



POTENTIAL

PUNTI DI FORZA E COMPETENZE PER LA LEADERSHIP

Report di: John Score-Average

ID: UH555944

Data: 22.11.2016



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

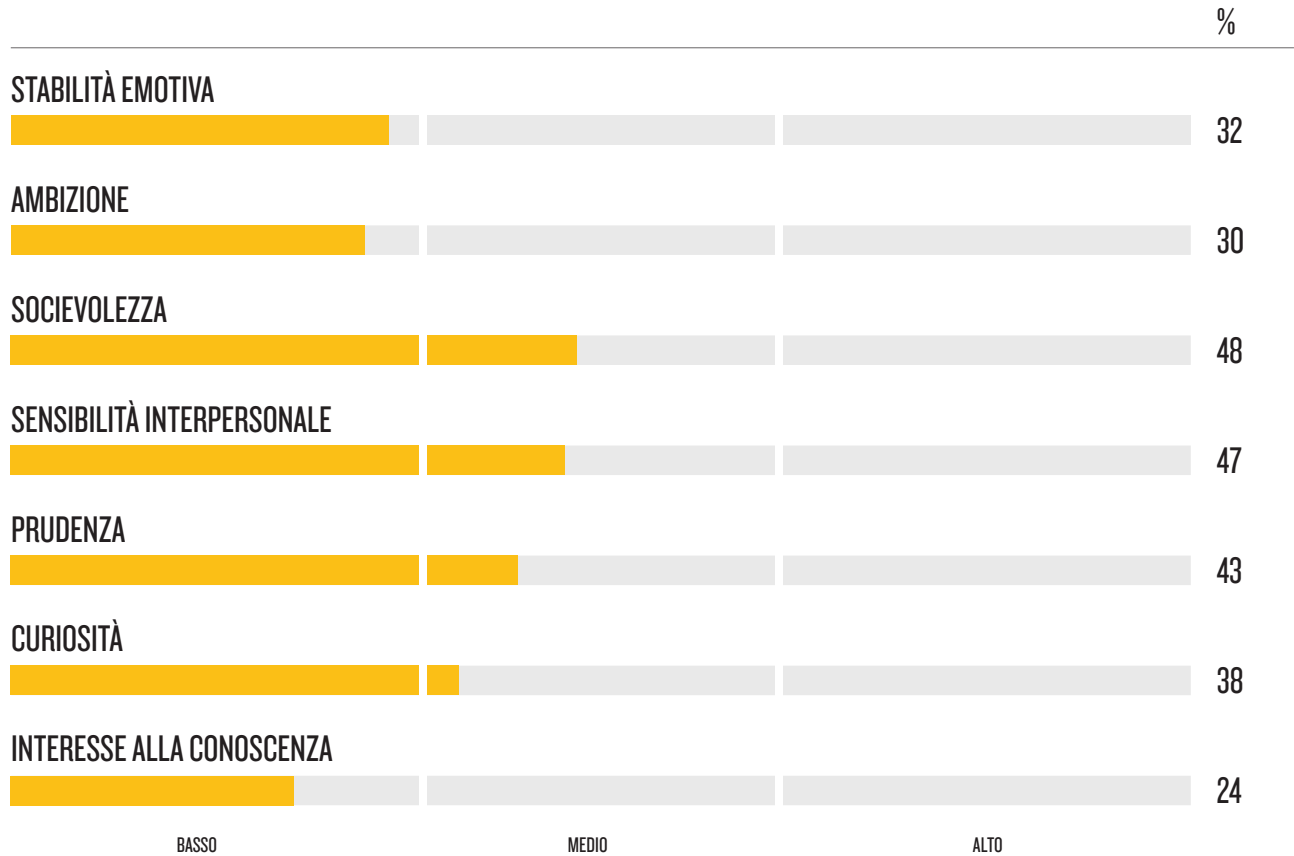
Le sette dimensioni del Leadership Forecast Potential Report sono definite nel seguente modo:

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 benvole. 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

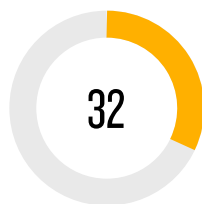


Il report è valido e interpretabile



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:

- Ammettere i propri difetti e cercare di correggerli
- Ricordare i propri errori
- Preoccuparsi di non lavorare bene
- Prendersela a livello personale quando criticati
- Essere di malumore e facilmente irritabili

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei ha una tendenza a lavorare di getto e intensamente e a preoccuparsi delle proprie prestazioni lavorative. Inoltre, ritardi inaspettati ed errori da parte del personale potrebbero irritarla con facilità. D'altra parte, però, riesce a capire quando il personale è sotto stress, con una predisposizione ad ammettere i suoi errori ed essere aperto al feedback e al coaching, cercando spesso di migliorare le sue prestazioni lavorative.

ANALISI DELLE COMPETENZE

POSATEZZA: Potrebbe sembrare nervoso quando deve affrontare pesanti carichi di lavoro, ritardi inaspettati o errori da parte del personale. Se così fosse, ciò potrebbe avere un impatto negativo sulla sua abilità nel costruire un team.

SAPER ASCOLTARE: Quando si trova ad aver a che fare con delle scadenze oppure con periodi di lavoro intenso, potrebbe tendere a smettere di comunicare e a prendere in considerazione solo le cattive notizie. Potrebbe attenuare parte di questo stress delegando e organizzando i progetti prima dell'inizio di questi.

APPRENDIMENTO E LIVELLO PERSONALE DI COACHABILITY: È interessato alla crescita personale e, di conseguenza, sarà capace di ascoltare suggerimenti e opinioni altrui. Comunque, ha una tendenza a prestare più attenzione ai commenti negativi rispetto a quelli positivi.

COSTRUIRE RELAZIONI: I suoi occasionali sbalzi di umore, l'imprevedibilità, il pessimismo e la tendenza a essere preoccupato possono ostacolare la sua abilità nello stabilire coalizioni basate sulla fiducia.

GESTIONE DELLO STRESS: Tende a essere auto-critico e molto esigente. Dovrebbe imparare a essere più gentile con se stesso.





STABILITÀ EMOTIVA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

POSATEZZA:

- Visto che eventi inaspettati potrebbero infastidirla, cerchi di prevedere interruzioni, ritardi e persone complicate che potrebbe incontrare. Ciò la aiuterà a rimanere concentrato e composto.
- Si ricordi che gli altri potrebbero non reagire nel modo in cui si aspetta. Quando questo succede, cerchi di avere delle risposte pronte. Si ripeta mentalmente cosa è probabile che succeda e come dovrebbe reagire. Questo la aiuterà a mantenere la calma quando ha a che fare con sorprese sgradevoli.
- Quando le cose non vanno come previsto, riconsideri con attenzione cosa è successo. Cerchi di identificare metodi che possano aiutarla a prevenire questi problemi in futuro.

SAPER ASCOLTARE:

- Quando è seccato, cerchi di prendersi una pausa o di pensare a qualcos'altro. Cerchi di resistere alla tendenza di mettersi sulla difensiva e non prenda il feedback troppo personalmente.
- Cerchi di capire che è normale che gli altri commettano degli errori mentre stanno imparando; identifichi gli aspetti positivi dell'informazione fornita dal suo personale e si complimenti con loro.

APPRENDIMENTO E LIVELLO PERSONALE DI COACHABILITY:

- Si prenda il merito delle cose che fa bene e prenda nota delle aree in cui ha bisogno di migliorare. Cerchi di documentare i suoi punti di forza e le aree di sviluppo. Crei un piano d'azione che sappia sfruttare al meglio i suoi punti di forza e allo stesso tempo le permetta di dedicarsi alle sue esigenze di sviluppo.

COSTRUIRE RELAZIONI:

- Se trova che il suo comportamento sia critico o negativo, cerchi di identificare i fattori che danno origine a questo comportamento e stia attento a queste circostanze in futuro.
- Si ricordi che, da leader, tra le sue responsabilità c'è anche quella di dare l'esempio e rimanere positivo.
- Chieda a un collega di fiducia un feedback riguardante il suo comportamento. Parli con questa persona di come possa fare a migliorare la sua prestazione.

