



PASAT 2000



Steve Poppleton, Peter Jones

Adattamento italiano di A. Di Fabio, S. Clarotti

RAPPORTO INTERPRETATIVO

Nominativo:

Codice test:

V148SYYS

Data della prova:

31/10/2012

Codice cliente:

PASATL_0002

Norme di riferimento:

situazione competitiva

Profilo generale

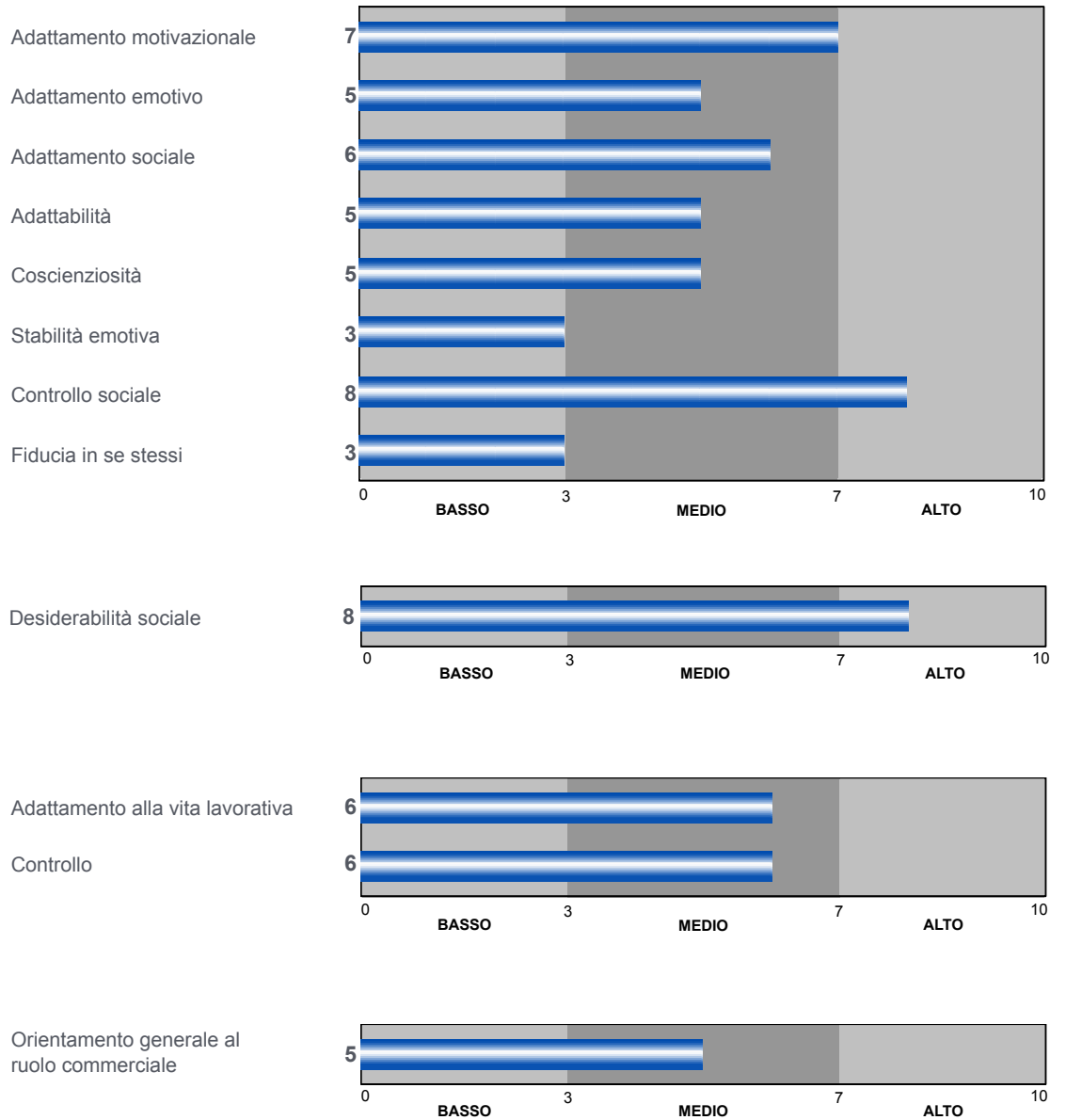
Scala	Punteggio grezzo	Punteggio Sten
A (Adattamento motivazionale)	64	7
B (Adattamento emotivo)	86	5
C (Adattamento sociale)	87	6
D (Adattabilità)	24	5
E (Coscienziosità)	88	5
F (Stabilità emotiva)	52	3
G (Controllo sociale)	98	8
H (Fiducia in se stessi)	37	3

