

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANLEAD

VALORI

VALORI ȘI FACTORI MOTIVAȚIONALI FUNDAMENTALI PENTRU POZIȚIILE DE CONDUCERE

Raport pentru: Silvia Iordache

ID: HB022362

Data: 19 Aprilie 2012





Introducere

Raportul privind valori cheie și factori motivatori pentru roluri de conducere descrie valorile și țelurile dvs. fundamentale și modul în care acestea vă pot afecta cariera. Valorile constituie o parte esențială a identității dvs.—acestea vă descriu ca persoană, descriu ceea ce reprezentați și mediile în care veți prospera. Valorile conturează puternic alegerile pe care le veți face cu privire la serviciu, comportament și relații; acestea vor impacta cariera dvs. în patru moduri.

1. **Factor motivațional** Valorile dvs. constituie forța dvs. motrice — lucrurile care vă motivează în viață. Valorile vă determină aspirațiile și simbolizează ceea ce vă străduiți să obțineți și sperați să realizați. Valorile dvs. definesc ceea ce vă doriți în carieră și viață.
2. **Adaptare.** Valorile dvs. determină modul în care vă veți adapta oricărei culturi organizaționale. Culturile organizaționale reflectă, de obicei, valorile conducerii superioare. Oamenii sunt fericiți și productivi în cadrul unor culturi care corespund valorilor lor ori sunt abătuți și nefericiți când lucrează în cadrul unor culturi definite de valori diferite de cele proprii.
3. **Cultura și stilul de conducere** Valorile dvs. reflectă ceea ce considerați recompensatoriu și aspectele cărora le acordați atenție sau ceea ce vă displace și evitați. Așadar, valorile dvs. definesc comportamentul preferat și pe care îl recompensați și comportamentul pe care îl ignorați sau care vă displace. Prin urmare, valorile dvs. conturează tipul de cultură pe care dvs., în calitate de lider, îl veți crea pentru personalul și subordonații dvs.
4. **Erori inconștiente** Valorile influențează deciziile pe care le luați—cu privire la angajați, proiecte, planuri, și strategii. Valorile filtrează percepțiile privind experiența, în special cele referitoare la ceea ce este dezirabil sau indozirabil, bun sau rău. În general, valorile funcționează în afara vigilenței conștiente și influențează în mod eronat atât gândirea, cât și acțiunea.

Modalități de a utiliza aceste informații.

Pe măsură ce analizați acest raport, este posibil să vă dați seama că valorile proprii nu sunt consecvente cu cariera dvs. sau cu cerințele pe care trebuie să le îndepliniți în cadrul funcției pe care o dețineți în organizația dvs. actuală. În plus, comportamentul dvs. de zi cu zi poate să nu vă fie de ajutor, și, uneori, poate chiar să îngreuneze abilitatea dvs. de a vă atinge obiectivele în carieră. Nu trebuie să încercați să vă schimbați valorile dacă acestea nu sunt în concordanță cu cariera sau organizația dvs. Conștientizând, în schimb, valorile proprii și erorile inconștiente, puteți să începeți să vă adaptați conduita astfel încât să creați o situație de lucru mai productivă pentru dvs. și echipa dvs.



Prezentul raport se bazează pe punctajele dvs. din cadrul Inventarului de măsurare a Motivațiilor, Valorilor, Preferințelor (IMVP). Prezentul raport rezumă catalizatorii cheie, tipul de cultură pe care o veți crea în calitate de lider, culturile organizaționale pe care le veți prefera (sau pe care ar trebui să încercați să le evitați), factorii care vă pot influența în mod eronat capacitatea de a lua decizii, și posibilele strategii pentru minimalizarea erorilor și pentru a conduce în mod eficient. Raportul este bazat pe date normative de la peste 200.000 de manageri și directori de firme într-o mare varietate de contexte de afaceri.

Pe pagina următoare, sunt definite cele zece scale ale IMVP, iar pagina care îi urmează prezintă o reprezentare grafică a profilului valorilor dvs. Aceasta este urmată de raport, care descrie semnificația și implicațiile punctajului dvs. pe fiecare scală conform dimensiunilor descrise mai sus. În cele din urmă, finalul prezentului raport conține sugestii de dezvoltare bazate pe valori, menite să contribuie la sporirea eficienței dvs. în conducere. Vă rugăm să rețineți că punctajele cuprinse între percentilul 66 și 100 sunt considerate punctaje mari și constituie obiectivele pe care tindeți să le atingeți zi de zi. Cu cât este mai mare punctajul, cu atât valoarea sau forța motrice este mai importantă pentru dvs. la serviciu și în viața personală. Punctajele cuprinse între percentilul 35 și 65 sunt medii și reprezintă valori cu o importanță mixtă pentru dvs. În această gamă, puteți găsi valori care constituie elemente plăcute în viața dvs. sau valori la care rămâneți oarecum indiferent. Punctajele cuprinse între percentilul 0 și 34 sunt considerate mici și reprezintă valorile care nu sunt catalizatori principali pentru dvs. Cu cât punctajul dvs. în cadrul unei dimensiuni a acestui raport este mai mic, cu atât este mai mare posibilitatea să fiți indiferent față de acea valoare.

