

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANLEAD

CHALLENGE

TRASĂTURI DE PERSONALITATE CU RISC RIDICAT CARE POT AFECTA NEGATIV PERFORMANȚA

Raport pentru: Andrei Pavel

ID: HA558779

Data: 18 Iulie 2011





INTRODUCERE

Raportul de Dezvoltare a Abilităților de Leadership este destinat dezvoltării dvs ca lider. Raportul oferă informații despre comportamentul dvs. care poate influența negativ sau estompa performanța dvs. Oferă de asemenea sugestii pentru a conduce oamenii mai eficient.

Leadership-ul implică formarea și menținerea unei echipe înalt performante. Tot ceea ce vă împiedică în formarea unei echipe eficiente, va influența și performanța dvs în calitate de lider.

Acest raport se bazează pe Profilul Hogan de Dezvoltare (HDS). Rezultatele raportului au la bază o cercetare desfășurată la nivel global privind trăsăturile de leadership.

Tot ceea ce vă împiedică în formarea unei echipe eficiente, va influența și performanța dvs în calitate de lider.

CONTEXT

Sub presiune, cei mai mulți oameni vor manifesta anumite tendințe contraproductive. Aceștia sunt "factorii de risc". În condiții normale, aceste caracteristici pot reprezenta puncte forte. Totuși, când sunteți obosit, sub presiune, plictisit sau distras, acești factori pot afecta eficacitatea dvs. și eroda calitatea relațiilor cu clienții, colegii și subordonații. Ceilalți pot observa aceste tendințe, dar pot să nu ofere feedback. Managerul dvs. le poate chiar trece cu vederea.

Acest raport este împărțit în trei secțiuni. Prima secțiune reprezintă un grafic al profilului dvs. A doua secțiune este o interpretare a scorurilor fiecărei scale în parte. Scorurile între percentila 90 și 100 se situează în zona de risc ridicat, scorurile între percentila 70 și 89 se situează în zona de risc moderat, scorurile între percentila 40 și 69 se situează în zona de risc scăzut și scorurile între percentila 0 și 39 se situează în zona de risc zero. Secțiunea a treia oferă informații despre nevoile de dezvoltare în ariile în care ați obținut scoruri de risc moderat și/sau ridicat. Nu sunt oferite indicații de dezvoltare pentru ariile de risc scăzut și zero.



Cum se dezvoltă factorii de risc?

Cercetările demonstrează că factorii de risc se dezvoltă de-a lungul vieții pe măsură ce o persoană interacționează în copilărie cu părinții, egalii sau alți adulți. Comportamentele dezvoltate în copilărie pot deveni obișnuințe de care să nu fim conștienți.

Folosirea acestor informații

Întâi citiți raportul cu atenție și apoi decideți ce sugestii de dezvoltare vi se potrivesc. Notați aceste arii care vi se potrivesc cu un plus (+) și pe cele ce nu vi se potrivesc cu un minus (-). Apoi cereți feedback de la prieteni, familie, colegi, subordonați. Discutați cu aceștia reflecțiile dvs și cereți feedback de la ceilalți. Un element important pentru a dezvolta noi abilități de leadership este să cereți feedback de la subordonați, colegi, managerul direct. Studiați apoi sugestiile de dezvoltare oferite la finalul raportului. Acestea sunt oferite pentru comportamentele situate în zona moderată sau ridicată de risc (scoruri de peste 70).



