



WARTOŚCI

NAJWAŻNIEJSZE WARTOŚCI I MOTYWY DZIAŁANIA A
PEŁNIENIE FUNKCJI KIEROWNICZYCH

Raport: John Doe

Identyfikator: HC560419

Data: 05.1.2017



Wprowadzenie

Należący do serii Przywództwo raport Wartości opisuje Twoje najważniejsze osobiste wartości i cele, a także ich potencjalny wpływ na przebieg kariery zawodowej. Wartości stanowią nieodłączną część tożsamości – mówią o tym, kim jesteśmy, co jest dla nas istotne oraz określają optymalne dla nas środowisko. Wartości wpływają na decyzje, jakie podejmujemy w odniesieniu do pracy, wolnego czasu i relacji z innymi, a także wpływają na przebieg naszej kariery zawodowej na cztery sposoby.

- 1. Motywy::** Wartości należą do kluczowych czynników kierujących naszymi działaniami – leżą u podstaw naszej motywacji. Wartości decydują o naszych aspiracjach i są odzwierciedleniem naszych dążeń i celów. Wartości określają nasze pragnienia związane z pracą i życiem.
- 2. Dopasowanie::** Wartości decydują o tym, jak dobrze pasujemy do kultury danej organizacji. Kultura organizacyjna zazwyczaj odzwierciedla wartości wyższej kadry kierowniczej. Pracownicy dobrze się czują i efektywnie wykonują swoje obowiązki, kiedy otaczająca ich kultura jest zgodna z ich wartościami. Niepokój i wątpliwości budzi zaś praca w ramach kultury, której wartości różnią się od ich własnych.
- 3. Styl Przywództwa i Kultura::** Wartości odzwierciedlają to, co jest dla nas cenne i zwracają uwagę na to, czego nie lubimy i czego wolelibyśmy unikać. Dlatego też wartości określają zachowania, które cenimy i lubimy, a także takie, których unikamy lub nie lubimy. W rezultacie, nasze wartości nadają kształt kulturze, którą jako liderzy tworzymy dla pracowników i podwładnych.
- 4. Nieuświadomiona Stronniczość::** Wartości mają wpływ na podejmowane decyzje – dotyczące pracowników, projektów, planów i strategii. Wartości to filtr procesu postrzegania doświadczeń, w szczególności zaś tego, co jest pożądane, a co nie; co jest dobre, a co złe. Wartości zwykle funkcjonują poza świadomością i mają wpływ zarówno na nasze myśli, jak i działania.

Sposoby Wykorzystania tych Informacji

W trakcie zapoznawania się z tym raportem może się okazać, że wyznawane przez nas wartości nie są zgodne z wykonywaną pracą lub wymaganiami wynikającym z funkcji pełnionej obecnie w firmie. Ponadto może się zdarzyć, że nasze codzienne zachowania wcale nie są pomocne, a wręcz uniemożliwiają osiągnięcie celów związanych z pracą zawodową. Nie należy próbować zmieniać swoich wartości, jeśli nie współgrają one z wykonywaną pracą lub firmą. Należy raczej, poprzez uświadomienie sobie swoich wartości i ich podświadomego wpływu, zacząć kształtować swoje zachowania w taki sposób, aby stworzyć bardziej produktywne warunki pracy dla nas i dla naszego zespołu.

Poniższy raport został sporządzony w oparciu o wyniki uzyskane w Kwestionariuszu Motywów, Wartości i Preferencji (ang. Motives, Values, Preferences Inventory – MVPI). Na raport składa się zestawienie najważniejszych motywów, rodzaju kultury, jaką tworzymy jako liderzy, preferowanych (lub unikanych) kultur organizacyjnych, czynników, które w podświadomy sposób mogą wpływać na nasz proces decyzyjny, a także ewentualnych strategii służących minimalizacji uprzedzeń i skutecznemu pełnieniu funkcji kierowniczych.



Sposoby Wykorzystania tych Informacji

Na kolejnej stronie znajduje się 10 skal MVPI, a następnie przedstawiony jest graf ilustrujący Twój profil wartości. W dalszej kolejności przedstawiony jest raport, w którym omówione jest znaczenie i implikacje osiągniętego wyniku na każdej skali względem wskaźników opisanych powyżej. I wreszcie, w końcowej części tego raportu zawarte są sugestie dotyczące możliwości rozwoju w oparciu o wartości, których celem jest pomoc w zwiększeniu swojej efektywności przywódczej. Należy zwrócić uwagę, iż wyniki w przedziale 65–100 percentyla uznawane są za wysokie i odzwierciedlają cele, do których dążymy na co dzień. Im wyższy wynik, tym dana wartość lub motyw jest ważniejszy w pracy i życiu osobistym. Wyniki na poziomie 36–64 percentyla określamy jako średnie. Odzwierciedlają one wartości, które mają ambiwalentne znaczenie. W przedziale tym mieszczą się wartości, które reprezentują przyjemności lub wartości, które nie mają dla nas większego znaczenia. Wyniki na poziomie 0–35 percentyla uważa się za niskie. Dotyczą one wartości, które nie są dla nas kluczowe. Im niższy wynik na danej skali niniejszego raportu, tym większe prawdopodobieństwo, że określona wartość jest nam obojętna.

