

Success Insights®

**PER LA GESTIONE E LO SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE**



Dal 1979 SUCCESS INSIGHTS®

LEADER AL MONDO PER:

- Consulting Tools for results
- Over 10 different Assessment
- Hire Superior Performers
- Unique training and development
- Superior performance management
- Assessment-Based solution
- Human capital Assets



La Filosofia

CONOSCERE MEGLIO SE STESSI E IMPARARE A CONOSCERE GLI ALTRI"

Conoscere sé stessi è fondamentale per sfruttare le proprie capacità e competenze e dare il meglio. Questo è un presupposto essenziale per capire gli altri e le relazioni che instaurano con il gruppo al fine di creare il **"TEAM SPIRIT"**.

La consapevolezza in se stessi è il punto di partenza per il **"CAMBIAMENTO"**, per la creazione di sinergie positive per il gruppo verso il raggiungimento di obiettivi condivisi dal team e dall'azienda.

Questo fattore sopra citato in sinergia con l'analisi del posto di lavoro ideale e di team permette di incrementare i ritmi di produttività e di conseguenza il **"ROI"** aziendale.

Inoltre permette di creare un **AMBIENTE DI LAVORO FAVOREVOLE.**

Ambiti di applicazione

- **ANALISI DEL POSTO DI LAVORO IDEALE:** chiarire quali sono le caratteristiche comportamentali indispensabili che dovrebbe possedere chi occupa un determinato posto di lavoro: gestione dei problemi e delle sfide, i rapporti con gli altri e influenza su di essi, il metodo di lavoro e costanza, i rapporti con le strutture e le regole.
- **CHECK UP ORGANIZZATIVO:** Definire il profilo ideale di singoli RUOLI AZIENDALI, così da creare un BENCHMARK di riferimento dell'organizzazione ideale. Utilizzando il benchmark è possibile valutare la conformità delle proprie risorse e in questo modo definire se esistono dei gap formativi da colmare al fine di esprimere al meglio le potenzialità individuali verso il raggiungimento di obiettivi condivisi.
- **"CRUSCOTTO"** : Elaborare un cruscotto attraverso l'analisi dello stile di leadership dei responsabili nei confronti del team e dello stile di comunicazione utilizzato; vengono evidenziate le linee guida per migliorare e ottimizzare entrambi gli aspetti potenziando il TEAM SPIRIT, la collaborazione proattiva e il raggiungimento di risultati.
- **ANALISI DEL TEAM:** Definire la posizione dei singoli componenti del Team all'interno della "ruota del team", verificarne la composizione, gli stili di leadership e le eventuali disfunzioni comportamentali e motivazionali per ottimizzare la cooperazione, la comunicazione ed i risultati.
- **CHECK-UP ESIGENZE FORMATIVE:** definire il profilo della risorsa (hard skill e soft skill) per definire i percorsi formativi (individuali e di team) necessari a valorizzare le competenze ed a colmare le deficienze comunicazionali e comportamentali
- **PERCORSI DI CARRIERA e DI CRESCITA:** analizzare il profilo del candidato per definire in relazione agli obiettivi di carriera le esigenze formative

Obiettivo

Analizzare in maniera scientifica i comportamenti individuali, del team, gli stili di leadership e di comunicazione

Ambiti di applicazione



**Il nostro comportamento ci fa vedere delle strade/possibilità
i nostri valori ci portano a raggiungere i nostri obiettivi!**

Ambiti di applicazione

BENCHMARK

Analisi posto di lavoro e definizione profilo ideale risorsa

CONSAPEVOLEZZA

Dei propri punti forti/deboli

CRUSCOTTO

Permette al board di ottenere una visione d'insieme sul gruppo e così ridurre costi e sprechi di tempo

SCOPRIRE ESIGENZE FORMATIVE DEL TEAM E DEL SINGOLO

Aumento dell'efficienza nella formazione e maggiore attenzione alle esigenze

EMERGONO LE TIPOLOGIE DI LEADERSHIP

DINAMICHE DI TEAM

Migliori dinamiche di team e attitudine alla proattività e al problem solving

ASSESSMENT & SUPPORTO ALLA SELEZIONE

Riduzione di assunzioni errate (sensazioni di pancia/Intuizione/esperienza portano spesso a valutazioni errate)

ANALISI DEL TEAM

Sviluppare la propria squadra attraverso la tipologia di team (dinamico/statico , omogeneo/eterogeneo)