Punctajele mici și mari pe fiecare scală au implicații importante pentru cariere.

Informațiile din acest raport vă vor ajuta să vă înțelegeți mai bine pe dvs. înșivă și tendințele determinate de valorile dvs. Disponând de aceste informații, vă puteți valorifica punctele forte și reduce la minimum înțelegerea greșită a tacticilor. Puteți deveni mai conștient de cultura pe care o creați și puteți utiliza aceste informații pentru a interacționa cu succes cu alte persoane din cadrul organizației dvs. Într-un mediu de afaceri competitiv, conștientizarea competențelor proprii și autoreglementarea eficientă reprezintă valori care vă vor permite să deveniți un lider de succes.



Definiții

Raportul privind valorile prevăzute pentru conducere se bazează pe punctajele obținute pe cele zece scale ale profilului MVPI. Aceste scale sunt definite mai jos.

Recunoaștere	<i>Indiferența la vizibilitate versus Dorința de a se face remarcat</i> În căutarea faimei, aprecierii și recunoașterii nu sunt preocupați de atenția primită la serviciu; cei care obțin punctaje mari caută să fie în centrul atenției.
Putere	<i>Indiferența față de Realizări/Concurență versus A fi perceput ca fiind influent</i> În direcționarea spre obținerea rezultatelor dorite, controlul resurselor și dobândirea responsabilității. Cei care obțin punctaje mici sunt gata să-i urmeze pe ceilalți; cei care obțin punctaje mari doresc să-și asume responsabilitatea și să schimbe lucrurile.
Hedonism	<i>Seriozitate și disciplină versus Dornic de distracție și în căutarea plăcerii</i> Dorind distracție, varietate și plăcere la locul de muncă. Cei care obțin punctaje mici sunt reținuți și disciplinați; cei care obțin punctaje mari sunt amatori de distracție și doresc să se bucure de munca pe care o efectuează.
Altruism	<i>Autoajutorarea versus Dorința de a-i ajuta pe ceilalți</i> Dorința de a ajuta oamenii care se străduiesc din răzputeri sau au nevoie de ajutor. Cei care obțin punctaje mici cred că se pot bizui pe propriile forțe; cei care obțin punctaje mari îi ajută pe ceilalți în mod dezinteresat.
Afilieră	<i>Independență versus Dorința de contact social</i> În căutarea de oportunități pentru crearea unor rețele sociale și colaborarea cu alte persoane. Cei care obțin punctaje mici preferă să lucreze singuri; cei care obțin punctaje mari sunt în căutarea interacțiunii și a acceptării sociale.
Tradiție	<i>Aprecierea progresului și a schimbării versus Istorie și uzanță</i> Respectarea structurii, a regulilor și autorității. Cei care obțin punctaje mici pun sub semnul întrebării starea de fapt a lucrurilor și sunt deschiși față de schimbări; cei care obțin punctaje mari respectă ierarhia, autoritatea și metodele din trecut.
Securitate	<i>Toleranța la riscuri versus Aversiunea față de riscuri</i> Dorința pentru stabilitate, structură și ordine. Cei care obțin punctaje mici tolerează cu ușurință incertitudinea și riscul; cei care obțin punctaje mari apreciază claritatea și predictibilitatea bine definite.
Comerț	<i>Indiferența față de Chestiunile financiare versus Axarea pe rezultatele economice</i> În căutarea bunăstării și a succesului pe plan financiar. Cei care obțin punctaje mici au aspirații financiare modeste; cei care obțin punctaje mari acordă o atenție deosebită chestiunilor de ordin financiar.

