



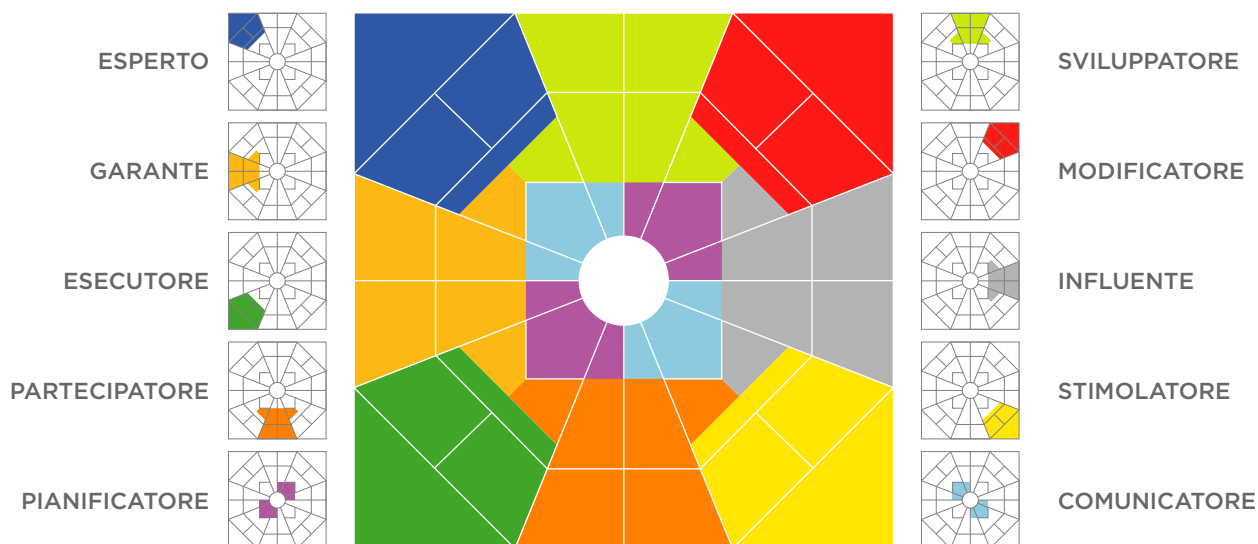
# MAPPATURA DELLE COMPETENZE

Il Talent Discovery può essere utilizzato come di supporto per individuare, sia in fase di recruitment che in fase di sviluppo, quali caratteristiche saranno prevalenti nel candidato/collaboratore e vi aiuteranno, da una parte per identificare le caratteristiche comportamentali più idonee alla funzione che viene ricercata, dall'altra per sapere su quali competenze comportamentali intervenire per un programma di sviluppo individuale.

## IL RUOLO ALL'INTERNO DEL GRUPPO

Questa prima rappresentazione è quella utilizzata per definire una matrice di ruolo all'interno del gruppo. Significa che tipo di atteggiamento comportamentale avrà la persona all'interno di un team sia in generale che in una squadra di lavoro in funzione della propria posizione sul diamante.

Aiuta, inoltre, a definire uno stile di leadership.



