



POTENTIAL

PUNCTE FORTE ȘI COMPETENȚE PENTRU LEADERSHIP

Raport pentru: John Doe

ID: HC560419

Data: 05.1.2017



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.

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

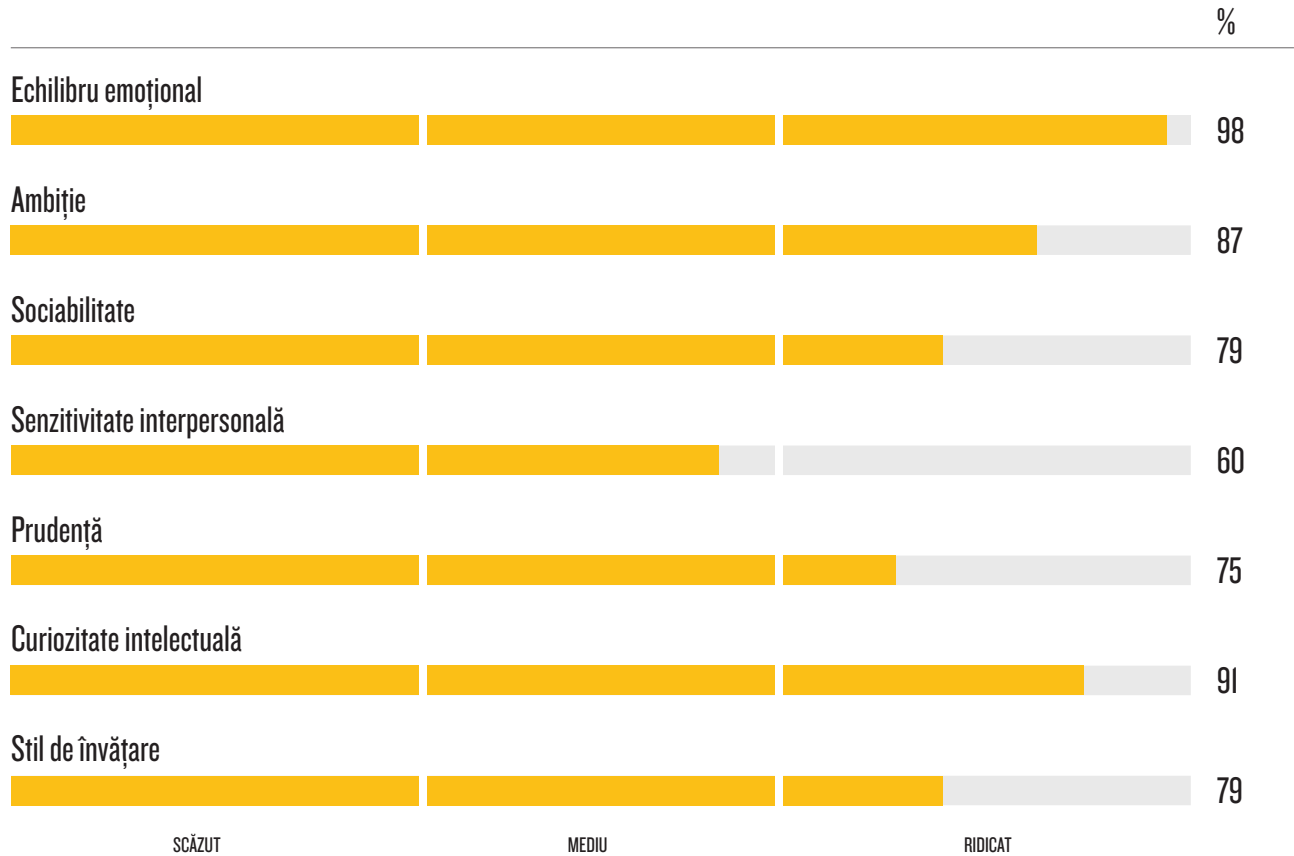
Cele șapte scale pentru Profilul Potențialului de Leadership sunt definite după cum urmează:

Echilibru emoțional	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 intelectuală	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.
Stil de 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

