



POTENTIAL

PUNTI DI FORZA E COMPETENZE PER LA LEADERSHIP

Report di: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 10.03.2021



INTRODUZIONE

Il Leadership Forecast Potential Report presenta i suoi punti di forza e aree di sviluppo in relazione al suo ruolo di manager o leader. Il report si basa sull' Hogan Personality Inventory (HPI) ed è organizzato su sette dimensioni; ciascuna di esse rappresenta una componente relativa alla prestazione dei leader. La leadership, o l'abilità di guidare gli altri, si basa sul saper costruire e mantenere un team dagli alti livelli di prestazione, un team disposto a concentrarsi sugli obiettivi comuni invece di considerare esclusivamente quelli dei singoli individui.

Pagina 3 fornisce una definizione delle dimensioni dell'HPI; come già accennato, questo report è organizzato su queste sette dimensioni.

A pagina 4 trova il suo profilo HPI. Le pagine che seguono descrivono le implicazioni del punteggio dell'HPI per il suo stile di leadership e le conseguenze comportamentali. L'ultima sezione del report fornisce suggerimenti riguardo ad aree di sviluppo che sono in linea con le sue competenze. Queste informazioni le saranno utili come supporto allo sviluppo della sua carriera professionale.

PREMESSA

È importante tenere alcuni fatti in considerazione mentre si legge il report. Per prima cosa, il concetto di un "buon punteggio" non è applicabile in questo contesto. Ci sono implicazioni sia positive che negative con punteggi alti e bassi, anche se alcuni punteggi hanno più importanza di altri per quanto riguarda le competenze. Di conseguenza, i punteggi vanno considerati nel contesto delle sue aspirazioni lavorative e non in termini assoluti.

Inoltre, è possibile gestire il proprio comportamento, ma ciò dipende da tre fattori: 1) Deve sapere cosa vuole cambiare 2) Deve decidere di cambiarlo 3) Deve sapere come questi cambiamenti possano essere effettuati. Le informazioni contenute in questo report saranno importanti al fine di ottenere il cambiamento e lo sviluppo professionale desiderato.

I risultati contenuti in questo report sono frutto di oltre 20 anni di ricerca sulla leadership, effettuata su leader e adulti inseriti nel mondo del lavoro. Le implicazioni discusse qui sono intese per professionisti e leader.

In conclusione, come indicato precedentemente, l'aspetto più importante della leadership è la capacità di saper costruire e mantenere un team dagli alti livelli di prestazione. Le varie sezioni di questo report sono dedicate al suo potenziale di leadership.



DEFINIZIONI

Le sette dimensioni del Leadership Forecast Potential Report sono definite nel seguente modo:

STABILITÀ EMOTIVA

Riflette il punto fin dove una persona è capace di rimanere calma, o viceversa irritabile. Le persone con punteggi alti si presentano sicure, forti e piene di ottimismo. Le persone con punteggi bassi sembrano spesso tese, facilmente irritabili e negative.

AMBIZIONE

Valuta quanto una persona appaia come un leader carismatico, quanto cerchi lo status e quanto dia importanza ai risultati. Le persone con punteggi alti si presentano competitive e determinate ad avanzare in ambiti lavorativi. Le persone con punteggi bassi appaiono insicure e meno interessate alla crescita professionale.

SOCIEVOLEZZA

Misura il livello con cui una persona si dimostra loquace e sicura di sé in ambiti sociali. Le persone con punteggi alti si dimostrano estroverse, vivaci e impulsive; a questi individui non piace lavorare in solitudine. Le persone con punteggi bassi si dimostrano chiuse e silenziose; questi individui cercano di evitare di richiamare l'attenzione su di loro e non disdegnano lavorare in solitudine.

SENSIBILITÀ INTERPERSONALE

Riflette la sensibilità sociale, il tatto e lo spirito di osservazione. Le persone con punteggi alti sono spesso amichevoli, affettuose e benvolute. Le persone con punteggi bassi sembrano indipendenti, schiette e dirette.

PRUDENZA

Misura l'autocontrollo e la meticolosità. Le persone con punteggi alti tendono a essere organizzate, precise e metodiche; seguono le regole e sono facili da gestire. Le persone con punteggi bassi appaiono impulsive e flessibili, con una tendenza a resistere alle regole e alla stretta supervisione. Questi individui, comunque, tendono anche a essere creativi e spontanei.

CURIOSITÀ

Riflette quanto una persona sia curiosa, avventurosa e creativa. Le persone con punteggi alti tendono a essere acute e visionarie, ma possono annoiarsi facilmente e non prestare attenzione ai dettagli. Le persone con punteggi bassi tendono a essere pratiche e capaci di rimanere concentrate a lungo.

