri, si preoccupa di come si possa sentire la persona con cui parla, ascolta con interesse e in modo aperto.

Grande empatia tra due persone fa sì che le stesse possano provare contemporaneamente le stesse sensazioni, ovvero feeling; (reciprocità di emozioni).

Un tratto basso indica disinteresse e distacco emotivo.

Difficoltà ad esprimere e riconoscere le emozioni, per cui la persona mette una barriera emotiva, soprattutto con chi non conosce, facendola apparire fredda e distante.

Quando tra due persone non si crea empatia si ha difficoltà di ascolto, la persona appare distratta e disinteressata.

Le esperienze negative passate possono far sì che, per paura di soffrire, ci si allontani dal trasporto emozionale verso qualcuno.

Anche questo tratto, in fase di selezione del personale, va molto attenzionato.

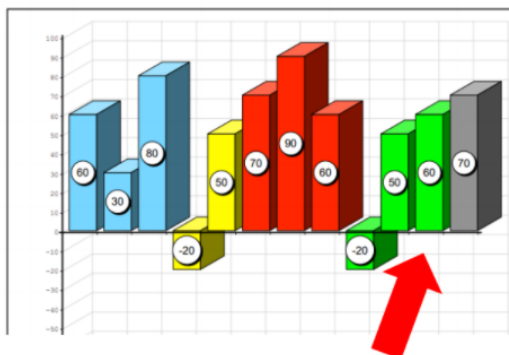
E' pur vero che le attitudini relazionali possono essere allenate, migliorate in campo comunicativo, ma è anche vero che un imprenditore deve valutare l'investimento che occorre fare su queste persone, non solo dal punto di vista economico ma anche di energia e tempo.

Rimedi:

- allenamenti e interazione con chi non ci piace;
- esercizi di comunicazione.

Frase guida "lo ascolto".

Estroversione



Ultimo tratto relazionale dell'App test è quello dell'*Estroversione*.

Questo tratto misura l'**attitudine ad allacciare nuovi rapporti interpersonali**.

Una persona estroversa propende ad esprimere palesemente ciò che pensa, è aperta e curiosa.

Un tratto alto dell'Analisi significa che la persona è disinvolta, spigliata, spontanea e a proprio agio anche in circostanze mai vissute e con persone mai conosciute.

Un tratto basso delinea l'atteggiamento di una persona che ha difficoltà di approccio con gli altri, risulta riservata. Per cui, tende a non esprimere tutto ciò che pensa.

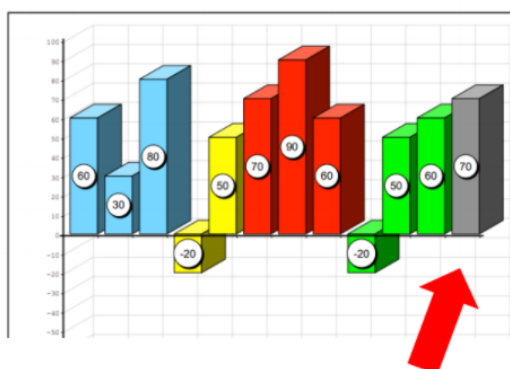
La timidezza, l'introversione spesso creano nella persona uno stato di imbarazzo e inadeguatezza.

Rimedi:

- esercizi di comunicazione.

Frase guida "Ciao, come stai"?

Attendibilità (del test)



L'ultimo tratto (grigio) dell'Analisi del Potenziale Personale è relativo alla misurazione dell'**attendibilità dell'APP test**.

L'Analisi del Potenziale Personale è stata studiata, progettata inserendovi all'interno delle domande che mettessero in risalto la coerenza delle risposte.

L'App test risulta attendibile quando i valori vanno da zero a +100.

Qualora i valori siano sotto lo zero, il test va ripetuto.

In questo caso la persona, nel rispondere alle domande, non ha risposto in maniera coerente ad alcune domande che sono state poste in modo diverso, ma che esprimono lo stesso concetto.

Nel caso di Analisi inattendibile, si chiede alla persona di ripeterla raccomandando di leggere attentamente le istruzioni per la compilazione del questionario e raccomandando di rispondere alle domande prendendosi il tempo necessario (20/30 minuti) evitando di essere interrotti o distratti.

Alle domande del questionario si risponde per come ci si comporta in questo momento e non per come sarebbe giusto comportarsi, è questa la chiave della corretta compilazione.

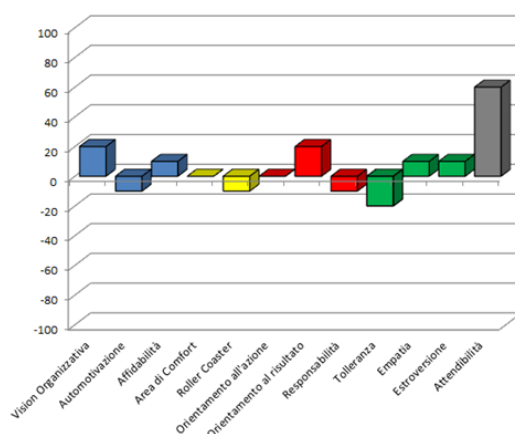
Casi particolari

L'APP test può fornire ulteriori informazioni quando due o più tratti si rappresentano nel grafico ad istogrammi in alcuni determinati modi.