SCALE

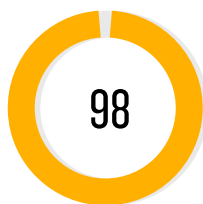


Acest Raport este Valid și Interpretabil



Echilibru emoțional

Scorurile înalte denotă încredere și optimism.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Facă față cu bine stresului
- Nu ia criticile la modul personal
- Se aștepte să aibă succes
- Fie greu de instruit
- Nu învețe din propriile greșeli

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că de obicei mențineți o atitudine pozitivă, dispuneți de o dispoziție bună, aveți răbdare atunci când subordonații fac greșeli și sunteți tolerant la provocări și frustrare. Pe de altă parte, este posibil să nu vă dați seama când ceilalți sunt stresați și să respingeți feedback-ul negativ.

ANALIZA COMPETENȚEI

STĂPÂNIRE DE SINE: Vă păstrați calmul atunci când sunteți provocat, sau când vă confrunțați cu deadline-uri și presiuni exterioare. Sunteți perceput ca fiind o persoană încrezătoare și sigură pe sine. Vă exprimați emoțiile într-o manieră matură și social acceptată.

ASCULTARE: Sunteți atât de sigur de propriul raționament, încât aveți tendința de a nu-i lua pe ceilalți în serios. Astfel, aceștia vă pot vedea ca pe o persoană arogantă, în ciuda meritelor dumneavoastră.

ÎNVĂȚARE ȘI DESCHIDERE CĂTRE COACHING: Sunteți deschis la a cere și primi feedback. În același timp, datorită faptului că sunteți atât de încrezător în forțele proprii, aveți tendința de a vă concentra asupra aspectelor pozitive și de a le ignora pe cele negative, astfel încât vă dovedeți a fi o persoană greu de instruit.

CONSTRUIREA DE RELAȚII: Atitudinea pozitivă și predictibilă de care dați dovadă ar trebui să facă din dvs. o persoană cu care se interacționează ușor; ar trebui să aveți succes în dezvoltarea și menținerea relațiilor cu ceilalți.

MANAGEMENTUL STRESULUI: Păreți a face față cu bine frustrărilor, întârzierilor și presiunilor. De fapt, în situații de presiune, păreți să prosperați, probabil pentru că acceptați mai multe responsabilități decât ar trebui, fapt pentru care sunteți admirat de ceilalți.



Echilibru emoțional

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

STĂPÂNIRE DE SINE:

- Deoarece mulți oameni nu fac față la fel de bine ca și dvs. stresului, ar fi ideal să le împărtășiți și acestora tehnicile pe care le considerați a le fi utile atunci când lucrurile nu merg bine.
- Deoarece sunteți atât de încrezător în propriile forțe, este posibil să nu vă dați seama când ceilalți sunt stresați. În calitate de lider, este bine să le acordați subordonaților dvs. grija și atenția necesare.

ASCULTARE:

- Utilizați tehnicile de ascultare activă și limbajul trupului – amintiți-vă să parafrazați, să reflectați asupra spuselor celorlalți și să nu-i întrerupeți.
- Încercați să manifestați un interes real pentru ceea ce comunică ceilalți, deoarece aceștia își pot da seama când vă prefaceți că sunteți atent.

ÎNVĂȚARE ȘI DESCHIDERE CĂTRE COACHING:

- Nu ignorați criticile, mai ales atunci când din partea mai multor persoane vine același mesaj.
- Cereți feedback colegilor dvs. și asigurați-vă că acordați atenție părerilor acestora. Fiți atent mai ales la acele mesaje care se repetă.
- Cereți unui coleg în mod constant să vă ofere feedback sincer asupra activității dvs. Înainte de întâlniri, prezentări în fața clienților, cereți acestui coleg să vă observe comportamentul pentru a putea analiza mai târziu ce schimbări puteți face pentru a vă îmbunătăți performanțele.

