

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANLEAD

POTENTIAL

PUNCTE FORTE ȘI COMPETENȚE PENTRU LEADERSHIP

Raport pentru: Andrei Pavel

ID: HA558779

Data: 01 Februarie 2011





INTRODUCERE

Profilul Potențialului de Leadership descrie punctele dvs. forte și ariile ce necesită dezvoltare. Profilul se bazează pe rezultatele dvs. obținute la Profilul de Personalitate Hogan (HPI) și este structurat în șapte dimensiuni; fiecare dintre aceste dimensiuni reprezintă o componentă a performanței ca lider. Calitatea de lider presupune construirea și menținerea unei echipe cu performanțe ridicate, lăsarea la o parte a scopurilor personale și asumarea scopurilor grupului.

Pagina 3 definește dimensiunile Profilului de Personalitate Hogan; vă amintim că acest raport se bazează pe aceste șapte dimensiuni.

Pagina 4 prezintă Profilul de Personalitate Hogan. Paginile următoare descriu implicațiile comportamentale și de leadership ale scorurilor dvs. pentru fiecare din cele 7 dimensiuni. Ultima secțiune a raportului oferă recomandări de dezvoltare, bazate pe competențele dumneavoastră. Aceste informații vă vor ajuta să avansați în carieră.

Calitatea de lider presupune construirea și menținerea unei echipe cu performanțe ridicate, lăsarea la o parte a scopurilor personale și asumarea scopurilor grupului.

CONTEXT

Înainte de a citi acest raport, trebuie să țineți cont de anumite lucruri. În primul rând, nu există scoruri bune sau rele, corecte sau eronate. Există implicații pozitive sau negative, atât în ceea ce privește scorurile înalte sau scăzute, cu toate că anumite scoruri sunt mai importante pentru anumite competențe decât altele. De aceea, trebuie să interpretați rezultatele dvs. în funcție de propriile aspirații și obiective profesionale, și nu ca scoruri în sine.

În al doilea rând, puteți schimba un comportament obișnuit, însă schimbarea depinde de trei factori. Mai întâi, trebuie să identificați comportamentul pe care doriți să îl schimbați. Apoi, să luați decizia fermă de a face această schimbare. Și în final, trebuie să cunoașteți modalitatea prin care puteți obține acea schimbare. Informațiile din acest raport sunt importante în vederea dezvoltării.

În al treilea rând, rezultatele se bazează pe o cercetare privind trăsăturile de leadership desfășurată de-a lungul ultimilor 20 de ani la nivel global pe o populație activă profesional.

În sfârșit, așa cum am menționat mai sus, cea mai importantă trăsătură în calitatea de lider este de a construi și menține o echipă performantă. Anumite părți ale raportului vizează acest aspect.



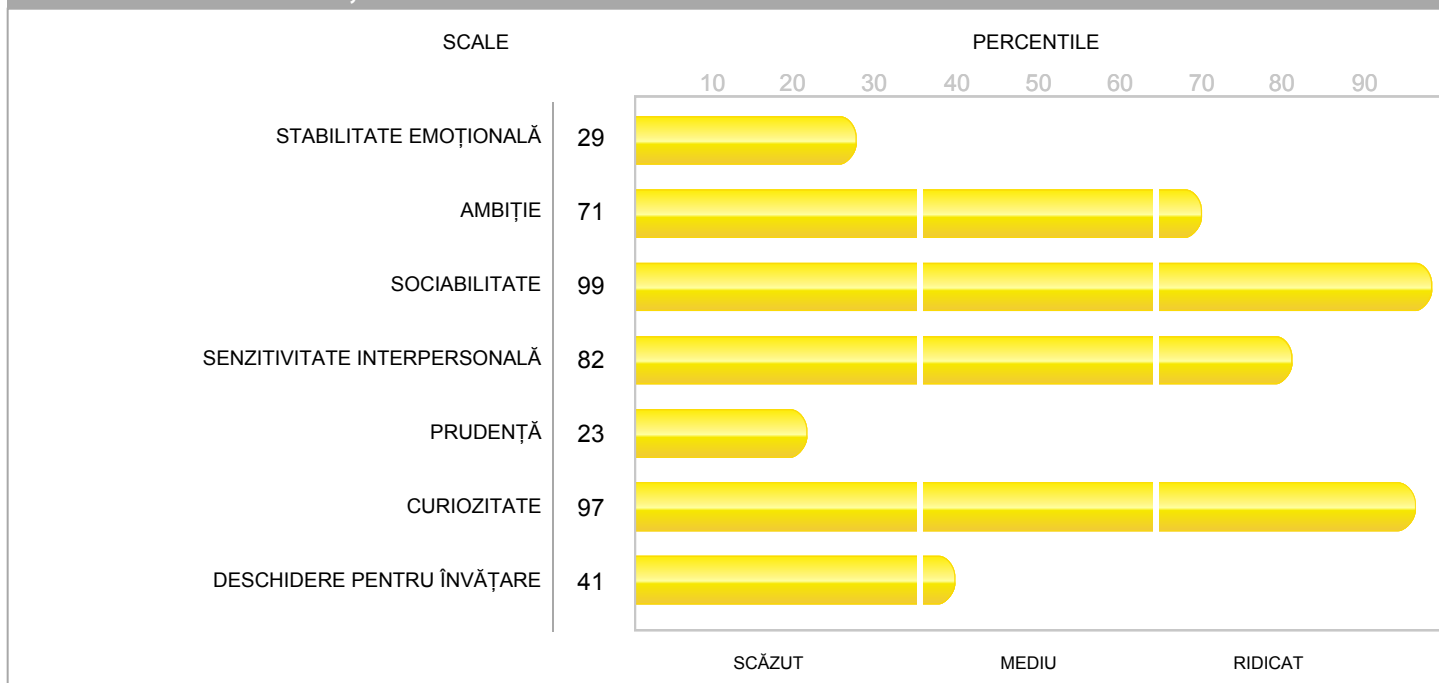
DEFINIȚII

Cele șapte scale pentru Profilul Potențialului de Leadership sunt definite după cum urmează:

Stabilitate emoțională	Reflectă măsura în care o persoană este calmă sau indispusă și nestatornică. Scorurile ridicate denotă încredere și optimism. Scorurile scăzute indică tensiune, iritabilitate și negativism.
Ambiție	Evaluează măsura în care o persoană are aptitudini de lider și apreciază realizările. Scorurile înalte indică o persoană competitivă și dornică să avanseze. Scorurile scăzute indică nehotărâre și un interes scăzut pentru promovare.
Sociabilitate	Estimează măsura în care o persoană pare a fi sigură de sine în contextul social. Scorurile ridicate reflectă persoane pozitive și optimiste, cărora nu le place să lucreze singure. Scorurile scăzute indică persoane rezervate și tăcute, care evită să atragă atenția asupra lor și care nu au nicio problemă să lucreze singure.
Senzitivitate interpersonală	Reflectă abilitățile sociale, tactul și gradul de percepție. Scorurile ridicate indică o persoană prietenoasă, caldă și populară. Scorurile scăzute indică independență, franchețe și sinceritate.
Prudență	Reflectă controlul de sine și meticulozitatea. Scorurile ridicate indică o persoană organizată, predictibilă, directă, care respectă regulile și este ușor de supravegheat. Scorurile scăzute indică impulsivitate și flexibilitate. Sunt persoane care tind să se opună regulilor și supravegherii atente; oricum, aceste persoane pot fi creative și spontane.
Curiozitate	Reflectă măsura în care o persoană poate părea curioasă, aventuroasă și inventivă. Scorurile înalte desemnează o persoană vizionară, care se plictisește ușor și nu acordă atenție detaliilor. Scorurile mici reflectă simț practic și capacitate de concentrare pe perioade îndelungate.
Orientare către învățare	Reflectă măsura în care unei persoane îi plac activitățile de învățare și apreciază educația ca scop în sine. Scorurile ridicate indică plăcerea de a citi și de a studia. Persoanele cu scoruri scăzute manifestă mai puțin interes pentru educația de tip formal și se bazează mai mult pe învățarea practică.



PROFILUL POTENȚIALULUI DE LEADERSHIP

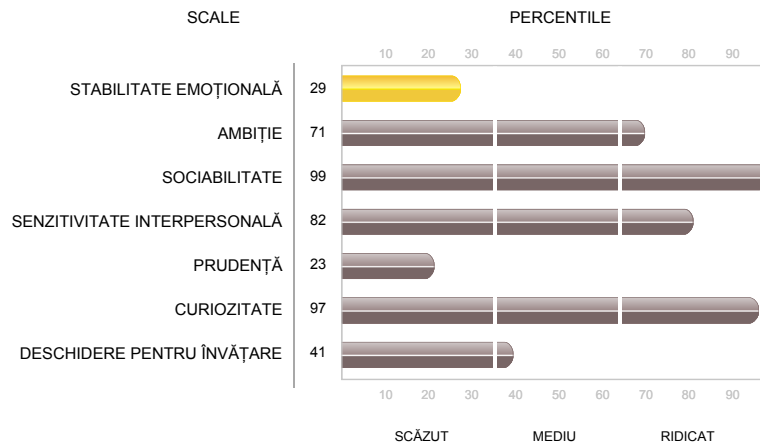


Acest Raport este Valid și Interpretabil



STABILITATE EMOȚIONALĂ

Scorurile înalte denotă încredere și optimism.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Își recunoască slăbiciunile și să încerce să se dezvolte
- Își amintească greșelile
- Își facă griji pentru performanțele lor
- la criticile la modul personal
- Să își schimbe rapid dispoziția

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că lucrați în reprize intense și aveți tendința să vă faceți griji pentru performanțele dumneavoastră. S-ar putea să fiți cu ușurință iritat și enervat de greșelile și întârzierile celorlalți. Pe de altă parte, înțelegeți stresul subordonaților dvs., sunteți dispus să vă recunoașteți greșelile, să acordați atenție feedback-ului și să încercați mereu să vă îmbunătățiți performanțele.



