



# TTI SUCCESS INSIGHTS

*Italia*



# COMPORAMENTI

"Non si può insegnare niente alle persone, ma solo aiutarle a scoprire se stesse."

Galileo Galilei

# COS'È IL PROFILO COMPORAMENTALE?



Il profilo comportamentale è uno strumento prezioso per comprendere se stessi e imparare a comprendere gli altri.

I 4 principali stili comportamentali sono:

- **DOMINANTE:** la risposta ai problemi e alle sfide
- **INTRAPRENDENTE:** la risposta alle persone e alla loro influenza
- **STABILE:** la risposta al lavoro, alla coerenza e alla costanza
- **COSCIENZIOSO:** la risposta a strutture e regole predeterminate

Il profilo comportamentale TTI Success Insights® è disponibile in più versioni appositamente studiate per applicazioni diverse, ed è riconosciuto come il profilo più ricercato al mondo.

Tale profilo include report per progetti di reclutamento e selezione, nonché coaching e sviluppo personale.



# Career Check / Analisi del potenziale / Relationship / Engagement

## Caratteristiche



### Cosa misura:

- Le preferenze comportamentali (384 possibili combinazioni) sulla ruota TTI Success Insights®
- La gerarchia comportamentale
- Stile di comunicazione
- Stile di leadership

### Questionario personale:

24 items (4 possibilità di scelta per item)

Tempo di compilazione: 10 minuti ca.  
Numero di pagine: da 12 a 24 (in base alla versione)

## Report



### Career Check:

Analisi sintetica della sezione comportamentale

- Istogramma
- Ruota

### Analisi del potenziale:

Analisi approfondita della sezione comportamentale: Basic, Executive e Sales

### Relationship Insights:

Analisi comportamentale con focus sulla comunicazione e sulle relazioni

### Report comparativi (matching di profili individuali):

- Comparison (tra due profili)
- Ruota del team
- Team report comportamentale

### Engagement Report:

Analisi comportamentale con focus sul coinvolgimento individuale in azienda

## Ambiti di applicazione



### Recruitment:

- Selezione e reclutamento
- Onboarding

### Sviluppo:

- Leadership development
- Efficacia del team
- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring
- Risoluzione di conflitti

### Management:

- Change management
- Performance management
- Engagement
- Strategic planning
- Modello di competenze
- Outplacement
- Succession planning

### Personal:

- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera

### La scelta delle versioni:

**Basic:** per tutti i tipi di profilo

**Executive:** per profili manageriali (per coloro che gestiscono team di collaboratori)

**Sales:** per profili di vendita (individuazione del potenziale di vendita sulla base del profilo comportamentale)



# DRIVING FORCES

"Cercate ardentamente di scoprire che cosa siete chiamati a fare, e poi mettetevi a farlo appassionatamente. Siate comunque sempre il meglio di qualsiasi cosa siate."

Martin Luther King



# COSA SONO I DRIVING FORCES?

Il modello delle 12 forze motivazionali, o Driving Forces, di TTI Success Insights® deriva da 6 motivazioni principali:

- Conoscenza
- Utilità
- Ambiente
- Altri
- Potere
- Tradizione

L'analisi Driving Forces approfondisce il concetto di motivazioni e si evolve, identificando 12 forze motivazionali in grado di valutare le due dimensioni di ciascuno dei 6 motivatori. Si tratta di un'analisi più accurata e precisa, capace di scavare a fondo del mondo ancora poco esplorato dei "perché" che guidano le azioni quotidiane.

Poche persone sono consapevoli dei propri stimoli e di come questi possano essere circoscritti e individuati. Compernderli aiuta a determinare ciò che ci rende felici e ciò che ci dà energia, sia nel lavoro sia nella vita privata. Se ignorate o violate, le motivazioni possono essere fonte di conflitto e insoddisfazione.

Scoprire le motivazioni proprie e altrui permette di influenzare, motivare e guidare positivamente se stessi e gli altri. Di qualsiasi tipo di rapporto si tratti, business o personale, sono le motivazioni ciò che impatta di più in una relazione e su cui non siamo disposti a scendere a compromessi.



# Motivatori / Driving Forces

## Caratteristiche

### Cosa Misura:

6 Motivatori: Teorico, Utilitaristico, Individualistico, Estetico, Sociale, Tradizionale

12 Driving Forces: Intellettuale, Intuitivo, Disinteressato, Pragmatico, Intenzionale, Altruista, Armonioso, Oggettivo, Ambizioso, Cooperativo, Ricettivo, Strutturato

### Questionario personale:

12 items (6 possibilità di scelta per item)

Tempo di compilazione: 15 minuti ca.