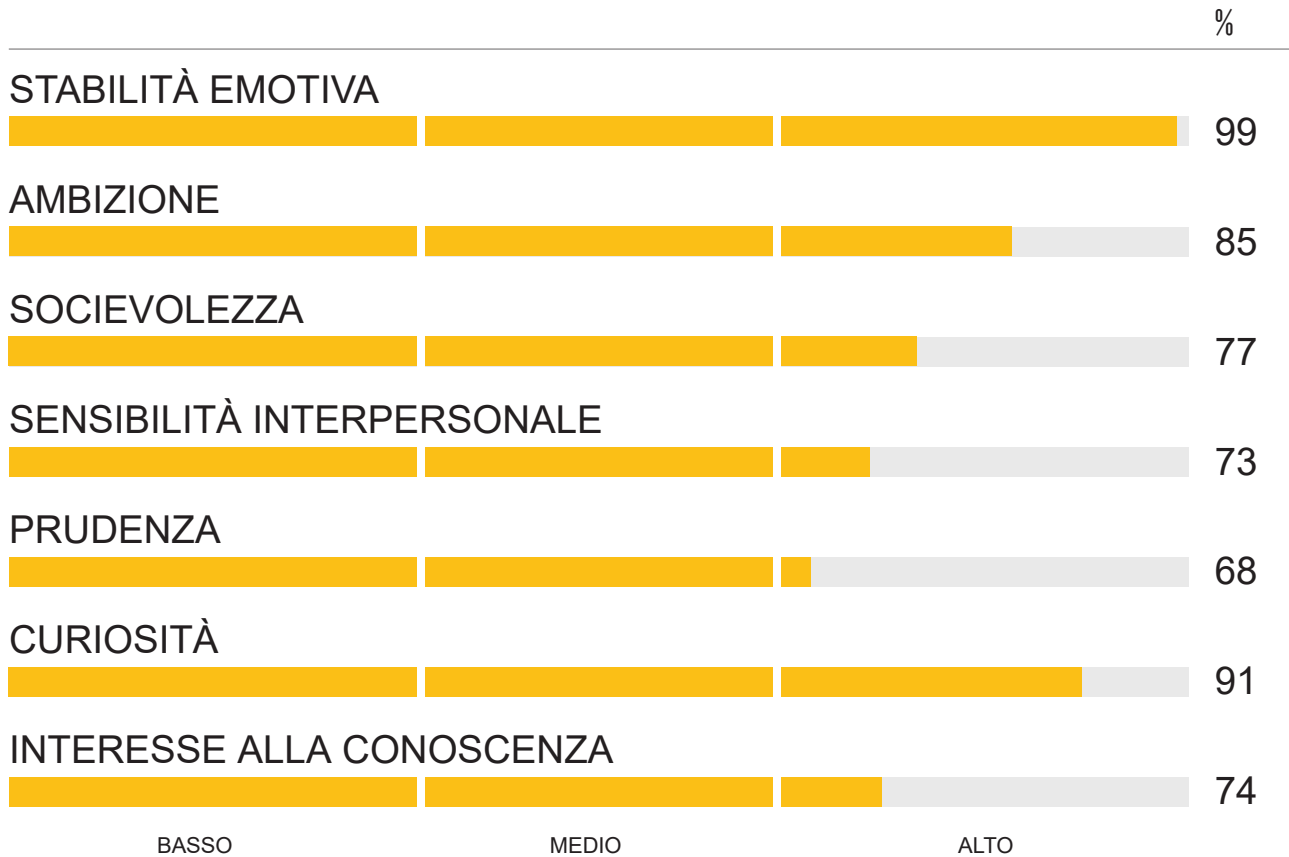
INTERESSE ALLA CONOSCENZA

Riflette il livello di apprezzamento dello studio e relative attività accademiche. Le persone con punteggi alti tendono ad amare lo studio e la lettura. Le persone con punteggi bassi sono meno interessate a una educazione formale e, nel campo lavorativo, tendono a favorire la pratica alla teoria.



LEADERSHIP POTENTIAL: PROFILO

Dimensioni

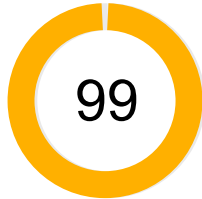


Il report è valido e interpretabile



STABILITÀ EMOTIVA

Riguarda la tendenza a mantenere la calma, l'ottimismo e l'equilibrio emotivo.



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Saper gestire le pressioni lavorative
 - Non prendere le critiche personalmente
 - Aspettarsi di avere successo
 - Essere resistenti al coaching
 - Non riuscire a vedere i propri errori
-

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei di solito riesce a mantenere un atteggiamento positivo, è di buon umore e sa reagire con pazienza agli errori del personale, persistendo nonostante difficoltà, frustrazioni e bruschi cambi di direzione. Dall'altra parte, però, potrebbe non realizzare quando il personale è sotto stress ed essere riluttante ad ascoltare critiche da parte degli altri.

ANALISI DELLE COMPETENZE

POSATEZZA: Tende a rimanere calmo anche quando viene provocato o ha a che fare con scadenze e notevoli pressioni esterne. È visto come una persona sicura di sé, che sa esprimere emozioni in modo maturo e appropriato.

SAPER ASCOLTARE: È così sicuro dei suoi giudizi che alle volte potrebbe non prendere sul serio i punti di vista altrui. Di conseguenza potrebbe sembrare una persona arrogante, indipendentemente dal valore delle sue opinioni.

APPRENDIMENTO E LIVELLO PERSONALE DI COACHABILITY: È aperto al feedback e potrebbe anche sollecitarlo. Al contempo, dato che è una persona così sicura di sé, potrebbe tendere a concentrarsi solo sugli aspetti positivi ignorando quelli negativi. Ciò potrebbe ostacolare il suo coaching.

