

Profilo Opus · Report del candidato

Analisi automatica del questionario · 13/10/2026

Candidato

Nome	Giulia Bianchi (esempio)
Data di nascita	—
Età	29
Posizione	Addetta alle vendite
Ultima posizione lavorativa	Commessa in un negozio di abbigliamento
Email	—
Telefono	—
Città	Padova

Attendibilità della compilazione

Compilazione attendibile	Sincerità 11/12 · Risposte date 287/287
--------------------------	---

In sintesi

Punti di forza

Empatia	+52
Coglie con sensibilità esigenze e stati d'animo del cliente e crea un rapporto che lo fa tornare.	
Socievolezza	+72
Accoglie i clienti con spigliatezza e calore: il primo approccio in negozio è un punto di forza.	
Vendita Assistita	+66
Ha un'ottima attitudine ad accogliere e seguire i clienti in negozio, anche nel tempo.	

Punti di attenzione

Tenacia	+5
Esita a chiedere e tende a girare intorno ai problemi.	
Capacità di Guida	+12
Fatica a coinvolgere ed entusiasmare gli altri.	
Finanze	-12
Trascura molto la gestione economica o non ha un sistema solido per sostenersi.	

87/100

Aderenza al profilo ideale dell'annuncio
5 indicatori su 6 entro 20punti dal valore indicato nell'annuncio.

1 ipotesida verificare al colloquio, con la domanda da fare: vedi l'ultima pagina.

Le pagine seguenti riportano la guida ai 20 indicatori, il grafico del profilo (scala da -100 a +100) e le descrizioni standard assegnate automaticamente in base ai punteggi. Il report è uno strumento di supporto alla decisione, non un giudizio definitivo.

Guida alla lettura degli indicatori

Indicatori 1–10 di 20

Per ogni indicatore il punteggio alto e basso descrivono le due tendenze opposte della scala. L'interpretazione va sempre letta insieme al ruolo, al colloquio e agli altri dati disponibili. Gli indici di sintesi nascono in gran parte dagli altri tratti: riassumono il profilo, non aggiungono un dato nuovo.

Pianificazione

Cosa misura: capacità di pianificare il lavoro a breve e a lungo termine

Punteggio alto: Metodo · Ordine · Priorità

Punteggio basso: Disordine · Dispersione · Confusione

Autocontrollo

Cosa misura: affidabilità e costanza nel lavorare in autonomia

Punteggio alto: Affidabilità · Costanza · Rigore

Punteggio basso: Rinvii · Discontinuità · Provvisorio

Motivazione Intrinseca

Cosa misura: capacità di darsi obiettivi professionali e di perseguirli

Punteggio alto: Ambizione · Fiducia · Obiettivi

Punteggio basso: Sfiducia · Poca spinta · Breve termine

Tenacia

Cosa misura: capacità di comunicare e chiedere in modo assertivo

Punteggio alto: Chiarezza · Fermezza · Incisività

Punteggio basso: Esitazione · Evasività · Indecisione

Influenza Commerciale

Cosa misura: capacità di persuadere e vendere

Punteggio alto: Persuasione · Influenza · Coinvolge

Punteggio basso: Poco convince · Solo logica

Indice di sintesi: nasce soprattutto da Tenacia, Autocontrollo, Motivazione Intrinseca e Socievolezza (84% del punteggio), il resto dalle sue domande.

Empatia

Cosa misura: capacità di cogliere bisogni ed esigenze non espressi

Punteggio alto: Ascolto · Tolleranza · Empatia

Punteggio basso: Critica · Distanza · Poco ascolto

Gestione Risorse Umane

Cosa misura: capacità di far crescere collaboratori e colleghi

Punteggio alto: Fa crescere

Punteggio basso: Poco sviluppo

Indice di sintesi: nasce soprattutto da Empatia, Intraprendenza, Autocontrollo e Tenuta alla Pressione (60% del punteggio), il resto dalle sue domande.

Capacità di Guida

Cosa misura: capacità di trascinare e coinvolgere gli altri

Punteggio alto: Entusiasmo · Guida

Punteggio basso: Distacco · Non guida

Indice di sintesi: nasce soprattutto da Tenacia, Autocontrollo, Motivazione Intrinseca e Intraprendenza (74% del punteggio), il resto dalle sue domande.