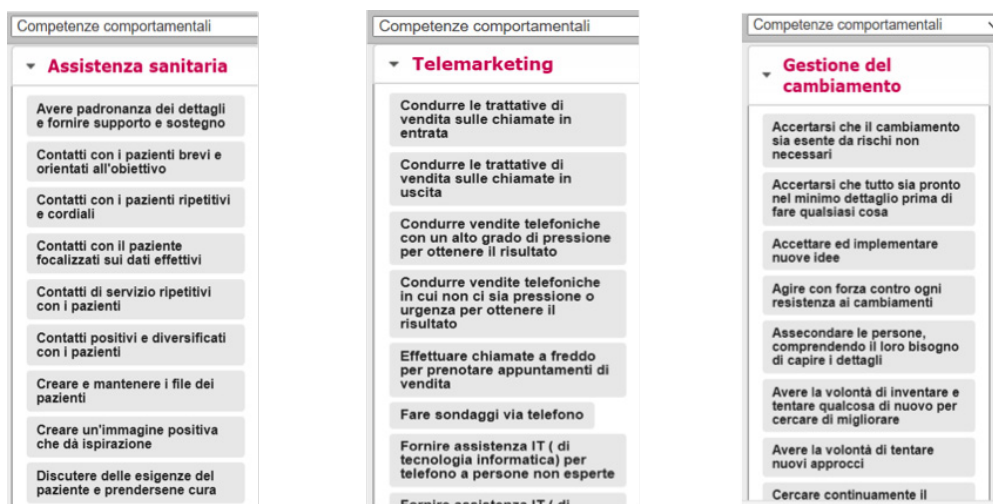
## LA MAPPATURA DELLE COMPETENZE COMPORTAMENTALI

La piattaforma FinXs di elaborazione del Talent Discovery è straordinariamente flessibile. Grazie alle quasi 160.000 competenze comportamentali declinate nel sistema, è possibile personalizzare l'indagine sull'individuo mappando, attraverso una ricerca, quali competenze comportamentali desideriamo indagare.

Esistono già all'interno del sistema FinXs alcune macrocategorie di competenze aggregate. Ecco alcuni esempi



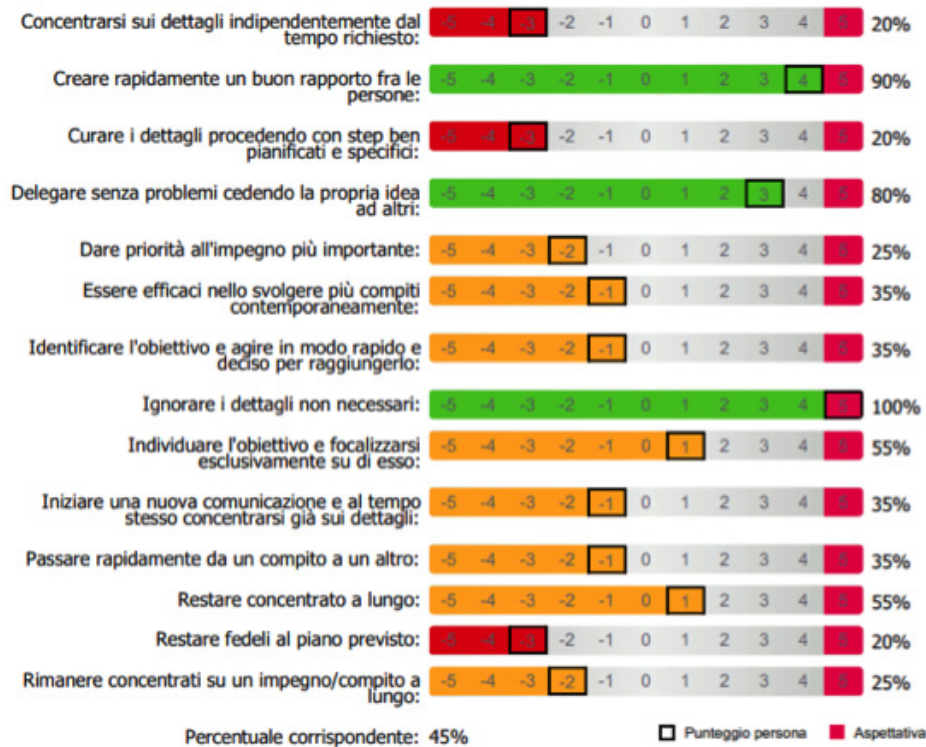
Per ognuna di queste macrocategorie si possono approfondire gli specifici comportamenti che le compongono. Ecco alcuni esempi:



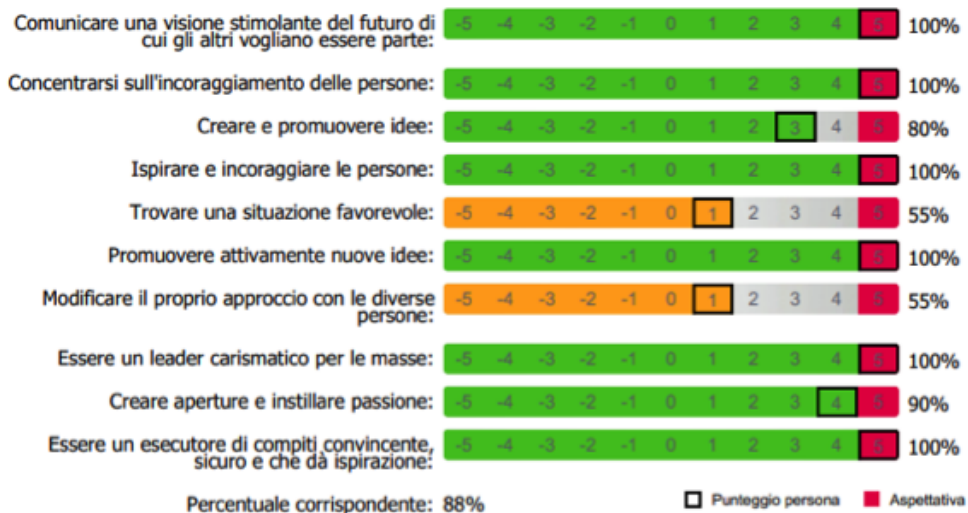
Sulla base del know how accumulato sono stati creati nel tempo in ONE4 dei nuovi modelli aggregati di competenze comportamentali che misurano diverse soft skills trasversali e di ruolo.

È un sistema in continua evoluzione. Ecco alcuni esempi

### Gestione del tempo



### Capacità di motivare i collaboratori



## CREAZIONE GRIGLIE DI NUOVE SOFT SKILLS PER ANALIZZARE LE COMPETENZE

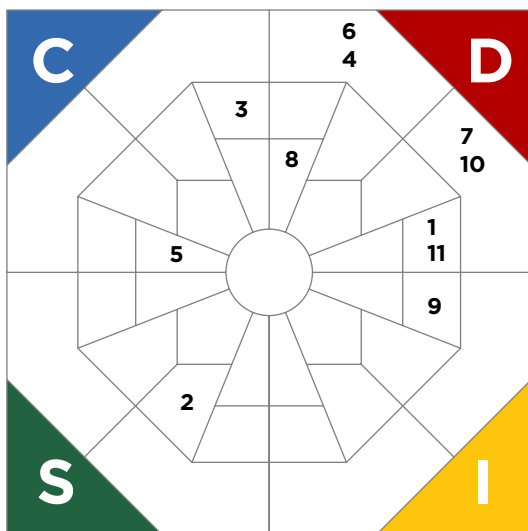
Il sistema permette, inoltre, di scegliere le singole competenze da ogni macrocategoria e combinarle insieme per crearne di nuove.

Le competenze indagate possono essere misurate su una scala da -5 a +5 e con una colorazione “semaforica” rosso-arancio-verde.



Un'altra caratteristica del sistema è quella di posizionare le singole competenze sul diamante. Questa aiuta grandemente coach e recruiter per sapere se e quanto quella caratteristica sia presente osservando direttamente il diamante potendola confrontare con il diamante della persona esaminata.

Nell'esempio qui di seguito potete vedere il modo in cui viene rappresentato:



**1** Argomentare il costo di fronte al cliente in maniera chiara e logica

**2** Ascoltare attentamente le esigenze del cliente o potenziale cliente

**3** Comunicare al potenziale cliente il valore del proprio prodotto o servizio

**4** Concentrarsi sull'obiettivo e non sul desiderio di piacere al cliente potenziale

**5** Condividere informazioni in maniera aperta con un cliente

**6** Continuare coraggiosamente nell'azione anche quando si affrontano dei conflitti

**7** Dirigersi in modo assertivo verso il risultato finale

**8** Restare emotivamente obiettivi durante il processo di vendita

**9** Spiegare a un potenziale cliente il valore di ciò che pagherà

**10** Trovare il modo di gestire le obiezioni per mostrare al potenziale cliente una prospettiva differente sulla questione

**11** Vendere in maniera orientata al risultato tenendo presenti le esigenze del cliente potenziale

**12** Fare sempre domande per scoprire le esigenze nascoste del cliente