Numero di pagine: 14

## Report

### Versioni:

- Motivatori
- Driving Forces

### Report comparativi (matching di profili individuali)

- Team report motivazionale
- Ruota del team

## Ambiti di applicazione

### Recruitment:

- Selezione e reclutamento
- Onboarding

### Sviluppo:

- Leadership development
- Efficacia del team
- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring
- Risoluzione di conflitti

### Management:

- Change management
- Performance management
- Engagement
- Strategic planning
- Modello di competenze
- Outplacement
- Succession planning

### Personal:

- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera



# EMOTIONAL QUOTIENT

“Siamo preda di forti emozioni, queste ultime finiscono per prendere il controllo della nostra attenzione e il risultato è che ci fissiamo su ciò che ci turba dimenticando tutto il resto.”

Daniel Goleman





# COS'È L'EMOTIONAL QUOTIENT?

Basato sul modello originale di Goleman, l'analisi Emotional Quotient fornisce uno strumento semplice ma molto potente, ideato per aiutare le persone a capire e applicare i principi fondamentali dell'intelligenza emotiva.

Le 5 dimensioni dell'intelligenza emotiva misurate dal tool sono le seguenti:

- **Autoconsapevolezza:** capacità di riconoscere, definire e capire i propri stati d'animo e le proprie emozioni
- **Autoregolazione:** capacità di controllare o deviare gli stati d'animo o gli impulsi perturbanti
- **Motivazione:** capacità di perseguire gli obiettivi con energia e perseveranza
- **Empatia:** capacità di comprendere e condividere le emozioni altrui
- **Abilità relazionali:** capacità di mantenere e coltivare una rete di relazioni

Oggi, nel mondo del lavoro, non si viene più misurati solo in base al livello di istruzione, alle doti intellettuali, alle competenze o alle conoscenze specialistiche.

Infatti, studi statistici dimostrano che: la capacità di riscuotere successo, di risultare convincente in un colloquio di lavoro, di essere preso in considerazione per una promozione dipende per circa il 60% dalle competenze emotive; il 34% degli Head Hunter dà molta importanza a questo tipo di competenze nella selezione; l'intelligenza emotiva viene sovrastimata dall'80% delle persone e può essere migliorata fino al 70% (Studio di Yale University); l'intelligenza emotiva incide per il 90% sulla top-performance di un manager.

La ricerca suggerisce inoltre che le persone che hanno sviluppato e applicano i principi dell'intelligenza emotiva tendono a godere di numerosi benefici, tra cui una maggiore salute mentale e fisica, un aumento delle prestazioni di lavoro e relazioni più produttive.





# Emotional Quotient

## Caratteristiche



### Cosa misura:

Le 5 dimensioni dell'intelligenza emotiva: Autoconsapevolezza, Autoregolazione, Motivazione, Empatia, Abilità relazionali

### Questionario personale:

57 items

Tempo di compilazione: 20 minuti ca.

Numero pagine: 14

## Report



### Emotional Quotient:

Il report esplora ogni area del Quoziente Emotivo della persona e viene fornita un'ampia descrizione del livello raggiunto dalla persona con eventuali consigli e identificazione di ambiti di miglioramento personalizzati.

Nell'ultima pagina è presente la ruota del quoziente emotivo, ovvero la rappresentazione grafica del punteggio ottenuto sia nelle singole aree sia nel complesso.

Il report è utile da integrare con il matching comportamenti e motivazioni/Driving Forces, per avere un quadro completo della persona.