GESTIONE DELLO STRESS:

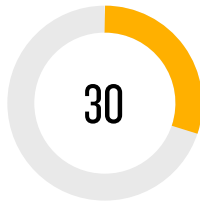
- Identifichi le situazioni che la turbano o irritano e sviluppi un piano al fine di imparare a gestirle.
- Non lasci che le questioni problematiche peggiorino fino a divenire insostenibili. Cerchi invece di discuterle e chiedi aiuto agli altri per risolverle.





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:

- Lasciare che gli altri prendano il comando
- Affrontare le situazioni conflittuali in modo diplomatico anziché diretto
- Avere dei piani flessibili
- Essere restii a parlare in pubblico
- Evitare sfide difficili dalle quali si potrebbe non trarre successo

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei ha una tendenza a mantenere un basso profilo e incoraggia le iniziative altrui. Di conseguenza, potrebbe astenersi dall'esercitare la sua influenza in campi in cui potrebbe essere d'aiuto. Dato che non tende a ricercare ruoli di leadership direttamente, la sua crescita professionale potrebbe dipendere più dalla sua competenza tecnica che dalle abilità politiche.

ANALISI DELLE COMPETENZE

ORIENTAMENTO ALL'AZIONE: È una persona moderata che preferisce lasciare gli altri a capo di nuove iniziative.

AVANZAMENTO DI CARRIERA: In generale, non è interessato alle politiche organizzative al fine della crescita professionale e sembra soddisfatto delle opportunità lavorative che si presentano naturalmente.

INIZIATIVA: Le altre persone si rendono conto che durante una situazione di crisi, saprà collaborare invece di cercare di prendere il controllo. Tende a seguire direzioni e suggerimenti anziché darli agli altri.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: Sembra essere più interessato ai processi lavorativi che al prodotto finale. Si assicuri di perseverare con gli incarichi e i progetti fino a quando sono completati.

DECISION MAKING: Potrebbe preferire lasciare le decisioni difficili agli altri, specialmente quando non ha a disposizione tutte le informazioni necessarie e i rischi associati sono alti.



AMBIZIONE

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ORIENTAMENTO ALL'AZIONE:

- Come leader, cerchi di creare energia nel suo gruppo lavorativo, stabilisca obiettivi, condivida il progresso del suo team con gli altri e organizzi verifiche delle prestazioni dello staff con regolarità.
- Dia la sua disponibilità per specifici progetti che possano fare uso della sua conoscenza e delle sue capacità.
- Cerchi un progetto stimolante e lo divida in sezioni ben definite (qui la potrebbe aiutare un collega di fiducia). Identifichi i primi tre step del progetto e anche il piano d'azione. Informi gli altri del suo progetto e chiedi loro di ritenerla responsabile.

AVANZAMENTO DI CARRIERA:

- Cerchi di capire che le politiche d'ufficio fanno parte della vita lavorativa e che più le si comprende, più sarà probabile l'avanzamento della sua carriera.
- Come leader, gli altri contano su di lei per essere sostenuti nell'ambito dell'organizzazione. Se evita le politiche d'ufficio, potrebbe non rappresentare il suo personale in modo adeguato. Chiedi a un amico o collega di fiducia di darle consigli in merito.
- Se vuole avanzare in ambito lavorativo, avrà bisogno di sviluppare un piano. Questo dovrebbe identificare le posizioni a cui aspira nella sua organizzazione e definire i passi necessari per arrivarci.

INIZIATIVA:

- Sembra lavorare bene in squadra, gli altri possono contare su di lei. Nel partecipare, cerchi di prestare attenzione ai metodi con cui poter migliorare la prestazione del team e si assicuri di rendere nota la sua posizione.
- Il saper prendere l'iniziativa rappresenta una parte importante della leadership. Nel caso gli altri pensino che lei non dimostri iniziativa, ne chiedi le motivazioni. Solleciti il feedback da un amico al fine di aiutarla a prendere più iniziativa in futuro.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

- Si assicuri di essere a conoscenza dei bisogni dei suoi clienti interni. Cerchi di far sapere loro che comprende i loro problemi e si impegni a sviluppare un piano d'azione specifico al fine di risolvere tali questioni.
- Cerchi di determinare il tempo necessario per completare gli incarichi che le sono stati assegnati e di comunicarlo chiaramente ai clienti interni, colleghi e superiori. Si ricordi di aggiornare gli altri regolarmente sugli stati di avanzamento.
- Come leader, è lei che dà tono al suo gruppo lavorativo. Se trasmette il messaggio che i risultati puntuali non sono importanti – anche se dovesse farlo inavvertitamente – i membri del suo team si comporteranno di conseguenza.