**Estetică***Practic versus Creativ*

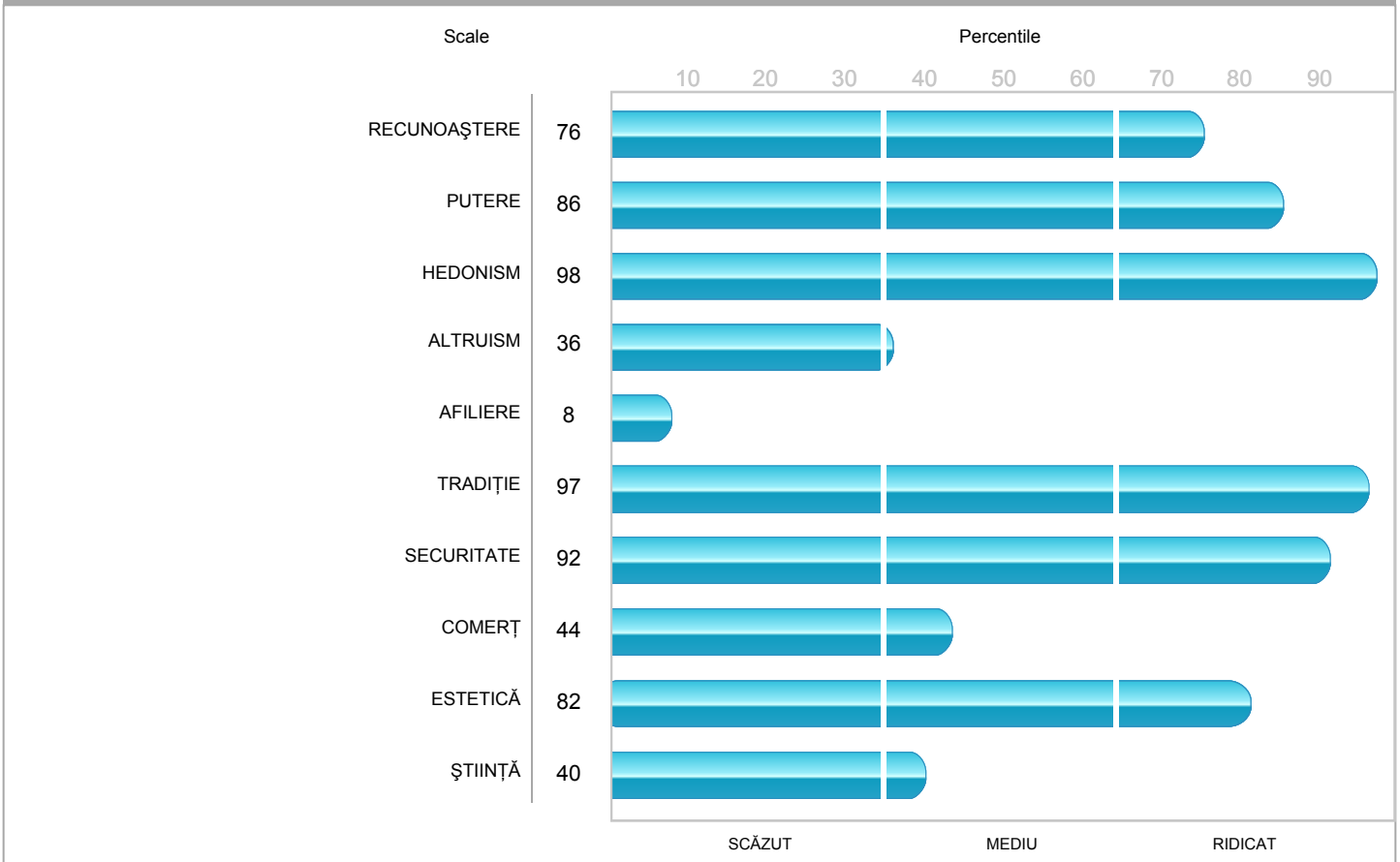
Crearea unor produse axate pe inovație, stil și aspect. Cei care obțin punctaje mici pun accentul pe funcționalitate; cei care obțin punctaje mari pun accentul pe exprimarea creativă și pe aspectul și spiritul muncii lor.

Știință*Intuitiv versus Analitic*

Preferința pentru o abordare rațională, obiectivă în luarea deciziilor. Cei care obțin punctaje mici preferă deciziile rapide, intuitive; cei care obțin punctaje mari preferă deciziile chibzuite, bazate pe date.



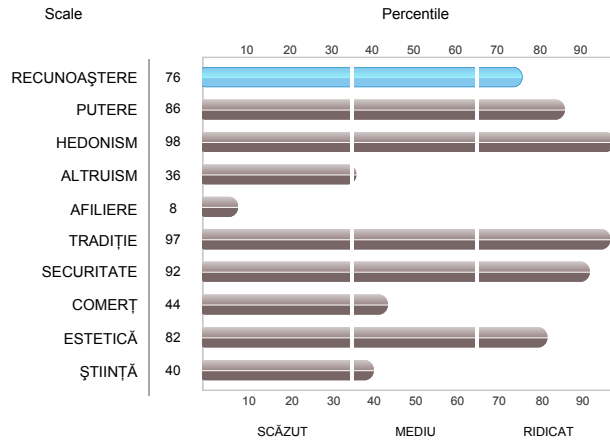
PROFILUL VALORILOR PENTRU POZITII DE CONDUCERE





Recunoaștere

În căutarea faimei, a aprecierii și recunoașterii



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Recunoașterii:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A-i determina pe ceilalți să observe și să vă aplaude eforturile
- A fi apreciat și sărbătorit pentru realizările dvs.
- A lucra în cadrul unor proiecte importante
- A fi în centrul atenției
- A deveni celebru

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Au potențialul să vă ofere vizibilitate și atenție
- Vă oferă oportunități pentru a vă remarca și a fi observat
- Apreciază des succesul și recompensează realizările în mod public
- Vă oferă posibilitatea de a lucra în cadrul unor proiecte importante
- Vă promovează realizările în cadrul organizației

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Mențin politici egalitare privind performanța
- Nu vă recompensează pentru realizările dvs.

