

## Conosci davvero le persone che lavorano con te? Sai leggerle nel contesto lavorativo?

C'è una domanda che ogni responsabile HR, ogni manager, ogni imprenditore si è fatto almeno una volta: *chi è davvero questa persona?*

Non come si è presentata al colloquio. Non come si comporta al lavoro. Non quello che dice o quello che fa. Ma quali sono le sue vere spinte motivazionali, il suo stile naturale nel lavoro, il modo in cui tende a relazionarsi e a gestire le emozioni.

Gli strumenti psicometrici permettono di andare oltre le impressioni soggettive, offrendo una misurazione strutturata e oggettiva della personalità. Il **nuovo test della personalità** fa esattamente questo, con un focus preciso sul contesto professionale: non la persona in astratto, ma la persona sul lavoro.

### Perché la personalità ci interessa sul lavoro?

Perché le organizzazioni sono fatte di persone. E le persone non sono intercambiabili.

Due professionisti con lo stesso curriculum, la stessa formazione, la stessa esperienza possono avere profili di personalità molto diversi. Uno è fortemente orientato all'azione, l'altro ha bisogno di analizzare a fondo prima di decidere. Uno trae energia dal lavoro in team, l'altro si trova meglio in autonomia.

Quella differenza non si vede nel CV. Sta nella personalità, ovvero il modo in cui una persona tende a organizzarsi, a relazionarsi, a gestire le emozioni. Tratti che non cambiano da un giorno all'altro, e che per questo sono predittivi: conoscerli ci suggerisce come quella persona potrebbe comportarsi nel tempo.

Conoscere la personalità professionale di chi lavora con noi, o di chi vogliamo inserire in un team, non è un esercizio di curiosità. È uno strumento di buon senso organizzativo. Ci aiuta a costruire team più equilibrati, a individuare i contesti in cui una persona può dare il meglio, a non scoprire troppo tardi che un mismatch c'era dall'inizio.

### Quattro finestre sulla persona che il nuovo test mette in evidenza

Il test esplora la “personalità lavorativa” attraverso quattro aree principali.

La prima area è la **motivazione**: quali sono le spinte interne che orientano una persona nel lavoro? La tendenza a voler raggiungere risultati ambiziosi, il bisogno di avere influenza sui processi, l'inclinazione naturale verso ruoli di guida. Tratti diversi, che definiscono profili motivazionali molto diversi tra loro.

La seconda è il **comportamento organizzativo**: quanto una persona è incline al perfezionismo o al pragmatismo? Quanto è aperta al cambiamento e all'imprevisto?

Quanto è naturalmente orientata all'azione piuttosto che alla riflessione? Queste disposizioni definiscono lo stile con cui una persona tende ad approcciare il lavoro.

La terza area riguarda le **competenze sociali**: la propensione a costruire relazioni, la sensibilità nel cogliere i segnali emotivi degli altri, la tendenza all'assertività o alla ricerca di rapporti cooperativi e privi di conflitto, l'orientamento verso il lavoro individuale o collettivo. Tratti che influenzano la qualità delle relazioni professionali.

La quarta è la **gestione delle emozioni**: la stabilità emotiva, la fiducia in sé stessi, la capacità di tollerare la pressione prolungata. Disposizioni che caratterizzano il modo in cui una persona tende a stare nelle situazioni difficili.

### Dove e perché usare il test della personalità

**Selezione**: per andare oltre il curriculum e comprendere se il profilo di “personalità professionale” di un candidato è un match con il ruolo e l'azienda.

**Sviluppo individuale**: per scoprire punti di forza e aree di crescita, costruire percorsi di coaching personalizzati.

**Gestione dei talenti**: per individuare potenziali, riorganizzare carriere, riposizionare le persone giuste nei ruoli giusti.

**Composizione e leadership dei team**: per costruire gruppi di lavoro equilibrati e identificare chi è più adatto a guidarli.

**Change management**: per individuare le risorse interne cui affidare la gestione del cambiamento.

### Non è un giudizio, è una mappa.

Una cosa importante da tenere a mente: il test offre una mappa del profilo professionale di una persona, con i suoi punti di forza, le sue naturali inclinazioni, le aree che potrebbero richiedere attenzione o sviluppo.

Come tutte le mappe, non va confusa con il territorio. Il test della personalità è uno strumento *self-report*: misura come la persona si percepisce, non come si comporta in assoluto. Per questo i suoi risultati vanno sempre integrati con il colloquio, con l'osservazione diretta, con la conoscenza del contesto organizzativo specifico.

Ma è proprio questa integrazione, tra dati strutturati e valutazione umana, che permette di conoscere davvero le persone con cui lavoriamo. E conoscerle, prima ancora che gestirle o svilupparle, è il punto di partenza per costruire ambienti in cui si **lavora felici**.