COSTRUIRE RELAZIONI: Il suo buon umore e il suo comportamento stabile appagano le persone con cui interagisce; quando lo decide, dovrebbe avere successo nel sapere costruire e mantenere relazioni personali.

GESTIONE DELLO STRESS: Sembra capace di saper gestire con tranquillità frustrazioni, ritardi e pressioni lavorative. Infatti, sembra essere produttivo sotto pressione, forse però, caricandosi di lavoro più del dovuto. Le altre persone ammirano la sua resilienza, sulla quale possono contare.





STABILITÀ EMOTIVA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

POSATEZZA:

- Dato che la maggior parte delle persone non sa gestire la frustrazione e i contrattempi come sa fare lei, condivida con gli altri consigli e tecniche utili che trova siano d'aiuto quando le cose vanno male.
- Dato che è così sicuro di sé, potrebbe non capire quando gli altri sono stressati. In qualità di leader si assicuri di saper trasmettere al suo staff un senso di empatia nei loro confronti.

SAPER ASCOLTARE:

- Impieghi valide capacità di ascolto e un linguaggio del corpo positivo – si ricordi di parafrasare, rifletta su quello che gli altri hanno detto e non li interrompa.
- Cerchi di mostrare un sincero interesse per quello che gli altri stanno dicendo – le persone riescono a capire quando sta fingendo invece di prestare attenzione.

APPRENDIMENTO E LIVELLO PERSONALE DI COACHABILITY:

- Cerchi di non ignorare le critiche, specialmente se riceve lo stesso messaggio da fonti diverse.
- Solleciti il feedback da parte dei suoi collaboratori e colleghi. Si chieda: "cos'è che gli altri continuano a dirmi?". Presti attenzione ai temi ricorrenti in ciò che sente dire.
- Identifichi un collega di fiducia che può darle un feedback sincero e glielo chieda abitualmente. Prima di riunioni, presentazioni o di contattare clienti, chieda al collega di osservare la sua prestazione lavorativa e di dare una critica costruttiva in merito (ciò aiuterà il suo collega a concentrarsi sul suo comportamento e lui sarà in grado di darle un feedback più utile).

COSTRUIRE RELAZIONI:

- Le persone sapranno apprezzare il suo comportamento calmo e stabile. Dato che gli altri sono stressati quando lei non lo è, si faccia avanti e usi le sue capacità per calmare e motivare gli altri.
- Dato che probabilmente è abile nel costruire relazioni con gli altri, cerchi di diventare un mentore in questo campo.

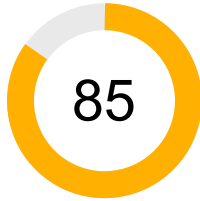
GESTIONE DELLO STRESS:

- Sembra capace di gestire la pressione lavorativa e lo stress talmente bene che gli altri potrebbero non credere che lei sia interessato come dovrebbe. Come leader, è importante che trasmetta al suo personale un livello di coinvolgimento appropriato.
- Cerchi di non dare troppo lavoro agli altri solo perché non si sente sotto pressione, o perché crede che gli altri sappiano gestire le situazioni quanto lei.



AMBIZIONE

Riguarda la tendenza a prendere l'iniziativa, essere competitivi e ricercare ruoli di leadership.



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Trarre piacere nell'assumere il comando e prendere decisioni
- Accettare sfide difficili
- Trarre piacere nel parlare in pubblico
- Intimidire le persone più giovani e i colleghi più junior
- Essere desiderosi di avanzare

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei è una persona attiva, che lavora sodo, competitiva e desiderosa di avanzare lavorativamente. Preferisce posizioni di leadership ed essere al comando. Con la giusta esperienza e capacità interpersonale, sarà capace di assumere un ruolo primario nel gestire progetti lavorativi complessi. Dall'altra parte, potrebbe essere una persona competitiva con gli altri colleghi, correndo il rischio di intimidirli senza volerlo.

ANALISI DELLE COMPETENZE

ORIENTAMENTO ALL'AZIONE: Lavora sodo, è competitivo e vuole affermarsi. Gli altri possono contare su di lei nel prendere l'iniziativa, risolvere problemi e mandare avanti le cose.

AVANZAMENTO DI CARRIERA: È consapevole di ciò che può raggiungere e ha la determinazione e la fiducia necessarie a realizzare i suoi obiettivi. Sembra disposto a gestire e seguire progetti lavorativi fino al loro compimento.

INIZIATIVA: Ha il desiderio e la sicurezza di assumere il comando durante una crisi. Gli altri si aspettano da lei una direzione da seguire e a lei piace indicarla. Altre persone si aspettano che lei faccia il necessario quando emergono i problemi, senza il bisogno che le venga chiesto.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: Prova soddisfazione nel portare a termine i programmi; gli altri si aspettano che metta sotto pressione se stesso e il suo staff al fine di completare progetti e superare le aspettative.

DECISION MAKING: Non ha paura di prendere decisioni, anche quando non dispone di tutte le informazioni necessarie. Comunque, potrebbe aver bisogno di delegare agli altri il processo decisionale quando necessario.