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să încurajeze angajații să preia sarcini importante
- Să prefere recrutarea personalului care ar putea deveni celebrități în cadrul organizației
- Să vă plaseze pe dvs. în centrul acțiunii
- Să ignore detaliile în goana după gesturi impresionante
- Să încurajeze personalul să obțină recompense publice



Erori inconștiente

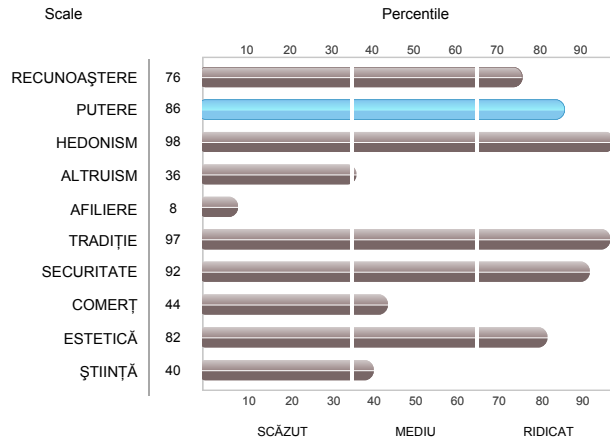
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Puteți avea o tendință de a concura cu personalul dvs.
- Puteți pune accentul pe vizibilitate în detrimentul executării
- Puteți ignora feedbackul negativ
- Puteți concura pentru atenția conducerii superioare
- Puteți neglija necesitățile membrilor echipei dvs.



Putere

Dorința de a obține rezultate, de a controla resursele și de a dobândi responsabilitate



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Putere:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A avea un impact considerabil și a duce lucrurile la bun sfârșit
- A fi cunoscut pentru realizările dvs.
- A lăsa o moștenire
- A fi responsabil de proiecte semnificative
- A avea libertatea propriilor acțiuni

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Recompensează angajații îndrăzneți și competitivi
- Recompensează rezultatele prin oportunități de promovare în funcție
- Le permit angajaților să obțină rezultate
- Încurajează inițiativa individuală

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Nu reușesc să recompenseze realizările individuale
- Recompensează angajații neproductivi

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să accentueze productivitatea și orientarea pe rezultate
- Să se axeze pe modalități de a învinge concurența
- Să sărbătorească câștigătorii și câștigul
- Să acorde recompensele și promovările după merit, nu pe bază politică
- Să aprecieze inovația și soluționarea problemelor în mod ingenios



Erori inconștiente

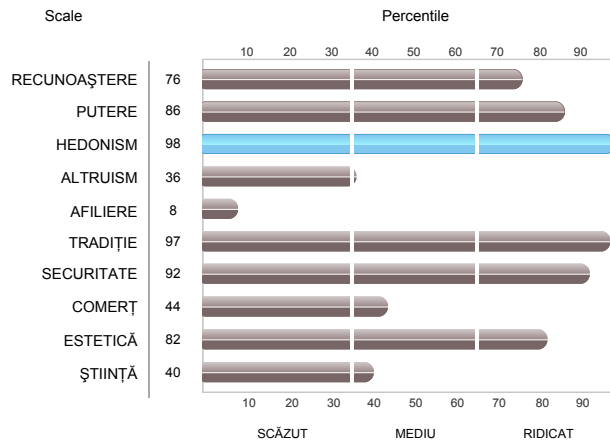
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Aveți tendința de a subestima frecvent concurența
- Aveți tendința de a prefera concurența în detrimentul cooperării
- Puteți refuza să acceptați posibilitatea eșecului
- Este posibil să nu împărtășiți succesul cu subordonații sau membrii echipei
- Puteți fi atras de propuneri riscante de afaceri



Hedonism

Dorința de amuzament, diversitate și plăcere la locul de muncă



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Hedonism:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A vă bucura de viața și de munca dvs.
- A petrece timp cu oameni interesanți
- A inova și crea noi soluții
- Munciți din greu și faceți totul pentru a vă atinge scopul
- Explorați locuri și experiențe noi

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Sunt destinse și nonconformiste
- Tolează ambiguitatea sau dezordinea
- Vă încurajează să munciți din greu și să faceți totul pentru a vă atinge scopul
- Oferă oportunități de călătorie și amuzament

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Sunt prea oficiale
- Pun accentul pe proceduri în detrimentul rezultatelor

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să fie prietenoasă și deschisă
- Să ia munca și amuzamentul în serios
- Să fie flexibilă în ceea ce privește politicile, procedurile și protocolul
- Să pună accentul pe rezultate și nu pe metode
- Să fie ireverențioasă și să testeze limitele în mod moderat