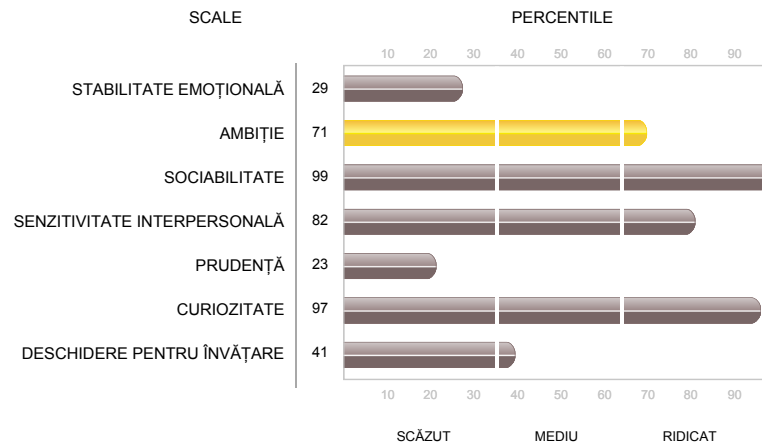
ANALIZA COMPETENȚEI

- **STĂPÂNIRE DE SINE:** Puteți părea iritabil atunci când vă confrunțați cu sarcini dificile, întârzieri neașteptate sau cu greșelile și erorile celorlalți, ceea ce vă poate periclita abilitatea de a construi echipe.
- **ASCULTARE:** Aveți tendința să vă stresați atunci când vă confrunțați cu situații neprevizibile, deadline-uri și erori. Ar fi util să planificați, să comunicați și să delegați din responsabilități atunci când începeți un nou proiect, pentru a evita supraîncărcarea.
- **ÎNVĂȚARE ȘI DESCHIDERE CĂTRE COACHING:** Sunteți interesat de auto-dezvoltare, astfel încât veți fi foarte receptiv la feedback. Cu toate acestea, tindeți să luați în seamă mai mult aspectele negative și să vă concentrați mai puțin pe aprecieri.
- **CONSTRUIREA DE RELAȚII:** Schimbările dese de atitudine, negativismul dvs. și tendința de a vă îngrijora vă pot împiedica în formarea relațiilor și alianțelor de încredere.
- **MANAGEMENTUL STRESULUI:** Tindeți să fiți auto-critic și să vă manifestați emoțiile intense. Ar fi util să vă concentrați asupra dezvoltării abilității de a face față stresului.



AMBIȚIE

Se referă la a lua inițiativă, a fi competitiv și a căuta roluri de leadership.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Își asume rolul de conducere și să ia decizii
- Accepte provocări dificile
- Le facă plăcere să vorbească în fața unei audiențe
- Îi intimideze pe cei cu mai puțină experiență
- Caută mereu oportunități de avansare

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană activă, muncitoare, competitivă și dornică de promovare. Vă fac plăcere rolurile de conducere. Având experiența și abilitățile interpersonale corespunzătoare, veți putea să vă asumați roluri de conducere în proiecte complexe. Pe de altă parte, este posibil să intrați în competiție cu colegii dvs. sau să-i intimidati, fără a avea această intenție.

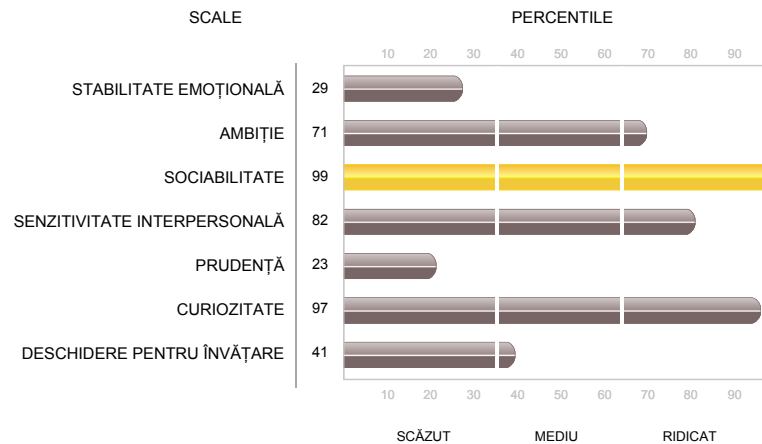
ANALIZA COMPETENȚEI

- **ORIENTARE CĂTRE ACȚIUNE:** Sunteți orientat către acțiune, competitiv și dornic de succes. Ceilalți se pot baza pe dvs. că veți rezolva problemele și că aveți întotdeauna inițiative productive.
- **PROGRES ÎN CARIERĂ:** Vă cunoașteți foarte bine obiectivele și dispuneți întotdeauna de energia necesară pentru a le atinge. Sunteți dornic să duceți proiectele la îndeplinire.
- **INIȚIATIVĂ:** Sunteți încrezător în capacitatea dvs. de a conduce în momentele de criză. De cele mai multe ori, ceilalți așteaptă să le oferiți ghidajul necesar și dvs. vă place să îl oferiți. Ceilalți se așteaptă să faceți ceea ce trebuie făcut atunci când problemele apar, fără să fiți rugat direct.
- **ATINGEREA REZULTATELOR:** Vă mândriți cu faptul că duceți întotdeauna la capăt sarcinile pe care le primiți. Ceilalți așteaptă de la dumneavoastră să motivați echipa pentru a atinge obiectivele și a încheia proiectele.
- **LUAREA DECIZIILOR:** Nu aveți probleme în a lua decizii, chiar și atunci când nu dispuneți de toate informațiile necesare. Nu uitați să delegați din când în când din atribuțiile dvs.



SOCIABILITATE

Se referă la a comunica ușor, a fi curajos social și a fi anima pe ceilalți.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Fie mereu ocupați și plini de energie
- Fie comunicativi, prietenoși și deschiși
- Construiască relații cu persoane diferite
- Vorbească mai mult decât să asculte
- Confunde activitatea cu productivitatea

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană energică, stăpână pe sine atunci când trebuie să vorbească în fața unei audiențe. Vă organizați munca în jurul relațiilor interpersonale, așteptându-vă ca ceilalți să vă placă. Cu singuranță construiți cu ușurință relații deoarece sunteți ușor abordabil. Dacă nu veți fi foarte conștiincios, atenția dvs. ar putea fi cu ușurință distrasă.