AMBIZIONE

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ORIENTAMENTO ALL'AZIONE:

- Una parte dell'essere leader consiste nel sapere sviluppare le capacità delle altre persone. Si assicuri di non competere con il suo personale, anche se può solo sembrare.
- Anche se è vantaggioso essere propensi all'azione, l'attenta organizzazione spesso porta a prendere delle decisioni migliori. Come leader, cerchi di non considerare ogni questione come urgente – usi risposte rapide nelle situazioni in cui è richiesto.

AVANZAMENTO DI CARRIERA:

- Vista la sua intensità e il suo spirito di competizione, stia attento a non alienare i suoi colleghi. Quando possibile, cerchi il consenso sui suoi piani, comunichi con i suoi colleghi, deleghi agli altri e condivida i successi con tutti.
- Chieda a qualcuno di cui si può fidare un feedback sul suo lavoro da membro del team. Se questo non è positivo, crei un piano d'azione per migliorare.
- Dia supporto alla carriera del suo personale e dei suoi colleghi. Cerchi di coinvolgere gli altri nei progetti, deleghi incarichi quando possibile e cerchi opportunità per collaborare su progetti con altri gruppi.

INIZIATIVA:

- Non si carichi più di quanto possa gestire. Promesse non mantenute possono erodere la fiducia altrui.
- Cerchi di valutare con realismo quello che il suo team può portare a termine e di resistere alla tendenza di impegnare eccessivamente le risorse del suo team.
- Ricordi che non tutti hanno il suo livello di intensità. Si assicuri di non esaurire il suo personale a livello psicofisico. Essere orientati verso gli obiettivi è vantaggioso, ma presti attenzione a segnali di allontanamento e/o esaurimento psicofisico da parte degli altri.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

- Ha delle alte aspettative rispetto alla prestazione del suo personale, ma non tutti condividono quest'orientamento. Si assicuri che gli altri siano a conoscenza delle sue aspettative e poi si comporti di conseguenza.
- Presti attenzione quando mette gli altri sotto pressione – le loro capacità e le loro abilità potrebbero non uguagliare le sue.

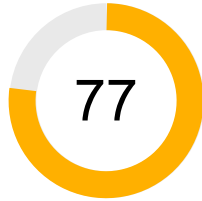
DECISION MAKING:

- Prima di prendere una decisione, si assicuri di riconsiderare tutte le informazioni relative alla decisione in questione. Si ricordi il detto del falegname: "Misura due volte, taglia una volta sola".
- Probabilmente prende decisioni velocemente e con sicurezza. Di conseguenza, gli altri potrebbero contare su di lei per prendere decisioni, il che non migliorerà le loro qualità in merito. Si assicuri di delegare e faccia sì che i suoi subordinati siano responsabili per le decisioni relative al loro settore lavorativo.



SOCIEVOLEZZA

Riguarda la tendenza a essere loquaci, divertenti ed essere audaci in contesti sociali.



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Sembrare occupati e pieni di energia
- Essere loquaci, amichevoli e approcciabili
- Costruire relazioni con una vasta diversità di persone
- Parlare invece di ascoltare
- Confondere attività con produttività

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei è una persona piena di energia e sicura in ambiti sociali, le piace parlare in pubblico e gestire il lavoro in base alle interazioni sociali, aspettandosi di piacere agli altri. Dovrebbe esserle facile stabilire relazioni al di fuori del suo gruppo lavorativo, vista la propensione a essere così estroverso e approcciabile. A meno che lei non sia anche insolitamente coscienzioso, potrebbe distrarsi con facilità.

ANALISI DELLE COMPETENZE

AVVIARE INTERAZIONI: È sicuro di piacere agli estranei; di conseguenza, si mette in comunicazione facilmente con gli altri in ambiti lavorativi e questo è un talento utile per i leader.

ENERGIA: Si presenta come una persona che comunica con vivacità, energia e intensità e che viene notata durante le riunioni.

APPROCCIABILITÀ: La sua sicurezza nella sfera sociale, il suo stile interpersonale vivace e la sua disponibilità a connettersi con estranei fanno in modo che gli altri la descrivano come una persona estroversa e cordiale.

RETE INTERPERSONALE: Ha buone abilità relazionali e sa interagire con disinvoltura con un'ampia varietà di persone nella sua organizzazione.

ORIENTAMENTO AL TEAM: È disposto a parlare apertamente e assumere un ruolo attivo durante le riunioni di gruppo.



SOCIEVOLEZZA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

AVVIARE INTERAZIONI:

- Quando parla con dei subordinati, si assicuri di ascoltare; parlare solamente non vuol dire sempre comunicare.
- Si ricordi che il suo modo di interagire così appassionato ed esuberante potrebbe disturbare gli altri.

ENERGIA:

- Probabilmente interagire con gli altri le dà energia. Cerchi anche di trascorrere del tempo lavorando da solo. I leader più efficaci sanno bilanciare il lavorare in solitudine con il lavorare in gruppo.
- Si ricordi che i suoi alti livelli di energia e le sue valide idee potrebbero sopraffare i suoi colleghi e i suoi subordinati. Si assicuri che gli altri abbiano la possibilità di parlare.
- Chieda un feedback a un collega di fiducia, al fine di determinare se si muove troppo velocemente o cambia argomento troppo frequentemente per permettere agli altri di seguirla.