Erori inconștiente

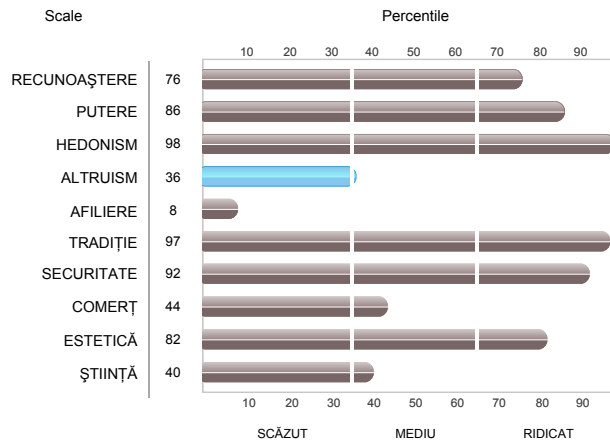
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Sunteți susceptibil să tolerați încălcări minore ale regulilor
- Puteți aprecia schimbarea doar de dragul acesteia
- Este posibil să vă displacă angajații care nu par să se distreze
- Puteți lua decizii spontane și oportuniste
- Aveți tendința de a îmbrățișa noutatea și excentricitatea



Altruism

Dorința de a ajuta oamenii care se străduiesc din răsuferință sau au nevoie de ajutor



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Altruismului:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A evita scenele dramatice la serviciu
- A atinge țeluri obiective (bani, victorie etc.)
- A vă concentra pe rezultate, nu pe sentimente
- A crea relații productive la serviciu
- A baza deciziile pe considerente practice

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Încurajează angajații să vorbească în mod clar și direct
- Reduce la minimum atenția acordată problemelor și dificultăților personale
- Încurajează angajații să-și îndeplinească sarcinile de serviciu în ciuda problemelor personale
- Pun accentul pe luarea deciziilor în mod rațional și pe munca axată
- Apreciază profesionalismul

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Nu sunt orientate către îndatoriri
- Dedică resurse semnificative voluntariatului și responsabilității sociale corporative

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să mențină o orientare clară către îndatoriri
- Să adopte o abordare detașată a problemelor personalului
- Să evite participarea la evenimente corporative de caritate
- Să pună accentul pe responsabilitatea personală
- Să aprecieze responsabilitatea individuală



Erori inconștiente

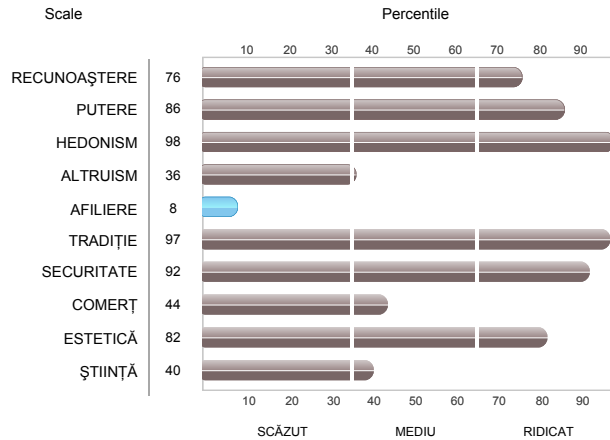
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Puteți acorda importanță problemelor companiei în detrimentul problemelor personalului
- Aveți tendința de a prefera luarea rațională a deciziilor celei bazate pe sentimente
- Aveți tendința de a ignora dinamica socială la serviciu
- Puteți presupune că toți angajații sunt orientați spre îndatoriri în aceeași măsură ca dvs.
- Este posibil să evitați problemele interpersonale care ar putea afecta performanța



Afiliere

Căutarea de oportunități pentru crearea unor rețele sociale și colaborarea cu alte persoane



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Afiliere:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A vă proteja intimitatea ori de câte ori este posibil
- A evita distracțiile
- A vă rezerva timpul necesar pentru a reflecta și a vă relaxa
- A rămâne orientat pe îndatoriri
- A evita reuniunile, prezentările și interviurile

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Prezintă o cultură funcțională, orientată către responsabilități
- Încurajează persoanele să comunice prin e-mail
- Au puține reuniuni și distracții sau puțin zgomot
- Pun accentul pe procesele de muncă structurate cu metode bune de control al riscului

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Programează reuniuni frecvente
- Presupun o intensă muncă socială în echipă

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să reducă la minimum nevoia interacțiunii și munca în echipă
- Să reducă la minimum ostentația și pretențiile sociale
- Să facă persoanele responsabile de finalizarea propriei munci
- Să asigure minimum de comunicare și feedback
- Să pună preț pe productivitate în detrimentul activității



Erori inconștiente

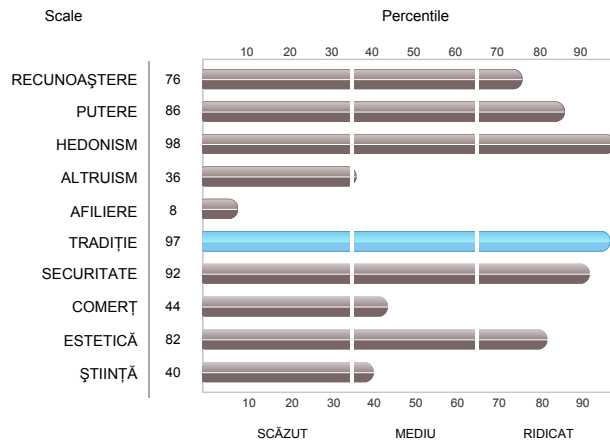
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Puteți presupune că angajații doresc să fie lăsați singuri
- Puteți presupune că angajații nu au nevoie de feedback
- Puteți presupune că angajaților le place să rezolve problemele în mod independent
- Aveți tendința de a prefera să fiți un colaborator individual
- Este posibil să nu apreciați importanța muncii în echipă