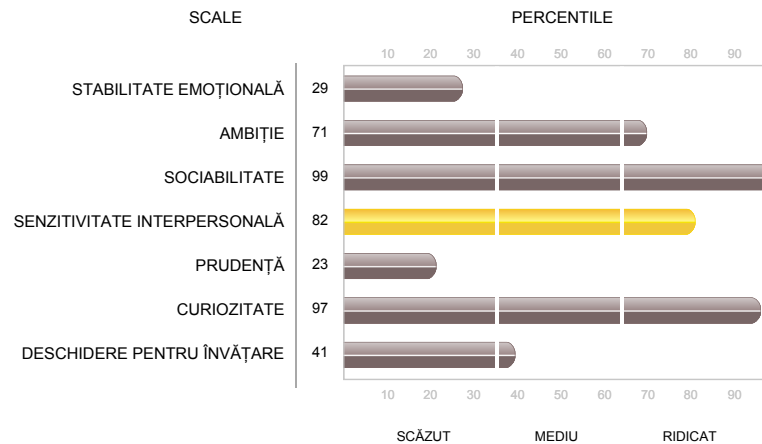
ANALIZA COMPETENȚEI

- **INIȚIEREA INTERACȚIUNILOR:** Sunteți încrezător în faptul că persoanele necunoscute vă vor simpatiza, astfel, veți reuși să comunicați ușor cu ceilalți pentru a-i implica, ceea ce este o abilitate de necontestat a unui bun lider.
- **ENERGIE:** Ceilalți vă văd ca pe o persoană energică și entuziastă, ca pe un bun comunicator.
- **DISPONIBILITATE:** Abilitatea dvs. de a iniția relații cu persoane noi este un factor important pentru un lider. Stilul dvs. vivace îi face pe ceilalți să vă considere o persoană deschisă și ușor de abordat.
- **NETWORKING:** Abilitățile dvs. de a interacționa sunt excelente pentru a vă ține la curent cu schimbările ce pot interveni în cadrul organizației.
- **LUCRUL ÎN ECHIPĂ:** Sunteți dispus să vă apărați punctul de vedere și sunteți un membru activ al echipei din care faceți parte.



SENZITIVITATE INTERPERSONALĂ

Se referă la a fi agreabil, cu bune abilități de a menține relații.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Fie plăcuți atunci când colaborează
- Fie buni coechipieri
- Înțeleagă cu ușurință problemele sociale și politice
- Promită mai mult decât pot face
- Evite confruntările

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană care respinge conflictele și care încearcă să mențină relații cordiale cu aproape toată lumea. Sunteți un bun membru al echipei, încurajându-i și ajutându-i pe ceilalți. Subordonații vă plac și au încredere în dvs., dar este posibil uneori să profite de bunătatea dvs.

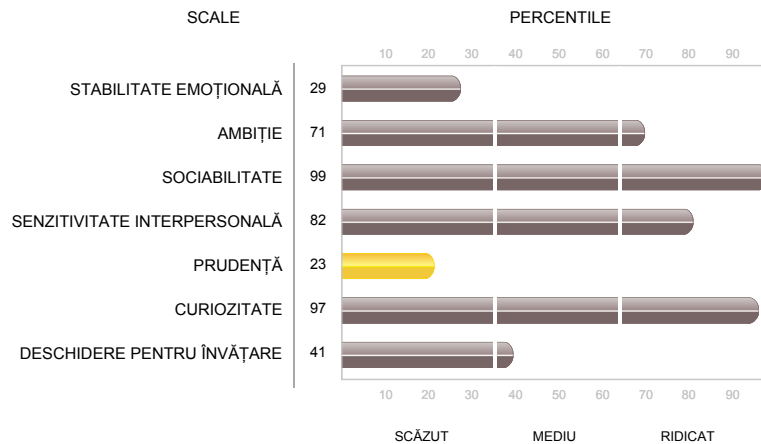
ANALIZA COMPETENȚEI

- **COMPASIUNE:** Sunteți o persoană empatică, care se gândește mereu la consecințele acțiunilor proprii asupra celorlalți. Evitați să îi jigniți pe ceilalți.
- **COOPERARE:** Valorizați cooperarea, sunteți un bun membru al echipei și un model pentru subordonați, pentru că le insuflați acestora constant nevoia de colaborare.
- **CEREREA FEEDBACK-ULUI:** Îi respectați pe ceilalți și valorizați părerile lor, mai ales în probleme care îi vor afecta personal.
- **CONFRUNTAREA SUBORDONAȚILOR:** Deoarece valorizați cooperarea și sunteți o fire caldă și împăciuitoare, este posibil să aveți probleme în confruntarea persoanelor mai puțin performante.
- **ASUMAREA PUNCTULUI DE VEDERE INDIVIDUAL:** Nu vă place să adoptați poziții nepopulare, pentru că nu doriți să îi supărați pe ceilalți și tindeți să evitați conflictele.



PRUDENȚĂ

Se referă la a fi conștient, predictibil și a respecta regulile.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Fie toleranți la ambiguitate și lipsă de structură
- Fie capabili a se adapta schimbărilor
- Fie flexibili în ceea ce privește regulile și deschiși la schimbare
- Nu planifice
- Se plictisească repede de sarcinile rutiniere și detaliate

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană care se simte confortabil în circumstanțe ambigue, care nu respectă întotdeauna regulile, care poate lucra simultan la mai multe proiecte și care nu este deranjată de întreruperi. Ceilalți vă vor vedea ca pe o persoană flexibilă și spontană, dar în același timp impulsivă și imprevizibilă.