## Ambiti di applicazione



### Sviluppo:

- Leadership development
- Efficacia del team
- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring
- Risoluzione di conflitti

### Management:

- Change management
- Performance management
- Engagement
- Strategic planning
- Modello di competenze
- Outplacement
- Succession planning

### Personal:

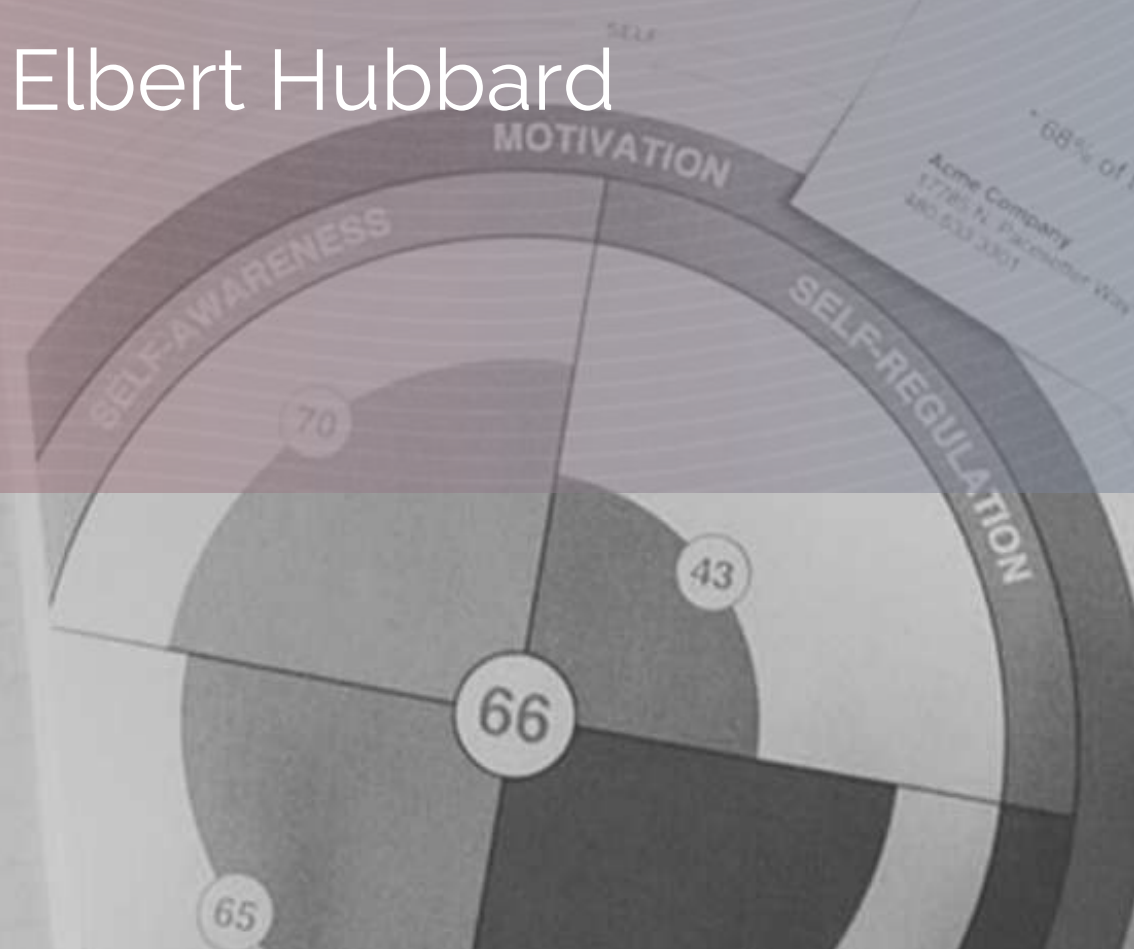
- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera



# STRESS QUOTIENT

“L'errore più grande che puoi commettere nella vita è temere continuamente di farne uno.”

Elbert Hubbard





# COS'È LO STRESS QUOTIENT?

La gestione dello stress è una competenza che ha acquisito, soprattutto negli ultimi anni, una grande rilevanza anche in ambito lavorativo. Oggi viviamo in una società ricca di stimoli, in cui il progresso tecnologico ha aumentato esponenzialmente il numero di informazioni che riceviamo e che dobbiamo continuamente processare, anche solo per valutare se sono utili o meno. Conoscere i fattori che aumentano i livelli di stress è fondamentale per imparare a fronteggiare al meglio il cambiamento lavorativo.

L'analisi Stress Quotient TTI Success Insights ha l'obiettivo di supportare nel miglioramento della consapevolezza individuale del livello di stress.

In particolare, l'analisi identifica gli agenti stressogeni che caratterizzano l'ambiente lavorativo e permette di comprendere l'influenza che hanno su produttività e benessere.

Inoltre, vengono misurati i sintomi e gli effetti che gli agenti stressogeni causano sull'individuo.