CONSTRUIREA DE RELAȚII:

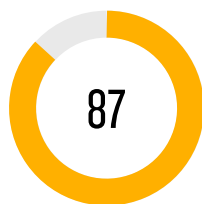
- Oamenii vor aprecia calmul dvs. Întrucât ceilalți sunt stresați când dvs. reușiți să vă păstrați calmul, folosiți-vă abilitățile pentru a-i motiva.
- Deoarece reușiți cu ușurință să construiți relații, fiți pentru ceilalți un mentor în această privință.

MANAGEMENTUL STRESULUI:

- Pentru că faceți față atât de bine la stres, ceilalți pot avea impresia ca nu sunteți foarte implicat în activitate. În calitate de lider este foarte important să acordați o mare atenție echipei dvs., mai ales în situațiile tensionate.
- Încercați să nu îi aglomerați pe alții cu sarcini, doar pentru că dvs. nu resimțiți stresul, sau pentru că aveți impresia că și ei pot face față aceluiași volum de muncă la care faceți față dvs.

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.



Ambiție

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

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.

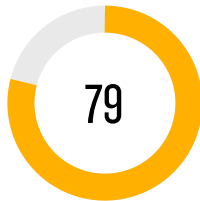
LUAREA DECIZIILOR:

- 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

Se referă la a comunica ușor, a fi curajos social și a îi 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 energetică, 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 energetică 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.

Sociabilitate

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

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:

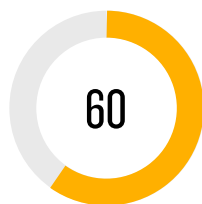
- Probabil cunoașteți multe persoane din organizația dumneavoastră, iar aceasta este un element de succes pentru un lider. Folosiți-vă de cunotințele pe care le aveți în organizație pentru a duce lucrurile la bun sfârșit.
- Folosiți-vă abilitățile de a crea relații pentru a dezvolta și noii membrii. 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

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



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Privească lucrurile detașat
- Ia în considerare opiniile celorlalți
- Se țină de cuvânt
- Manifeste apreciere față de echipă
- Confrunte în mod prompt problemele ce intervin

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană plăcută și tolerantă, care, de asemenea, este dispusă să își susțină în mod activ punctele de vedere atunci când este necesar. Ceilalți vă vor vedea ca o persoană serviabilă, în consecință, trebuie să transmiteți că nu sunteți ușor de învins.

ANALIZA COMPETENȚEI

COMPASIUNE: Sunteți o persoană atentă la preocupările și nevoile celorlalți.

COOPERARE: În mod normal sunteți un membru cooperativ și sensibil. Cel mai probabil încurajați membrii echipei dumneavoastră să colaboreze.

CEREREA FEEDBACK-ULUI: Păreți dispus să primiți feedback asupra performanțelor dvs., însă tindeți să luați prea personal comentariile negative.

CONFRUNTAREA SUBORDONAȚILOR: În general sunteți o persoană tolerantă, dar în același timp dispusă să îi confrunțați pe ceilalți atunci când este cazul.

ASUMAREA PUNCTULUI DE VEDERE INDIVIDUAL: Cu toate că înțelegeți importanța consensului, veți adopta o poziție fermă atunci când trebuie să vă apărați valorile și credințele.



Senzitivitate interpersonală

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

COMPASIUNE:

- Acordați atenție climatului în care se desfășoară activitatea celorlalți și manifestați-vă interesul pentru a-i asculta pe toți membrii echipei dvs.
- Deoarece manifestați un echilibru între interesul față de oameni și interesul față de activitate, vă veți dezvolta cu ușurință abilitatea de a maximiza performanțele echipei dvs.

COOPERARE:

- Reușiți cu succes să îi faceți pe ceilalți să lucreze ca o echipă adevărată, ceea ce este o calitate importantă pentru un lider. Căutați oportunități de a o folosi.

CEREREA FEEDBACK-ULUI:

- Fiți deschis la feedback-ul negativ.
- Căutați permanent feedback de la cei din jur, identificați persoanele în care puteți avea încredere și solicitați-le părerea.

CONFRUNTAREA SUBORDONAȚILOR:

- Încercați să identificați problemele mai rapid și acționați înainte de a se declanșa o criză.