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Supporto nelle fasi di riorganizzazione mediante l'analisi del potenziale di ogni risorsa

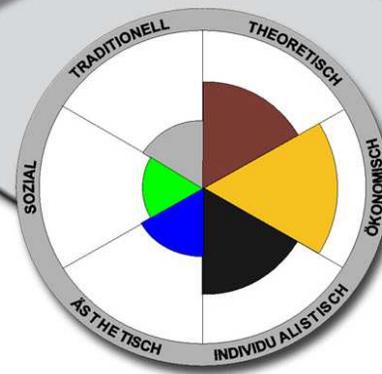
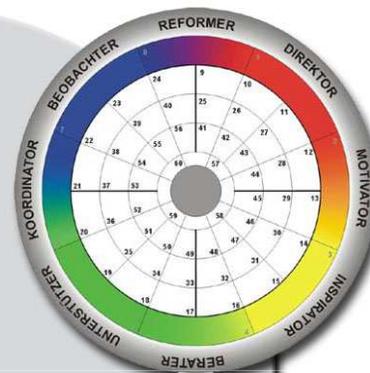
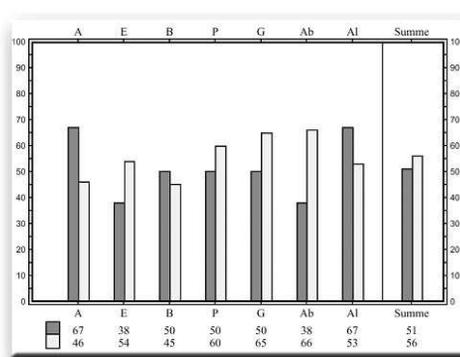
COACHING, SVILUPPO & RICOLLOCAZIONE

Maggiore soddisfazione delle risorse
Più Top-Performer: Fluttuazione più bassa
Ricollocazione: minimizzare i tempi di ricollocazione partendo dalle attitudini e dal potenziale di ogni risorsa



Cosa analizza

Cosa sa fare?
Capacità / Conoscenze / Competenze
„HARD SKILLS“



Perchè lo fa?
Interessi personali, motivi e valori
„CARATTERISTICHE“

Come lo fa?
Potenziale, Talento e
Preferenze di
comportamento
„SOFT SKILLS“

Storia dello Sviluppo

Ippocrate

Prime tipologie di comportamento

**C.G. Jung / Dr. Jolande Jacobi
(Modello degli 8 tipi)**

**Dr. William M. Marston
Modello dei 4 quadranti D-I-S-G (C)**

**Myers-Briggs (MBTI)
Indicatore dei tipi, 16 tipi**

SUCCESS INSIGHTS®

Uno sviluppato strumento psicometrico

Tanti studi sulla validità e realizzabilità fatti attraverso :

- 1993 Wheaton College, Illinois, USA, Dr. Watson
- 1999 University of N. Texas, Prof. Dr. J.R. Hall
- 1999 University of London, UK, Prof. Dr. Warburton
Rilevamento comportamentale dell'essere umano
- 2003 Prof. P. Klassen
Studi di validità inclusa standardizzazione
- 2004 Prof. Spieß, Università München, Lehrstuhl Prof. Rosenstiel

🌍 **Target Training International
(TTI), Arizona, USA**

🌍 **Bill Bonnstetter**
The Universal Language DISC™
Nel 1979 inizia le ricerche e
nel 1986 fonda la Società

Success Insights®

AD OGGI IN OLTRE 75 PAESI

Argentina, Australia, Austria, Azerbaijan, Belgium, Bermuda, Bolivia, Brazil, Bulgaria, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Denmark, Dominican Republic, Egypt, England, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Guadeloupe, Guatemala, Holland, Honduras, Hong Kong, Hungary, Iceland, India, Indonesia, Iran, Ireland, Italy, Japan, Jordan, Kazakhstan, Korea, Kuwait, Latvia, Luxemburg, Malaysia, Martinique, Mexico, Morocco, New Zealand, Nicaragua, Norway, Oman, Pakistan, Panama, Paraguay, Peru, Poland, Portugal, Puerto Rico, Romania, Russia, Saudi Arabia, Scotland, Singapore, Slovenia, South Africa, Spain, St. Kitts, Sweden, Switzerland, Taiwan, Thailand, Turkey, UAE, Ukraine, Uruguay, Venezuela, Vietnam, Yemen, Zimbabwe