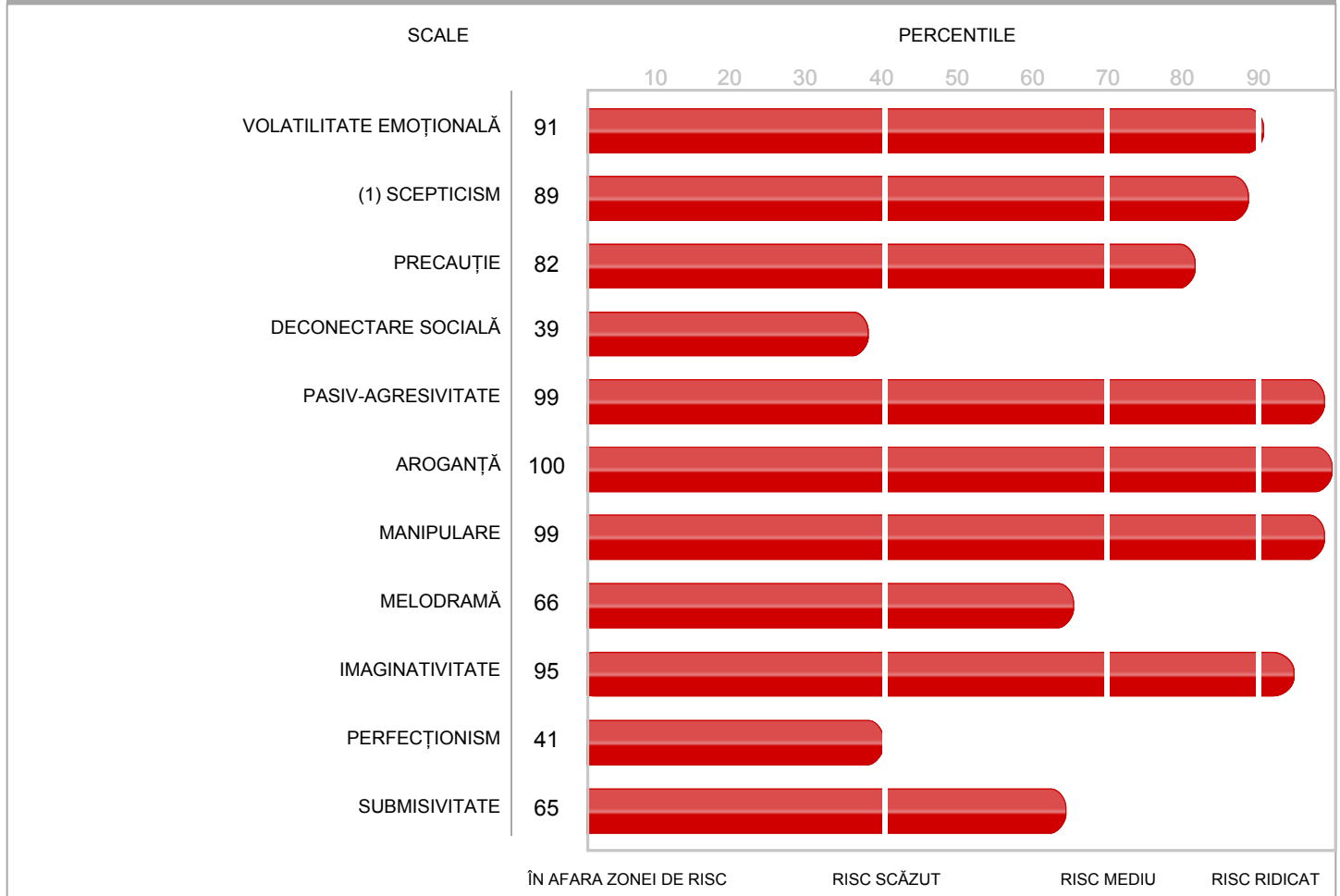
DEFINIȚII

Cele unsprezece dimensiuni din Raportul "Dezvoltarea Abilităților de Leadership" (Leadership Forecast Challenge Report) sunt definite mai jos.

Volatilitate emoțională	Se referă la reacțiile de mare entuziasm față de oameni sau proiecte, urmate de dezamăgirea la fel de rapidă față de aceleași lucruri. Consecință: lipsa de consistență în comportament.
Scepticism	Se referă la comportamentul intuitiv din punct de vedere social, însă cinic și exagerat de sensibil la critică. Consecință: lipsa de încredere față de diferite situații
Precauție	Se referă la o preocupare exagerată față de a nu fi criticat. Consecință: rezistență la schimbare și teama de a risca.
Deconectare socială	Se referă la lipsa de interes sau neconștientizarea stărilor celorlalți. Consecință: slabe abilități de comunicare.
Pasiv-agresivitate	Se referă la a fi independent, nesocotind cerințele celorlalți și devenind chiar iritabil dacă ceilalți persistă. Consecință: încăpățănare, amânare și atitudine necooperantă.
Aroganță	Se referă la a avea sentimentul exagerat al propriei valori. Consecință: opacitate față de acceptarea propriilor greșeli, dificultatea de a învăța din experiența trecută.
Manipulare	Se referă la a fi carismatic, dornic de risc și mereu căutător de experiențe ieșite din comun. Consecință: dificultatea de a menține angajamente și de a învăța din experiență.
Melodramă	Se referă la a fi teatral și căutând mereu atenția celorlalți. Consecință: teama de a nu fi remarcat; dificultatea de a se concentra în mod susținut.
Imaginativitate	Se referă la a gândi și a se comporta într-o manieră neobișnuită, chiar excentrică. Consecință: creativitate, însă mai puțină logică în raționament.
Perfecționism	Se referă la a fi conștiincios, perfecționist și dificil de a fi mulțumit. Consecință: tendința de a nu delega puterea către ceilalți.
Submisivitate	Se referă la dorința de a fi pe placul celorlalți și la teama de a acționa independent. Consecință: preocuparea de a fi plăcut, agreabil, dublată însă de teama de a sprijini subordonații.



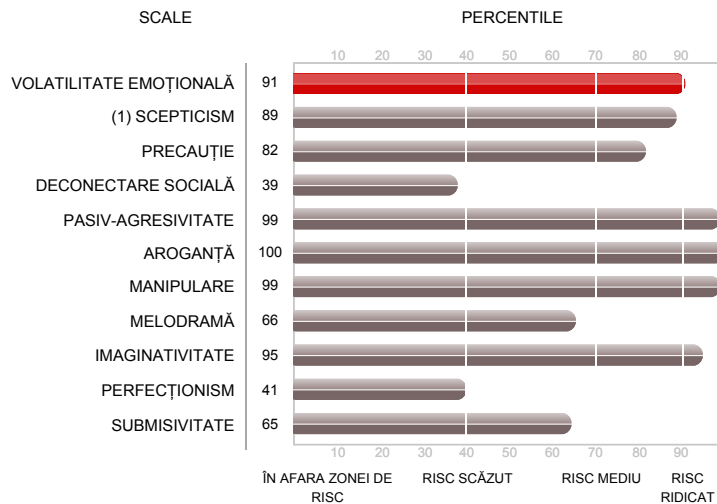
Raportul de Dezvoltare a Abilităților de Leadership (Leadership Forecast Challenge)





VOLATILITATE EMOȚIONALĂ

Se referă la entuziasmul exagerat în raport cu oameni sau proiecte, urmat de dezamăgire.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc ridicat. Liderii cu scoruri similare:

- Se manifestă intens și cu energie, dar pe perioade scurte și uneori sunt explozivi
- Pot renunța atunci când sunt frustrați
- Țipă când sunt frustrați
- Reacționează exagerat la critică
- Deseori, par să înțeleagă când ceilalți sunt stresați

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Intensitatea și energia cu care vă manifestați față de proiecte noi are un impact pozitiv asupra organizației dvs. Cu toate acestea însă, fluctuația dvs emoțională poate eroda credibilitatea de care vă bucurați, abilitatea dvs de a îi conduce pe ceilalți și eficiența lucrului în echipă. Managerul dvs direct probabil va fi impresionat de entuziasmul dvs față de noi proiecte, dar, totodată, poate observa tendința dvs de a vă descuraja când lucrurile nu merg exact așa cum vă doriți. Stările dvs emoționale fluctuante vă fac să păreți inconstant, impredictibil și greu de citit.