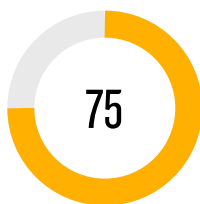
ASUMAREA PUNCTULUI DE VEDERE INDIVIDUAL:

- Nu păreți dornică de a intra în conflicte, însă sunteți gata să vă apărați echipa în fața întregii organizații.



Prudență

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



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Lucreze susținut pentru companie
- Urmeze regulile și procedurile companiei
- Își planifice sarcinile și să anticipeze schimbările la locul de muncă
- Aibă dificultăți în a delega sarcinile
- Se piardă în detalii

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană muncitoare și un bun cetățean organizațional. Sunteți preocupat de respectarea regulilor și a procedurilor. Vă place să faceți lucrurile ca la carte și vă stabiliți standarde înalte de performanță. Ceilalți vă văd ca pe o persoană conștiincioasă, dar în același timp inflexibilă și care are nevoie de o structură solidă.

ANALIZA COMPETENȚEI

RAPORTARE LA AMBIGUITATE: Atunci când începeți noi proiecte, preferați să cunoașteți toate regulile, expectațiile și etapele, astfel încât să aveți un ghid de urmat și să cunoașteți modalitatea în care veți fi evaluat.

FLEXIBILITATE: Preferați utilizarea metodelor deja experimentate, mai ales atunci când miza este mare, decât să experimentați noi tehnici ce s-ar putea să nu funcționeze.

PLANIFICARE: Vă planificați dinainte munca, estimând timpul, etapele și resursele necesare. Vă simțiți mult mai confortabil atunci când obiectivele și termenele sunt bine stabilite.

ATENȚIE LA DETALII ȘI TERMENE LIMITĂ: Vă doriți ca munca dvs. să fie corectă din punct de vedere tehnic și îndeplinită la timp. Ceilalți vă văd ca pe o persoană organizată, conștiincioasă și punctuală.

ORIENTARE CĂTRE REGULI: Respectați regulile organizației și le urmați cu atenție, așteptând și de la ceilalți același lucru.



Prudență

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

RAPORTARE LA AMBIGUITATE:

- Schimbarea este parte inevitabilă în afaceri și chiar și în cel mai atent plan pot interveni modificări. Ca lider, trebuie să învățați să vă adaptați la schimbări. Identificați în cadrul companiei din care faceți parte o astfel de persoană și învățați de la ea.
- Niciodată nu veți dispune de absolut toate informațiile pentru a lua decizia perfectă, astfel încât este util să vă faceți o listă în care să identificați cât mai multe dintre informațiile de care aveți nevoie, apoi să acționați.

FLEXIBILITATE:

- De obicei, încercați să rezolvați fiecare sarcină la fel de bine, tocmai de aceea este necesar să vă prioritizați activitățile.
- Sunteți o persoană bine organizată, care utilizează regulile și procedurile standard; însă ceea ce pare a fi o bună regulă astăzi, mâine se poate dovedi a fi un obstacol. De aceea, trebuie să fiți selectiv în adoptarea procedurilor și strategiilor.
- Asigurați-vă că delegați luarea deciziilor acelor persoane care sunt responsabile de acest lucru.

PLANIFICARE:

- Dispuneți de bune abilități de planificare și organizare. Oferiți-le și celor mai puțin organizați suportul dvs., și asigurați-vă că își asumă responsabilitatea pentru propriile acțiuni.
- Aduceți la cunoștință și celorlalți planurile și termenele limită pe care le fixați. Dacă aceștia știu ce așteptați, se vor raporta mai bine la îndeplinirea obiectivelor.

ATENȚIE LA DETALII ȘI TERMENE LIMITĂ:

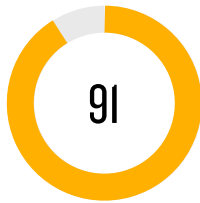
- Printre calitățile dvs. se află și atenția la detalii, însă aceasta se poate transforma în slăbiciune dacă nu dați posibilitatea echipei dvs. de a prelua anumite sarcini. Acordați celorlalți șansa de a vă pune întrebări.