APPROCCIABILITÀ:

- Il parlare in continuazione con gli altri potrebbe ostacolare il loro lavoro. Quando entra in un ufficio, il suo personale smetterà di lavorare al fine di dedicare l'attenzione esclusivamente a lei. Cerchi di riconoscerlo e di evitare di distrarli inutilmente.

RETE INTERPERSONALE:

- Probabilmente conosce molte persone nella sua organizzazione e questo rappresenta un marchio di garanzia per leader di successo. Si assicuri di trarre vantaggio dalle sue molteplici amicizie all'interno dell'organizzazione al fine di portare a termine le cose.
- Usi la sua influenza a livello di networking per sviluppare i nuovi membri dello staff. Li presenti ai suoi contatti e li aiuti a espandere le loro relazioni con gli altri.
- Usi le sue abilità a livello sociale per coinvolgere persone meno estroverse. Cerchi di coinvolgere gli altri – avrà un impatto positivo sulla comunicazione generale all'interno dell'organizzazione.

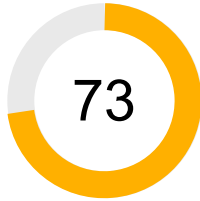
ORIENTAMENTO AL TEAM:

- Nel costruire il suo team, cerchi input da parte degli altri prima di dare suggerimenti. Se si riconosce a dominare le interazioni del team, faccia un passo indietro, assuma un ruolo più marginale e osservi cosa succede. I membri del suo team potrebbero sorprenderla.
- Si ricordi che alcuni incarichi si affrontano meglio individualmente che all'interno del team. Non usi un approccio orientato al team per risolvere tutti i problemi. Valuti se ha bisogno di input prima di coinvolgere il gruppo.



SENSIBILITÀ INTERPERSONALE

Riguarda la tendenza a essere gentili, premurosi e capaci di mantenere le relazioni.



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere persone piacevoli e con cui si lavora con soddisfazione
- Sapere come comportarsi in contesti sociali ed essere buoni team player
- Capire segnali politici e sociali con facilità
- Promettere più di quanto si possa portare a termine
- Evitare confronti

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei evita i conflitti e cerca di mantere rapporti cordiali con gli altri. Lavora bene come parte di un gruppo e valuta positivamente l'incoraggiare e l'aiutare gli altri. Dovrebbe venire apprezzato dal suo personale, che probabilmente avrà fiducia in lei. Alle volte, però, potrebbero approfittare della sua benevolenza.

ANALISI DELLE COMPETENZE

COMPRESIONE: È premuroso e pieno di riguardo, riconosce se le conseguenze delle sue azioni colpiscono gli altri ed evita di offendere la gente senza motivo.

COOPERAZIONE: Apprezza la cooperazione, è un ottimo team player ed è un esempio, per il suo personale e per gli altri, nel dimostrare come gli obiettivi possano essere raggiunti attraverso la collaborazione.

RICERCA DI INPUT: Rispetta gli altri e cerca i loro punti di vista, specialmente riguardo a situazioni che li coinvolgeranno personalmente.

CONFRONTARSI CON I SUBORDINATI: Visto che apprezza la collaborazione e non le piace turbare gli altri, potrebbe avere difficoltà nel confrontarsi con persone che faticano a raggiungere gli obiettivi.

CAPACITÀ INDIVIDUALE: Si sente a disagio nel prendere decisioni malviste, specialmente quando ciò potrebbe infastidire gli altri e tende a evitare diverbi.





SENSIBILITÀ INTERPERSONALE

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

COMPRENSIONE:

- Come leader dovrà, alle volte, prendere delle decisioni difficili. Ricordi che anche se si è costretti a confrontarsi con gli altri, è possibile rimanere amici.
- Dato che è una persona premurosa e tollerante, alcune persone cercheranno di approfittare della sua benevolenza.

COOPERAZIONE:

- Nel cercare di essere utile, non prometta più di quello che può mantenere. Cerchi di valutare la situazione in cui si trova prima di caricarsi di incarichi o richieste altrui.
- Una gestione partecipativa non è sempre appropriata. Impari a capire quando è giusto consultare il personale e quando prendere decisioni autonomamente.

RICERCA DI INPUT:

- Nel richiedere agli altri il feedback, non si concentri solo sui lati negativi o su quelli positivi – cerchi di assimilare due o tre aspetti per punto di vista.
- Cerchi di essere selettivo rispetto alle persone a cui richiede il feedback, dato che dare feedback per alcune persone può essere stancante da un punto di vista emotivo.

CONFRONTARSI CON I SUBORDINATI:

- Dare al suo personale del feedback puntuale darà origine a risultati migliori. Non dare alcun riscontro, invece, causa inefficienze e può creare percezioni di favoritismo.
- Si assicuri che le sue aspettative relative alla prestazione siano chiare fin dall'inizio. In questo modo, fisserà degli standard e sarà a suo agio nel gestire mancanze future.

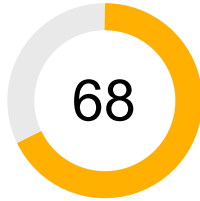
CAPACITÀ INDIVIDUALE:

- Il suo staff conta su di lei per poter esprimere i propri interessi al senior management dell'organizzazione. Se non lo fa, allora il suo team potrebbe incominciare ad avere dubbi sul suo stile di leadership. Dia voce al suo personale.
- La sua tendenza a evitare confronti e polemiche potrebbe indebolire la sua efficacia come leader. Si prepari a sopportare tensioni, di tanto in tanto.