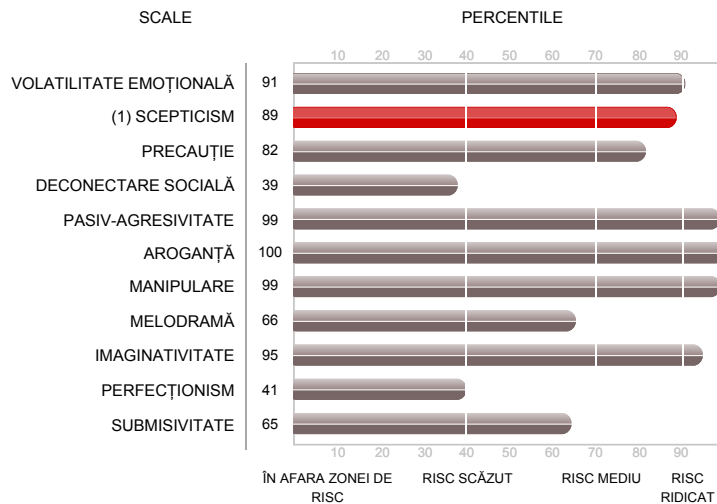
ANALIZA COMPETENȚEI

- **STĂPÂNIRE DE SINE** : În situații de mare presiune, colegii dvs vă pot percepe ca fiind greu predictibil și emotiv. În plus, aveți tendința de a vă supăra atunci când apar cerințe neașteptate și puteți spune lucruri pe care apoi să le regretați. În consecință, colegii dvs pot evita să mai vină la dvs cu probleme, deoarece nu știu cum veți reacționa.
- **CORECTITUDINE FAȚĂ DE CEILALȚI** : Când vă frustrază anumite proiecte, aveți tendința de a renunța pur și simplu la acestea. Acest aspect poate afecta negativ pe cei care lucrează la ele.
- **PERSEVERENȚĂ** : Entuziasmul dvs față de oameni și proiecte poate dispărea atunci când întâmpinați rezistențe, obstacole, provocări sau când întrevedeți posibile eșecuri.



SCEPTICISM

Se referă la comportamentul intuitiv din punct de vedere social, însă cinic și exagerat de sensibil la critică.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc moderat. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt conștienți de motivele celorlalți și de politicile organizaționale
- Iau critica într-un mod personal
- Au tendința de a păstra nemulțumirile și supărarea
- Pot fi conflictuali, certăreți
- Pot fi persoane cu care este dificil să interacționezi în procesul de coaching

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți priceput la a evalua talentele și motivațiile celorlalți și acest lucru este o abilitate de leadership valoroasă. Totuși, scepticismul dvs în raport cu intențiile celorlalți poate frâna abilitatea de a construi și menține relații. Oamenii vă pot percepe ca pe o persoană conflictuală și feedback-ul pe care îl oferiți subordonaților dvs se concentrează mai mult pe greșelile lor, ceea ce poate afecta impactul pe care îl aveți asupra echipei. Strategia dvs pare a reflecta "cazul scenariului cel mai rău" și puteți avea tendința de a vă vedea cariera dintr-o perspectivă similară.



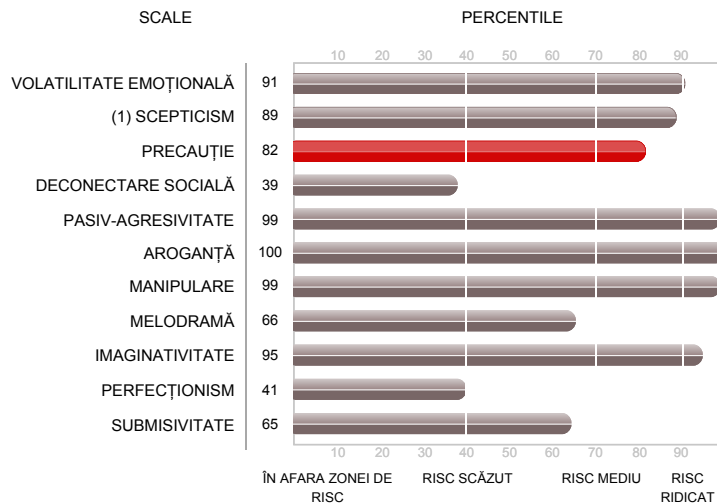
ANALIZA COMPETENȚEI

- **INFLUENȚAREA ȘI CONVINGEREA CELORLALȚI** : Uneori, puteți părea suspicios și puteți petrece mai mult timp gândindu-vă la politici decât la aspecte ce țin de business. În consecință, ceilalți vă pot percepe ca pe o persoană cu care este greu de interacționat și e posibil să fie dificil să îi convingeți să colaboreze cu dvs.
- **DESCHIDERE LA IDEI NOI** : Când vi se prezintă idei noi sau sugestii, aveți tendința de a le pune sub semnul întrebării și de a aduce în discuție chestiuni politice. Acest lucru vă poate face să fiți perceput ca rezistent la noi idei. Ceilalți vă pot percepe ca fiind mai degrabă concentrat pe a găsi probleme decât soluții de rezolvare.
- **OBIECTIVITATE** : În anumite aspecte, puteți fi considerat ca fiind oarecum inflexibil și cantonat în propriile opinii. Ceilalți pot să nu perceapă motivele pentru propriile păreri și nici obiectivitatea dvs sau deschiderea de a vedea lucrurile din mai multe perspective.



PRECAUȚIE

Se referă la preocuparea exagerată față de a fi criticat.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc moderat. Liderii cu scoruri similare:

- Iau decizii bune, fără a implica riscuri
- Au nevoie de încurajări
- Pot fi reticenți să încerce noi tehnologii
- Se îngrijorează de greșelile proprii
- Se îngrijorează de greșelile echipei lor

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Deoarece vă displace să faceți greșeli și să fiți criticat, aveți tendința de a vă supraveghea și echipa la fel de îndeaproape cum faceți și cu dvs, pentru a fi sigur că aceasta face lucrurile cum trebuie. Acest fapt însă poate conduce la subminarea încrederii lor în forțele proprii. Puteți, de asemenea, avea tendința de a lua decizii lent, ceea ce poate frustra o echipă orientată spre acțiune. Evitați să vă asumați riscuri, ceea ce vă poate împiedica pe viitor să acceptați misiuni dificile. Aveți tendința de a vă gestiona cariera pe linia minimizării greșelilor. Aveți înclinația de a dezvolta o viziune precaută și conservatoare asupra viitorului.