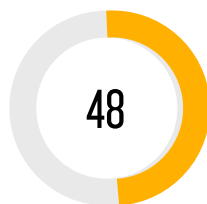
DECISION MAKING:

- Prendere decisioni difficili rappresenta una parte importante della leadership. Discuta con il suo capo le decisioni da prendere insieme, quelle da prendere individualmente e quelle che devono essere prese dagli altri. Avere chiare direttive sulle sue responsabilità decisionali le darà più sicurezza.
- Cerchi di determinare di quali informazioni necessita per prendere una decisione (per esempio, stima sui costi, manodopera, analisi su costi e benefici, l'impatto sul P&L, valutazione rischio, ecc.). Quando ha accesso a queste informazioni, prenda la sua decisione, sapendo che la può rivalutare in seguito.
- Cerchi qualcuno con cui può discutere delle decisioni importanti. Analizzi la sua decisione e poi condivida il suo ragionamento con questa persona. Usi questa esperienza per assumere sicurezza riguardo le sue decisioni.



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:

- Essere approcciabili anziché distanti
 - Essere a proprio agio lavorando sia in solitudine che con altri
 - Preferire riunioni formali a quelle informali
 - Dare feedback adeguati al proprio personale
 - Mantenere un equilibrio tra l'ascoltare e il parlare
-

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei ha un approccio flessibile e una predisposizione a lavorare sia in solitudine che con gli altri. Sa dare una buona impressione di sé alle persone, ma senza il bisogno di essere al centro dell'attenzione o costantemente in primo piano.

ANALISI DELLE COMPETENZE

AVVIARE INTERAZIONI: È capace di iniziare e costruire buoni rapporti con altre persone nella sua organizzazione, incluse le persone che non conosce ancora personalmente.

ENERGIA: Gli altri la vedono come una persona che ha la carica e l'entusiasmo necessari ad affrontare nuove persone e progetti.

APPROCCIABILITÀ: La sua abilità nel saper avviare interazioni con nuove persone è una qualità importante per i leader. Continui ad allargare i contatti in ambito lavorativo e includa il suo staff in queste interazioni.

RETE INTERPERSONALE: Le sue abilità relazionali sono sufficienti a mantenerla in contatto con la sua organizzazione.

ORIENTAMENTO AL TEAM: Gli altri la vedono come una persona che sa partecipare adeguatamente a incarichi lavorativi di gruppo.



SOCIEVOLEZZA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

AVVIARE INTERAZIONI:

- Si assicuri di parlare con ciascun membro del suo personale, ogni giorno, nel posto in cui lavora.

ENERGIA:

- Sembra una persona attiva che riesce a infondere energia nel gruppo lavorativo e ciò rappresenta una qualità importante per i leader. Cerchi di mantenere la sua energia durante queste interazioni, specialmente se ha tendenza ad annoiarsi o distaccarsi.

APPROCCIABILITÀ:

- Si assicuri di essere accessibile a tutti i membri del suo team e che non abbia, inconsapevolmente, dei “favoriti” all'interno di esso.

RETE INTERPERSONALE:

- Si assicuri che la sua rete di conoscenze riesca a coprire le parti rilevanti della sua organizzazione.
- Anche se potrebbe avere una buona rete di conoscenze, cerchi di stabilire relazioni con almeno una nuova area o una nuova unità di lavoro ogni tre mesi.
- Cerchi di capire che la sua rete di conoscenze sta cambiando, che ha bisogno di essere coltivata e sostenuta. Se non ha parlato con una persona in particolare ultimamente, la chiami. Faccia in modo che le relazioni non diventino stagnanti o distanti.

ORIENTAMENTO AL TEAM:

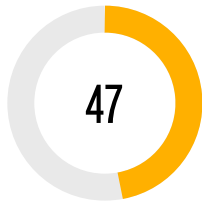
- Sembra a suo agio a lavorare sia come parte di un team sia in solitudine. Questo equilibrio risulta ottimale perché alcuni incarichi vengono svolti meglio nell'ambito del team, mentre altri vengono svolti meglio individualmente.