ORIENTARE CĂTRE REGULI:

- Nu vă mai conduceți după regulile experimentate, dacă acestea nu se mai dovedesc a fi utile. Nu urmați regulile numai pentru că sunt prezentate în cărți ci aplicați-le ținând cont de realitățile organizaționale.
- Trebuie să țineți cont de faptul că acei oameni care încalcă regulile, au de obicei idei de îmbunătățire a activității. Păstrați-vă obiectivitatea și ascultați toate părerile.

Curiozitate intelectuală

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. Cealalți 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.



Curiozitate intelectuală

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

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:

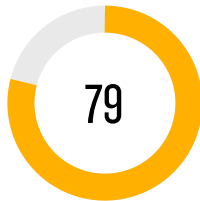
- Asigurați-vă că în organizația din care faceți parte punctele dvs. forte privind organizarea strategică sunt cunoscute. Fiți o resursă și pentru alte grupuri în această privință.
- Înțelegeți când la o problemă se poate găsi o soluție realistă.





Stil de 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 atât pentru ei, cât și pentru echipa pe care o conduc
- Fie la curent cu noile descoperiri în domeniu
- Fie disciplinați în urmărirea obiectivelor
- Treacă foarte repede la acțiune
- Aibă o opinie despre orice

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că vă place să învățați și să achiziționați noi cunoștințe. Sunteți interesat de instruirea dvs. și a celorlalți, dorind să aplicați noile informații în munca dvs. Cu toate că apropiații dvs. vă consideră o persoană mereu informată, cei ce vă cunosc mai puțin pot avea impresia că vă lăudați prea mult.

ANALIZA COMPETENȚEI

A FI LA CURENT: Vi se pare ușor să fiți mereu informat cu privire la noile tendințe din mediul de afaceri și ultimele descoperiri din industrie.

ÎNVĂȚARE RAPIDĂ: De asemenea, nu vă ridică probleme învățarea noilor tehnici și proceduri, pentru că dispuneți de o memorie foarte bună.

STILUL DE ÎNVĂȚARE: Se pare că apreciați metodele tradiționale de educație, incluzând prelegerea și cititul.

COMUNICARE EFICIENTĂ: Comunicarea în scris ar trebui să fie mai clară și precisă.

MOTIVAȚIE INTELECTUALĂ: Ceilalți vă văd ca pe o persoană deșteaptă, muncitoare și orientată către atingerea performanțelor.



Stil de învățare

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

A FI LA CURENT:

- Interesul dvs. pentru a fi mereu la curent cu ultimele noutăți vă sporește eficiența. Aveți răspunsuri la fiecare întrebare, și de cele mai multe ori aveți și dreptate. Cu toate acestea, oferiți-le și celorlalți șansa de a-și expune punctele de vedere. Astfel, le oferiți o experiență esențială de dezvoltare.
- Împărtășiți și celorlalți tehnicile prin care dvs. sunteți mereu o persoană informată. Creați în cadrul echipei un mediu în care se pune accent pe învățarea continuă (puteți dezvolta de exemplu sesiuni de întrebări și răspunsuri, discuții pe diferite teme prestabilite etc.)

ÎNVĂȚARE RAPIDĂ:

- Rețineți faptul că alții nu învață la fel de rapid ca dvs. Viteza dvs. poate fi intimidantă pentru ceilalți. Fiți conștient de acest lucru și încercați să oferiți celorlalți confortul de a-și impune propriul ritm.

STILUL DE ÎNVĂȚARE:

- Vă simțiți confortabil în sala de curs, preferând stilul de învățare tradițional. Cu toate acestea, încercați să găsiți aspecte importante și în experiența practică.
- În calitate de lider nu faceți presupunerea că toți membrii echipei învață ca și dumneavoastră. Încercați să vă cunoașteți subordonații și să țineți cont de stilul lor de învățare.