PRUDENZA

Riguarda la tendenza a essere coscienti, affidabili e rispettosi delle regole.



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Lavorare sodo per l'organizzazione
 - Attenersi alle regole e ai procedimenti dell'organizzazione
 - Pianificare in anticipo e prevedere cambiamenti relativi al carico di lavoro
 - Avere problemi nel delegare e a controllare eccessivamente il proprio personale
 - Rimanere impantanati nei dettagli
-

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei lavora duramente ed è affidabile. Mostra un forte interesse per il rispetto delle regole e procedure e per una divisione chiara degli incarichi. Apprezza il saper agire nel modo giusto e aspira ad alti standard di prestazione. Gli altri la vedranno come una persona attenta e coscientiosa, ma forse anche inflessibile e bisognosa di una struttura rigida.

ANALISI DELLE COMPETENZE

GESTIRE L'AMBIGUITÀ: Quando inizia nuovi progetti, preferisce che le aspettative, regole e direttive vengano attentamente chiarite in anticipo, al fine di sapere come sta andando e come verrà valutato.

FLESSIBILITÀ: Nel suo lavoro, preferisce usare metodi e procedimenti che siano già stati stabiliti, specialmente quando i rischi sono alti, invece di sperimentare nuovi approcci che potrebbero non funzionare.

PIANIFICARE: Tende a progettare il suo lavoro attentamente e in anticipo, valutando tempi, fasi, personale e risorse necessarie agli incarichi. È più a suo agio quando obiettivi, orari e doveri sono specificati chiaramente.

ATTENZIONE A DETTAGLI E SCADENZE: Vuole che il suo lavoro sia preciso, accurato e che venga completato in tempo. Gli altri la vedono come una persona organizzata, coscientiosa e puntuale.

ORIENTAMENTO ALLE REGOLE: Rispetta le regole della sua organizzazione, le segue attentamente e si aspetta che anche gli altri lo facciano.



PRUDENZA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

GESTIRE L'AMBIGUITÀ:

- Anche il piano più preciso varierà e il cambiamento è un aspetto inevitabile nella vita di un'organizzazione. Come leader, deve essere capace a gestire i cambiamenti. Identifichi qualcuno nella sua organizzazione che sappia adattarsi bene al cambiamento e cerchi di imparare da questa persona.
- Non avrà mai tutte le informazioni necessarie per prendere la decisione migliore possibile; nella vita bisogna saper prendere decisioni usando l'informazione di cui si dispone. Faccia una lista di quello che ha bisogno di sapere e poi agisca.

FLESSIBILITÀ:

- Potrebbe provare a completare tutti gli incarichi ugualmente bene; se fosse così, impari a dare delle priorità nel suo lavoro.
- È ben organizzato e sa pianificare bene; questo implica l'uso di regole e procedimenti. Si ricordi che una buona regola oggi può trasformarsi in un ostacolo domani. Perciò, sia selettivo nell'introdurre nuove regole e procedimenti.
- Si assicuri di delegare decisioni a coloro che dovranno avere a che fare con esse e non le prenda da solo.

PIANIFICARE:

- Ha delle ottime capacità relative alla pianificazione e all'organizzazione. Aiuti a raggiungere i propri obiettivi coloro che non sanno pianificare come lei e si assicuri che rimangano responsabili del portare a termine il loro lavoro.
- Si assicuri che gli altri siano al corrente dei suoi piani, scadenze e tabelle di marcia. Se sanno cosa aspettarsi, allora saranno in grado di attenersi ai suoi obiettivi.

ATTENZIONE A DETTAGLI E SCADENZE:

- I suoi punti di forza includono accuratezza e attenzione al dettaglio. Questi punti di forza possono diventare punti deboli se tende a controllare troppo nel dettaglio il suo personale. Dia loro la libertà di aver successo e li incoraggi a rivolgersi a lei con delle domande.

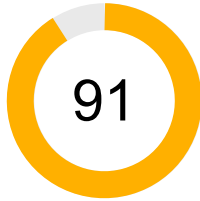
ORIENTAMENTO ALLE REGOLE:

- Metta in discussione le regole che non sono più appropriate. Non segua ciecamente le regole solo perché sono scritte; le riconsideri in termini di necessità per il business.
- Dovrebbe ricordarsi che coloro che infrangono le regole hanno a volte idee e intuito che potrebbe mancare ad altri. Rimanga obiettivo e ascolti la loro versione dei fatti.



CURIOSITÀ

Riguarda la tendenza a essere curiosi, fantasiosi, visionari e ad annoiarsi con facilità.



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere visti come visionari rispetto al business
- Ragionare velocemente e aiutare a risolvere problemi
- Capire e discutere la “big picture”
- Essere visti come mondani e sofisticati
- Annoiarsi facilmente con l'implementazione o incarichi ripetitivi

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei prende decisioni su due piedi, genera molte idee ed è curioso di scoprire come funzionano le cose. Riesce a capire i concetti organizzativi più ampi ed è creativo, se non visionario. Gli altri la vedranno come una persona originale e piena di immaginazione, ma che si annoia con facilità, specialmente con i dettagli relativi alla realizzazione di un progetto.