Tradiție

Respectarea structurii, a regulilor și autorității



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Tradiție:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A demonstra tenacitate în fața adversității
- A face ceea ce trebuie
- A vă asigura că angajații respectă normele și regulile standard
- A urmări claritatea și instrucțiunile fără echivoc
- A urmări o conducere puternică, fermă

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Mențin direcții clare ale autorității
- Păstrează și apreciază tradițiile importante
- Desemnează lideri decisivi care nu se tem să dea ordine
- Implică ritualuri și procese oficiale

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Promovează conducerea distribuită în cadrul organizațiilor stagnante, egalitariste
- Sunt considerate neconvenționale

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să fie oficială și ierarhică
- Să pună accentul pe conducerea din vârful spre baza piramidei ierarhice
- Să descurajeze inovația
- Să evidențieze conformitatea și supunerea
- Să aprecieze tenacitatea



Erori inconștiente

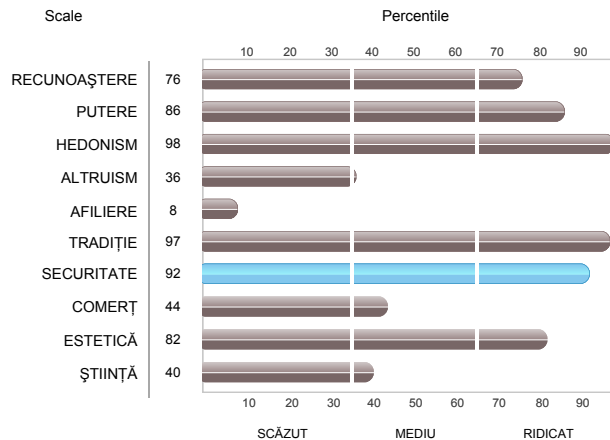
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Puteți lua decizii care sprijină starea actuală a lucrurilor
- Aveți tendința să fiți suspicios cu privire la schimbare și diversitate
- Puteți considera emoțiile ca fiind un semn de slăbiciune
- Puteți descuraja spontaneitatea și inițativele individuale
- Aveți tendința de a prefera caracterul oficial, rangul și structura



Securitate

Dorința de stabilitate, structură și ordine



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Securitate:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A menține predictibilitatea și ordinea
- A fi cunoscut pentru conduita adecvată din punct de vedere social
- A urmări continuitatea și stabilitatea serviciului
- A evita deciziile riscante
- A avea îndrumări clare cu privire la așteptările legate de performanță

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Sunt stabile și rezistă testului timpului
- Sunt sigure, calme și previzibile
- Încurajează liderii să le spună angajaților ce să facă
- Minimalizează nevoia de schimbare

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Se schimbă cu repeziciune, sunt novatoare sau instabile
- Nu oferă așteptări clare cu privire la performanță

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să evite tulburările economice
- Să încerce să minimalizeze riscul și expunerea pe piață
- Să pună accentul pe adaptare și civism
- Să aprecieze respectarea structurii, a ordinii și a normelor
- Să se concentreze pe planificarea pe termen lung și luarea deciziilor în siguranță



Erori inconștiente

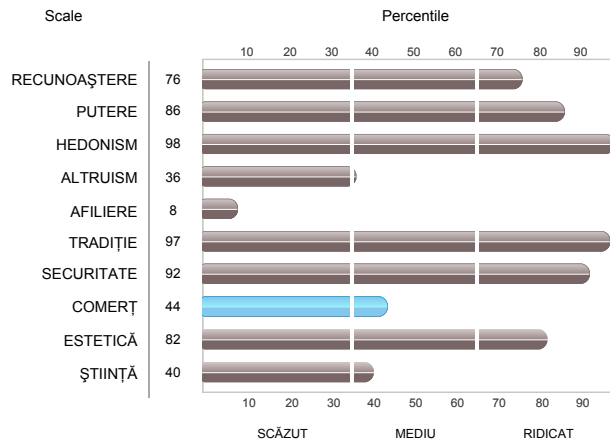
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Este posibil să luați decizii menite să minimalizeze riscul
- Aveți tendința de a prefera metodele încercate și autentice
- Este posibil să luați decizii bazate pe mijloace de măsurare și date
- Este posibil să vă împotriviți schimbării dacă rezultatul nu poate fi anticipat cu ușurință
- Aveți tendința de a prefera personalul care se adaptează și se supune



Comerț

Căutarea bunăstării și a succesului în plan financiar



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Comerț:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A vă urmări propriile interese și plăceri
- A lucra în propriul ritm
- A coopera, și nu de a concura
- A vă bucura de o viață lipsită de presiune și stres
- A fi responsabil de propria dvs. performanță