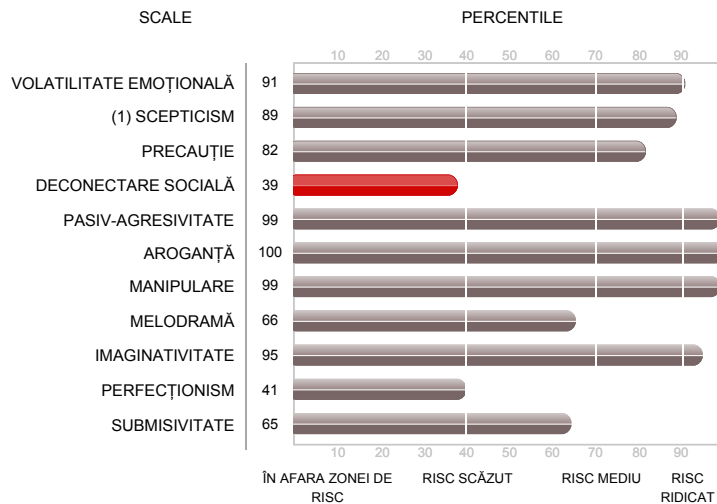
ANALIZA COMPETENȚEI

- **HOTĂRÂRE** : Preocuparea dvs față de a lua decizii bune poate să vă conducă spre situații în care culegeți mai multe informații decât aveți nevoie. În cele din urmă, acest fapt vă poate împiedica să luați decizii în timp util.
- **ORIENTARE SPRE ACȚIUNE** : Aveți tendința de a evita să treceți la acțiune atunci când nu aveți toate informațiile. Acest fapt poate să încetinească procesul, mai ales în momente de criză.
- **CONDUCERE CU ÎNCREDERE** : Preocuparea dvs față de a lua deciziile cele mai bune este un punct forte. Cu toate acestea, ceilalți pot percepe deliberările dvs ca pe o lipsă de încredere în forțele proprii.



DECONECTARE SOCIALĂ

Se referă la lipsa de interes sau neconștientizarea stărilor celorlalți.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în afara zonei de risc. Liderii cu scoruri similare:

- Par a fi sociabili, prietenoși, buni și înțelegători
- Reacționează bine în interacțiuni cu persoane străine
- Comunică eficient
- Sunt preocupați de probleme
- Înțeleg sentimentele celorlalți

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Tactul dvs și responsivitatea sugerează că sunteți o persoană cu bune abilități de ascultare, ceea ce sporește abilitatea dvs de a conduce echipe. În plus, comportamentul dvs plăcut și deschis îi ajută pe ceilalți să se implice în direcția strategică a companiei. Pentru că sunteți responsabil la nevoile celorlalți, veți fi deschis spre a oferi feedback și oportunități de dezvoltare celorlalți. La sarcinile de echipă, realizați și interacționați bine cu o varietate de stiluri de conducere. Stilul dvs interpersonal sugerează că traseul dvs de carieră nu va fi marcat de dispute sau de controverse. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

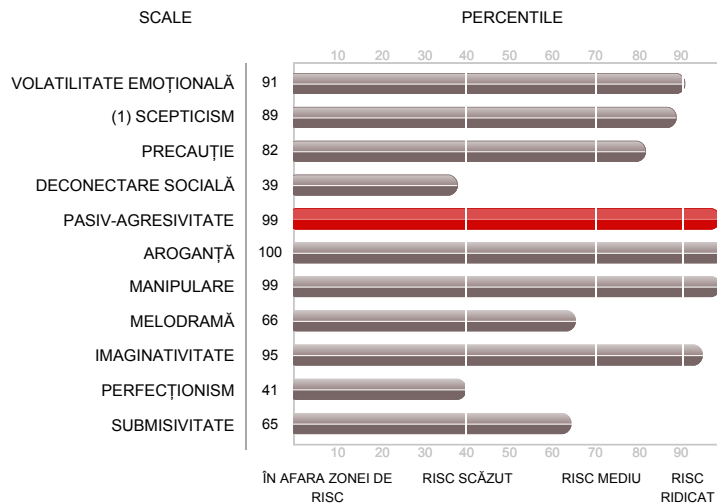
ANALIZA COMPETENȚEI

- **MOTIVAREA CELORLALȚI** : Sunteți o persoană responsabilă la ceilalți, ceea ce va facilita aderarea celorlalți la ideile și strategiile dvs.
- **CONSTRUIREA DE RELAȚII** : Sunteți o persoană care stabilește relații cu ușurință. Înțelegeți impactul social al acțiunilor dvs și sunteți capabil să relaționați cu egali, subordonații și cu ceilalți.
- **DISPONIBILITATE** : Sunteți o persoană accesibilă chiar și în condiții de stres și de supra-încărcare.



PASIV-AGRESIVITATE

Se referă la a fi carismatic, dar independent, încăpățânat și dificil de condus.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc ridicat. Liderii cu scoruri similare:

- Au bune abilități sociale și fac o primă impresie pozitivă
- Par cooperanți, dar în realitate se simt tratați mai prost decât merită
- În sinea lor, pun sub semnul întrebării competențele top managementului
- Sunt iritați dacă sunt întreruși
- Amână și refuză proiectele celor pe care nu îi plac

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Aveți abilități sociale foarte bune ca lider, de aceea ceilalți rareori pot ști ce simțiți în mod real. Puteți fi iritabil atunci când sunteți întrerupt din muncă; puteți să pierdeți din energie, să refuzați sarcini, în general să respingeți cererile de extra efort. Acest lucru poate influența abilitatea dvs de a construi echipe și de a conduce oameni. Puteți interacționa ușor în procese de coaching cu persoane care vă plac, dar puteți fi rezistent la a-i ajuta pe cei care nu vă plac. În mod similar, veți accepta feedback de la șefii care vă plac și veți respinge tacit influența celor pe care nu îi respectați. Este posibil să nu vă facă mereu plăcere să faceți parte dintr-o echipă și e posibil să opuneți rezistență când vi se cere să participați.