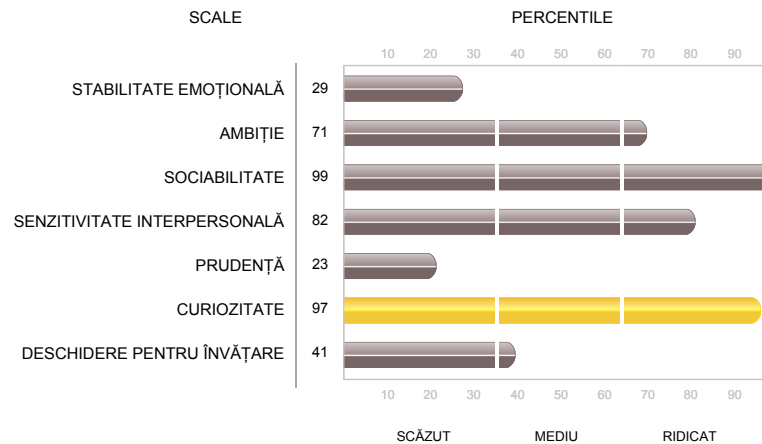
ANALIZA COMPETENȚEI

- **RAPORTARE LA AMBIGUITATE:** Păreți a nu avea probleme în a lucra fără suport și ghidare continuă, sunteți capabil de a schimba rapid direcția și atenția, puteți lua decizii chiar și atunci când nu dispuneți de toate datele necesare.
- **FLEXIBILITATE:** Puteți face față mai multor proiecte simultan și nu vă este teamă să încălcați regulile pentru a vă îndeplini mai ușor sarcinile.
- **PLANIFICARE:** Planificarea nu este cu siguranță punctul dvs. forte, mai ales că nu vă face plăcere să vă concentrați asupra detaliilor, regulilor și procedurilor.
- **ATENȚIE LA DETALII ȘI TERMENE LIMITĂ:** Tindeți să vă pierdeți cu ușurință interesul în fața detaliilor; preferați să vă concentrați asupra obiectivelor generale și mai puțin asupra sarcinilor specifice. Termenele limită le priviți ca pe niște repere arbitrare, neacordându-le prea mare importanță.
- **ORIENTARE CĂTRE REGULI:** Sunteți capabil să încălcați regulile și procedurile, pentru a vă atinge scopurile - este mai ușor să cereți scuze decât să cereți permisiunea.



CURIOZITATE

Se referă la a fi curios, imaginativ, vizionar și a se plictisi ușor.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Fie văzute ca persoane vizionare
- Să gândească rapid și să aibă soluții la probleme
- Înțeleagă și să se raporteze la imaginea de ansamblu
- Fie văzute ca persoane complexe
- Se plictisească ușor în cazul unor sarcini repetitive

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană care găsește rapid soluții, generează o mulțime de idei și este curioasă să descopere cum funcționează lucrurile. Vă concentrați mai mult asupra imaginii de ansamblu și nu asupra detaliilor. Sunteți o persoană creativă și vizionară. Ceilalți vă vor percepe ca fiind original și inventiv, dar care își pierde cu ușurință interesul, mai ales atunci când trebuie să se concentreze asupra implementării detaliilor.

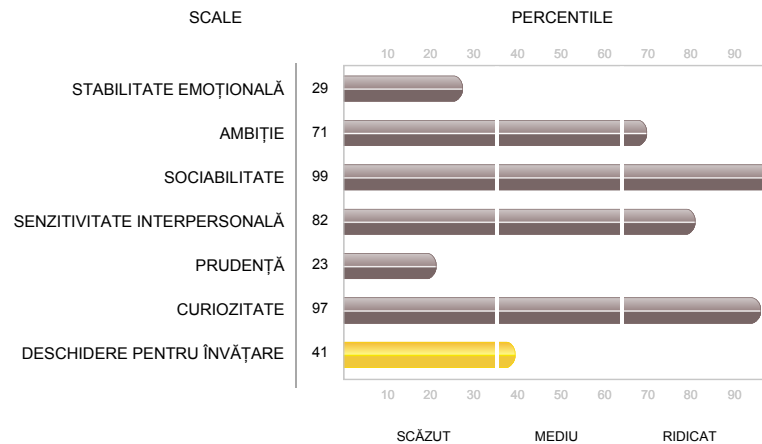
ANALIZA COMPETENȚEI

- **CREATIVITATE:** Sunteți o bună resursă a companiei atunci când trebuie găsite soluții inovative de rezolvare a problemelor.
- **INOVAȚIE:** Sunteți interesat de noile tehnologii și modalități de rezolvare a problemelor, pentru a vă îmbunătăți viteza și calitatea muncii.
- **CURIOZITATE:** Sunteți o persoană deschisă, cu o paletă largă de interese. Ca rezultat, vă place să aprofundați cunoștințele referitoare la funcționalitatea lucrurilor care vă înconjoară.
- **VIZIUNE:** Vă gândiți la viitorul afacerii, făcând planuri și strategii pentru a obține cele mai bune performanțe.
- **REZOLVARE DE PROBLEME:** Abilitatea de a avea o perspectivă de ansamblu asupra problemei este o competență care ar trebui să vă înlesnească dezvoltarea carierei în cadrul organizației.



DESCHIDERE PENTRU ÎNVĂȚARE

Se referă la a valoriza educația formală și a fi la curent cu noutățile în domeniu.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Valorizeze cursurile de instruire
- Resimtă plăcere atunci când învață noi tehnici de lucru
- Își încurajeze echipa să fie la curent cu ultimele descoperiri din domeniu
- Răspundă pozitiv la necesitatea de instruire a echipei
- Susțină dezvoltarea echipei

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană interesată de a învăța noi lucruri, și înțelegeți foarte bine nevoia de a fi mereu la curent, dar în același timp priviți educația ca pe un instrument practic și mai puțin ca pe un scop în sine.