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Pun aspectele esențiale în perspectivă
- Creează un echilibru între cerințele de la serviciu și din viața personală
- Permit angajaților să-și urmeze pasiunile
- Iau în considerare sentimentele angajaților

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Sunt foarte solicitante, competitive și agresive
- Judecă angajații numai în funcție de rezultatele lor

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să se concentreze pe calitatea ideilor, nu pe implicațiile financiare ale acestora
- Să minimalizeze obiectivele și atribuțiile presante
- Să favorizeze obiective și termene limită flexibile
- Să implice luarea deciziilor bazate pe oportunism
- Să pună accentul pe importanța echilibrului dintre serviciu și viața personală



Erori inconștiente

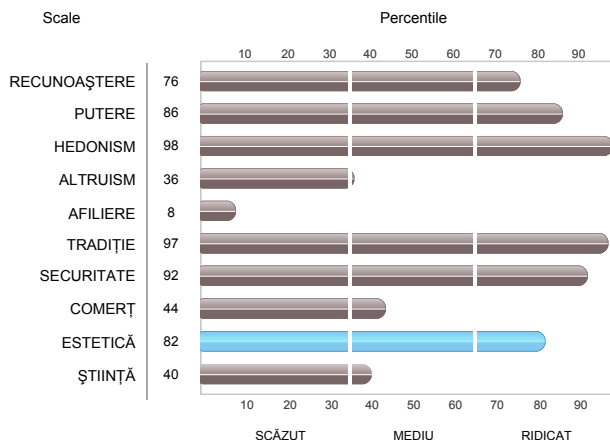
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Aveți tendința de a ezita să vă confrunțați cu performanța slabă
- Puteți accepta limitele a ceea ce este posibil
- Puteți întâmpina dificultăți în stabilirea obiectivelor de performanță pentru angajații dvs.
- Aveți tendința să preferați calea cea mai simplă
- Este posibil să preferați realizarea personală în detrimentul avansării în carieră



Estetică

Concentrarea pe inovație, stil și aspect



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pe scala Estetică:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A găsi modalități de a înțelege experiența
- A găsi soluții inovatoare pentru probleme
- A explora și împărtăși idei și concepte
- A interpreta senzații și experiențe
- A crea mituri organizaționale

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Încurajează creativitatea și atenția acordată aparențelor
- Prețuiesc și sprijină exprimarea de sine independentă
- Evaluează strategia de afaceri în mod periodic
- Recompensează creativitatea, inovația și gândirea neconvențională

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Sunt demodate și conservatoare
- Pun accentul pe proceduri, nu pe înțelegere

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să pună preț pe creativitate, imaginație și gândire
- Să îmbunătățească aspectul și atmosfera de la locul de muncă
- Să pună accentul pe aspectul și calitatea designului produsului
- Să tolereze excentricitatea
- Să se împotrivescă strategiilor de afaceri convenționale



Erori inconștiente

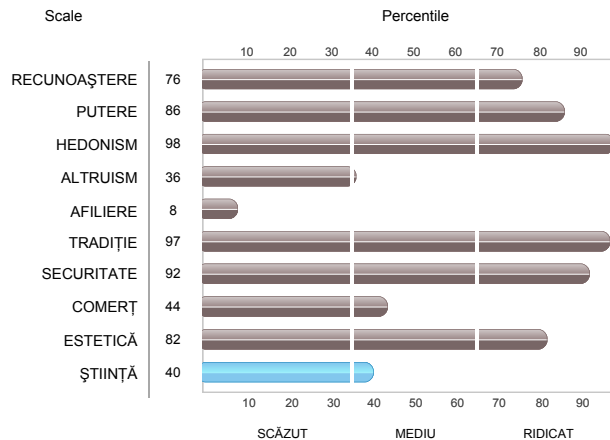
Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Aveți tendința de a vă lăsa influențați de ceea ce este șic și la modă
- Puteți fi preocupat de aparențe și reputație
- Puteți fi entuziasmat de proiecte inaplicabile
- Aveți tendința de a fi suspicios cu privire la convingerile convenționale
- Este posibil să sprijiniți angajații neproductivi, deoarece sunt interesanți



Știință

Preferința pentru o abordare rațională, obiectivă în luarea deciziilor



Următoarele afirmații tind să descrie persoanele cu punctaje asemănătoare cu ale dvs. pentru scala Știință:

Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A lua decizii și de a trece mai departe
- A acorda atenție realităților practice din afaceri și din viață
- A fi precis, concret și funcțional
- A vă încrede în instinctele dvs.
- A evita să vă simțiți copleșit de complexitate

Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Sunt pragmatice, practice și realiste
- Pun accentul pe acțiune în detrimentul contemplării
- Nu implică bazarea pe supoziții
- Se concentrează pe ceea ce se poate realiza cu ajutorul resurselor disponibile