Desiderabilità sociale	Punteggio grezzo	Punteggio Sten
K (Desiderabilità sociale)	71	8

Fattori di secondo livello	Punteggio grezzo	Punteggio Sten
L (Adattamento alla vita lavorativa)		6
M (Controllo)		6

Fattore Globale	Punteggio grezzo	Punteggio Sten
O (Orientamento generale al ruolo commerciale)		5

Profilo grafico



Introduzione

Il modo in cui ci si comporta e ci si mette in relazione con gli altri è il risultato di un processo che riflette la modalità secondo la quale vengono elaborate le molte diverse esperienze avute nel corso della vita. Questo è il motivo per cui, in generale, il nostro comportamento è ragionevolmente prevedibile.

Ciascuno di noi si adatta, nella maggior parte dei casi, alle particolari condizioni in cui lavora e agisce. A volte il nostro stile di lavoro è leggermente diverso dal nostro modo di relazionarci con gli altri, poiché differenti sono, nelle varie situazioni, le aspettative che le altre persone hanno su di noi e differenti le nostre motivazioni a soddisfarle. Probabilmente raggiungiamo il massimo grado di efficacia quando ci si trova in un ambiente che incoraggia il modo di agire che ci sembra "naturale".

Un ambiente di lavoro orientato alla vendita richiede una particolare combinazione di personalità, capacità e comportamento. Il PASAT-2000 è in grado di distinguere tra quelle caratteristiche comportamentali e di personalità che in un ambiente commerciale sono probabilmente più efficaci e quelle che, generalmente, lo sono meno. Ogni individuo è unico e irripetibile come lo è ogni posizione commerciale. Il successo di una persona nel campo commerciale dipende, quindi, dalla giusta combinazione di numerosi fattori. Il modo più vantaggioso di utilizzare il PASAT-2000 è quello di esaminare in dettaglio i risultati ottenuti dai candidati ai singoli fattori descritti dal test, determinando quali soddisfano maggiormente i bisogni dell'organizzazione e successivamente il modo in cui le singole persone possono corrispondere a tali aspettative. Questo report fornisce proprio un'analisi dettagliata dei risultati ottenuti dalla persona esaminata riguardo ai seguenti fattori:

- **Adattamento motivazionale:** ha a che fare con i comportamenti orientati al raggiungimento di un obiettivo e alla ricerca di sfide.
- **Adattamento emotivo:** è la capacità di far fronte efficacemente a situazioni che costituiscono una sfida a livello emotivo e, più in particolare, la capacità di recupero nelle avversità.
- **Adattamento sociale:** è la tendenza a stabilire e a mantenere relazioni efficaci con gli altri.
- **Adattabilità:** è la capacità di accogliere il cambiamento, adattarvisi e, in generale, reagire in modo positivo ad esso.
- **Coscienziosità:** è fare le cose coscienziosamente, pianificare, prestare attenzione ai dettagli e seguire le regole.
- **Stabilità emotiva:** è la capacità di controllare le proprie emozioni.
- **Controllo sociale:** è essenzialmente il desiderio e la capacità di controllare ed influenzare gli altri.
- **Fiducia in se stessi:** ha a che fare col mostrare fiducia nelle proprie capacità in una grande varietà di situazioni.