Wysokie i niskie wyniki na każdej skali mają istotne konsekwencje dla przebiegu kariery zawodowej.

Informacje zawarte w tym raporcie pozwolą na lepsze zrozumienie siebie i swoich dążeń, u których podstaw leżą wartości. Informacje te są pomocne w optymalnym wykorzystywaniu mocnych stron oraz minimalizowaniu błędów taktycznych. Można sobie lepiej uświadomić tworzoną przez siebie kulturę i wykorzystać te informacje do lepszej współpracy z innymi osobami w organizacji. W konkurencyjnych warunkach biznesowych, znajomość siebie i skuteczne wpływanie na swoje zachowanie jest istotnym atutem, który pomaga w osiąganiu sukcesów na stanowisku kierowniczym.



Definicje

Należący do serii Przywództwo Raport Wartości opiera się na wynikach uzyskanych na dziesięciu skalach MVPI. Poniżej znajdują się definicje tych skal.

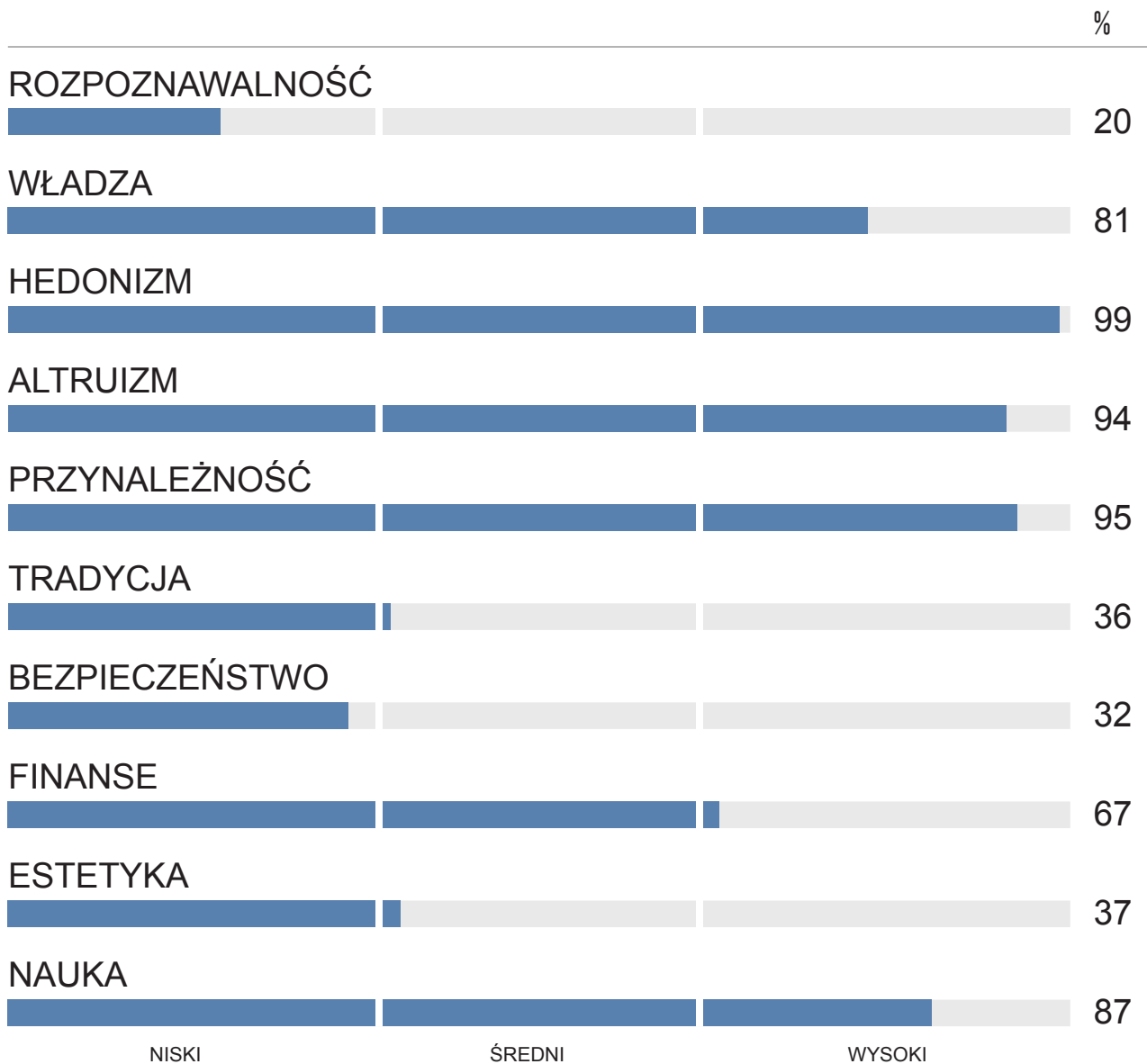
ROZPOZNAWALNOŚĆ	<i>Obojętność na bycie widocznym kontra chęć bycia dostrzeżonym</i> Poszukiwanie sławy, wdzięczności i uznania. Osoby, które osiągają niskie wyniki nie przywiązują wagi do oficjalnego uznania ze strony innych; osoby o wysokich wynikach, dążą do bycia w centrum uwagi.
WŁADZA	<i>Obojętność na osiągnięcia/konkurencję kontra chęć bycia uznanym za osobę wpływową</i> Dążąca do osiągania wyników, kontrolowania zasobów i brania na siebie odpowiedzialności. Osoby o niskich wynikach gotowe są wykonywać polecenia innych; osoby osiągające wysokie wyniki chciałyby dowodzić i mieć wpływ na tok wydarzeń.
HEDONIZM	<i>Powaga i samodyscyplina kontra rozrywka i poszukiwanie przyjemności</i> Różnorodności oraz radości w miejscu pracy. Osoby o niskich wynikach są opanowane i zdyscyplinowane; osoby, które osiągają wysokie wyniki lubią rozrywki i chcą czerpać radość z pracy.
ALTRUIZM	<i>Radzenie sobie samemu kontra chęć niesienia pomocy innym</i> Którzy zmagają się z przeciwnościami lub potrzebują wsparcia. Osoby, które osiągają niskie wyniki liczą przede wszystkim na siebie; osoby z wysokimi wynikami są gotowe do niesienia bezinteresownej pomocy innym.