Success Insights®

**AD OGGI TRADOTTO
IN OLTRE 25 LINGUE.....**

Inglese Internazionale ,
Inglese, Tedesco, Francese, Olandese,
Svedese, Spagnolo, Spagnolo
americano, Polacco, Sloveno, Italiano,
Finlandese, Portoghese, Portoghese
brasiliiano, Ungherese, Brasiliano,
Cinese, Giapponese, Russo, Turco,
Arabo, Croato, Danese, Norvegese



Success Insights®

**OLTRE 6,5 MILIONI
DI ANALISI EFFETTUATE AL MONDO**



**1 ANALISI
OGNI 10 SECONDI**

Le analisi

LEADERSHIP CHECK

DESCRIZIONE E OBIETTIVO:

Il Leadership Check è un'analisi delle attitudini e dei valori dell'individuo. Permette una valutazione qualitativa dei punti di forza e delle aree di sviluppo della persona.

Avere una conoscenza dettagliata dei propri collaboratori identificando dapprima le loro preferenze comportamentali e i valori guida come base per riscontrare le competenze possedute e da sviluppare.

QUANDO USARLO:

- Coaching
- Riorganizzazione aziendale
- Cambio generazionale
- Job Rotation
- Supporto alla selezione
- Sviluppo e formazione del personale

SOMMINISTRAZIONE:

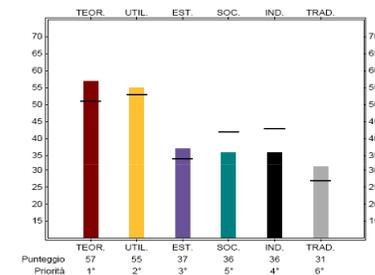
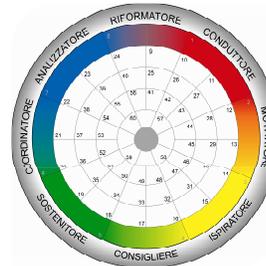
- 36 domande cui associare una priorità da 1 a 4
- 15/20 minuti

FEEDBACK:

- Analitico e dettagliato (39 pagine)
- Restituzione immediata
- Verosimile nelle descrizioni

VANTAGGI:

- Alti parametri di attendibilità e validità
- Validi fondamenti teorici (Jung, Marston, Myers & Briggs, Spranger, Bonstetter)
- Definisce i Comportamenti e descrive i Valori guida della persona
- Distingue lo stile di base da quello adattato
- Da informazioni sulla comunicazione adottata e sulla motivazione



Le analisi

ANALISI DEL POSTO DI LAVORO

DESCRIZIONE E OBIETTIVO:

Permette di delineare le caratteristiche chiave di una determinata posizione professionale. Identifica il modello comportamentale richiesto e i valori che deve possedere la persona che ricoprirà il ruolo. Identifica la persona più idonea per uno specifico ruolo professionale o le richieste aziendali e le conseguenti aree di sviluppo dei collaboratori.

QUANDO USARLO:

- Riorganizzazione aziendale
- Creazione di un Benchmark
- Cambio generazionale
- Job Rotation

SOMMINISTRAZIONE:

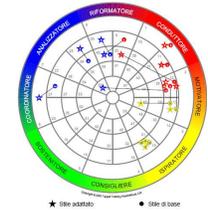
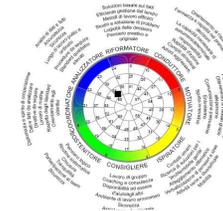
- 14 domande
- 15/20 minuti
- Possibile cartacea e online
- Efficace la somministrazione collettiva

FEEDBACK:

- Chiaro
- Analitico
- Sintetico (9 pagine)
- Restituzione immediata

VANTAGGI:

- Individua le caratteristiche comportamentali della funzione
- Permette di operare un matching tra candidato e posto di lavoro soprattutto se affiancato al Leadership Check
- Permette di creare un Benchmark di riferimento



ANALISI DEL TEAM

- La ruota del team -

Permette di paragonare i profili di tutti i membri del team

VANTAGGI:

- Identifica le competenze di ognuno dei membri della squadra
- Evidenzia le aree di miglioramento del team
- Permette di fare una corrispondenza tra il singolo, il ruolo ricoperto e i compagni di lavoro
- A posteriori è possibile definire un cruscotto attraverso:
 - Analisi dello stile di leadership dei responsabili
 - Stile di comunicazione utilizzato
 - Definizione di linee guida per migliorare e ottimizzare e potenziare il TEAM SPIRIT, la collaborazione proattiva e il raggiungimento di risultati.

