



CHALLENGE

TRASĂTURI DE PERSONALITATE CU RISC RIDICAT
CARE POT AFECTA NEGATIV PERFORMANȚA

Raport pentru: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 15.2.2018



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 desfașurată la nivel global privind trăsăturile de leadership.

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.





INTRODUCERE

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.

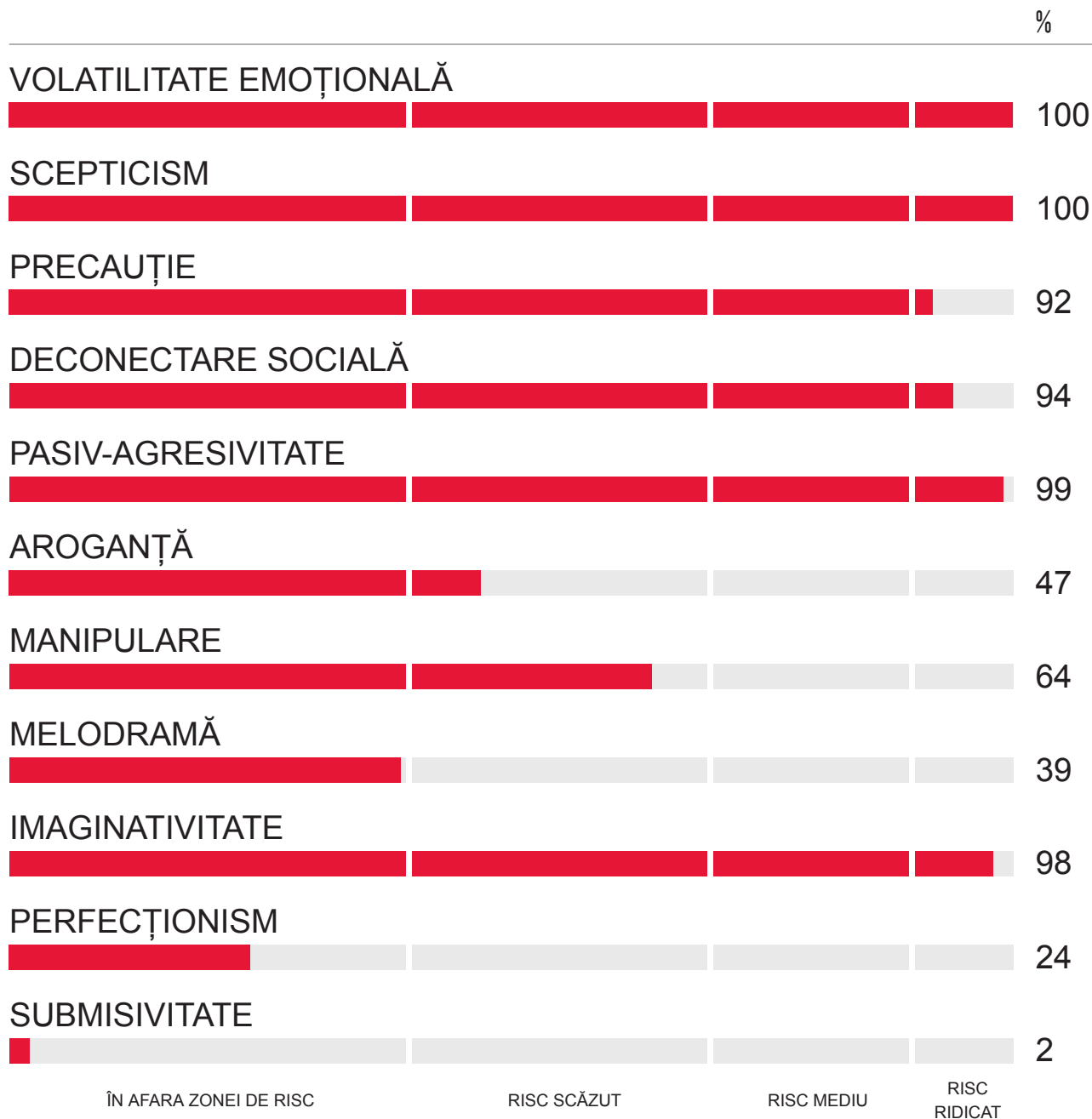
Submisivitate Se referă la dorința de a fi pe placul celorlalți și la teama de a acționa independent. Consecință: preocuparea de a fi plăcut, agreabil, dublată însă de teama de a sprijini subordonații.