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Necesită justificări vaste bazate pe date pentru luarea deciziilor
- Sunt predispuse la fenomenul „paralysis by analysis” (ajung într-un punct mort din cauza analizei excesive, negăsind o soluție)

Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să prefere luarea de decizii rapide și intuitive
- Să favorizeze acțiunea în detrimentul reflecției
- Să fie practică și abilă
- Să evite discuțiile interminabile cu privire la soluțiile posibile
- Să fie nerăbdătoare cu luarea de decizii bazate pe fapte



Erori inconștiente

Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Aveți tendința de a fi nerăbdător față de problemele ipotetice
- Este posibil să fiți nerăbdător în procesul de luare a deciziilor extrem de prudente
- Puteți pune preț pe intuiție pentru a soluționa majoritatea problemelor
- Aveți tendința de a pune accentul pe aspectul practic, nu pe cel strategic
- Puteți dori claritate și simplitate



Oportunități de dezvoltare

Recunoaștere

- Oferiți feedback pozitiv personalului și membrilor echipei pentru sarcinile bine îndeplinite
- Vă controlați impulsul de a fi în centrul atenției în timpul reuniunilor comisiilor sau ale echipei
- Solicitați feedback din partea colegilor cu privire la strategiile pentru îmbunătățirea propriei performanțe
- Revedeți proiectele și obiectivele în mod frecvent pentru a vă asigura că ideile bune sunt puse în practică

Putere

- Sunteți realist cu privire la succesul probabil al proiectelor dvs.
- Înțelegeți că ceilalți pot să contribuie chiar dacă le lipsește forța dvs. motrice de a câștiga
- Nu transformați fiecare proiect într-o competiție pentru subordonații dvs.; îi încurajați să coopereze
- Vă exprimați aprecierea către personalul dvs. pentru aportul lor în cadrul proiectelor

Hedonism

- Vă asigurați că ceilalți vă percep ca fiind metodic și profesional
- Aveți grijă să nu luați decizii spontane—adunați informații care să vă justifice alegerile
- Rețineți că atunci când ceilalți nu doresc să socializeze, acest lucru nu se răsfrânge asupra dvs. sau asupra angajamentului lor față de serviciu
- Spuneți-le subordonaților dvs. ce schimbare este necesară, dar lăsați-i pe ei să stabilească ritmul schimbării

Altruism

- Cereți personalului dvs. să organizeze un eveniment de caritate
- Întrebați periodic personalul dvs. cum se descurcă
- Vă oferiți voluntar să îndrumați un angajat nou
- Împărtășiți personalului dvs. viziunea proprie privind țelurile și dezvoltarea și provocați reacțiile acestora

Afilieră

- Folosiți reuniunile periodice pentru a permite personalului să adreseze întrebări
- Vă reuniți periodic cu angajații pentru a revedea progresul acestora
- Atrageți feedback-ul și sugestiile personalului cu privire la decizii importante
- Utilizați metoda brainstorming-ului în grup pentru a ajunge la un consens, deoarece ceilalți apreciază adesea luarea deciziilor în grup



Oportunități de dezvoltare

Tradiție

- Acordați atenție inovației și schimbării din domeniul dvs. pentru a observa dacă există lecții pe care să vi le însușiți
- Experimentați prin abordări inedite în soluționarea problemelor
- Găsiți persoane care nu sunt de acord cu dvs. și le cereți sfatul în soluționarea problemelor
- Cereți feedback din partea subordonaților dvs. cu privire la modul în care îi puteți motiva cel mai bine

Securitate

- Rețineți că, dacă luați decizii foarte prudente, este posibil să nu reușiți să finalizați proiecte importante
- Îi cereți personalului să vă dea idei care ar putea face echipa mai productivă și mai competitivă
- Utilizați tehnica „brainstorming” (asaltul ideilor) pentru a dezvolta idei pentru noi produse sau metode
- Nu permiteți ca nevoia de a evita riscul să vă împiedice să găsiți soluții care oferă retribuții mai mari pe termen lung

Comerț

- Admiteți că mulțumirea față de starea lucrurilor poate reduce inovația și productivitatea
- Stabiliți așteptările privind performanța pentru personalul dvs. și examinați progresul acestora
- Cereți ajutorul celorlalți pentru a găsi strategii în vederea sporirii aportului dvs. în cadrul organizației
- Sunteți mai hotărât în abordarea problemelor de performanță ale personalului

Estetică

- Analizați modul în care munca dvs. actuală este în concordanță cu obiectivele organizaționale pe termen lung
- Stabiliți obiective și ținte de performanță clare pentru personalul dvs.
- Nu permiteți ca emoțiile să vă afecteze deciziile cu privire la angajarea de personal și proceduri
- Nu permiteți curiozității să împiedice căutarea de soluții practice

Știință

- Sunteți la curent cu inovațiile din sectorul dvs.
- Puneți sub semnul întrebării presupunerile tradiționale care vă ghidează compania
- Solicitați personalului să ofere informații pentru a-și susține ideile și recomandările
- Găsiți modalități obiective de a evalua productivitatea echipei dvs.