ANALIZA COMPETENȚEI

- **A FI LA CURENT:** Sunteți interesat de a descoperi noile tendințe din mediul de afaceri, financiar și tehnologic.
- **ÎNVĂȚARE RAPIDĂ:** Atunci când descoperiți relevanța unui material, nu aveți nicio problemă în a vi-l însuși rapid.
- **STILUL DE ÎNVĂȚARE:** Păreți a învăța la fel de rapid, chiar dacă metoda de predare este una formală sau practică.
- **COMUNICARE EFICIENTĂ:** Stilul dvs. de comunicare este unul orientat către rezolvarea problemelor. Ceilalți vă vor aprecia abordarea directă, cu toate că de cele mai multe ori vă vor cere informații suplimentare.
- **MOTIVAȚIE INTELECTUALĂ:** Păreți interesat de a învăța noi abilități pentru a vă îmbunătăți activitatea.



RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

STABILITATE EMOȚIONALĂ**STĂPÂNIRE DE SINE:**

- Deoarece de cele mai multe ori sunteți deranjat de întreruperi și întârzieri, planificați-vă munca, luând în considerare și o marjă de eroare. Astfel, veți putea rămâne concentrat asupra activității.
- Gândiți-vă la faptul că alții nu reacționează întotdeauna așa cum credeți dvs. Atunci când se întâmplă acest lucru, pregătiți în prealabil răspunsuri alternative. Stabiliți scenariul, astfel încât să nu fiți surprins atunci când apar situații neplăcute.
- Atunci când lucrurile nu se desfășoară conform planului, acordați-vă timp pentru a analiza situația, astfel încât să puteți identifica factorii care au determinat schimbările în plan și a-i evita în viitor.

ASCULTARE:

- Atunci când sunteți într-o dispoziție mai puțin bună, rezistați tendinței de a deveni defensiv și nu luați feedback-ul negativ la modul personal.
- Înțelegeți faptul că subordonații dvs. pot face greșeli neintenționate; cu toate acestea, amintiți-vă să îi și lăudați când obțin rezultate bune.

ÎNVĂȚARE ȘI DESCHIDERE CĂTRE COACHING:

- Scrieți pe o listă arile dvs. forte și cele slabe. Astfel, vă va fi mai ușor să dezvoltați un plan de acțiune pe care să îl puteți urmări pentru a vă îmbunătăți performanțele.

CONSTRUIREA DE RELAȚII:

- Atunci când aveți o atitudine critică și negativistă, identificați circumstanțele care au dus la un asemenea comportament. Astfel, în viitor, veți reuși să vă adaptați comportamentul în funcție de situația respectivă.
- În calitate de lider, amintiți-vă că sunteți de cele mai multe ori un exemplu pentru ceilalți, astfel încât este necesar să aveți întotdeauna o atitudine pozitivă și încurajatoare.
- Cereți feedback unui coleg de încredere referitor la inconsistențele comportamentului dvs. Creați cu acesta un plan de dezvoltare pe această zonă.

MANAGEMENTUL STRESULUI:

- Identificați situațiile în care deveniți iritat și creați planuri de acțiune pentru a le face față.
- Nu lăsați situațiile imprevizibile să vă acapareze. Nu este nici o problemă dacă mai cereți din când în când ajutorul celorlalți.



AMBIȚIE

ORIENTARE CĂTRE ACȚIUNE:

- Una dintre responsabilitățile unui lider este aceea de a dezvolta abilitățile echipei sale. Aveți grijă să nu intrați în competiție cu membrii echipei dumneavoastră.
- Cu toate că orientarea către acțiune este o calitate dezirabilă, nu uitați că și planificarea este un proces la fel de important. În calitate de lider, aveți grijă să nu tratați fiecare problemă ca fiind urgentă, fiți prompt în situațiile care cer acest lucru.

PROGRES ÎN CARIERĂ:

- Deoarece sunteți atât de orientat către competiție, aveți tendința de a ascunde planurile dvs. față de egalii dvs. Atunci când este posibil, încercați să obțineți consensul pentru planurile dumneavoastră, comunicați și împărtășiți succesul cu ceilalți.
- Cereți feedback unui coleg în care aveți încredere în legătură cu munca dumneavoastră. Dacă acest feedback nu este pozitiv, creați un plan de acțiune pe care să îl și urmăriți.
- Ajutați-vă colegii în procesul de dezvoltare a carierei. Implicați-i în proiecte, delegați-le sarcini atunci când este posibil și căutați oportunități pentru ei.

INIȚIATIVĂ:

- Nu vă asumați mai multe responsabilități decât puteți gestiona. Promisiunile neîndeplinite nu fac altceva decât să erodeze încrederea celorlalți.
- Evaluați-vă realist echipa și rezistați tendinței de a aglomera programul acestora cu sarcini inutile.
- Amintiți-vă că nu toată lumea trăiește la același nivel de intensitate ca dvs. Orientarea pe obiective este un lucru de dorit, dar încercați să nu epuizați resursele de care ceilalți dispun.

ATINGEREA REZULTATELOR:

- Aveți așteptări înalte în ceea ce privește performanțele celorlalți, însă nu toată lumea împărtășește aceeași orientare. Asigurați-vă că ceilalți cunosc așteptările dumneavoastră.
- Aveți grijă atunci când dați sarcini altora - capacitățile și abilitățile lor nu sunt întotdeauna la fel de dezvoltate ca ale dvs.