Intraprendenza

Cosa misura: sentirsi artefice di ciò che accade invece di subirlo

Punteggio alto: Iniziativa · Mediazione

Punteggio basso: Suscettibile · Reazioni · Nervosismo

Socievolezza

Cosa misura: facilità nel primo contatto con persone nuove

Punteggio alto: Disinvoltura · Apertura

Punteggio basso: Riservatezza · Chiusura

Guida alla lettura degli indicatori

Indicatori 11–20 di 20

Per ogni indicatore il punteggio alto e basso descrivono le due tendenze opposte della scala. L'interpretazione va sempre letta insieme al ruolo, al colloquio e agli altri dati disponibili. Gli indici di sintesi nascono in gran parte dagli altri tratti: riassumono il profilo, non aggiungono un dato nuovo.

Tenuta alla Pressione

Cosa misura: serenità rispetto a persone e situazioni che creano pressione (da 69 in su tensione non dichiarata)

Punteggio alto: Serenità · Equilibrio · Distensione

Punteggio basso: Pressione · Attriti · Agitazione

Rigidità al Cambiamento

Cosa misura: rapporto con il cambiamento (alto = rigidità, basso = incoerenza)

Punteggio alto: Stabilità · Coerenza

Punteggio basso: Incoerenza · Incertezza

Finanze

Cosa misura: capacità di gestire denaro e risorse

Punteggio alto: Oculatezza · Valore

Punteggio basso: Poca cura

Valori

Cosa misura: condivisione di una visione del lavoro basata sul merito

Punteggio alto: Merito · Risultato

Punteggio basso: Pretese · Passività

Affermazione

Cosa misura: risultati professionali ottenuti finora e capacità di valutarli con obiettività

Punteggio alto: Risultati · Traguardi

Punteggio basso: Stallo · Esiti modesti

Operatività

Cosa misura: attitudine ai ruoli operativi ed esecutivi

Punteggio alto: Operatività · Resa

Punteggio basso: Poca resa

Indice di sintesi: nasce soprattutto da Autocontrollo, Affermazione e Motivazione Intrinseca (63% del punteggio), il resto dalle sue domande.

Vendita Assistita

Cosa misura: attitudine a seguire e assistere i clienti

Punteggio alto: Assistenza · Fidelizza

Punteggio basso: Poca cura

Indice di sintesi: nasce soprattutto da Socievolezza, Pianificazione, Tenacia e Tenuta alla Pressione (77% del punteggio), il resto dalle sue domande.

Creatività Applicata

Cosa misura: attitudine a generare soluzioni nuove e concretamente applicabili

Punteggio alto: Idee nuove · Alternative

Punteggio basso: Schemi fissi

Pensiero Analitico

Cosa misura: attitudine ad analizzare dati, cause e alternative prima di decidere