Il report, inoltre, combina assieme questi fattori in un unico fattore "globale", dando una valutazione su quello che può essere definito "l'orientamento generale al ruolo commerciale" manifestato dal soggetto. Questo fattore globale è un'ottima guida generale per valutare la probabilità che ha la persona di avere successo in un ambiente orientato alla vendita. Al suo

interno, tuttavia, possono esserci combinazioni particolari che non sono adatte ad una posizione di lavoro specifica; esso deve quindi essere considerato come una visione d'insieme e occorre sempre esaminare dettagliatamente i risultati ottenuti ai singoli fattori in modo da farsi un'idea più completa e centrata.

È importante, inoltre, che questo report non venga considerato a sé. I risultati al test vanno interpretati insieme ad altre informazioni sia sulla persona che sulla posizione lavorativa. È importante anche, durante il colloquio, chiarire le possibili questioni o contraddizioni emerse da tali informazioni aggiuntive. È bene anche sottolineare che la base di paragone per questo report è un campione di venditori o comunque di persone che lavorano nell'area commerciale di aziende: non viene fatto un confronto con la popolazione generale.

Il PASAT-2000 valuta e descrive le tipologie di comportamento più comunemente associate al successo nei ruoli commerciali. Ogni persona possiede un potenziale diverso, che si manifesta in una combinazione di punti forti e deboli che la rendono più adatta a determinati tipi di lavoro. Non esiste un "venditore nato" universale che vada bene in tutte le situazioni. Ci sono pochissimi "commerciali" che vanno bene in tutti i casi, ma ci sono molti più commerciali adatti a svolgere un compito specifico. Il PASAT-2000 permette di analizzare quanto le caratteristiche personali di un candidato si confacciano, nel dettaglio o ad un livello più globale, ad una determinata posizione commerciale.

Orientamento generale al ruolo commerciale

Questo fattore globale è una combinazione di tutti i fattori specifici, descritti nelle prossime pagine. Esso è un'indicazione generale molto affidabile sulle possibilità di successo nelle attività commerciali, o ad esse riconducibili. In sostanza, il fattore globale sembra direttamente correlato alla risposta positiva alle sfide e alla fiducia nelle proprie capacità di affrontarle, che caratterizzano l'atteggiamento di molti ruoli commerciali nei diversi settori. È anche correlato al concetto di "intelligenza emotiva" e fornisce un'indicazione generale delle probabilità di successo nei lavori orientati alla vendita. La parte più dettagliata del profilo offre, per contro, maggiori informazioni attraverso cui comparare i requisiti specifici di un particolare ambiente e di un particolare approccio commerciale con le caratteristiche proprie del candidato. Pertanto, è importante integrare sempre questa parte generale del report con quelle che seguono.

Il punteggio ottenuto dalla persona esaminata indica che essa se la caverà generalmente bene nei ruoli commerciali, sempre che le aspettative non siano elevatissime e che non vi siano tante grandi difficoltà. A volte può avere problemi a stabilire e mantenere buoni rapporti con le persone che si mostrano ostili o sulla difensiva, ma le è molto meno difficile relazionarsi in condizioni "normali". Allo stesso modo, la maggior parte delle volte è persona aperta a nuove idee e favorevole a qualche cambiamento, ma che verrebbe messa a dura prova qualora ci aspettasse una creatività continua o a comando.

È molto improbabile che perda il controllo delle proprie emozioni, ma ciò può accadere se è fortemente stressato. Tuttavia, quando le cose le vanno bene, è persona dinamica, cui piace relazionarsi con gli altri, che ha un atteggiamento positivo di fronte ai cambiamenti ed è anche in grado di affrontare le difficoltà.

Profilo di personalità

Adattamento motivazionale

Il punteggio ottenuto dalla persona esaminata per il fattore Adattamento motivazionale indica che essa sa bilanciare il futuro con il passato, il nuovo con il certo. Non sempre ha idee o aspettative chiare riguardo al futuro, ma trova soddisfazione nel completamento di un compito difficile o complesso.