Ogni pagina del report fornisce una descrizione di ciascun fattore di stress:

- La **richiesta**: quando le richieste sono troppo alte rispetto alle competenze della risorsa e al tempo a disposizione, può generarsi un senso di frustrazione e impotenza.
- L'**equilibrio tra sforzo e ricompensa**: quando gli sforzi sono elevati e le ricompense sono minime, la risorsa può percepire poco coinvolgimento, poca motivazione e rabbia.
- Il **controllo**: sentirsi senza controllo è una causa universale di stress. La mancanza di controllo deriva da alte responsabilità, scarsa autorità e dal sentirsi poco ascoltati.
- Il **cambiamento organizzativo**: cambiare procedure, struttura o ruoli può causare apprensione, insicurezza e confusione, portando a un aumento dei livelli di stress.
- La **relazione con il manager**: avere un capo che crea eccessiva pressione o che ha aspettative eccessivamente elevate sulle proprie risorse può generare un senso di sovraccarico e di stress.
- Il **sostegno sociale**: relazioni conflittuali, poca comunicazione e supporto da parte di colleghi e manager può essere stressante e demotivante per le risorse.
- La **sicurezza al lavoro**: sentirsi poco sicuri e avere poco chiaro il proprio futuro all'interno dell'organizzazione può rappresentare una fonte di preoccupazione e incertezza.





# Stress Quotient

## Caratteristiche

### Cosa misura:

I fattori potenzialmente stressanti, ovvero:

- La richiesta
- Equilibrio tra sforzo e ricompensa
- Livello di controllo
- Cambiamenti organizzativi
- Relazione con il Manager
- Supporto e comprensione
- Sicurezza del posto di lavoro

I report misura anche i sintomi e gli effetti dello stress

### Questionario personale:

77 items

Tempo di compilazione: 20 minuti ca.

Numero pagine: 15

## Report

### Stress Quotient:

Il report identifica i fattori stressanti presenti sul posto di lavoro e permette di comprendere i sintomi a livello fisico, emotivo, cognitivo e comportamentale e gli effetti di questi sull'individuo.

Il report è suddiviso in tre sezioni:

- **Sezione 1:** è un'introduzione che presenta i concetti base dell'analisi, una panoramica di come lo stress può generare insoddisfazione sul posto di lavoro e il sommario dei 7 fattori di stress, di cui viene misurata l'intensità
- **Sezione 2:** è caratterizzata da una descrizione dettagliata di ogni fattore stressante
- **Sezione 3:** è un'introduzione su come lo stress può agire su di noi, sulle modalità di gestione, sui sintomi e sugli effetti dello stress

## Ambiti di applicazione

### Sviluppo:

- Leadership development
- Efficacia del team
- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring
- Risoluzione di conflitti

### Management:

- Change management
- Performance management
- Engagement
- Strategic planning
- Modello di competenze
- Outplacement
- Succession planning

### Personal:

- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera



# TALENT INSIGHTS

"Il talento è una fonte da cui sgorga acqua sempre nuova. Ma questa fonte perde ogni valore se non se ne fa il giusto uso."