ANALISI DELLE COMPETENZE

CREATIVITÀ: Dovrebbe rappresentare una risorsa per la sua organizzazione quando si ha bisogno di risolvere dei problemi che necessitano un approccio fuori dagli schemi.

GESTIRE L'INNOVAZIONE: Sembra interessato a provare diverse tecnologie, processi e metodi di problem solving al fine di migliorare la velocità e la qualità del suo lavoro.

CURIOSITÀ: È una persona di larghe vedute che ha una vasta gamma di interessi; di conseguenza, preferisce capire come funzionano le cose in maniera non superficiale.

VISIONE: Pensa al futuro del business e le piace rivedere le strategie necessarie per arrivarci.

PROBLEM SOLVING: La sua abilità nel saper pensare fuori dagli schemi e in relazione ai contesti più ampi è una qualità che dovrebbe aiutare il suo avanzamento professionale all'interno dell'organizzazione.





CURIOSITÀ

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

CREATIVITÀ:

- È probabile che lei sia capace a sviluppare nuovi approcci alla risoluzione dei problemi. Comunque, non è detto che tutti i problemi richiedano una nuova soluzione. Cerchi di determinare se esiste già una soluzione accettabile del problema in questione.
- L'innovazione e la creatività hanno un prezzo, ossia il tempo necessario per sviluppare soluzioni uniche, che a sua volta diminuisce il tempo da dedicare ad altri incarichi. Tenga traccia del ROI (ritorno sul capitale investito) per ogni modifica, cambiamento o nuova strategia che sceglie. Stabilisca un limite in termini di tempo e denaro per nuovi progetti e quando li supera, impari a passare ad altro.

GESTIRE L'INNOVAZIONE:

- La tecnologia potrebbe non essere la soluzione giusta a tutti i problemi. Cerchi di identificare le pratiche migliori riguardanti una questione prima di adottare nuove tecnologie come soluzione.
- Non si faccia prendere così tanto dalla tecnologia da far sì che ignori soluzioni dirette e logiche.

CURIOSITÀ:

- Leader efficaci vogliono capire come funzionano le cose e fanno molte domande. Probabilmente anche lei lo fa. A un certo punto, comunque, ulteriori domande hanno poco ROI (ritorno sul capitale investito). Dunque, continui a cercare informazioni sul “come” e “perché”, ma cerchi di limitare le sue idagini, al fine di avere il tempo necessario per completare i progetti.

VISIONE:

- Probabilmente le piace pensare a questioni e problemi futuri. Si assicuri di concentrarsi anche sui problemi attuali.
- Si assicuri che le sue idee abbiano un fondamento logico e lo presenti con attenzione – deve riuscire a “vendere” le sue idee agli altri al fine di assicurarsi il loro supporto e impegno. Chieda a dei colleghi del feedback riguardo le sue idee e al suo modo di comunicarle.

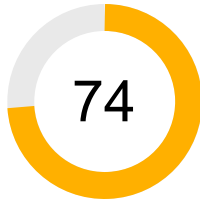
PROBLEM SOLVING:

- Si assicuri che la sua organizzazione sia a conoscenza dei suoi punti di forza – visione e planning strategico – e si offra come risorsa per altri team in queste aree.
- Cerchi di capire quando un problema può trarre vantaggio da una soluzione più pragmatica.



INTERESSE ALLA CONOSCENZA

Riguarda la tendenza ad apprezzare un'educazione formale e a essere costantemente aggiornati sul business e aspetti tecnici.



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Valutare formazione per se stessi e per il personale
- Rimanere aggiornati con i recenti sviluppi nel campo del business e della tecnologia
- Essere disciplinati e coscienti riguardo agli obiettivi
- Agire prima che gli altri siano coinvolti
- Avere un'opinione su tutto

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei ama imparare e scoprire cose nuove. Apprezza il valore della formazione, sia per lei che per gli altri, cercando di applicare gli ultimi apprendimenti al suo lavoro. Anche se i suoi amici la valutano come una persona intelligente e ben informata, alcuni potrebbero pensare che alle volte le piaccia esibirsi e mettere in mostra la sua cultura.

ANALISI DELLE COMPETENZE

RIMANERE AGGIORNATI: Dovrebbe esserle facile rimanere aggiornato sulle ultime tendenze del business e i relativi sviluppi nella sua area di competenza.

VELOCITÀ DI APPRENDIMENTO: Dovrebbe esserle facile imparare nuove tecniche e procedimenti, dato che ricorda concetti nuovi con facilità.

STILE DI APPRENDIMENTO: Sembra apprezzare metodi di insegnamento tradizionali, incluse lezioni e letture.

COMUNICARE CON CHIAREZZA: Le sue comunicazioni scritte dovrebbero essere chiare e accurate.

MOTIVAZIONE INTELLETTUALE: Gli altri la vedono come una persona intelligente, che lavora sodo e orientata al successo.



INTERESSE ALLA CONOSCENZA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

RIMANERE AGGIORNATI:

- Il suo interesse nel rimanere aggiornato migliorerà il suo valore. Tende anche ad avere una risposta o un'opinione sulla maggior parte degli argomenti e ha spesso ragione. Comunque, quando opportuno, cerchi di lasciare che gli altri risolvano i loro problemi. Ciò rappresenta un'esperienza essenziale per il loro sviluppo professionale.
- Cerchi di condividere con gli altri le sue strategie per rimanere aggiornato. Cerchi di costruire un ambiente di apprendimento all'interno del suo team, magari organizzando sessioni informative o sessioni Q&A di gruppo, discutendo libri e pubblicazioni di attualità, condividendo la sua visione per il futuro dell'organizzazione e così via.