Punteggio alto: Dati · Cause · Logica

Punteggio basso: Impulsivo

Apprendimento Continuo

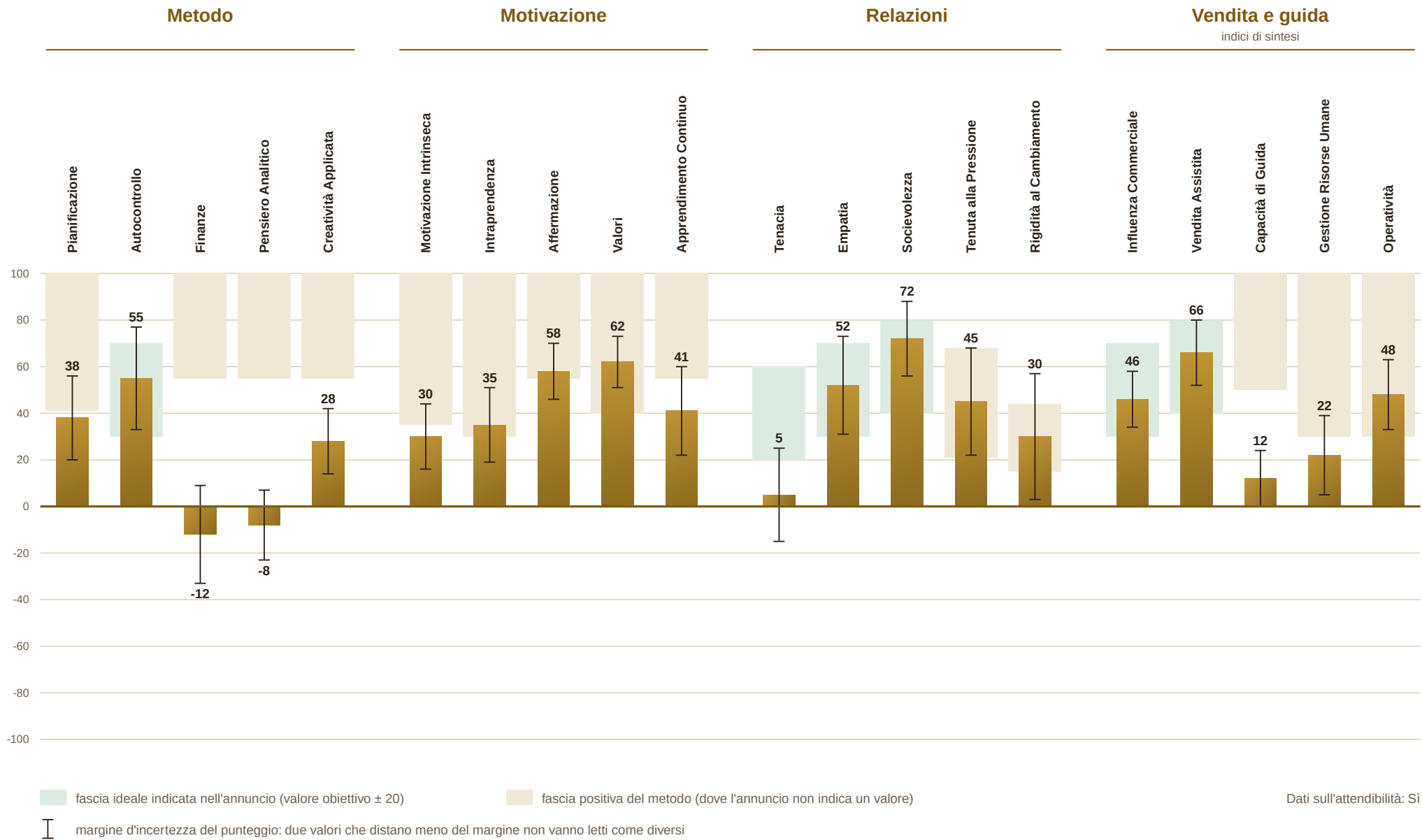
Cosa misura: attitudine a cercare feedback e sviluppare nuove competenze

Punteggio alto: Curiosità · Crescita

Punteggio basso: Staticità

Grafico del profilo

I 20 indicatori sulla scala da -100 a +100, raggruppati per area. La fascia chiara dietro ogni barra è quella ideale; il segmento sottile è il margine d'incertezza.



Interpretazione del profilo

Sintesi del profilo in base ai punteggi

Caratteristiche positive per il ruolo

- Affidabile su turni, cassa e compiti di reparto.
- Coglie con sensibilità esigenze e stati d'animo del cliente e crea un rapporto che lo fa tornare.
- Nei rapporti si mette in discussione e prende l'iniziativa.
- Regge bene code, picchi di affluenza e clienti difficili.
- Accoglie i clienti con spigliatezza e calore: il primo approccio in negozio è un punto di forza.
- Coerenza e costanza unite a flessibilità e apertura al cambiamento.

Carenze per il ruolo

- Esita a chiedere e tende a girare intorno ai problemi.
- Fatica a coinvolgere ed entusiasmare gli altri.
- Trascura molto la gestione economica o non ha un sistema solido per sostenersi.

Consigli per il colloquio

- Verificare le competenze tecniche.
- Verificare quanto è a suo agio nel chiedere in modo diretto e nell'affrontare i confronti.
- Verificare la disponibilità e la capacità di guidare e coinvolgere un gruppo.
- Chiedere quali erano le condizioni economiche nel lavoro precedente e come gestisce costi e risorse.

Comportamenti secondari da verificare

Ipotesi che nascono dalla combinazione di più indicatori: non sono conclusioni, vanno verificate al colloquio con la domanda indicata.

- Autocontrollo alto con Tenacia bassa: può preferire fare in prima persona piuttosto che chiedere agli altri, e in un ruolo di responsabilità la delega può essere un punto debole.

Domanda per il colloquio: «Mi racconta l'ultima volta che ha affidato a qualcuno un compito importante? Come lo ha seguito?»