Ludwig Wittgenstein

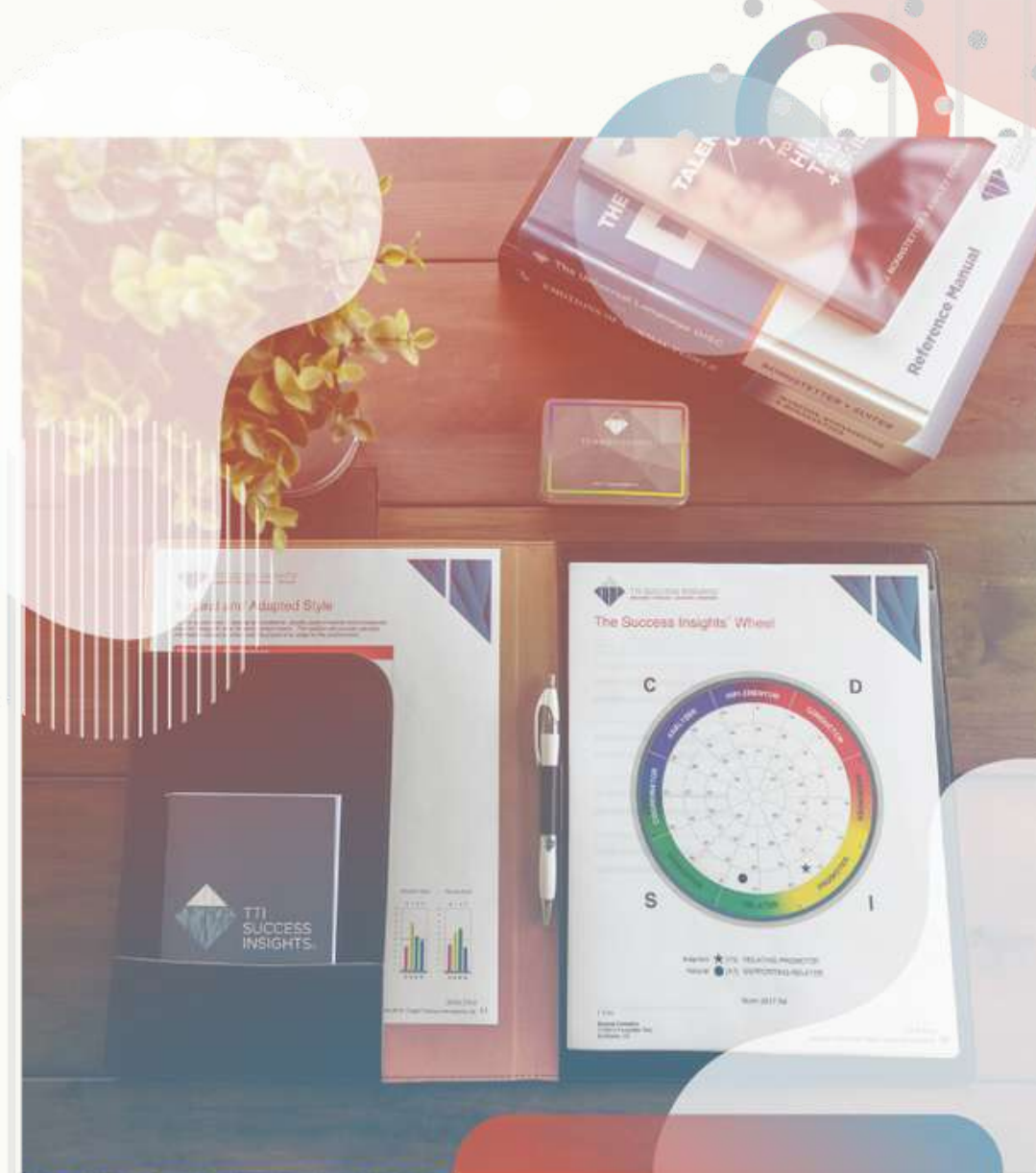


# COS'È IL TALENT INSIGHTS?

Le analisi Talent Insights sono una serie di report che forniscono un feedback composto da tre sezioni:

- **Comportamenti** - come ci comportiamo e come comunichiamo. Questa sezione dell'analisi ha lo scopo di aiutare la persona a ottenere una maggiore conoscenza di se stessa, così come degli altri. L'abilità di interagire in modo efficace con gli altri potrebbe rappresentare la differenza tra il successo e l'insuccesso sia nel lavoro sia nella vita personale. Un'interazione efficace comincia con un'accurata percezione di se stessi.
- **Motivazioni** - perché agiamo in un determinato modo. Questa sezione del report fornisce informazioni sul motivo delle proprie azioni. Una volta che si conoscono le motivazioni che guidano le proprie azioni, si diventa immediatamente più capaci di capire le cause dei conflitti.
- **Integrazione comportamenti e motivazioni.** Questa sezione del report aiuta a integrare il "come" e il "perché" delle proprie azioni. Una volta compreso come i comportamenti e le forze motivazionali interagiscono tra loro, la propria prestazione migliora e se ne trae maggiore soddisfazione.

Grazie ai potenti algoritmi, è possibile aumentare la comprensione dei punti di forza e delle aree di miglioramento delle persone, perfezionando così le tecniche di valutazione. Il report dell'analisi Talent Insights è progettato per accrescere la conoscenza dei propri talenti individuali. Capire i propri punti di forza e di debolezza conduce a uno sviluppo professionale e a un maggiore livello di soddisfazione.





# Talent Insights

## Caratteristiche

### Cosa misura:

- Preferenze comportamentali
- Driving Forces / Motivatori
- Integrazione comportamenti + Driving Forces/Motivatori

### Questionario personale:

- Area comportamentale (24 items, 4 possibilità di scelta per item)
- Area motivazionale (12 items, 6 possibilità di scelta per item)

Tempo di compilazione: 20/25 minuti ca.