LUAREA DECIZIILOR:

- Înainte de a lua o decizie asigurați-vă că dispuneți de toate informațiile necesare. Gândiți-vă de două ori înainte de a lua o decizie.
- Sunteți probabil o persoană care ia decizii repede. Ca urmare, ceilalți s-ar putea să se bazeze pe dumneavoastră în luarea deciziilor, ceea ce nu le va dezvolta abilitățile. Încercați să vă responsabilizați subordonații în luarea propriilor decizii.



SOCIABILITATE

INIȚIEREA INTERACȚIUNILOR:

- Asigurați-vă că îi ascultați cu atenție pe subordonații dvs.
- Stilul dvs.exuberant și entuziast îi poate intimida pe ceilalți.

ENERGIE:

- Vă câștigați foarte multă energie interacționând. Încercați să lucrați și individual. Un lider de succes găsește echilibrul între munca independentă și cea în echipă.
- Fiți conștient de faptul că stilul dvs. efervescent îi poate intimida de foarte multe ori pe ceilalți. Asigurați-vă că le acordați și celorlalți dreptul la replică.
- Cereți feedback unui coleg în care aveți încredere pentru a vedea dacă ritmul dumneavoastră de lucru este adaptat celorlalți.

DISPONIBILITATE:

- Dorința dvs. de comunicare continuă îi poate împiedica pe alții să își finalizeze sarcinile. Atunci când intrați într-un birou, ceilalți își vor întrerupe activitatea pentru a vă acorda atenție. Evitați să îi întrerupeți dacă nu este necesar.

NETWORKING:

- Probabil cunoașteți multe persoane din organizația dumneavoastră, iar aceasta este un element de succes pentru un lider. Folosiți-vă de cunoștințele pe care le aveți în organizație pentru a duce lucrurile la bun sfârșit.
- Folosiți-vă abilitățile de a crea relații pentru a dezvolta și noii membrii. Faceți-le cunoștință cu cei pe care îi cunoașteți și ajutați-i să construiască relații cu ceilalți.
- Folosiți-vă abilitățile sociale pentru a implica și persoanele mai puțin prietenoase. Aceasta va avea un impact pozitiv asupra comunicării în cadrul organizației.

LUCRUL ÎN ECHIPĂ:

- Când vă construiți echipa, ascultați mai întâi sugestiile celorlalți înainte de a lua o decizie fermă. Dacă vă surprindeți controlând relațiile dintre ceilalți, încercați să adoptați un rol mai pasiv și să-i lăsați să comunice așa cum consideră că este mai eficient. Ați putea rămâne surprins de echipa dumneavoastră!
- Unele activități sunt mai bine îndeplinite individual, decât în echipă. Astfel, nu abordați fiecare problemă ca un efort ce trebuie îndeplinit de întreaga echipă. Evaluați nevoia găsirii unei soluții rapid, înainte de a desemna problema grupului.



SENZITIVITATE INTERPERSONALĂ

COMPASIUNE:

- În calitate de lider, veți fi pus de multe ori în situația de a lua decizii neplăcute. Trebuie să vă dați seama că în momentul în care contraziceți un coleg, nu înseamnă că acesta vă devine în mod automat dușman.
- Pentru că sunteți o persoană tolerantă, este foarte posibil ca multă lume să profite de dvs.

COOPERARE:

- În încercarea de a fi de ajutor, nu promiteți mai mult decât puteți îndeplini. Evaluați întâi situația înainte de a vă încărca cu noi sarcini.
- Luarea deciziilor pe baza acordului tuturor nu este întotdeauna o metodă eficientă. Încercați să faceți o diferență între situațiile în care trebuie să vă consultați cu subordonații și situațiile în care trebuie să luați decizii independente.

CEREREA FEEDBACK-ULUI:

- Atunci când primiți feedback, aveți tendința să vă concentrați fie numai pe aspectele pozitive, fie pe cele negative. Încercați să rețineți câte 2-3 sugestii din fiecare categorie, pentru a reuși să vă creați planuri de acțiune.
- Fiți selectiv atunci când cereți feedback, deoarece pentru ceilalți a oferi feedback poate fi o sarcină dificilă.

CONFRUNTAREA SUBORDONAȚILOR:

- Oferiți subordonaților feedback constant. În acest fel, veți eficientiza activitatea acestora și nu veți crea senzația că îi favorizați.
- Manifestați-vă așteptările asupra performanței încă de la început. În acest mod veți stabili standarde și veți reuși cu ușurință să acționați în situații de performanță scăzută.

ASUMAREA PUNCTULUI DE VEDERE INDIVIDUAL:

- Subordonații se așteaptă de la dvs. să le fiți avocat în fața managementului superior. Dacă acest lucru nu se întâmplă, puterea dvs. s-ar putea diminua
- Tendința de a evita conflictele vă poate afecta eficiența în calitate de lider. Fiți pregătit pentru a face față confruntărilor.



PRUDENȚĂ

RAPORTARE LA AMBIGUITATE:

- Nu trebuie să plecați de la premisa că dacă dvs. nu aveți nevoie de structură în muncă, nici subordonații dvs. nu au. Faceți-vă timp pentru a le explica regulile, procedurile și faceți-vă cunoscute așteptările încă de la început.
- Cu toate că dvs. vă descurcați bine în situații de incertitudine, echipa dvs. poate avea nevoie de indicații și informații suplimentare.