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

SCALE





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

RISC RIDICAT. 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 fi 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, imprezicibil 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 frustrează 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 ridicat. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt foarte conștienți și receptivi la oameni și politici
- Sunt atenți la a identifica semne ale trădării sau ale lipsei de respect
- Pot fi certăreți și ușor de ofensat
- Se așteaptă să fie tratați necorespunzător

RISC RIDICAT. Ripostează când se simt nedreptățiți

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană perceptivă la intențiile celorlalți și un observator atent al politicilor organizaționale. Aceste calități pot fi foarte valoroase în cariera dvs. Cu toate acestea, puteți avea tendința de a vă concentra pe aspecte negative, de a reacționa supradimensionat la amenințări percepute, de a deveni certăreț și de a lua critica personal. Puteți deveni prea preocupat de politicile organizaționale. Această tendință poate interfera cu abilitatea dvs de a construi și menține relații și de a aprecia alte puncte de vedere. Tendința de a fi suspicios și certăreț poate determina pe ceilalți să vă perceapă dificil și necooperant.

ANALIZA COMPETENȚEI

INFLUENȚAREA ȘI CONVINGEREA CELORLALȚI Păreți a fi o persoană suspicioasă față de intențiile celorlalți. Acest fapt vă poate limita abilitatea de a influența, convinge și inspira pe ceilalți să treacă la acțiune.

DESCHIDERE LA IDEI NOI Este posibil să reacționați negativ față de noi idei argumentând și subliniind de ce nu vor funcționa. Aceasta tendință îi va face pe ceilalți defensivi față de dvs și va face dificil procesul de câștigare a aprobării și consensului.

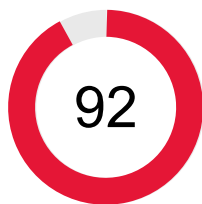
OBIECTIVITATE Puteți rămâne blocat în propriile puncte de vedere și incapabil de a aprecia păreri diferite de ale dvs.





PRECAUȚIE

Se referă la preocuparea exagerată față de a fi criticat.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

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

- Iau decizii cu risc scăzut
- Sunt preocupați să nu fie criticați
- Se tem ca echipa lor să nu facă greșeli
- Sunt reticenți în a încerca noi tehnologii

RISC RIDICAT. Evită să ia poziții controversate în public

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană căreia îi displace să fie criticată și evitați să faceți greșeli, ceea ce poate avea câteva consecințe. Puteți lua decizii mai lent, frustrându-i pe cei care sunt gata de acțiune. Când lucrați într-o echipă, puteți fi o persoană excesiv de precaută atunci când trebuie să oferiți feedback. Puteți fi reticent în a vă contrazice șeful. De asemenea, puteți evita misiuni dificile atunci când vine vorba de cariera dvs. Aceste tendințe pot conduce către a rata oportunități de carieră riscante, dar importante.

ANALIZA COMPETENȚEI

HOTĂRÂRE În perioade de stres, puteți fi nesigur și nedornic de a lua decizii. Acest lucru derivă din aversiunea față de critică și feedback negativ.

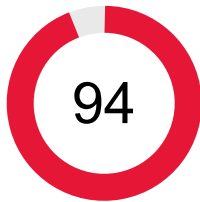
ORIENTARE SPRE ACȚIUNE Echipa dvs vă poate percepe ca fiind o persoană reticentă în a întrevădea oportunități sau în a trece rapid la acțiune în situații neclare sau nestructurate. Această reticență poate să îi frustreze pe cei care iau decizii rapide și trec la acțiune.

CONDUCERE CU ÎNCREDERE Cei din jur vă pot percepe ca având tendința de a merge pe varianta cea mai sigură atunci când vă confrunțați cu situații de presiune. Subordonații dvs pot percepe ezitarea dvs ca pe o lipsă de încredere în abilitățile dvs.



DECONECTARE SOCIALĂ

Se referă la lipsa de interes sau neconștientizarea stărilor celorlalți.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

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

- Pot lua decizii independente și rezista criticilor
- Poate interpreta greșit situațiile și mesajele sociale
- Par duri și independenți
- Pot răni neintenționat sentimentele celorlalți

RISC RIDICAT

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană puternică. Faceți față presiunii și criticii într-un mod corespunzător. În același timp, puteți părea neatent la sentimentele celorlalți și preferați să lucrați singur. Acest aspect poate afecta abilitatea dvs de a forma relații și coaliiții. Puteți fi dur și direct, ceea ce poate ofensa pe cei care sunt foarte sensibili. Feedback-ul dvs poate fi prea direct și poate intimida persoana care îl primește. Puteți părea de asemenea o persoană necomunicativă, ceea ce face dificilă motivarea și influențarea celorlalți.