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 calmi e rilassati
- Dare seria considerazione alle opinioni altrui
- Portare a termine gli incarichi come promesso
- Dare al personale stima e organizzazione
- Confrontarsi prontamente con i problemi

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei è una persona gradevole e tollerante che, tuttavia, è disposta a prendere una posizione quando necessario. Agli altri sembra disponibile e gradevole; di conseguenza, è importante accentuare il fatto che non è necessariamente un avversario facile.

ANALISI DELLE COMPETENZE

COMPRESIONE: Sembra adeguatamente preoccupato per il benessere del suo personale ed è attento ai cambiamenti del loro umore.

COOPERAZIONE: Nel gruppo lavorativo, tende a cooperare e partecipare. Probabilmente tende a incoraggiare il suo personale a collaborare e lavorare come un team.

RICERCA DI INPUT: Sembra disposto ad ascoltare il feedback sulla sua prestazione lavorativa, ma potrebbe tendere a prendere i commenti negativi troppo personalmente.

CONFRONTARSI CON I SUBORDINATI: Tende a essere una persona tollerante, ma anche disposta a confrontarsi con le persone quando è evidente che ciò debba essere fatto.

CAPACITÀ INDIVIDUALE: Nonostante capisca l'importanza dell'unanimità, prenderà comunque posizione su questioni che riguardano valori e principi fondamentali.



SENSIBILITÀ INTERPERSONALE

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

COMPRESIONE:

- Presti attenzione all'ambiente lavorativo del suo team e faccia sapere loro che è interessato al loro umore.
- Probabilmente sa bilanciare le preoccupazioni relative al lavoro e quelle relative alle persone. Questa abilità le permetterà di ottenere il massimo della prestazione dal suo team.

COOPERAZIONE:

- È capace a far lavorare insieme gli altri e sa riconoscere in che momento lavorare con gli altri su incarichi di gruppo. Questa capacità è importante; cerchi opportunità che le permettano di usarla in futuro.

RICERCA DI INPUT:

- Non stia sulla difensiva riguardo al feedback negativo.
- Continui a essere alla ricerca del feedback; identifichi persone di cui si può fidare e solleciti i loro commenti.

CONFRONTARSI CON I SUBORDINATI:

- Si assicuri di affrontare i problemi tempestivamente; non aspetti fino al momento di crisi prima di agire.

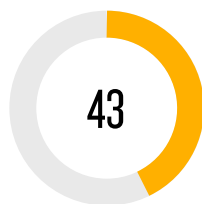
CAPACITÀ INDIVIDUALE:

- Non cerca di confrontarsi apertamente con gli altri, ma è disposto a sostenere il suo team, specialmente quando lo rappresenta in contesti organizzativi più ampi.



PRUDENZA

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



IMPLICAZIONI A LIVELLO COMPORTAMENTALE

Leader con punteggi simili al suo tendono a:

- Essere ordinati e affidabili
- Essere in grado di adattarsi ai cambiamenti
- Raggiungere un giusto equilibrio tra velocità e accuratezza
- Pianificare e attenersi ai programmi in modo appropriato
- Delegare in modo responsabile

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei è moderatamente coscienti e attento riguardo a regolamenti e procedimenti. Comunque, sembra anche disposto a cambiare direzione ed essere flessibile quando necessario.

ANALISI DELLE COMPETENZE

GESTIRE L'AMBIGUITÀ: Sembra capace di lavorare senza guida o direzioni. Sembra disposto a considerare i lati positivi e negativi di una faccenda ambigua e a prendere una decisione invece di chiedere assistenza al capo.

FLESSIBILITÀ: Sembra disposto a cambiare e adottare nuovi metodi per svolgere attività, specialmente se le è stata data una motivazione affidabile.

PIANIFICARE: Comprende che per migliorare il processo di sebbano bilanciare i benefici del seguire un piano con quelli del cambiarlo. Sa che le regole sono imprescindibili, ma non le segue necessariamente con rigidità.