PRZYNALEŻNOŚĆ	<i>Niezależność kontra potrzeba kontaktów społecznych</i> Poszukiwanie możliwości budowania sieci relacji i współpracy z innymi. Osoby osiągające niskie wyniki wolą pracować w samotności; osoby z wysokimi wynikami poszukują współpracy z innymi i dążą do uzyskania akceptacji otoczenia.
TRADYCJA	<i>Postęp i zmiany kontra historia i konwencjonalność</i> Respektowanie struktury, zasad i autorytetów. Osoby osiągające niskie wyniki kwestionują zastany stan rzeczy i są otwarte na zmiany; osoby osiągające wysokie wyniki szanują hierarchię, autorytety i sposoby postępowania wypracowane przez lata.
BEZPIECZEŃSTWO	<i>Gotowość do podejmowania ryzyka kontra obawa przed ryzykiem</i> Potrzeba stabilizacji, struktury i porządku. Osobom osiągającym niskie wyniki łatwo przychodzi tolerowanie niepewności i ryzyka; osoby z wysokimi wynikami cenią sobie przejrzystość i przewidywalność.
FINANSE	<i>Obojętność na sprawy finansowe kontra koncentracja na wynikach komercyjnych</i> Dążenie do osiągnięcia bogactwa i sukcesu materialnego. Osoby osiągające niskie wyniki stawiają sobie skromne cele finansowe; osoby z wysokimi wynikami przykładają dużą wagę do kwestii pieniędzy.
ESTETYKA	<i>Praktyczność kontra kreatywność</i> Tworzenie produktów, w których nacisk kładziony jest na innowacyjność, styl i wygląd. Osoby osiągające niskie wyniki cenią funkcjonalność; dla osób z wysokimi wynikami ważne jest kreatywne wyrażanie siebie oraz wygląd i odczucia estetyczne związane z produktami ich pracy.
NAUKA	<i>Intuicyjność kontra analityczność</i> Preferowanie racjonalnego, obiektywnego podejścia do procesu decyzyjnego. Osoby osiągające niskie wyniki preferują podejmowanie szybkich, intuicyjnych decyzji; osoby z wysokimi wynikami wolą decyzje przemyślane i oparte na danych.