Le analisi

INDICATORE DELLE STRATEGIE DI VENDITA

DESCRIZIONE:

Analisi delle capacità di vendita nelle diverse fasi del processo. Il profilo viene confrontato con i risultati di un top venditore ed espresso in forma di grafico.

OBIETTIVO:

Identificare la conoscenza che la persona ha del processo di vendita, delle strategie primarie e secondarie da adottare e dei comportamenti da evitare.

QUANDO USARLO:

- Development & Training di una rete vendita
- Supporto alle analisi comportamentali e valoriali Success Insights
- Identificazione delle fasi del processo di vendita più critiche

SOMMINISTRAZIONE:

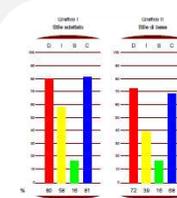
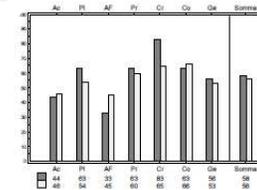
- 64 domande
- 30 minuti

FEEDBACK:

- Analitico
- Sintetico (8 pagine)
- Restituzione immediata

VANTAGGI:

- Permette una valutazione delle capacità di vendita
- I risultati sono espressi in termini qualitativi e numerici
- Recentemente aggiornato e ampliato nella formulazione delle domanda



ANALISI DEL POTENZIALE

DESCRIZIONE:

Identifica le attitudini della persona, lo stile comportamentale, permette una valutazione qualitativa dei punti di forza e delle aree di sviluppo

OBIETTIVO:

Conoscere le caratteristiche dei collaboratori identificandone le preferenze comportamentali.

QUANDO USARLO:

- Coaching
- Riorganizzazione aziendale e Cambio generazionale
- Job rotation
- Supporto alla selezione, Sviluppo e Formazione

SOMMINISTRAZIONE:

- 24 domande cui dare una preferenza (più/meno)
- 10/15minuti

FEEDBACK:

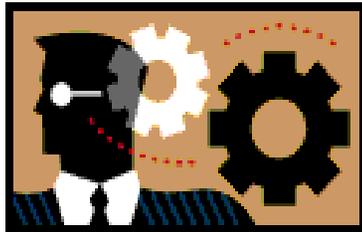
- Analitico (25 pagine)
- Imminente nei risultati

VANTAGGI:

- Definisce i Comportamenti
- Distingue lo stile di base da quello adattato
- Da informazioni sulla comunicazione e sulla motivazione

Il percorso di sviluppo

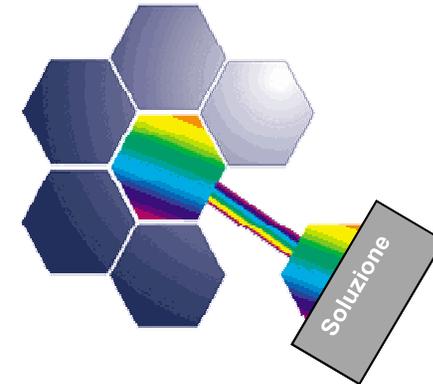
Benchmark
Cosa vogliamo fare?



Measuring
Cosa vogliamo
misurare?



Developing
Cosa vogliamo
sviluppare?



**Profilo del posto di
lavoro ideale**
Processo
Strategia

Misurare, controllare:

- Comportamenti
- Valori
- Competenze

Training, Coaching
Corporate Academy,
Sistemi per lo
sviluppo delle risorse
umane

Success Insights®

ALCUNE TRA LE OLTRE 100.000 AZIENDE CLIENTI



SONY



NOKIA
CONNECTING PEOPLE



Freude am Fahren



SARASIN

DAIMLER



Alcon®



Coca-Cola®

3M



BRIDGESTONE

Firestone



at&t

CHRYSLER

CIBA



MOTOROLA

IBM®



Mercedes-Benz



PRICEWATERHOUSECOOPERS®



GE Capital
Imagination at work



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

XEROX®

WESTIN®
HOTELS & RESORTS



Prudential

Radisson

alquis
Istituto per le Qualità Emergenti

Success Insights
INTERNATIONAL, INC.