ATTENZIONE A DETTAGLI E SCADENZE: Anche se rispetta i requisiti e le scadenze dei progetti, sembra disposto a delegare il lavoro purché gli altri mantengano la qualità e si attengano ai tempi previsti e delineati.

ORIENTAMENTO ALLE REGOLE: Comprende l'importanza delle regole in un'organizzazione e si trova suo agio a lavorare seguendole.





PRUDENZA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

GESTIRE L'AMBIGUITÀ:

- Come leader, sa probabilmente mantenere un equilibrio fra il sapere organizzare e pianificare e l'essere capace di agire quando non ci sono direttive specifiche. Può essere considerato come un modello comportamentale per gli altri in quest'area.

FLESSIBILITÀ:

- Anche se è di solito attento e ben organizzato, è capace ad accettare i cambiamenti dell'ultimo minuto. Come leader, dovrebbe fare da coach e mentore a coloro che sembrano inflessibili nella loro organizzazione.

PIANIFICARE:

- Come leader, il suo personale apprezza il modo con cui sviluppa e mantiene i piani e le tabelle di marcia e sa che lei sarà in grado di adattarsi ai necessari cambiamenti. Cerchi di incoraggiare e coinvolgere il suo personale nel pianificare gli impegni.

ATTENZIONE A DETTAGLI E SCADENZE:

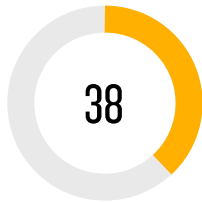
- Come leader, sa probabilmente bilanciare la visione del gruppo lavorativo in termini di strategia e pianificazione, con un atteggiamento volto a comprendere come le persone svolgono il lavoro nella sua sezione. Continui a mantenere questo approccio equilibrato.
- Agli altri piace l'autonomia che dà loro. Continui a farlo senza compromettere gli obblighi lavorativi.

ORIENTAMENTO ALLE REGOLE:

- Di solito si attiene alle regole importanti della sua organizzazione, mentre è flessibile riguardo a quelle meno importanti. Questo è un buon equilibrio, ma si ricordi che gli altri la considerano un esempio. Presti attenzione a non creare un reparto pieno di persone che infrangono le regole semplicemente seguendo i suoi input.

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 flessibili nel risolvere i problemi
- Avere interessi al di fuori del business
- Essere disposti a speculare su scenari di business
- Avere un grado normale di immaginazione
- Capire soluzioni sia pratiche che tecnologiche

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei è aperto a nuove idee e generalmente curioso, pur rimanendo pratico nella risoluzione dei problemi. È capace di concentrarsi su un incarico lavorativo senza il rischio di annoiarsi.

ANALISI DELLE COMPETENZE

CREATIVITÀ: Nel risolvere i problemi, sembra capace di bilanciare una preferenza per procedimenti già associati con un'apertura verso metodi innovativi.

GESTIRE L'INNOVAZIONE: Potrebbe evitare di promuovere nuove idee, ma sembra adeguatamente ricettivo verso idee che appaiono utili.

CURIOSITÀ: Sembra che riesca a mantenere un equilibrio tra il rimanere concentrato sul suo lavoro ed essere aperto a nuove fonti d'informazione che potrebbero essere utili al completamento del lavoro stesso.

VISIONE: Sembra adeguatamente interessato ad avere una visione più ampia.

PROBLEM SOLVING: Sembra a suo agio nel risolvere problemi usando un approccio standard, o usando metodi innovativi, al fine di completare il lavoro.



CURIOSITÀ

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

CREATIVITÀ:

- È capace di buone prestazioni lavorative sia in situazioni che richiedono un approccio pratico alla risoluzione dei problemi, sia in situazioni che richiedono nuovi approcci. I membri del suo team potrebbero non essere equilibrati come lei. Cerchi di sviluppare i suoi subordinati così che possano capire quando l'innovazione è utile.

GESTIRE L'INNOVAZIONE:

- Dia supporto a nuove idee che hanno senso e incoraggi il suo gruppo lavorativo a essere creativo e a scambiarsi idee. Identifichi un modello comportamentale all'interno dell'organizzazione che sia efficace nell'introdurre nuove idee e impari qualche tecnica per condurre gruppi di discussione.