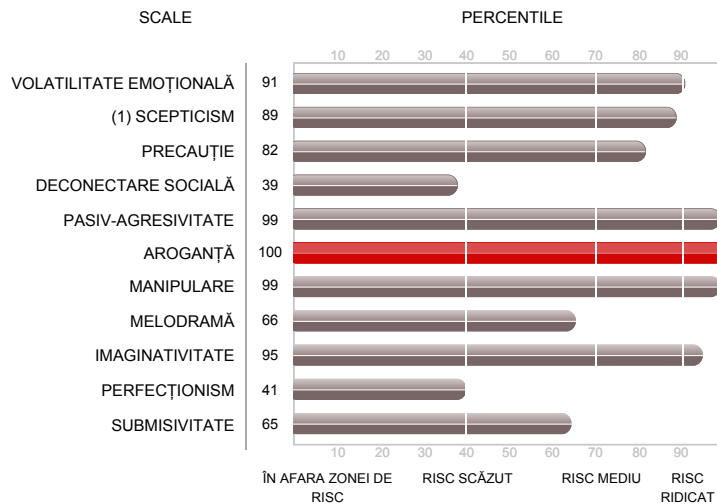
ANALIZA COMPETENȚEI

- **ÎNCURAJAREA MUNCII ÎN ECHIPĂ** : Sub presiune, aveți tendința de a ignora termenele limită ale celorlalți și de a vă concentra pe propriile scopuri și priorități. Acest lucru poate afecta negativ munca în echipă eficientă și poate să îi facă pe ceilalți să se îndoiască de implicarea dvs.
- **COOPERARE ȘI REZULTATE PROMPTE** : Deși agreeți în mod deschis să duceți la bună îndeplinire sarcini, dacă nu întrevedeți un beneficiu personal aveți tendința de a amâna și de a nu le termina. Acest fapt poate limita eficiența dvs în a îndeplini angajamentele și în a obține rezultate la termene.
- **CONSTRUIREA ÎNCREDERII** : Când sunteți presat de o chestiune, este posibil să nu exprimați opiniile sau ideile dvs reale. Ceilalți pot crede că le oferiți suport pentru respectiva chestiune și vor crede că veți performa cum trebuie.



AROGANȚĂ

Se referă la a avea sentimentul exagerat al propriei valori.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc ridicat. Liderii cu scoruri similare:

- Au o imensă încredere în abilitățile personale și par fără teamă în situații dificile
- Își supraestimează abilitățile și competențele
- Au dificultăți în a învăța din propriile greșeli
- Consideră că au răspunsul corect și nu mai cer feedback-ul altora
- Se simt îndreptățiti să ocupe poziții de leadership

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană cu o bună încredere în sine, care va prelua comanda în situații sociale. Aveți aspirații înalte de carieră, veți căuta poziții de conducere în orice misiune și vă veți plictisi dacă acestea nu vor apărea. Șeful dvs va fi impresionat de hotărârea, energia și siguranța de sine de care dați dovadă. Totuși, este posibil ca încrederea în sine să depășească capacitățile reale pe care le aveți la un moment dat. Este posibil să vă asumați mai mult credit pentru un succes decât este corect și să nu recunoașteți responsabilitatea pentru eșecurile dvs. Stilul dvs agresiv poate intimidă pe cei din jur, pe subordonați, conducând la a fi înconjurat numai de oameni care vă agreează. Sprijiniți carierele subordonaților dvs și vă conduceți în mod activ propria carieră. Sunteți o persoană vizionară, căreia îi place să formuleze strategii pentru organizație.



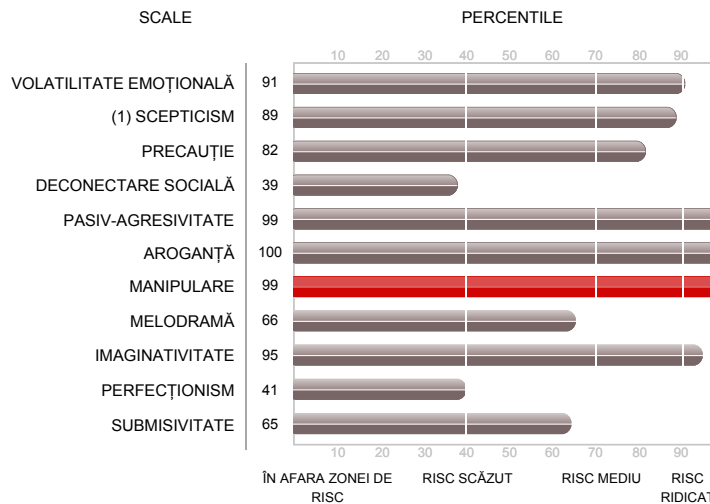
ANALIZA COMPETENȚEI

- **MODUL DE A PERCEPE PERSPECTIVELE** : Siguranța de sine poate conduce la a nu mai asculta opiniile celorlalți, deoarece credeți atât de puternic în ale dvs. Acest fapt va eroda abilitatea de a câștiga suportul membrilor echipei dvs.
- **DEZVOLTARE PERSONALĂ** : Deoarece sunteți așa de încrezător în forțele proprii, este posibil să opuneți rezistență la procesul de coaching și la orice sugestie cu privire la dezvoltarea dvs. În consecință, dezvoltarea personală poate fi dificilă.
- **ORIENTARE PE REZULTATE** : Deși aveți așteptări înalte de la propria persoană, coechipierii dvs vă pot percepe ca fiind un om dominator și prea agresiv.



MANIPULARE

Se referă la a fi carismatic, dornic de risc și mereu în căutare de experiențe ieșite din comun.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc ridicat. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt interesați, îndrăzneți, amuzanți
- Le place să testeze limitele
- Au nevoie de varietate și de adrenalină
- Ignoră propriile greșeli
- Sunt spontani, flexibili și impulsivi

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană energică și aventuroasă, căreia îi place să riște. Aveți o toleranță scăzută la rutină și preferați să luați decizii rapide și apoi să mergeți mai departe. Ignorați greșelile făcute în trecut și eșecurile. Întâmpinați probleme atunci când este necesară implicarea pe termen lung și finalizarea proiectelor. Oamenii vă vor aprecia și la început vor aprecia să lucreze cu dvs. În timp, pot deveni însă apăsători de ritmul dvs rapid, impulsiv și de stilul mereu în căutarea adrenalinei. Sunteți o persoană care îi antrenează pe ceilalți. Sunteți foarte agreat de managerul dvs, însă apetitul dvs pentru testarea limitelor poate periclita rezultatele pe termen lung.