PROFIL WARTOŚCI PRZYWÓDCZYCH

Skale





ROZPOZNAWALNOŚĆ

Poszukiwanie sławy, wdzięczności i uznania



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- unikania bycia w centrum zainteresowania
 - by inni zostawili Cię w spokoju, gdy wykonujesz swoją pracę
 - poszukiwania spokoju i ciszy w środowisku pracy
 - bycia „cichym współpracownikiem”
 - bycia postrzeganym jako osoba skromna i bezpretensjonalna
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- spokój i porządek
- możliwość niezależnej pracy
- brak nacisku na współpracę zespołową i wyniki
- unikanie żywiowości i zgiełku

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje publiczne nagradzanie indywidualnych działań
 - wspiera autopromocję
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest stonowana, cechuje się powściągliwością i względnym spokojem
 - docenia pracowników, którzy pracują i posłusznie wykonują polecenia
 - ogranicza do minimum niepotrzebne spotkania i interakcje
 - dostarcza niewiele nagród i wyróżnia jedynie nadzwyczajne wyniki
 - zakłada, że pracownicy wykonują swoje obowiązki dla wewnętrznej satysfakcji oraz że to, co robią, robią dobrze
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

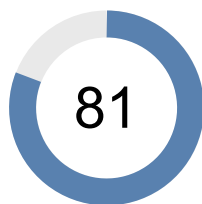
- niedostrzeganie, że inne osoby potrzebują Twojej uwagi
 - zakładanie, że inni wiedzą, co myślisz, czego wynikiem jest brak stałej komunikacji
 - podejmowanie decyzji bez uwzględnienia potrzeby aprobaty u innych osób
 - przekonanie, że nagradzanie na forum publicznym jest stratą czasu
 - przedkładanie formalnych, przewidywalnych sytuacji nad warunki spontaniczne
-





WŁADZA

Dążenie do osiągnięcia wyników, kontrolowania zasobów i brania na siebie odpowiedzialności



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- wywierania wrażenia i doprowadzania spraw do końca
 - zyskania sławy dzięki swoim osiągnięciom
 - przejścia do historii
 - wzięcia odpowiedzialności za znaczące projekty
 - wolności w działaniu
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- nagradzanie pracowników odważnych i nastawionych na rywalizację
- nagradzanie wyników możliwościami awansu zawodowego
- wspieranie pracowników w osiągnięciu wyników
- wspieranie indywidualnych inicjatyw

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje brak nagradzania indywidualnych osiągnięć
 - cechuje nagradzanie nieskutecznych pracowników
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- kładzie nacisk na wydajność i dążenie do osiągnięcia wyników
 - koncentruje się na sposobach pokonania konkurencji
 - wynagradza sukcesy i pracowników, dzięki którym są one osiągnięte
 - opiera system nagród i awansów na zasługach, a nie na układach
 - docenia innowacyjność i kreatywne podejście do rozwiązywania problemów
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

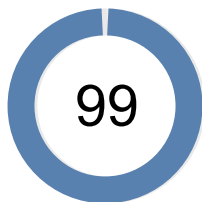
- częste niedocenywanie konkurencji
 - nieprzyjmowanie do wiadomości możliwości poniesienia porażki
 - preferowanie rywalizacji bardziej niż współpracy
 - ignorowanie wkładu podwładnych lub członków zespołu w odniesiony sukces
 - skłonność do rozważania ryzykownych propozycji biznesowych
-





HEDONIZM

Poszukiwanie przyjemności, różnorodności i radości w miejscu pracy.



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- czerpania radości z życia i pracy
- spędzania czasu z ciekawymi ludźmi
- innowacyjności i tworzenia nowych rozwiązań
- ciężkiej pracy, ale i dobrej zabawy
- poznawania nowych miejsc i przeżywania nowych doświadczeń

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- luźna atmosfera i swoboda
- wyrozumiałe podejście do niejasności lub braku porządku
- zachęcanie do ciężkiej pracy, ale i dobrej zabawy
- zapewnienie szansy na podróże i rozrywki

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- jest zbyt formalne
- kładzie nacisk bardziej na przestrzeganie procedur, niż na osiągnięcie wyników

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest nieformalna i otwarta
- traktuje poważnie zarówno pracę, jak i rozrywkę
- jest elastyczna w odniesieniu do regulaminów, procedur i protokołu
- kładzie nacisk bardziej na wyniki, niż na sposoby ich osiągnięcia
- jest umiarkowanie swobodna i testująca limity

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

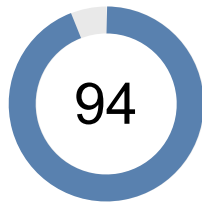
- tolerancja dla drobnych naruszeń zasad
- ceniecie zmian samych w sobie
- niechęć wobec pracowników, którzy nie są w stanie dobrze się bawić
- podejmowanie spontanicznych i wynikających z nadarzających się okazji decyzji
- akceptacja dla nowinek i ekscentryczności





ALTRUIZM

Chęć niesienia pomocy ludziom, którzy zmagają się z przeciwnościami lub potrzebują wsparcia