Sebbene la persona sia contenta di sfruttare nuove opportunità per sviluppare la propria creatività, vuole ugualmente impiegare un po' di tempo in attività più tradizionali e di routine: per essa, infatti, un giusto equilibrio fra le diverse attività è più importante delle attività in sé. Di conseguenza, non è persona molto orientata al conseguimento di un obiettivo, ma bilancia i bisogni immediati con gli obiettivi a lungo termine delle proprie ambizioni professionali e personali.

Per queste ragioni è probabile che:

- a volte mostri un atteggiamento favorevole all'avviamento di nuovi progetti;
- mantenga un equilibrio tra vita lavorativa e attività personali;
- desideri ricevere gratificazioni immediate per un lavoro "ben fatto";
- svolga i compiti assegnati applicando un ordine di priorità erroneo;
- abbia un numero limitato di obiettivi a lungo termine;
- creda che il successo sia il risultato di un misto di impegno personale e fortuna.

Adattamento emotivo

Il punteggio ottenuto in questo fattore indica che il soggetto prende le cose come vengono: alcune, poi, lo disturbano molto più di altre e le affronta ogni volta in maniera differente.

Per queste ragioni è probabile che:

- sappia agire correttamente la maggior parte delle volte e solo raramente perda il controllo;
- accetti i compiti con gran senso di responsabilità;
- agisca con cautela, ma in generale accetti le critiche giustificate;
- cerchi di capire se sta realizzando il compito in maniera soddisfacente;
- si senta a volte sottovalutato e manifesti gelosie.

Adattamento sociale

Un punteggio medio in Adattamento sociale, come quello ottenuto, suggerisce che la persona si sente sufficientemente a proprio agio in compagnia degli altri nella maggior parte dei casi, ma ha talvolta bisogno del "proprio spazio". Non permette, infatti, che le necessità altrui prevalgano su quelle attività del lavoro che richiedono riflessione, concentrazione o comunque particolare attenzione.

In ogni situazione bilancia le necessità sociali con le altre, preferendo a volte compiti tranquilli per i quali è necessario essere riflessivi e che danno l'opportunità di stare da soli.

Per queste ragioni è probabile che:

- sia una persona socievole, ma sappia quando farsi da parte;
- gradisca in generale il contatto con gli altri, sempre che gli altri non abbiano aspettative eccessive;
- abbia una solida rete di amicizie;
- sia considerata persona collaborativa;
- voglia discutere le cose con gli altri, una volta che abbia riflettuto da sé sulla questione;
- consideri entrambe le facce di un problema.

Adattabilità

Il punteggio ottenuto in Adattabilità indica che alla persona piacciono cambiamenti e novità, purché non siano continui: ritiene, infatti, che sconvolgimenti e cambiamenti costanti siano molto logoranti e facciano perdere di vista gli obiettivi.

Ha bisogno di un senso di stabilità, da cui poter sviluppare nuove idee ogni volta che è necessario. Allo stesso modo, queste devono essere sufficientemente realistiche: non è persona che possa essere impressionata da idee nuove solo per il fatto di essere tali.

Per queste ragioni è probabile che:

- accetti i cambiamenti quando li ritiene giustificati;
- non si lasci trascinare da nuove idee;
- rifletta con prudenza su un argomento;
- preferisca spesso un approccio tradizionale quando è sotto stress;
- bilanci fra novità e tradizione.

Coscienziosità

Un punteggio medio in Coscienziosità, come quello qui registrato, indica che il soggetto farà il possibile per mantenere un equilibrio tra i bisogni degli altri e le proprie necessità ed aspettative. In generale è persona disposta ad adattarsi agli standard "abituali"; tuttavia può essere flessibile e pensa che ci siano pochi obblighi o regole che non possano "essere aggiustate" un po' se la situazione lo richiede.

Può essere disponibile e affidabile, ma a volte è visto come persona che pensa troppo a se stessa quando è sottoposta a una pressione esterna. Infine, se generalmente cerca di dare sempre il meglio di sé, i dettagli non lo preoccupano troppo e può commettere errori che considererà insignificanti.