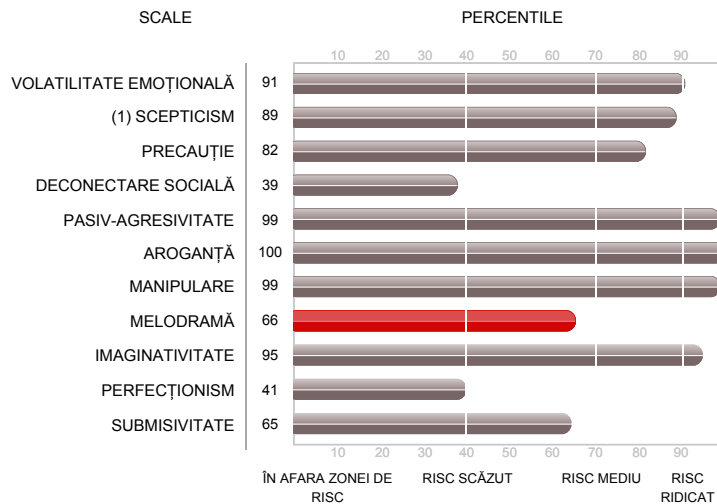
ANALIZA COMPETENȚEI

- **CALITATEA DECIZIILOR** : Sunteți o persoană orientată spre acțiune și care nu se teme de riscuri. Este posibil să nu calculați în avans impactul deciziilor dvs asupra celorlalți.
- **ASUMAREA DE RISCURI** : Vă place riscul și provocarea. Uneori riscurile cu miză mare sunt inevitabile, însă asumarea constantă a riscurilor poate fi o chestiune stresantă pentru cei cu un stil mai precaut.
- **ÎNVĂȚARE DIN EXPERIENȚĂ** : Experiența este un profesor pe care este posibil să îl ignorați. Dorința dvs de a merge mai departe vă poate împiedica să analizați fie succesul, fie greșelile trecute.



MELODRAMĂ

Se referă la a fi teatral și cautând mereu atenția celorlalți.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt nepretențioși și adecvați sociali
- Nu caută să fie în centrul atenției
- Oferă suport pentru performanța celorlalți
- Sunt buni membri ai echipei
- Nu se iau foarte în serios

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Nu aveți nevoie de a fi centrul atenției și preferați ca faptele să vorbească de la sine. Conduceți cu un stil deschis și împărtășiți meritul cu echipa dvs. Veți interacționa bine cu șefii, care vor aprecia stilul dvs de a împărtăși meritele cu echipa. Cariera dvs este posibil să nu avanseze atât de repede pe cât talentul dvs ar cere, datorită reticenței dvs de a vă implica în promovarea propriei persoane. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

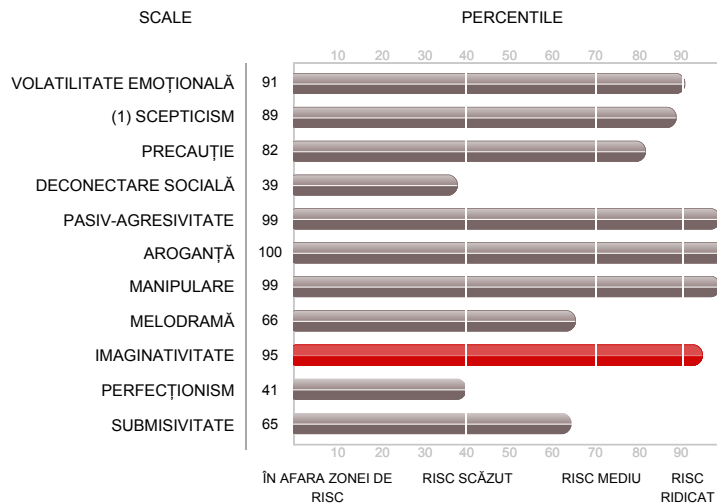
ANALIZA COMPETENȚEI

- **SĂRBĂTORIREA SUCCESULUI** : Sunteți o persoană gata să își susțină subordonații și nu intrați în competiție cu ei. Sunteți gata să împărtășiți creditul pentru succes.
- **CONSTRUIREA MORALULUI ECHIPEI** : Modestia dvs vă poate ține pe loc în a promova realizările echipei dvs. Subordonații dvs pot câștiga atenția numai prin promovarea de către dvs a succeselor lor.
- **AUTO-DEZVOLTARE** : Nu căutați activ oportunități de dezvoltare pentru dvs și echipa dvs. Fără a găsi experiențe de învățare, productivitatea grupului va scădea. Progresul depinde de învățare, iar dvs sunteți responsabil de obținerea resurselor de dezvoltare pentru echipă.



IMAGINATIVITATE

Se referă la a gândi și a se comporta într-o manieră interesantă, neobișnuită și chiar excentrică.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc ridicat. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt joviali și inovativi
- Pot fi dificil de înțeles
- Au idei neobișnuite, originale
- Iau decizii surprinzătoare
- Schimbă accentul des și rapid

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană carismatică și interesantă, cu anumite puncte forte ca manager ce includ capacitatea de a schimba rapid direcții, fără linii directoare explicite și de a anticipa tendințele viitoare. Deși veți colabora destins cu ceilalți, veți fi ușor distras și veți comunica într-un mod confuz, imprevizibil. Sunteți un mentor creativ, dar sfaturile dvs. vor fi considerate uneori lipsite de pragmatism, ieșite din contextul și cultura organizațională. Șeful dvs. va aprecia creativitatea și spontaneitatea, înclinația către gândirea vizionară și strategică. Pe de altă parte, stilul dvs. aparte de comunicare și ideile neobișnuite pot dăuna credibilității dvs.

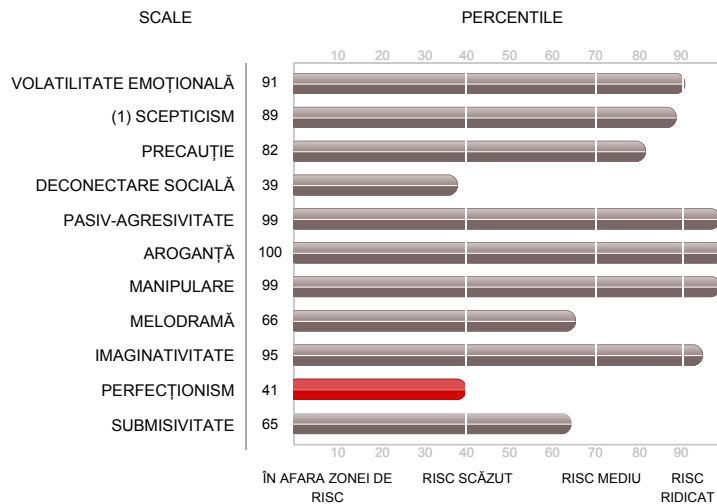
ANALIZA COMPETENȚEI

- **OFERIREA UNEI DIRECȚII CLARE** : Atunci când sunteți grăbit sau stresat, tindeți să comunicați folosind cuvinte sau expresii clare pentru dvs., dar ambigue pentru ceilalți.
- **CREATIVITATE** : Aveți o viziune originală asupra lucrurilor. Totuși, atunci când deveniți nerăbdător, ideile dvs. pot fi exagerate și lipsite de pragmatism.
- **CONCENTRARE** : Atunci când sunteți stresat, veți avea probleme în a rămâne concentrat asupra problemelor în cauză.