Numero pagine: da 44 a 48

## Report

### Versioni del report:

- Basic
- Sales
- Executive

### Report comparativi (matching di profili individuali)

- Comparison
- Ruote del team (comportamenti + Driving Forces/Motivatori)
- Team report comportamentale
- Team report motivazionale/ Driving Forces

## Ambiti di applicazione

### Recruiting:

- Selezione e reclutamento
- Onboarding

### Sviluppo

- Leadership development
- Efficacia nel team
- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring
- Risoluzione di conflitti

### Management

- Change management
- Performance management
- Engagement
- Strategic planning
- Modello di competenze
- Outplacement
- Succession planning

### Personal

- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera

### La scelta delle versioni:

**Basic:** per tutti i tipi di profilo

**Executive:** per profili manageriali (per coloro che gestiscono team di collaboratori)

**Sales:** per profili di vendita (individuazione del potenziale di vendita sulla base del profilo comportamentale)



# TRIMETRIX- EQ

“Se vogliamo vivere correttamente, abbiamo bisogno di una certa abilità per muoverci in tre diverse aree: il mondo esterno, il mondo interno e il mondo degli altri.”

Daniel Goleman



# COS'È IL TRIMETRIX-EQ?

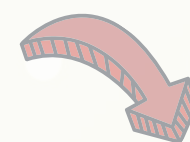
L'analisi TriMetrix EQ fornisce un feedback composto da cinque sezioni:

- **comportamenti** - come ci comportiamo e comunichiamo
- **forze motivazionali** - perché agiamo in un determinato modo
- **intelligenza emotiva** - come prendiamo consapevolezza e gestiamo le emozioni proprie e altrui
- **integrazione comportamenti e forze motivazionali**
- **integrazione comportamenti, forze motivazionali e intelligenza emotiva**

Questo approccio stratificato offre un quadro approfondito della persona al fine di comprendere e potenziare l'applicazione dei principi dell'intelligenza emotiva.

## IL VANTAGGIO DELLE MULTI-SCIENZE

TTI Success Insights® è stata la prima azienda al mondo a offrire valutazioni multi-scienza. A differenza della valutazione tradizionale monodimensionale, che appiattisce la complessità dell'individuo, quella multi-scienza utilizzata nelle analisi TTI Success Insights® permette di scavare più in profondità nella personalità di ognuno e di cogliere anche gli aspetti che spesso vengono trascurati.





# TriMetrix-EQ

## Caratteristiche

### Cosa misura:

- Preferenze comportamentali
- Driving Forces / Motivatori
- 5 aree dell'intelligenza emotiva
- Integrazione comportamenti + Driving Forces/Motivatori + Intelligenza Emotiva

### Questionario:

- Area comportamentale (24 items, 4 possibilità di scelta per item)
- Area motivazionale (12 items, 6 possibilità di scelta per item)
- Area quoziente emotivo (57 items)

Tempo di compilazione: 45/50 minuti ca.

Numero pagine: 60

## Report

### Versioni del report

- Basic
- Sales
- Executive

## Ambiti di applicazione

### Sviluppo

- Leadership development
- Efficacia nel team
- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring
- Risoluzione di conflitti

### Management

- Change management
- Performance management
- Engagement
- Strategic planning
- Modello di competenze
- Outplacement
- Succession planning

### Personal

- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera

### **La scelta delle versioni:**

**Basic:** per tutti i tipi di profilo

**Executive:** per profili manageriali (per coloro che gestiscono team di collaboratori)

**Sales:** per profili di vendita (individuazione del potenziale di vendita sulla base del profilo comportamentale)



# ANALISI DEL POSTO DI LAVORO

"Scegli il lavoro che ami e non lavorerai neppure un giorno in tutta la tua vita."

Confucio

# COS'È L'ANALISI DEL POSTO DI LAVORO?

L'Analisi del posto di lavoro è uno strumento avanzato che permette di delineare il profilo ideale per un ruolo specifico.