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- wychodzenia naprzeciw potrzebom pracowników, bardziej niż koncentracja na zwiększaniu zysków
- poprawy morale i dobrego samopoczucia pracowników
- czynienia dobra na rzecz innych
- zapewnienia harmonijnych relacji pomiędzy pracownikami
- motywowania pracowników do podzielenia Twojego poczucia odpowiedzialności społecznej

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- troska i dbałość o pracowników
- posiadanie celów i misji związanej ze służbą na rzecz społeczeństwa
- zachęcanie do wolontariatu
- traktowanie ludzi z szacunkiem

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- bardziej ceni zysk, niż pracowników
- pozwala na konflikty i nieuprzejme zachowania

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- kładzie nacisk na szacunek i wzgląd na innych
- dostrzega indywidualne potrzeby
- charakteryzuje się demokratycznym podejściem i zabieganiem o wkład ze strony pracowników
- jest wrażliwa na kwestie równości i sprawiedliwości
- kładzie szczególny nacisk na kwestię zaangażowania i morale

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

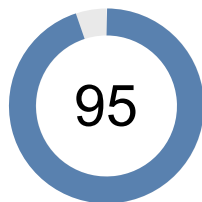
- przedkładanie indywidualnego komfortu ponad produktywność
- przekonanie, że zgodne relacje między pracownikami są bardziej istotne niż wydajność w pracy
- niedoceniać samodzielności pracowników
- dążenie do wspierania sprawiedliwości społecznej w firmie
- podejmowanie decyzji opartych raczej na uczuciach niż na danych





PRZYNALEŻNOŚĆ

Poszukiwanie możliwości budowania sieci kontaktów i współpracy z innymi ludźmi



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- maksymalizacji interakcji z innymi
 - pracy w grupach lub zespołach projektowych
 - doświadczania różnorodności i nowości w swojej pracy
 - poszukiwania społecznej akceptacji i aprobaty
 - utrzymywania szerokiej sieci kontaktów biznesowych
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- opieranie się na zespołach w osiąganiu założonych celów
- konieczność częstych interakcji z osobami spoza grupy
- częste uczestniczenie w spotkaniach i rozmowach na forum publicznym
- nagradzanie bardziej osiągnięć grupy niż poszczególnych pracowników

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- nie sprzyja bezpośredniej komunikacji twarzą w twarz
 - wymaga samodzielnej pracy
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- opiera się na pracy zespołowej; zasady i obowiązki są elastyczne
 - charakteryzuje się organizowaniem wielu spotkań i okazjami do interakcji
 - umożliwia ustalanie elastycznego i spontanicznego kalendarza działań
 - zapewnia szeroki przepływ komunikacji i informacji zwrotnych
 - nie wspiera stylu pracy opartego na indywidualnym wkładzie
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

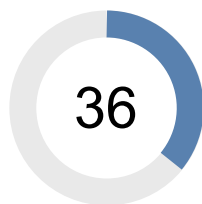
- preferowanie pracowników, którzy potrafią współpracować z innymi
 - preferowanie grupowego rozwiązywania problemów
 - mylenie aktywności (np. spotkania, dyskusje) z produktywnością
 - bycie ważnym katalizatorem podczas organizowania pracy różnych osób w jednym zespole
 - przekonanie, że towarzyskie interakcje podnoszą wydajność
-





TRADYCJA

Respektowanie struktury, zasad i autorytetów



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- kwestionowania konwencji i autorytetów
 - ograniczania do minimum zewnętrznej kontroli
 - poszukiwania nowości, zmian i badania nieznanymi obszarami
 - tworzenia nowych rozwiązań problemów
 - poszukiwania niekonwencjonalnych zawodów i stanowisk pracy
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- demokratyczne podejście i korzystanie z opinii innych
- kwestionowanie istniejącego stanu rzeczy, innowacyjność i eksperymentowanie
- tolerancja dla różnorodności
- podejmowanie inicjatywy

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje autorytarny styl zarządzania
 - traktuje pracowników jak zbędny balast
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest swobodna i nieformalna
 - preferuje spontaniczność, otwartość i podejmowanie inicjatywy
 - ceni nowe pomysły
 - poszukuje ciekawych i nowatorskich projektów
 - uwalnia potencjał pracowników
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

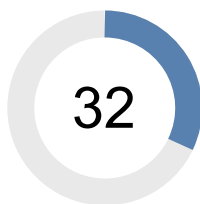
- tendencja do kwestionowania autorytetów
 - niechęć do ustalania oczekiwań wobec innych
 - koncentrowanie się na poszukiwaniu nowych sposobów postępowania
 - podejmowanie decyzji, które wspierają autonomię i samodzielność
 - podejmowanie decyzji, które przyczyniają się do ograniczenia hierarchii
-