FLEXIBILITATE:

- Vă place schimbarea și, în consecință, adoptați noi strategii și idei foarte rapid. Țineți minte faptul că nu toată lumea se adaptează la fel de ușor. Urmăriți indiciile oferite prin limbajul trupului pentru a sesiza momentele în care este bine să încetiniți ritmul și să reamintiți strategiile.
- În calitate de lider, trebuie să aveți grijă să nu promovați schimbarea numai de dragul varietății în sine. Riscați astfel să vă supraîncărcați echipa, supunând-o la schimbări inutile.
- Încurajați-i pe cei care sunt mai puțin flexibili și se adaptează mai greu decât dumneavoastră. Învățați-i să folosească strategii noi și să găsească noi soluții la probleme.

PLANIFICARE:

- Pentru a deveni mai eficient, trebuie să acordați mai mult timp planificării și dezvoltării de strategii, chiar dacă acest lucru nu vă face plăcere. Încercați să determinați fezabilitatea unui plan înainte de a-l pune în practică.

ATENȚIE LA DETALII ȘI TERMENE LIMITĂ:

- În calitate de lider, vă place să vă concentrați atenția mai degrabă pe rezultate decât pe detalii. Cu toate acestea, încercați să înțelegeți detaliile, mai ales în domeniul în care lucrați. Astfel, abilitatea de a vă prezenta echipa în fața altora se va dezvolta.
- Deși nu vă plac detaliile, atenția la ele poate să ducă la îmbunătățirea rezultatelor dumneavoastră.

ORIENTARE CĂTRE REGULI:

- Consultați-vă cu colegii pentru a identifica acele reguli care trebuie neapărat urmate. Încălcarea acelor reguli considerate de superiorii dvs. importante poate avea consecințe grave.
- Indiferența pe care o manifestați în fața regulilor, poate enerva anumite persoane și mai mult decât atât, este posibil ca și alții să vă urmeze exemplul. Fiți atent ce fel de model sunteți!



CURIOZITATE

CREATIVITATE:

- Aveți abilitatea să găsiți noi soluții de rezolvare a problemelor. Cu toate acestea, amintiți-vă că nu fiecare problemă necesită o soluție creativă. Încercați să vedeți dacă există deja o soluție acceptabilă la problema cu care vă confrunțați.
- Inovația și creativitatea au propriul preț: timpul acordat găsirii noilor strategii vă poate ține departe de sarcinile cotidiene. Pentru fiecare proiect nou stabiliți-vă o limită de timp și un buget maxim.

INOVAȚIE:

- Tehnologia nu este răspunsul pentru fiecare problemă. Identificați cele mai bune modalități de rezolvare a problemelor, înainte de a considera că tehnologia folosită este depășită.
- Este posibil ca uneori să pierdeți din vedere imaginea de ansamblu, pentru că sunteți prea concentrat pe detaliile tehnice.

CURIOZITATE:

- Liderilor eficienți le place să înțeleagă cum funcționează lucrurile și pun de obicei foarte multe întrebări. Probabil la fel procedați și dvs. De aceea, continuați să căutați informații, dar este bine să vă controlați instinctul investigativ, pentru a avea timp suficient să duceți la bun sfârșit proiectele.

VIZIUNE:

- Vă faceți multe planuri de viitor, atât în ceea ce privește viața personală, cât și cea profesională. Aveți grijă să nu pierdeți din vedere problemele curente.
- Asigurați-vă ca există un raționament pentru ideile dumneavoastră, pe care să îl prezentați cu atenție celorlalți pentru a le câștiga adevărată. Cereți colegilor feedback asupra ideilor și asupra modului în care le comunicați.

REZOLVARE DE PROBLEME:

- Asigurați-vă că în organizația din care faceți parte punctele dvs. forte privind organizarea strategică sunt cunoscute. Fiți o resursă și pentru alte grupuri în această privință.
- Înțelegeți când la o problemă se poate găsi o soluție realistă.



DESCHIDERE PENTRU ÎNVĂȚARE

A FI LA CURENT:

- Utilizați surse variate pentru a putea fi mereu la curent. În momentul în care vă bazați numai pe o sursă de informație, este posibil să aveți anumite lacune. Apelați la Internet pentru informații suplimentare.

ÎNVĂȚARE RAPIDĂ:

- Profitați de oportunitățile de instruire și de programele de dezvoltare a abilităților. Continuați să faceți acest lucru, chiar dacă trainingul nu are neapărat legătură cu munca dvs., dar are efecte pe termen lung asupra tuturor ariilor vieții dvs. (ex.: abilități de comunicare, luarea deciziilor etc.)

STILUL DE ÎNVĂȚARE:

- Pentru că vă simțiți confortabil atât în mediul educațional formal, cât și învățând din practică, este bine ca întotdeauna să combinați cele două tipuri de instruire.
- În calitate de lider trebuie să înțelegeți faptul că oamenii au diferite stiluri de învățare, astfel încât, subordonații dvs. pot să nu fie receptivi la anumite metode de training.

COMUNICARE EFICIENTĂ:

- De obicei, ceilalți vă înțeleg foarte bine atunci când vă exprimați în scris. Găsiți modalități de a deveni și mai eficient folosind această metodă de comunicare și oferiți-le și celorlalți sfaturi pentru a-și îmbunătăți această arie.

MOTIVAȚIE INTELECTUALĂ:

- Este la fel de important să acumulați abilități profesionale precum și abilități de management. Programe de training sau seminarii pe această temă vă stau la dispoziție pentru a vă ajuta să deveniți un lider eficient.
- Implicați și membrii echipei dvs. în aceste programe de dezvoltare profesională și personală.