ANALIZA COMPETENȚEI

MOTIVAREA CELORLALȚI Stilul dvs direct și agresiv diminuează capacitatea dvs de a construi echipe. Reticența dvs poate frustra echipa și poate împiedica abilitatea dvs de a le câștiga încrederea și implicarea.

CONSTRUIREA DE RELAȚII Nu acordați suficientă atenție impactului pe care îl aveți asupra altora, ceea ce limitează eficiența dvs în a construi și a menține relații.

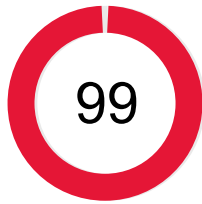
DISPONIBILITATE În situații de mare presiune, aveți tendința de a vă retrage și de a nu mai comunica cu ceilalți. Ca și consecință, colegii dvs pot avea dificultăți în a înțelege ce anume așteptați de la ei.





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

RISC RIDICAT. 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 faceți 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.

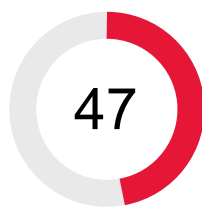
COOPERARE ȘI REZULTATE PROMPTE Deși agreeți în mod deschis să duceți la bună îndeplinire sarcini, dacă nu întrevedeți un beneficiu personal aveți tendința de a amâna și de a nu le termina. Acest fapt poate limita eficiența dvs în a îndeplini angajamentele și în a obține rezultate la termene.

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.



RISC
SCĂZUT

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

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

- Sunt încrezători în forțele proprii
- Au o privire realistă asupra competențelor lor
- Au scopuri de carieră rezonabile
- Sunt deschiși să învețe din feedback-ul negativ

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană cu încredere moderată în forțele proprii, care formulează cerințe rezonabile față de subordonați. Veți participa la sarcini de echipă fără a revendica neapărat poziții de conducere. În procesul de management al carierei personale, stilul dvs vă poate ține pe loc nejustificat. Este posibil să nu vă promovați activ viziunea și strategia față de organizație, preferând să așteptați până când alții vă cer opinia. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

MODUL DE A PERCEPE PERSPECTIVELE Deși aveți idei despre cum să dezvoltați și să îmbunătățiți afacerea, nu le promovați într-o manieră agresivă, care să se facă auzită.

DEZVOLTARE PERSONALĂ Ascultați feedback-ul altora și sunteți deschis să îi întrebați pe ceilalți (egali, manageri etc) despre cum evaluează performanța dvs. Această deschidere va facilita dezvoltarea dvs.

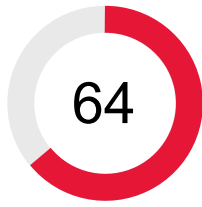
ORIENTARE PE REZULTATE Modestia intrinsecă de care dați dovadă va submina abilitatea de a vă seta aspirațiile de carieră mai sus, stabilindu-vă un orizont profesional prea scăzut.





MANIPULARE

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



RISC
SCĂZUT

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

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

- Sunt disciplinați și te poți baza pe ei
- Gândesc înainte de a acționa
- Comunică prin canalele adecvate
- Mențin angajamentele
- Rareori riscă dacă nu este necesar

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Tindeți să evitați riscurile inutile și ceilalți vă percep ca pe un om de încredere. Acest fapt conduce către potențarea abilității dvs de a construi și conduce o echipă. Sunteți un mentor care își planifică și gestionează propria carieră într-o manieră care minimizează riscurile. Șeful dvs respectă judecata dvs și apreciază corectitudinea acesteia. Nu aveți tendința de a forța limitele și luați decizii de înaltă calitate și cu grad scăzut de risc. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

CALITATEA DECIZIILOR Nu riscați în mod inutil. Ceilalți se pot baza pe dvs pentru a lua decizii care optimizează rezultatele și minimizează greșelile.

ASUMAREA DE RISCURI Nu veți accepta proiecte fără o analiză atentă și corectă în prealabil. În același timp, aveți tendința de a evita riscurile chiar și atunci când nu ar fi cazul, ceea ce vă poate frâna oportunitățile în carieră.

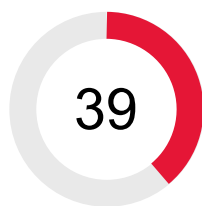
ÎNVĂȚARE DIN EXPERIENȚĂ Sunteți o persoană atentă la consecințele acțiunilor dvs și vă gândiți la experiențele trecute ca la premise pentru decizii și acțiuni viitoare. Veți fi reticent în a trece la acțiune în situații în care nu aveți experiența necesară pe care să vă bazați.