BEZPIECZEŃSTWO

Potrzeba stabilizacji, struktury i porządku



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- poszukiwania nowych wyzwań w życiu
 - zdobywania nowych doświadczeń
 - bycia zauważonym poprzez podejmowanie ryzyka
 - sprawdzania nowych pomysłów i nowych sposobów działania
 - testowania codziennych ograniczeń
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- podejmowanie decyzji i przechodzenie do dalszych działań
- atmosfera radości, ekscytacji, a nawet ryzyka
- zatrudnianie pracowników, którzy lubią ryzyko i wyzwania
- preferowanie spontanicznego podejmowania decyzji

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- jest przepełnione rutyną i nastawione na działania zgodne z ustanowionymi procesami
 - nie sprzyja innowacjom i podejmowaniu ryzyka
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest eksperymentalna, żywa i pełna wigoru
 - nagradza eksperymentowanie i podejmowanie ryzyka
 - jest elastyczna, szybka i energiczna
 - jest nastawiona na działanie
 - promuje indywidualizm i jest zorientowana na sprzedaż
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

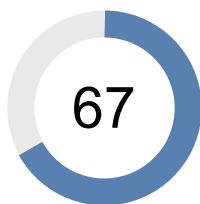
- postrzeganie samego faktu zmian jako recepty na wszystkie problemy
 - podejmowanie decyzji częściej w oparciu o przeczucia niż fakty
 - intuicyjne wybieranie atrakcyjnych zadań i projektów
 - niechęć do ostrożnego i asekuracyjnego podejmowania decyzji
 - interpretowanie danych w kreatywny, a nie dosłowny sposób
-





FINANSE

Dążenie do osiągnięcia bogactwa i sukcesu finansowego



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- osiągnięcie i sukcesu
 - wygrywania i wyprzedzania konkurencji
 - zdobywania pozycji i kontrolowania zasobów
 - zarabiania pieniędzy
 - pracy nad zadaniami, które wiążą się z efektem finansowym
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- atmosfera wysokiego napięcia i współzawodnictwa
- preferowanie strategii o wysokim stopniu ryzyka i charakteryzujących się możliwością zdobycia wysokiej nagrody
- skrupulatna ocena wyników
- orientacja na zadania i profesjonalne podejście

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- przeniknięte jest biurokracją i wolnym tempem rozwoju
 - nie określa ścieżek prowadzących do osiągnięcia sukcesu
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- cechuje się agresywnymi działaniami i koncentracją na biznesie
 - cechuje się współzawodnictwem i wysokimi aspiracjami pracowników
 - pociąga pracowników do odpowiedzialności za wyniki
 - koncentruje się na otoczeniu konkurencyjnym
 - ustanawia dla zespołów ambitne cele
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

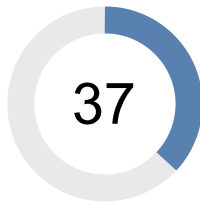
- docenianie symboli sukcesu
 - preferowanie strategii o dużym stopniu ryzyka i dających możliwość uzyskania wysokiej nagrody
 - wywieranie na zespół presji, aby był lepszy od konkurencji
 - rygorystyczne ocenianie wyników pracy
 - przyjazne podejście do ludzi, którzy są skoncentrowani na zadaniach i profesjonalni
-





ESTETYKA

Nacisk na innowacyjność, styl i wizerunek



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- podejmowania decyzji w oparciu o ustalone fakty
 - dostarczania praktycznych i nadających się do realizacji rozwiązań
 - przełożenia ogólnikowych pomysłów na konkretne praktyczne rozwiązania
 - unikania bycia postrzeganym jako osoba słaba i niezdecydowana
 - przykładania większej wagi do treści niż do stylu
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- zorganizowanie i oparcie na procedurach
- praca nad konkretnymi produktami i celami
- praktyczne podejście i koncentracja na działaniu
- tradycyjne zmaskulinizowane podejście

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- jest tak przeciążone emocjami, że nic nie udaje się zrobić
 - wykorzystuje styl, spychając praktyczność na plan dalszy
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- sceptycznie podchodzi do emocji i uczuć
 - kładzie nacisk na funkcjonalność i ogranicza do minimum wszelkie zbędne dodatki
 - w minimalnym stopniu przejmuje się kwestiami związanymi z wyglądem
 - preferuje podejmowanie decyzji w oparciu o fakty, a nie uczucia
 - koncentruje się na wyniku, a nie na procesie dochodzenia do niego
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