Si tratta di un processo profondo che si articola in più fasi:

- Un team di competenze selezionato, affiancato dal consulente certificato, si confronta al fine di delineare in maniera condivisa il profilo ideale del ruolo ricercato
- Dalla compilazione di gruppo di un questionario viene generato un report che analizza 18 differenti aree e integra con feedback e domande utili durante il colloquio
- I vari candidati effettuano l'analisi Talent Insights
- Si conclude con un matching tra il profilo ideale e quello dei candidati sia sulla base del comportamento sia delle forze motivazionali, che misura il job fitting tra desideri / aspettative dell'azienda e potenziale delle risorse che aspirano alla posizione

Definire a priori i requisiti specifici e i tratti richiesti da un ruolo snellisce e ottimizza il processo di selezione, e riduce le perdite economiche e gli sprechi di tempo da parte dell'azienda. Inserire la persona giusta al posto giusto favorisce l'engagement e l'emergere del talento e del potenziale della risorsa. Aumenta inoltre la soddisfazione personale e riduce stress professionale, preoccupazioni e possibili conflitti interni. Quando la cultura aziendale coincide con le motivazioni e le passioni personali, infine, migliorano le prestazioni e la fedeltà all'azienda, accrescendo le possibilità di successo.





# Talent Job / Analisi del posto di lavoro

## Caratteristiche

### Cosa misura:

- Preferenze comportamentali
- Driving Forces / Motivatori

### Questionario:

#### Talent Job

- Area comportamentale (40 items, 4 possibilità di scelta per item)
- Area motivazionale (42 items, 6 possibilità di scelta per item)

Tempo di compilazione: 60 minuti ca.  
Numero pagine: 19

#### Analisi del posto di lavoro

- Area comportamenti (40 items, 4 possibilità di scelta per item)

Tempo di compilazione: 30 minuti ca.  
Numero pagine: 14

## Report

### Versioni del report

- Talent Job (comportamenti e motivatori / Driving Forces)
- Analisi del posto di lavoro (solo comportamenti)

### Report comparativi:

- Analisi di matching tra il profilo ideale e il profilo del candidato

## Ambiti di applicazione

### Management

- Change management
- Performance management
- Engagement
- Strategic planning
- Modello di competenze
- Outplacement
- Succession planning

### Personal

- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera

### Recruiting:

- Selezione e reclutamento
- Onboarding

### Sviluppo

- Leadership development
- Efficacia nel team
- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring
- Risoluzione di conflitti



# TARGET SELLING

"Se piaci alle persone ti ascolteranno,  
ma se si fidano di te, faranno affari con te."