PERFEȚIONISM

Se referă la a fi conștient, perfecționist și dificil de a fi mulțumit.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt flexibili în privința regulilor și procedurilor
- Prioritizează munca și activitățile într-un mod corect
- Deleagă sarcini altora
- Pot lucra confortabil fără a avea direcții clare

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Păreți flexibil în ceea ce privește regulile și standardele, știți să delegați și să prioritizați și oferiți echipei posibilitatea de a învăța. Superiorul dvs ar trebui să aprecieze abilitatea dvs de delegare. Veți aborda problemele de planificare strategică pe termen mediu și lung. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

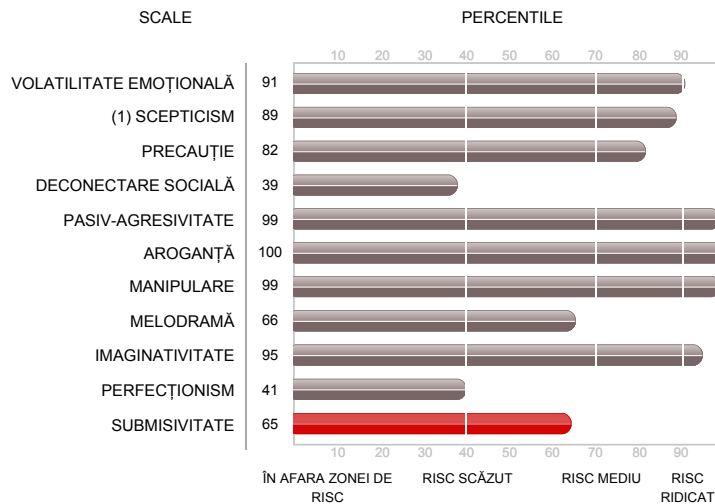
ANALIZA COMPETENȚEI

- **RAPORTARE LA AMBIGUITATE** : Sunteți flexibil și deschis, chiar și atunci când sunteți presat să obțineți rezultate.
- **ADAPTABILITATE** : Sunteți capabil să schimbați direcții și metode, chiar și atunci când vă confrunțați cu provocări.
- **DELEGARE** : Tindeți să delegați luarea deciziilor la nivelul corespunzător, chiar dacă presiunea este mare în rezolvarea problemelor.



SUBMISIVITATE

Se referă la dorința de a fi pe placul celorlalți și la teama de a acționa independent.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt mulțumiți și loiali față de echipă
- Sunt înclinați către a își susține punctul de vedere divergent atunci când este cazul
- Sunt deschiși să își susțină angajații
- Acționează independent

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți dornic să vă încurajați și să vă apărați echipa, ceea ce este important pentru un lider. Sunteți întrucâtva independent și dornic să exprimați opinii diferite. Lucrați bine cu șefii, care vă permit libertate de acțiune, însă este posibil să eșuați în relațiile cu un șef care practică micro-managementul. Sunteți un coechipier care va aborda planificarea strategică cu o privire independentă față de opiniile primite din partea organizației. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

- **CONFRUNTAREA CONFLICTELOR** : Nu vă este teamă de conflict și sunteți deschis să oferiți oamenilor feedback legat de performanță.
- **ACȚIONARE INDEPENDENTĂ** : Sunteți o persoană confortabilă cu a își exprima opiniile și cu confruntarea părerilor celorlalți atunci când este cazul.
- **SUSȚINEREA ECHIPEI** : Aveți tendința să vă confrunțați șeful când trebuie să vă susțineți echipa. Acest aspect este important, deoarece nu uitați că loialitatea trebuie să se manifeste și față de echipă și față de managerul dvs direct.



RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

Următoarele recomandări se referă la dimensiunile la care ați obținut scoruri MODERATE și RIDICATE în zonele de risc

VOLATILITATE EMOȚIONALĂ

- Întâi amintiți-vă punctele forte - când sunteți în cea mai bună formă, sunteți o persoană activă, energetică și interesantă, care poate aduce entuziasm și direcție în organizație. Dacă veți învăța să vă controlați tendința de a vă plictisi sau de a vă descuraja și dacă veți modifica modul în care vă exprimați emoțiile, veți fi mult mai de folos celorlalți.
- În al doilea rând, ascultați cu atenție feedback-ul celor în care aveți încredere. Vă va fi extrem de util în a vă determina să perseverați atunci când vă descurajați în legătură cu un proiect sau cu o persoană și doriți să vă retrageți.
- În al treilea rând, recunoașteți că aveți tendința de a fi prea entuziast în legătură cu proiectele sau cu oamenii. Reflectați la această tendință și învățați să vă controlați izbucnirea inițială de entuziasm. Astfel, veți reduce probabilitatea de a fi mai târziu descurajat în aceeași măsură.
- În al patrulea rând, amintiți-vă că fiind prea emoțional, puteți trimite mesaje neintenționate echipei și puteți afecta productivitatea și performanța acesteia.
- În sfârșit, încurajați-vă să vă țineți de planuri și de strategii și îndulciți perioadele mai dificile când puteți să vă descurajați. Schimbați-vă perspectiva de la "știam eu că nu va merge" la "lucrurile nu merg așa cum ar trebui, trebuie să mă gândesc de ce, precum și la ce să fac mai departe pentru a înainta". Cu cât veți persista mai mult în a rezolva până la capăt problemele, cu atât mai mult vă veți construi reputația că sunteți o persoană stabilă și de încredere.