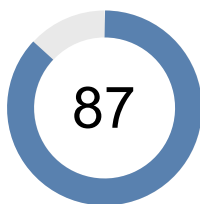
- brak szczególnego zainteresowania kwestiami marketingowymi
 - małe zainteresowanie zrozumieniem, dlaczego coś działa
 - małe zainteresowanie morale pracowników
 - unikanie spekulacji i teoretycznych dyskusji
 - koncentrowanie się na twardych faktach i zdobytym doświadczeniu
-





NAUKA

Preferowanie racjonalnego, obiektywnego podejścia do procesu decyzyjnego



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- zrozumienia zasad funkcjonowania otaczających Cię zjawisk
 - podejmowania decyzji w oparciu o dane
 - sprawdzania nowych technologii
 - poszukiwania właściwych odpowiedzi na problemy
 - rozwijania się i bycia na bieżąco
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- nagradzanie logicznej i racjonalnej analizy
- wspieranie empirycznego podejścia
- nowoczesność i znajomość technologii
- stymulowanie pracowników do kwestionowania przyjętych norm

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje styl podejmowania decyzji w oparciu o przekonania
 - nie potrafi racjonalnie uzasadniać swoich przekonań
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- kładzie nacisk na logiczne i racjonalne rozwiązywanie problemów
 - bazuje na argumentacji
 - ceni inteligencję idącą w parze ze słusznością
 - przestrzega konieczności doboru odpowiednich faktów
 - kwestionuje przekonania i opinie
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

- sceptycyzm wobec pojęć typu: przesąd, los lub przeznaczenie
 - instynktowna potrzeba kwestionowania uzyskanych opinii
 - przedkładanie analizy ponad działanie
 - nieufność wobec szybkich decyzji
 - odrzucanie przecuć i indywidualnego doświadczenia w procesie decyzyjnym
-





Możliwości Rozwoju

ROZPOZNAWALNOŚĆ

- uświadomienie sobie, iż inni potrzebują „poklepania po plecach” bardziej niż Ty
- aktywne zainteresowanie się wynikami swoich pracowników; polecenie im sporządzenia raportów z postępów i poinformowanie ich o sytuacjach, w których dobrze wykonali swoją pracę
- wyraźne nakreślenie swoich oczekiwań wobec zespołu i każdego pracownika
- zaakceptowanie wszelkich form świętowania osiągnięć zespołu – nawet jeśli nie interesuje Cię osobiste uczestnictwo

WŁADZA

- realistyczne ocenianie prawdopodobieństwa osiągnięcia sukcesu w prowadzonych projektach
- uświadomienie sobie tego, że inni także mogą przyczynić się do sukcesu, nawet jeśli nie charakteryzuje ich Twój poziom zaangażowania
- nietraktowanie każdego projektu jako rywalizacji, lecz zachęcanie podwładnych do współpracy
- wyrażanie uznania dla pracowników za ich wkład w realizację projektów

HEDONIZM

- zadbanie o własny wizerunek jako osoby rzeczowej i profesjonalnej
- ostrożne postępowanie przy podejmowaniu spontanicznych decyzji – gromadzenie danych, które uzasadniają dokonywane wybory
- uświadomienie sobie, iż jeśli inni nie mają ochoty udzielać się towarzysko, nie możesz brać tego do siebie, ani sądzić, że taka postawa wpływa na ich zaangażowanie w pracę
- poinformowanie podwładnych o potrzebnych zmianach i umożliwienie im ustalenia tempa tych zmian

ALTRUIZM

- uświadomienie sobie, że pracownicy mogą próbować wykorzystywać Twoją dobrą naturę, aby unikać wywiązywania się ze swoich obowiązków
- uświadomienie sobie, iż wymagania biznesowe są zwykle bardziej istotne niż problemy pracowników
- szanowanie faktu, że inni mogą nie podzielać Twojej chęci pomagania osobom pokrzywdzonym przez los
- uświadomienie sobie, iż trudne i ważne decyzje rzadko są z entuzjazmem przyjmowane przez wszystkich

PRZYNALEŻNOŚĆ

- niedopuszczanie, by kontakty towarzyskie odwracały Twoją uwagę od obowiązków związanych z funkcją lidera
- określenie odpowiednich - zarówno indywidualnych, jak i zespołowych - ról dla swoich podwładnych
- okazywanie szacunku dla wymogów stawianych przez firmę, ograniczeń czasowych i terminów
- stworzenie swojego wizerunku jako osoby zdecydowanej, asertywnej i pełniącej rolę przełożonego





Możliwości Rozwoju

TRADYCJA

- uświadomienie sobie, iż niektórzy pracownicy cenią sobie zasady i ich potrzebują
- respektowanie oczekiwań firmy poprzez realizowanie harmonogramu celów związanych z wynikami pracy
- uświadomienie sobie, że nie wszyscy podwładni potrafią się sami motywować; takim osobom należy udzielać jasnych instrukcji i wskazówek
- przekazywanie pracownikom konkretnych informacji zwrotnych na temat sukcesów oraz obszarów, które należy poprawić