Zig Ziglar



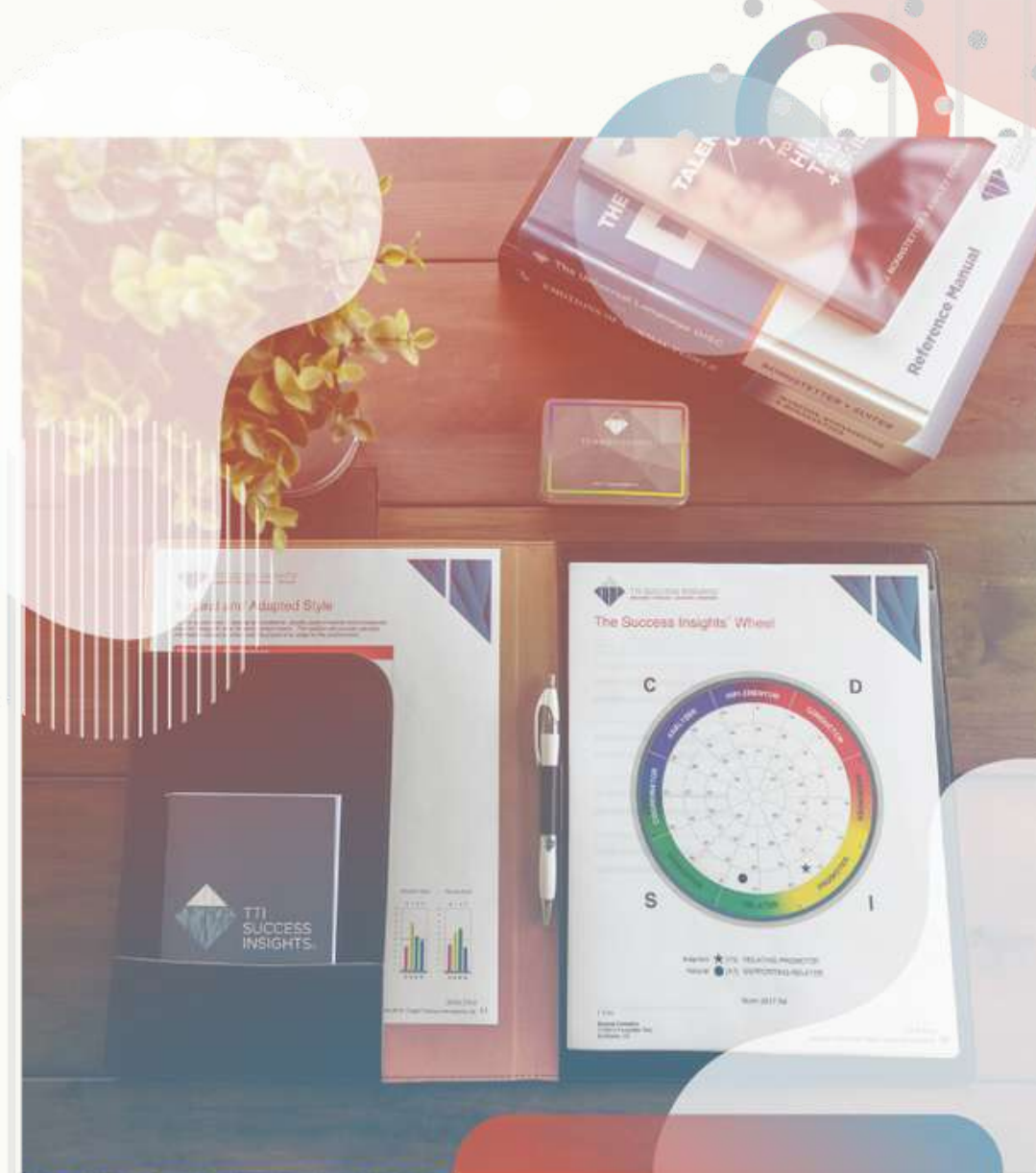


# COS'È IL TARGET SELLING?

Esistono strategie chiare e ottimali per aver successo nel mondo delle vendite. Conoscerle è fondamentale, eppure non si traduce necessariamente nella capacità di applicarle nel modo corretto.

L'analisi Target Selling Insights (TSI) indaga la conoscenza personale di queste strategie, e il modo migliore per metterle in pratica. Il report fornisce informazioni e suggerimenti utili a formulare un piano per la crescita, e a indagare e comprendere in modo più approfondito i punti di forza e le aree di miglioramento, al fine di accrescere le proprie competenze.

L'analisi Target Selling Insights offre scenari riguardo i diversi passi del processo di vendita, fornendo 4 opzioni di risposta per ogni scenario. TTI Success Insights®, attraverso numerose ricerche, ha identificato una gerarchia delle strategie, da quella più efficace a quella meno efficace. Il punteggio - in ognuno dei passi del T.A.R.G.E.T. - è calcolato in base al numero di volte in cui viene selezionata la strategia più efficace per il singolo scenario. Chi sceglie per il maggior numero di volte la strategia più efficace, mostra un più alto livello di acume di vendita e riceve un punteggio più alto.





# Target Selling

## Caratteristiche



### Cosa misura:

- Conoscenza delle strategie di vendita

### Questionario:

Target Selling (48 items, 4 possibilità di scelta per item)

Tempo di compilazione: 30/45 minuti ca.

Numero pagine: 10

## Definizioni



**T - Target:** identificare e acquisire il potenziale cliente

**A - Adapt:** lavorare sulla prima impressione per ingaggiare il cliente e sviluppare in lui fiducia

**R - Research:** analizzare il fabbisogno attraverso una serie di domande efficaci e mirate

**G - Guide:** presentare il prodotto o il servizio in modo che soddisfi i bisogni o gli obiettivi, dichiarati o impliciti

**E - Explain:** costruire valore e acquisire credibilità per superare la resistenza dell'acquirente

**T - Transition:** chiedere un impegno, gestire le obiezioni finali e condurre le negoziazioni necessarie alla chiusura della trattativa

## Ambiti di applicazione



### Sviluppo

- Comunicazione
- Sales development
- Customer service
- Coaching/Mentoring

### Personal

- Efficacia personale
- Sviluppo di carriera



## INFO & CONTATTI



Headquarter  
Via Farini 68, 20159 Milano



[tti@ttisi.it](mailto:tti@ttisi.it)



+39 02 36 68 4680



[www.ttisuccessinsights.it](http://www.ttisuccessinsights.it)

## SEGUICI SU