SCEPTICISM

- Sunteți o persoană perceptivă și intuitivă în raport cu oamenii și înțelegeți foarte bine politicile organizaționale. Sunteți o persoană care identifică agendele ascunse, analizează și rezolvă problemele sociale și pe cele ce țin de politici.
- Aveți tendința de a nu avea încredere în managerul sau coach-ul dvs; încercați să nu mai judecați și să îi acordați o șansă pentru a vă putea ajuta. Același lucru este valabil și pentru alții care țin la dvs: este necesar să faceți un efort și să apreciați ce vă spun și de ce.
- Acordați atenție modului cum comunicați cu ceilalți, pentru că atunci când considerați că exprimați o opinie onestă, ceilalți vă pot percepe ca pe o persoană conflictuală. Fiți deschis și la opiniile celorlalți.
- Încercați să fiți mai puțin critic, să nu mai judecați pe ceilalți. Spuneți-i unui prieten de încredere că vă propuneți să deveniți mai tolerant. Rugați-l apoi să vă atragă atenția atunci când sunteți excesiv de critic, de defensiv sau de sensibil la reacțiile celorlalți și ascultați feedback-ul său.



PRECAUȚIE

- Sunteți foarte preocupat să faceți lucrurile așa cum trebuie; ceilalți vor ști că se pot baza pe dvs că veți da tot ce e mai bun pentru rezolvarea proiectelor și vor aprecia implicarea dvs.
- Nu vă place să luați inițiativa în activități pentru care simțiți că nu aveți suficiente abilități sau informații. Aceste tendințe vă pot ține în loc din a trăi experiențe valoroase de dezvoltare. Astfel, deși veți face poate mai puține greșeli, cariera dvs va evolua mai încet decât ar fi indicat.
- Obișnuința dvs de a lua deciziile într-o manieră precaută poate uneori conduce la ratarea unor oportunități și îi poate face pe ceilalți să vă perceapă ca pe o persoană mai puțin orientată către acțiune. Aveți nevoie să dezvoltați mai mult la dvs dorința de a experimenta. Prietenii apropiați vă pot ajuta să evaluați valoarea oportunităților pe care ați putea să le încercați.
- Atunci când ceilalți vă solicită opinia într-o ședință, o fac pentru că se așteaptă de la dvs să spuneți un lucru folositor. Este necesar să aveți curajul să vă exprimați în aceste circumstanțe. Un training în direcția exersării abilităților de asertivitate vă poate fi de ajutor.

PASIV-AGRESIVITATE

- Sunteți o persoană independentă, sociabilă și capabilă să spună "nu" într-un mod diplomat. Cereți de la ceilalți puține lucruri pentru dvs, cu excepția de a fi lăsat în pace să vă faceți treaba în stilul propriu.
- Aveți tendința de a vedea mai multă incompetență în jur decât văd ceilalți. Deși îi vedeți pe ceilalți ca fiind naivi, ați putea totuși profita de optimismul și încrederea lor.
- Este util să conștientizați că puteți deveni iritat atunci când ceilalți încearcă să vă influențeze sau să vă sugereze ceva. Îngăduiți-vă să fiți mai ușor de convinși de către prieteni, familie sau colegi și fiți puțin mai deschis să faceți lucrurile pe care ei vi le cer.
- Limitați promisiunile făcute celorlalți, însă fiți sigur că le respectați pe cele făcute.

AROGANȚĂ

- Limitați-vă așteptările de a primi laude speciale din partea celorlalți. Acest fapt vă va ajuta să construiți și să mențineți echipa de care aveți nevoie pentru a vă îndeplini obiectivele.
- Pentru că aveți tendința de a nu primi cu ușurință feedback negativ, ascultați-l întâi pe cel din partea prietenilor și a familiei. Ei vă cunosc suficient de bine încât să vă ofere sfaturi valoroase. În plus, ei nu sunt în competiție cu dvs, prin urmare feedback-ul lor este, normal, bine intenționat.
- Sunteți o "resursă" cu putere mare de influență și aveți o energie ridicată. De aceea, îi puteți intimida pe ceilalți fără să aveți dorința să o faceți. Fiți conștient de acest lucru și încercați să îl limitați.
- Nu intrați în competiție cu subalternii sau colegii dvs. Adevărata competiție este în afara organizației.
- Aveți încrederea și energia să faceți lucrurile să se realizeze. Dificultățile și obstacolele vă vor face să fiți și mai hotărât. Puține lucruri s-ar fi realizat în general fără acest gen de determinare și entuziasm pe care le aveți și dvs.



MANIPULARE

- Ceilalți pot considera că urmăriți agenda proprie și că nu luați în calcul impactul pe care îl au deciziile dvs asupra lor. În consecință, aceștia pot fi reticenți la a se implica alături de dvs, așa cum și dvs păreți la fel de reticent în a colabora cu ei. De aceea, este necesar ca dvs să duceți până la capăt ceea ce ați început.
- Dacă observați că circumstanțele au schimbat condițiile în care ați făcut un angajament, atunci negociați schimbările cu persoana căreia i-ați promis respectivul lucru.
- Aveți o toleranță față de risc mai mare decât majoritatea oamenilor. Fiți, însă, conștient că nu toată lumea este la fel de aventuroasă precum păreți a fi dumneavoastră.
- Este posibil să îi fi dezamăgit pe ceilalți prin faptul că nu ați finalizat ceea ce ați început. Ar fi mai bine să vă recunoașteți greșelile, decât să încercați să vă justificați.
- Sunteți o persoană carismatică, spontană și amuzantă. Vă adaptați repede la schimbări, vă manifestați pozitiv în situații sociale și celorlalți le place să fie alături de dvs.

IMAGINATIVITATE

- Sunteți o persoană expresivă, vizionară și stimulantă. Ceilalți vor aprecia imaginația dvs, viziunea și gândirea creativă.
- Nu întotdeauna comunicați clar. Rezultatul este că fie ideile dvs nu sunt implementate, fie se pierd pe drum.
- Cariera dvs se va dezvolta mai productiv dacă vă veți concentra pe acele idei care par interesante și altora, nu numai dvs. Astfel, mai multe din ideile dvs se vor transpune și în practică.
- Aveți nevoie să lucrați îndeaproape cu o persoană mai puțin creativă, dar care este mai orientată spre implementare. Aveți nevoie de asistență în ceea ce privește aducerea ideilor dvs în practică și cel mai bun mod de a face acest lucru este să lucrați în echipă cu cineva căruia îi plac ideile dvs și dorește să ajute la transpunerea lor în practică.