CURIOSITÀ:

- Probabilmente fa domande al fine di accrescere la sua conoscenza relativa a nuove tecnologie, sviluppi e così via. Continui a farlo, e incoraggi il suo team di lavoro a fare lo stesso.

VISIONE:

- Potrebbe avere una tendenza a preferire obiettivi concreti invece di obiettivi più ampi, ma comprende entrambi. Come leader, dovrebbe unire l'orientamento agli incarichi con la visione per il futuro.
- I membri del suo team hanno bisogno di conoscere la sua idea riguardo al team e all'organizzazione. Se non l'ha ancora espressa, lo faccia ora. Il mission statement dell'azienda è un buon punto di inizio. Consulti altre persone che sembrano comprendere la "big picture".

PROBLEM SOLVING:

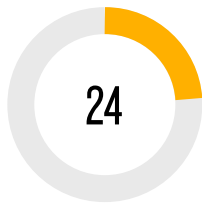
- Pensi alle attività dirette alla soluzione dei problemi che più l'attraggono (per esempio, essere pratici invece che visionari) e scelga incarichi che corrispondono ai suoi punti di forza. In alternativa, nel caso in cui il suo lavoro richieda uno specifico stile di problem solving e sente che sia tempo di cambiare, consideri gli incarichi che più le permettano di usare le sue abilità di ragionamento preferite.





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:

- Preferire l'apprendimento pratico ai sistemi educativi tradizionali
- Essere più preoccupati di migliorare le capacità già esistenti rispetto ad acquisirne di nuove
- Assicurarci che gli altri siano coinvolti prima di agire
- Ignorare le opportunità di formazione per il loro personale
- Non trascorrere molto tempo leggendo, specialmente materiale tecnico

IMPLICAZIONI PER LA LEADERSHIP

Paragonato a quello di altri leader, il suo punteggio suggerisce che lei è relativamente interessato all'educazione fine a se stessa. Preferisce un approccio pragmatico alla formazione – ossia, tende a considerarla come uno strumento per aiutarla a realizzare un obiettivo invece che esclusivamente per il bisogno di voler imparare. Potrebbe essere interessato più a risolvere i problemi del presente rispetto a quelli futuri.

ANALISI DELLE COMPETENZE

RIMANERE AGGIORNATI: Se ha tralasciato attività di formazione a causa dei suoi molteplici impegni, potrebbe non usare nuove tecnologie in modo efficiente o capire l'impatto che queste possono avere sul suo business.

VELOCITÀ DI APPRENDIMENTO: Sembra disposto a imparare nuove tecniche e procedimenti, ma spesso solo quando diventa evidente che non ci siano altre alternative.

STILE DI APPRENDIMENTO: Sembra una persona che impara in modo pragmatico, sviluppando nuove abilità solo quando si confronta con un problema.

COMUNICARE CON CHIAREZZA: Il suo stile di comunicazione sembra orientato ai problemi, pratico e focalizzato. Gli altri apprezzeranno la sua chiarezza e pazienza nello spiegare le cose.

MOTIVAZIONE INTELLETTUALE: Sembra interessato all'apprendimento quando crede che la relativa informazione possa avvantaggiarla.



INTERESSE ALLA CONOSCENZA

RACCOMANDAZIONI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

RIMANERE AGGIORNATI:

- Incominci un programma di lettura di pubblicazioni di attualità. Se non sa cosa leggere, chieda suggerimenti a qualcuno che sembra aggiornato.
- Usi internet per aiutarsi a rimanere al corrente sui nuovi sviluppi nel mondo del business.

VELOCITÀ DI APPRENDIMENTO:

- Cerchi di ricordare di rimanere al passo con i tempi riguardo a nuove tecniche di business, incluse applicazioni informatiche e software. È facile rimanere indietro quando non si cerca di rimanere continuamente aggiornati.
- Come leader dia tono al suo team di lavoro. Se non cerca di migliorare le sue capacità, è meno probabile che le loro migliorino.

STILE DI APPRENDIMENTO:

- Corsi e seminari potrebbero non piacerle, ma possono aiutarla a diventare un leader valido. Molti argomenti non possono essere insegnati in maniera pratica, specialmente le abilità e le prospettive che i leader devono dimostrare.
- Cerchi di stabilire un ambiente istruttivo all'interno del suo gruppo di lavoro identificando uno o due seminari che possano essere utili a lei e al suo personale. Partecipi a questi seminari e poi li discuta con il suo team.