Per queste ragioni è probabile che:

- tenda, in generale, a tenersi aggiornato;
- abbia una visione dell'insieme più che dei dettagli;
- abbia qualche "regola" personale che mantiene anche se gli altri non sono d'accordo;
- non fissi per sé obiettivi o aspettative irrealistiche;
- dia il meglio di sé quando pensa che la cosa sia ragionevole.

Stabilità emotiva

Il soggetto riporta un basso punteggio in questo fattore ad indicare che ha spesso difficoltà nel tener separati i fatti e ciò che razionalmente pensa su una certa situazione da quello che emotivamente prova al riguardo. È molto sensibile alle sfumature di una situazione e potrebbe "vedere" aspetti che sono sfuggiti ad altri, più razionali. Tuttavia, ciò significa anche che può facilmente perdere la calma.

La persona a volte ha difficoltà nell'affrontare lo stress quotidiano e questo può impedirle di avere una giusta prospettiva delle cose, cioè può spesso trovarsi in una situazione in cui sente di avere poco controllo su di essa e di essere travolta dagli eventi. È molto più adatta a lavorare in un ambiente stabile e prevedibile.

Per queste ragioni è probabile che:

- abbia difficoltà a far fronte al cambiamento e alle incertezze;
- reagisca emotivamente nella maggior parte delle situazioni;
- sia sensibile alle sottigliezze;
- le critiche o l'insuccesso la demoralizzino;
- eviti le situazioni potenzialmente difficili.

Controllo sociale

In questo fattore il soggetto ha ottenuto un punteggio elevato: questo indica che è sufficientemente indipendente dagli altri e che il suo rapporto con le altre persone è, generalmente, molto diretto. Spesso, gli altri lo vedono come una persona assertiva e competitiva.

Normalmente ha idee chiare sull'esito di qualsiasi relazione ed è poco probabile che sia socievole solo perché deve esserlo. Inoltre, è persona che ama esercitare la propria influenza su una situazione e gestirla come meglio ritiene. Può anche aprirsi a nuove idee se queste sono compatibili con i suoi obiettivi a lungo termine, e quando è con gli altri preferisce ricoprire un ruolo dominante, visto che ha difficoltà ad accettarne uno secondario.

Per queste ragioni è probabile che:

- sia uno che cambia tattica per fare le cose a modo suo;
- non dipenda dalle opinioni altrui;
- abbia obiettivi chiari verso cui orientare tutto;
- abbia, secondo l'opinione altrui, una grande influenza, anche se non sempre è popolare;
- cerchi vie alternative per raggiungere le proprie aspettative;
- non sia d'accordo con gli altri se non è nel suo interesse.

Fiducia in se stessi

La persona tende, generalmente, ad essere ansiosa per la maggior parte del tempo e mostra poca fiducia in se stessa. È quello che si evince dal punteggio in questo fattore. È molto probabile che si prenda la colpa di qualcosa che non è andata secondo i piani, anche se non

capisce veramente cosa sia andato storto. Per minimizzare la possibilità che ciò accada, preferisce ambienti dove le aspettative siano chiare e le procedure tradizionali.

Se la cava quindi bene nelle situazioni strutturate, dove i cambiamenti sono piccoli, graduali e ben spiegati. Spesso è poco incline a partecipare, in quanto tende a dubitare delle proprie capacità e della propria utilità. La persona, in definitiva, preferisce la propria compagnia e sapere esattamente ciò che ci si attende da lei.

Per questa ragione è probabile che:

- veda la vita come una lotta;
- preferisca stare con chi già conosce;
- lasci che gli altri si assumano la responsabilità delle decisioni e dei progetti;
- sia molto prudente verso le novità e i cambiamenti.

Fattori di secondo livello

I fattori che seguono sono combinazioni di alcune delle dimensioni descritte; essi emergono dalle modalità secondo cui le singole dimensioni possono interagire fra loro. È importante però che questa sezione del report sia sempre messa in relazione con le descrizioni più dettagliate relative ai fattori di base. Può accadere infatti che, nella ricombinazione dei fattori di base, vengano fuori apparentemente delle contraddizioni. Queste devono essere esaminate alla luce di altre informazioni, considerando ad esempio i dati emersi dal colloquio, oppure valutando una situazione specifica e il modo in cui il soggetto l'ha affrontata. Si potrà così determinare con precisione la logica sottostante i vari modi di comportamento della persona nelle varie situazioni.