MELODRAMĂ

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



ÎN AFARA
ZONEI DE
RISC

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

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

- Sunt tăcuți și retrași
- Evită atragerea atenției asupra lor
- Au tendința de a lucra în spatele scenei
- Nu îi deranjează să îi lase pe alții să preia conducerea
- Au capacitatea de a se concentra pe sarcină

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană rezervată care rareori se implică în promovarea de sine. Modestia dvs și dorința de a asculta vă face să fiți un manager credibil și de încredere. Cu toate acestea, echipa dvs și-ar dori să ocupați o poziție mai vizibilă din când în când. Este posibil să fiți reticent la a oferi feedback și sfaturi pentru cariera celorlalți, preferând să fiți mai întâi întrebant. Interacționați bine cu o varietate mare de șefi, care vă respectă stilul. Cariera dvs poate să nu progreseze atât de rapid pe cât ar trebui, datorită reticenței dvs de a vă “vinde” propriul succes. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

SĂRBĂTORIREA SUCCESULUI Aveți tendința de a nu vă promova propria persoană. În calitate de lider, este important să sărbătoriți și să promovați rezultatele echipei dvs.

CONSTRUIREA MORALULUI ECHIBEI Modestia dvs poate să vă determine, în rolul de lider, să ratați oportunitățile de a încuraja membrii echipei dvs. Deși dvs nu aveți nevoie de multă recunoaștere, ceilalți subordonați apreciază atenția dvs față de realizările lor.

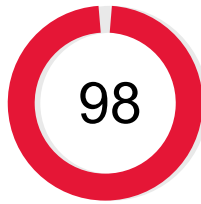
AUTO-DEZVOLTARE Este posibil să nu căutați activ oportunități de dezvoltare pentru dvs sau echipa dvs. Fără încurajare și suport pentru experiențele de învățare, productivitatea grupului se va diminua. Gândiți strategic cum puteți dezvolta abilitățile dvs și ale echipei dvs.





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

RISC RIDICAT. 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. aparține 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 conștiincios, perfecționist și dificil de a fi mulțumit.



ÎN AFARA
ZONEI DE
RISC

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

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

- Nu sunt exigenți; sunt relaxați în privința regulilor
- Nu fac micromanagement cu echipa lor
- Deleagă sarcini în mod regulat
- Au tendința de a fi flexibili
- Prioritizează sarcinile corect

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Păreți relaxat și puțin pretențios, iar îngăduința și dorința dvs. de a delega pot fi apreciate de către subordonați. Acest lucru se datorează faptului că aceștia simt că aveți încredere în ei. De asemenea, le dați posibilitatea să învețe. Șefilor le place stilul dvs. înțelegător, flexibil, răbdător, însă ar putea dori să dați mai multă atenție detaliilor la nivel de afacere. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

RAPORTARE LA AMBIGUITATE Păreți flexibil și deschis, chiar și atunci când sunteți presat să oferiți rezultate.

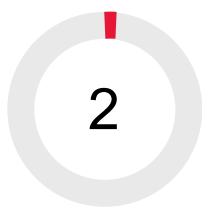
ADAPTABILITATE Păreți capabil să vă adaptați împrejurărilor și priorităților.

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.



ÎN AFARA
ZONEI DE
RISC

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

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

- Sunt independenți și se bazează pe propriile puteri
- Acționează fără aprobare în prealabil
- Sunt gata să își provoace șefii
- Au încredere în subordonații lor
- Își apără subordonații

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Scorul dvs sugerează că sunteți o persoană independentă și de încredere, căreia îi place să ia decizii pe cont propriu și este gata să pună sub semnul întrebării afirmațiile celorlalți. Lucrați cel mai bine cu șefi care valorizează inițiativa, acțiunea și provocările. Deși sunteți gata să vă apărați echipa, este posibil să nu fiți întotdeauna perceput ca un coechipier. În ceea ce privește planificarea strategiei de afaceri, sunteți gata să luați și decizii nepopulare. 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 gata să îi confrunțați direct pe cei care nu au performanțe corespunzătoare și să le oferiți feedback.

ACȚIONARE INDEPENDENTĂ Sunteți o persoană confortabilă cu a lua inițiativa, a trece la acțiune și a pune sub semnul întrebării afirmațiile altora atunci când este necesar.

SUSȚINEREA ECHIPEI Sunteți gata să vă confrunțați șeful în numele echipei dvs, ceea ce este un aspect important al loialității.





RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

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

VOLATILITATE EMOȚIONALĂ - RISC RIDICAT

- 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 entuziasat 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 - RISC RIDICAT

- 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.



RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

PRECAUȚIE - RISC RIDICAT

- 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.

DECONNECTARE SOCIALĂ - RISC RIDICAT

- Sunteți o persoană hotărâtă și independentă, care nu se intimidează ușor și care poate ține în frâu situația în momente dificile.
- După ședințe importante, verificați cu ceilalți dacă ați înțeles același lucru ca și ei. Puteți să vă bazați pe consensul lor ca fiind un ghid de acțiune pentru dvs.
- Duritatea și independența dvs sunt calități care pot fi dezirabile în anumite situații, însă totodată acestea vă pot împiedica de la a asculta feedback-ul celorlalți. Este necesar să fiți conștient de acest fapt și să faceți eforturi suplimentare să profitați de sugestiile celor din jur.
- Tendința dvs de a fi o persoană directă și agresivă poate afecta abilitatea dvs de a îi face pe ceilalți să adere la ideile dvs și de a construi o echipă.
- Deși este posibil să preferați să lucrați singur, mai ales în situații de presiune, este necesar să ieșiți din biroul dvs zilnic și să stați de vorbă cu echipa. Poate să fie dificil la început, însă cu siguranță este un lucru important, care va arăta celorlalți că vă pasă și că faceți eforturi să ascultați.





RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

PASIV-AGRESIVITATE - RISC RIDICAT

- 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 convins 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.

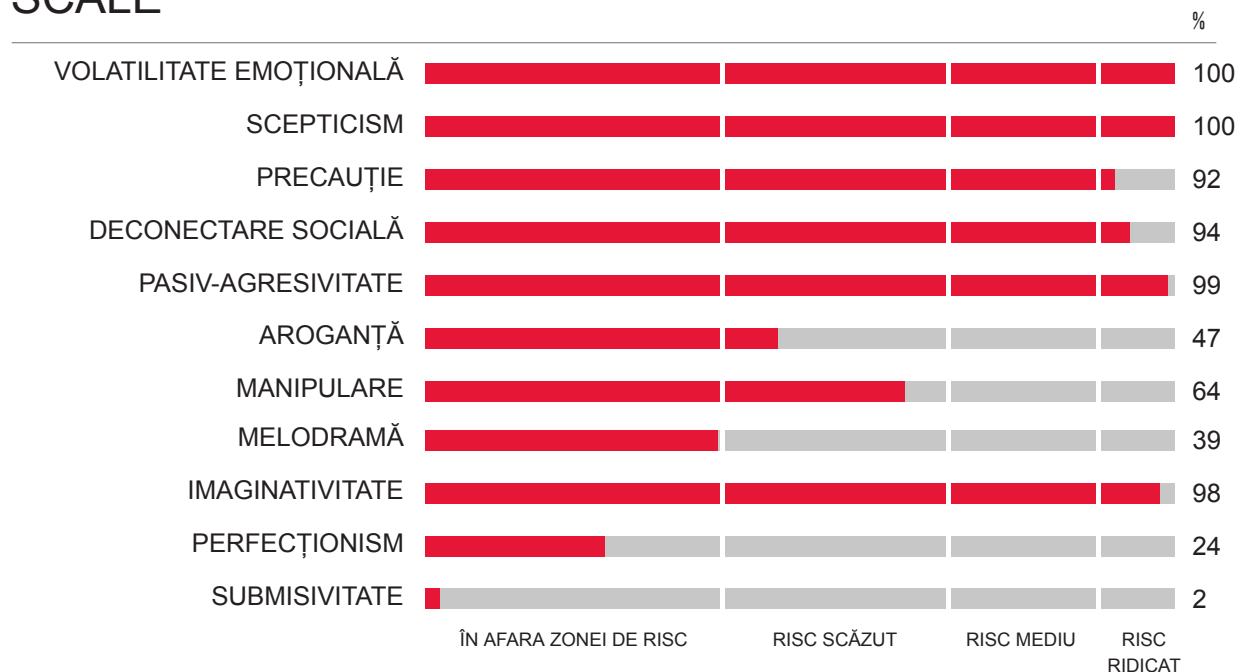
IMAGINATIVITATE - RISC RIDICAT

- Sunteți o persoană expresivă, vizionară și stimulentivă. 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.





SCALE



Scorurile subscalelor

Volatilitate emoțională



Aroganță



Perfecționism



Scepticism



Manipulare



Submisivitate



Precauție



Melodramă



Deconectare socială



Imaginativitate



Pasiv-Agresivitate