COMUNICARE CON CHIAREZZA:

- Come leader, cerchi di incoraggiare il suo staff a farsi domande sulle note che trovano poco chiare. È meglio trascorrere del tempo discutendo subito gli appunti che trascorrere più tempo dopo correggendo errori che derivano da malintesi.

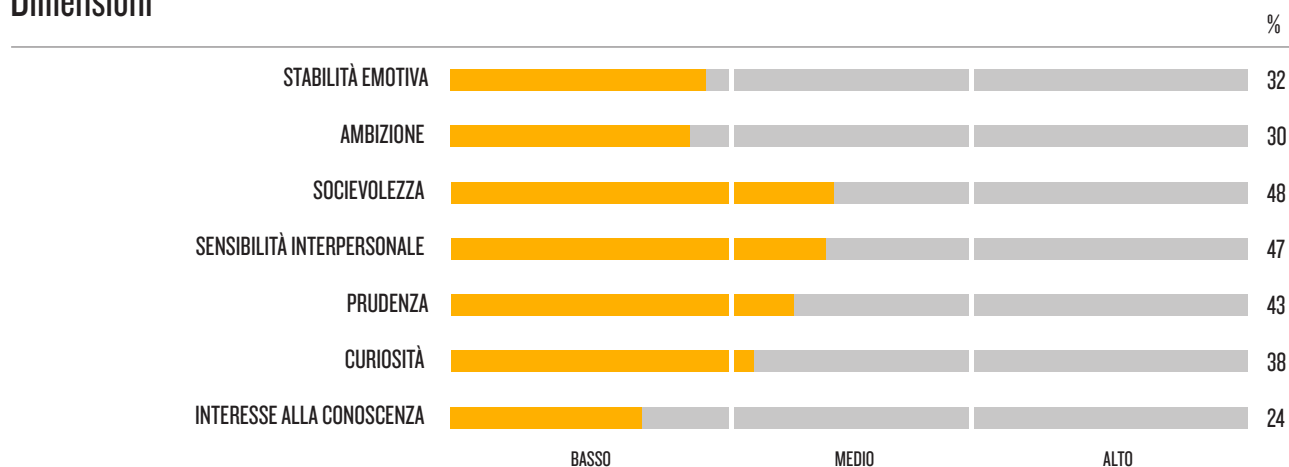
MOTIVAZIONE INTELLETTUALE:

- Potrebbe preferire imparare dalle esperienze pratiche immediatamente applicabili al suo lavoro, ma ha anche bisogno di imparare competenze più astratte al fine di migliorare la sua prestazione come leader e come manager. Seminari su leadership e management possono allargare la sua prospettiva e migliorare le capacità di giudizio e quelle decisionali.



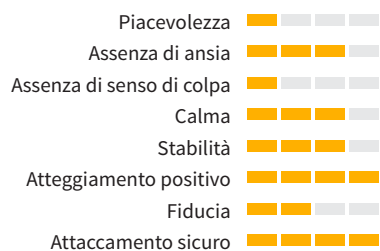


Dimensioni



Punteggi Sottodimensioni

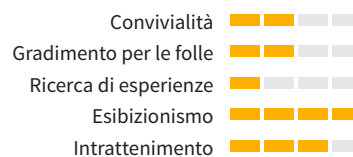
Stabilità emotiva



Ambizione



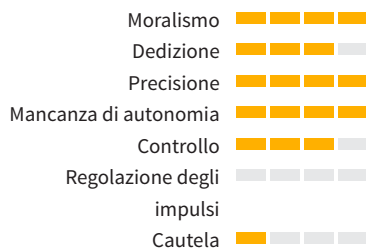
Socievolezza



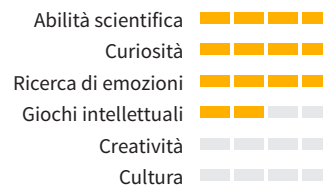
Sensibilità interpersonale



Prudenza



Curiosità



Interesse alla conoscenza