Adattamento alla vita lavorativa

Sebbene la persona possa normalmente mantenere un certo equilibrio, ci sono delle volte in cui le situazioni la travolgono. Non sempre ha la fiducia in sé o l'audacia di cavarsela e può esternare la propria frustrazione, cosa che può influenzare la sua capacità di giudizio.

Conseguentemente, si sentirà di solito a proprio agio nelle situazioni nuove, ma esiste un chiaro limite oltre il quale considera i cambiamenti come una minaccia. Quando è sotto stress il suo giudizio può essere meno preciso e le competenze sociali saranno più limitate del solito. A volte ignorerà queste situazioni, liquidandole come una "una giornata no" o dando la colpa alla "sfortuna"; ma nella maggior parte dei casi sarà capace di riprendersi senza grandi difficoltà.

Controllo

L'equilibrio è molto importante per questa persona ed è probabile che una situazione che richiede risposte immediate la metta in difficoltà (è infatti più a proprio agio quando ha tempo per riflettere e pianificare). Non le è comunque difficile coinvolgere gli altri ed influenzarli.

Desiderabilità sociale

Tutti noi cerchiamo prima o poi di fornire un'immagine di noi stessi che pensiamo che gli altri approvino. Questo è particolarmente vero quando ci si candida per un lavoro o si compilano test o questionari: si vuol far vedere il lato migliore di noi.

Il PASAT-2000 non è un'eccezione in questo senso, in quanto invita a rispondere a domande su come normalmente si agisce. È chiaro che non sempre si è completamente sinceri fino all'ultimo dettaglio, tuttavia gran parte di questo voler mostrare il lato migliore di sé è svelata dal modo in cui il candidato ha risposto alle domande del test. Questa sezione del report descrive la tendenza della persona esaminata a rispondere alle domande "dalla migliore angolazione" ed è particolarmente utile se i punteggi sono molto elevati.

In definitiva, è molto probabile che agisca in modo considerato socialmente desiderabile: i bisogni e le aspettative generali del mondo che lo circonda, infatti, influiscono spesso sul suo comportamento, cosa che può far sì che le persone con le quali lavora non sappiano sempre bene quale sia la sua posizione su una determinata questione.

Matrice delle risposte

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	2	2	4	3	5	4	4	5	4	6	2	7	3	8	3	9	1	10	4
11	4	12	2	13	4	14	5	15	5	16	2	17	3	18	3	19	5	20	5
21	5	22	4	23	4	24	5	25	3	26	4	27	3	28	4	29	3	30	3
31	3	32	5	33	5	34	5	35	5	36	2	37	5	38	4	39	2	40	4
41	5	42	4	43	2	44	5	45	5	46	5	47	3	48	5	49	3	50	2
51	5	52	5	53	3	54	4	55	5	56	5	57	5	58	5	59	2	60	2
61	2	62	4	63	2	64	4	65	5	66	2	67	2	68	5	69	1	70	5
71	4	72	4	73	4	74	5	75	5	76	5	77	5	78	3	79	4	80	5
81	4	82	5	83	5	84	4	85	3	86	2	87	2	88	3	89	4	90	3
91	3	92	4	93	5	94	5	95	5	96	4	97	4	98	4	99	4	100	4
101	4	102	4	103	4	104	5	105	3	106	2	107	2	108	3	109	5	110	3
111	2	112	5	113	4	114	5	115	3	116	3	117	3	118	2	119	5	120	2
121	4	122	2	123	2	124	1	125	1	126	3	127	4	128	4	129	4	130	3
131	4	132	5	133	5	134	5	135	4	136	3	137	3	138	4	139	3	140	4
141	2	142	2	143	4	144	1	145	1	146	3	147	3	148	4	149	4	150	3
151	2	152	3	153	5														