Nell'esperienza fatta ne abbiamo classificati 11 che a seguire si rappresentano:

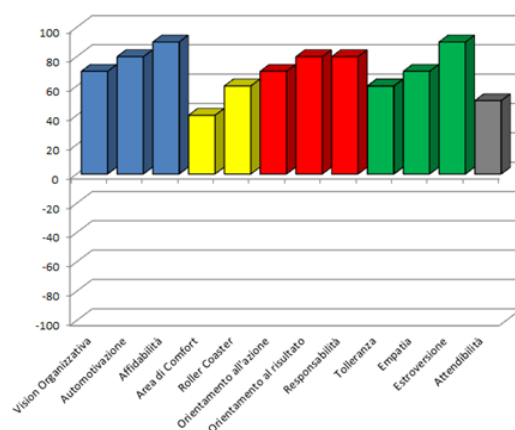
1 - Situazione di Roller Coaster

Analisi schiacciata verso il basso (verso lo zero o sotto), potenzialmente abbiamo una situazione di **Roller Coaster**. La persona è confusa e non sta ottenendo risultati.



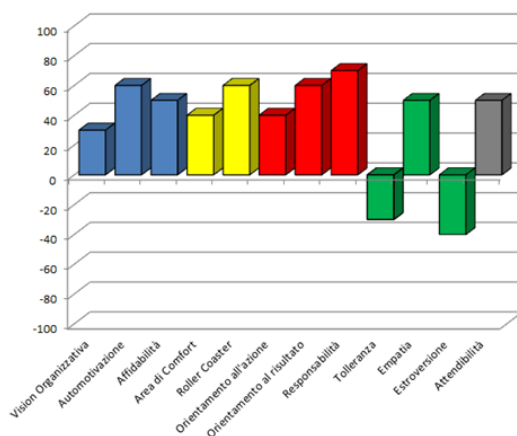
2 - Sovrastima

Analisi eccessivamente alta (la maggior parte dei tratti sopra il +70), la persona si sovrastima. Nella maggior parte dei casi risulta **teorica e poco produttiva**.



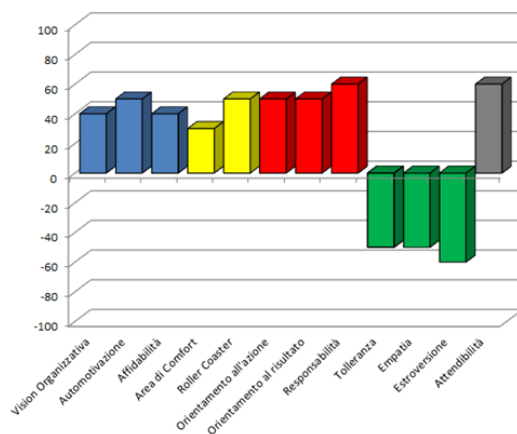
3 - Scarsa trasparenza

Tolleranza bassa, Empatia alta, Estroversione bassa (si forma un **V rovesciata**), la persona potrebbe tendere a **nascondere la verità**.



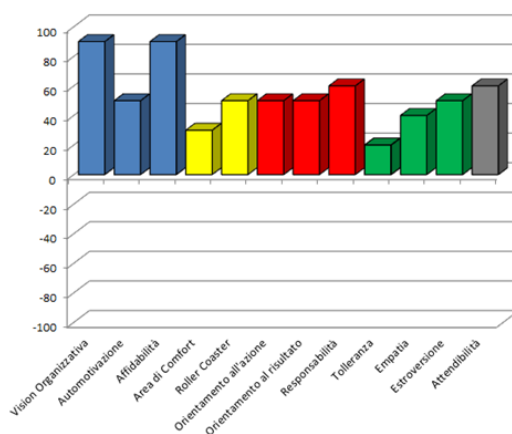
4 - Comunicazione demotivante

Tolleranza, Empatia ed Estroversione sono molto **negativi** e quasi in linea, la persona tende a mettere in campo una **comunicazione demotivante**.



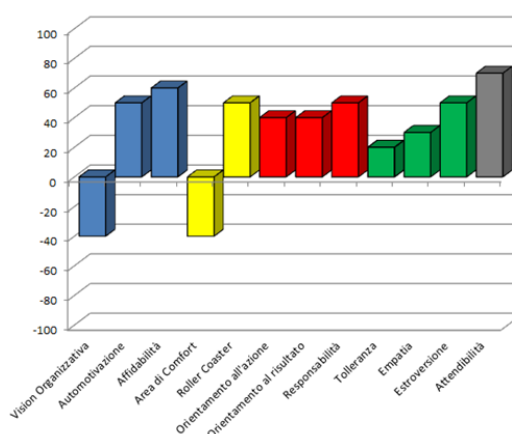
5 - Pignoleria

Vision Organizzativa ed Affidabilità sono molto alti, la persona tende ad essere **pignola**. Mette l'attenzione su cose non prioritarie e perde di vista le cose essenziali ed importanti.