BEZPIECZEŃSTWO

- podejmowanie prób w kierunku zrozumienia racji stojących u podstaw obowiązujących praktyk, zanim dokona się ich modyfikacji
- uświadomienie sobie, iż Twoje pomysły mogą stanowić zagrożenie dla niektórych pracowników
- upewnienie się, że Twój pracownicy popierają Twoje nowe pomysły
- upewnienie się, że podejmowane decyzje są zbieżne z celami firmy

FINANSE

- nauczenie się skutecznego radzenia sobie ze stresem związanym z pracą
- korzystanie z pomysłów pracowników na poprawę wydajności
- upewnienie się, czy skupianie uwagi na krótkoterminowych wynikach nie koliduje z osiągnięciem rezultatów długofalowych
- uświadomienie sobie, iż niektórzy pracownicy mogą mieć trudności z radzeniem sobie z zadaniami w atmosferze konkurencyjnej presji

ESTETYKA

- dokładną analizę ewentualnych braków w działaniach marketingowych
- zaproszenie pracowników do zaoferowania pomysłów mających na celu poprawę ich morale
- analizę publicznego wizerunku Twojego i firmy
- przedyskutowanie ze współpracownikami możliwych przyszłych strategii dla zespołu i firmy

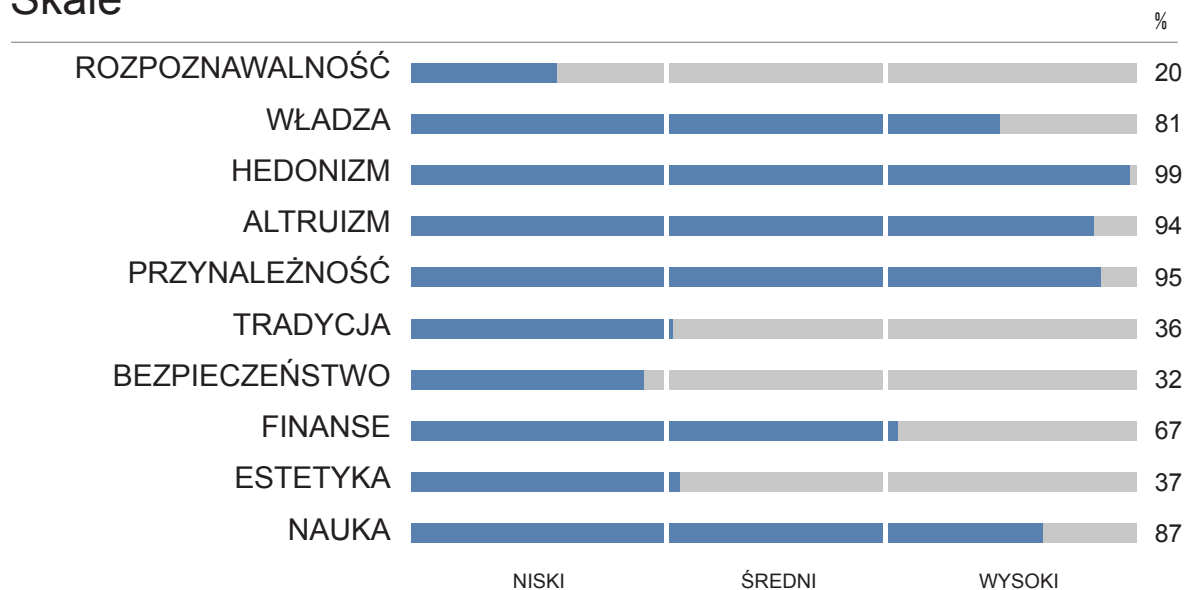
NAUKA

- zwracanie uwagi na praktyczne aspekty prowadzenia biznesu i próbę ich głębszego zrozumienia
- uświadomienie sobie, iż dane i technologia są narzędziami, a nie celami samymi w sobie
- wykształcenie w sobie umiejętności szybszego podejmowania decyzji, co pozwoli przejść do nowych problemów
- zadbanie o to, aby proponowane rozwiązania problemów były realistyczne w kontekście dostępnych zasobów



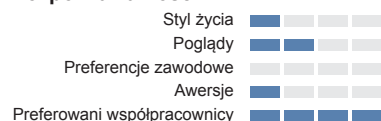


Skale



Wyniki w Podskalach

Rozpoznawalność



Władza



Hedonizm



Altruizm



Przynależność



Tradycja



Bezpieczeństwo



Finanse



Estetyka



Nauka