VELOCITÀ DI APPRENDIMENTO:

- Si ricordi che gli altri potrebbero non imparare con la sua stessa rapidità. Come leader, la sua velocità di apprendimento potrebbe intimidire gli altri – sia consapevole di ciò e cerchi di mettere gli altri a proprio agio mentre imparano ai loro ritmi.

STILE DI APPRENDIMENTO:

- Si trova probabilmente a suo agio in ambienti di tipo scolastico e potrebbe anche preferire questo stile di apprendimento. Impari anche a trarre beneficio da esperienze focalizzate più sulla pratica e sulla dimostrazione.
- Come leader, cerchi di non presumere che tutti i membri del suo team riescano a imparare come lei. Impari a conoscere le persone con cui lavora e cerchi di combinare le loro esperienze relative allo sviluppo con gli stili di apprendimento individuali.

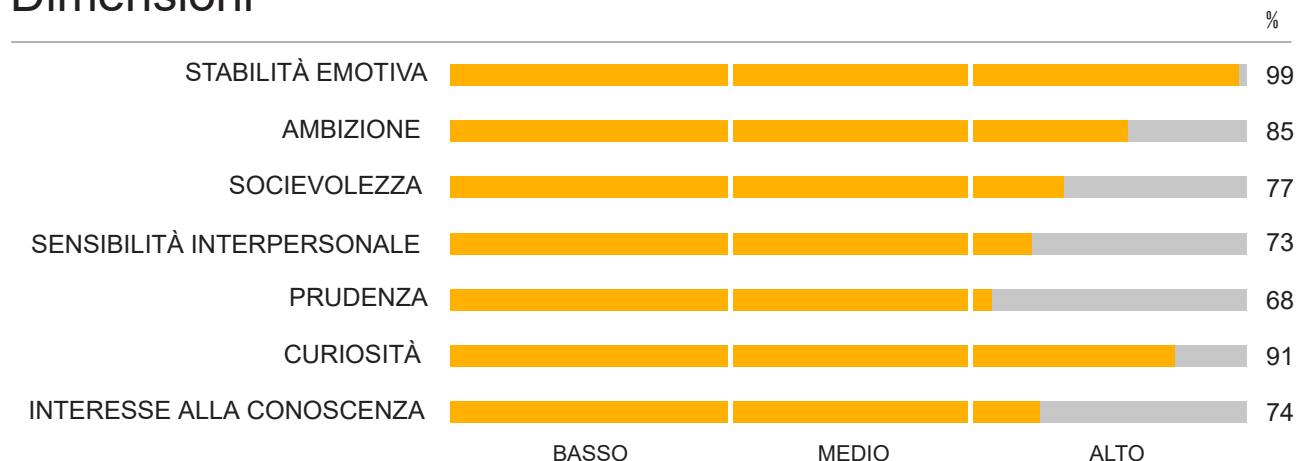
COMUNICARE CON CHIAREZZA:

- Probabilmente il personale trova i suoi promemoria e le sue istruzioni facili da capire e da leggere. Usi i suoi punti di forza in questo campo per fare da mentore e coach a coloro che non sanno scrivere bene come lei. Si ricordi di avere tatto quando corregge gli altri.

MOTIVAZIONE INTELLETTUALE:

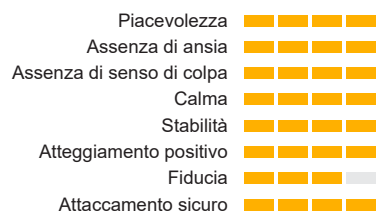
- Continui a stabilire alti standard per lei e il suo personale riguardo alla formazione specifica al lavoro e a quella a livello manageriale/di leadership. Crei un ambiente che contribuisca all'apprendimento all'interno del gruppo lavorativo.
- Dedicarsi alla formazione per se stessi e per il personale è lodevole, ma è un processo costoso. Di conseguenza, non si iscriva a programmi di training solo perché sono disponibili. Cerchi invece di riconsiderare i contenuti del corso e cerchi di iscriversi solo a programmi e seminari che possano essere utili a lei e/o al suo team.

Dimensioni



Punteggi Sottodimensioni

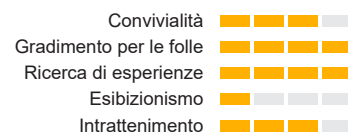
Stabilità emotiva



Ambizione



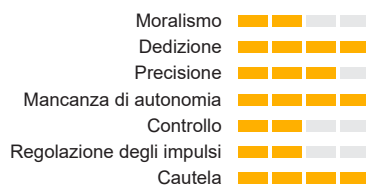
Socievolezza



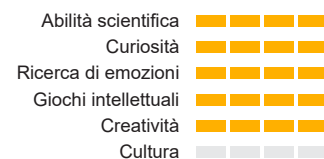
Sensibilità interpersonale



Prudenza



Curiosità



Interesse alla conoscenza