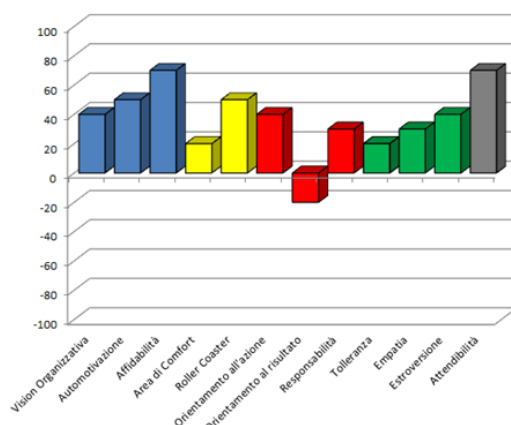
6 - Creativo dispersivo

Vision Organizzativa e Area di Comfort basse, tendenza a **creativo dispersivo**. Mette in campo molte idee che non concretizza.



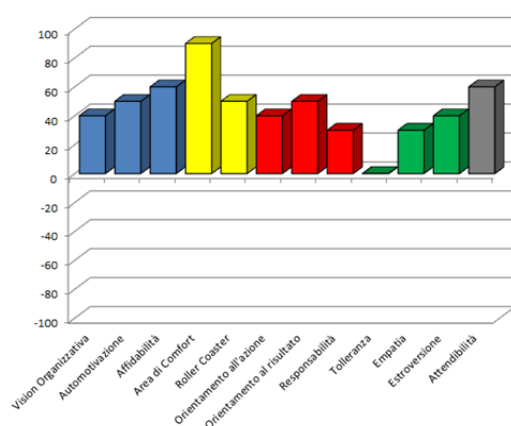
7 - Tendenza a sovraccaricarsi

Affidabilità alta e Orientamento al Risultato basso. Tende a fare in prima persona, la persona ha difficoltà a chiedere ed ottenere dagli altri, l'alta autodisciplina la porta a sostituirsi agli altri nell'esecuzione dei compiti, in questo modo, li deresponsabilizza e si **sovraccarica** perdendo efficacia.



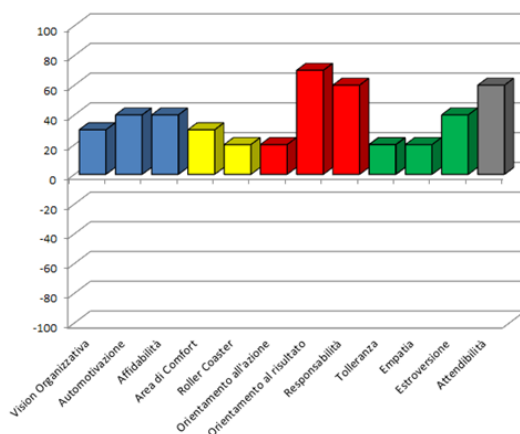
8 - Idee radicate e non discutibili

Area di Comfort molto alta (da +70 in su), la persona è **molto rigida** e non si mette in discussione. Difficoltà nel gestirla e portarla verso un cambiamento.



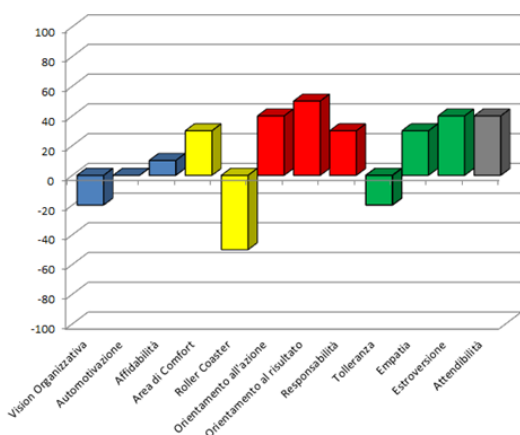
9 - A colpo sicuro

Orientamento all'Azione più basso di Orientamento al Risultato, la persona è lenta nel partire su nuove attività, **preferisce agire a colpo sicuro**.



10 - Forte pressione

Roller Coaster molto basso (da -30 in giù), quando scende di energia emozionale tutti i tratti peggiorano, tende a **concentrarsi sulla difficoltà** e non utilizza il suo potenziale. E' molto probabile che sia in costante contatto con una persona o un ambiente per lui demotivante.



11 - Molta fatica

Orientamento all'Azione molto più alto di Orientamento al Risultato, la persona agisce velocemente su più fronti e tende a **disperdere le energie** ottenendo meno risultati di quelli che potrebbe avere.