COMUNICARE EFICIENTĂ:

- Echipa dvs. înțelege cu ușurință instrucțiunile pe care le furnizați. Folosiți-vă calitățile pentru a-i învăța și pe ceilalți să ofere informații la fel. Faceți mai mult apel la tact atunci când corectați pe alții.

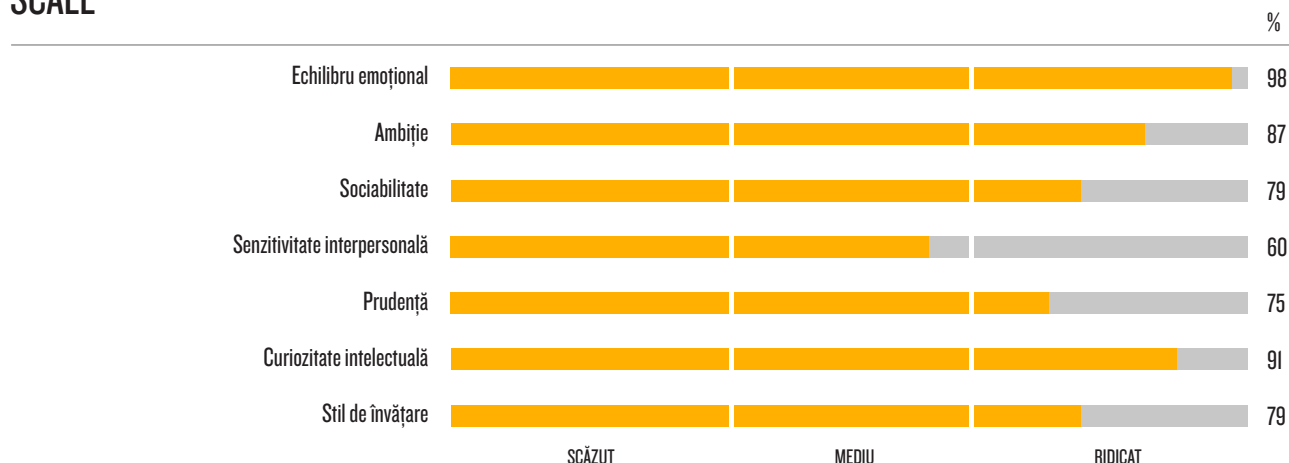
MOTIVAȚIE INTELLECTUALĂ:

- Continuați să stabiliți standarde înalte pentru dvs. și ceilalți cu privire la programele de dezvoltare profesională și a abilităților de lider. Creați un mediu de învățare în grupul dumneavoastră de lucru.
- Dorința de a oferi echipei dvs. training este laudabilă, însă acesta costă. Nu vă înscrieți la cursuri doar pentru că există. Revizuiți conținutul trainingurilor și mergeți la cele care întrunesc necesitățile dvs. și/sau ale echipei.



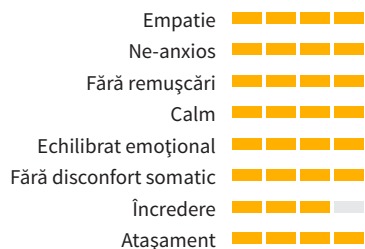


SCALE



Scorurile subscalelor

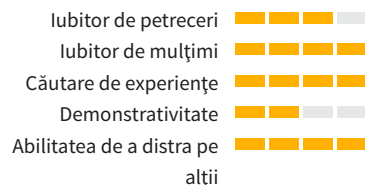
Echilibru emoțional



Ambiție



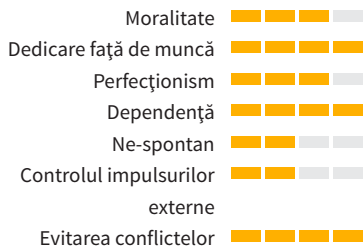
Sociabilitate



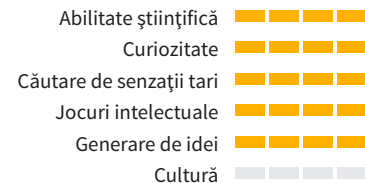
Senzitivitate interpersonală



Prudență



Curiozitate intelectuală



Stil de învățare

