



POTENTIAL

STRENGTHS AND COMPETENCIES FOR LEADERSHIP

Report for : John Score-Average

ID: UH555944

날짜 : 11.22.2016



소개

Leadership Forecast Potential 보고서는 관리자 또는 임원으로서 당신의 강점과 약점에 관한 정보를 제공합니다. 이 보고서는 Hogan Personality Inventory(HPI)에 기초하여 작성된 것으로, 리더십 행동에 중요한 영향을 미치는 7개의 성격 차원으로 구성되어 있습니다. 리더십이란, 구성원들로 하여금 집단의 목표 달성을 추구하도록 영향을 미침으로써 고성과 팀을 구성하고, 유지하는 것을 의미합니다.

3페이지는 HPI 차원들의 의미가 제시되어 있습니다. 이 보고서에는 7개 차원에 대한 정보들을 제공합니다.

4 페이지에는 당신의 HPI프로파일이 제시되어 있습니다. 이어지는 페이지들에서는 HPI의 각 영역별로 당신의 점수가 갖는 의미와 리더십 측면에서의 시사점들이 제시되어 있습니다. 리포트의 마지막 부분에서는 당신의 역량과 관련하여 개발이 필요한 부분들을 제안합니다. 이러한 정보들은 당신의 경력을 개발하는데 많은 도움을 줄 수 있을 것입니다.

배경

본 리포트를 읽으면서 기억해야 할 몇 가지 사항들이 있습니다. 첫 번째, “좋은 점수”라고 하는 것은 없습니다. 물론 특정 점수가 다른 점수보다 어떠한 역량에 있어서는 더 중요할 수 있으나 높은 점수와 낮은 점수 모두에는 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 함께 내재되어 있습니다. 또한 점수는 절대적 의미로 해석되기보다는 당신이 가지고 있는 경력 목표의 측면에서 해석되어야 합니다. 즉, 당신이 목표로 하는 역량이 어떤 역량을 요구하는가에 따라 해당 점수의 의미가 달라질 수 있습니다.

두 번째, 당신의 일상적인 행동들은 변화될 수 있습니다. 단, 그러기 위해서는 다음의 세가지 조건이 충족되어야 합니다. 첫째, 당신이 변화시키고자 하는 것이 무엇인지를 결정해야 합니다(변화의 대상). 둘째, 스스로를 변화 시키고자 하는 결단을 내려야 합니다(변화의 의지). 그리고 셋째, 어떻게 변화시킬 것인지를 결정해야 합니다(변화의 방법). 본 리포트의 정보들은 당신의 변화와 발전을 향한 노력에 매우 중요한 정보를 제공해 줄 것입니다.

세 번째, 본 리포트의 결과들은 직장인들과 리더들을 대상으로 지난 20년간 실시되어 온 리더십 연구 결과에 기초한 것입니다. 본 리포트는 리더들 스스로가 자신의 리더십을 개발할 수 있도록 시사점을 제공할 뿐 아니라, 전문 코치들이 진단 대상자(리더)를 이해하고 코칭할 수 있도록 도울 수 있는 의미있는 정보들을 제공하고 있습니다.

마지막으로 위에서 언급한 바와 같이 리더십의 가장 중요한 핵심은 높은 성과를 발휘하는 팀을 구축하고 유지하는 것입니다. 본 리포트의 모든 내용들은 당신이 훌륭한 리더가 되는데 도움을 줄 수 있도록 구성되어 있습니다.



정의

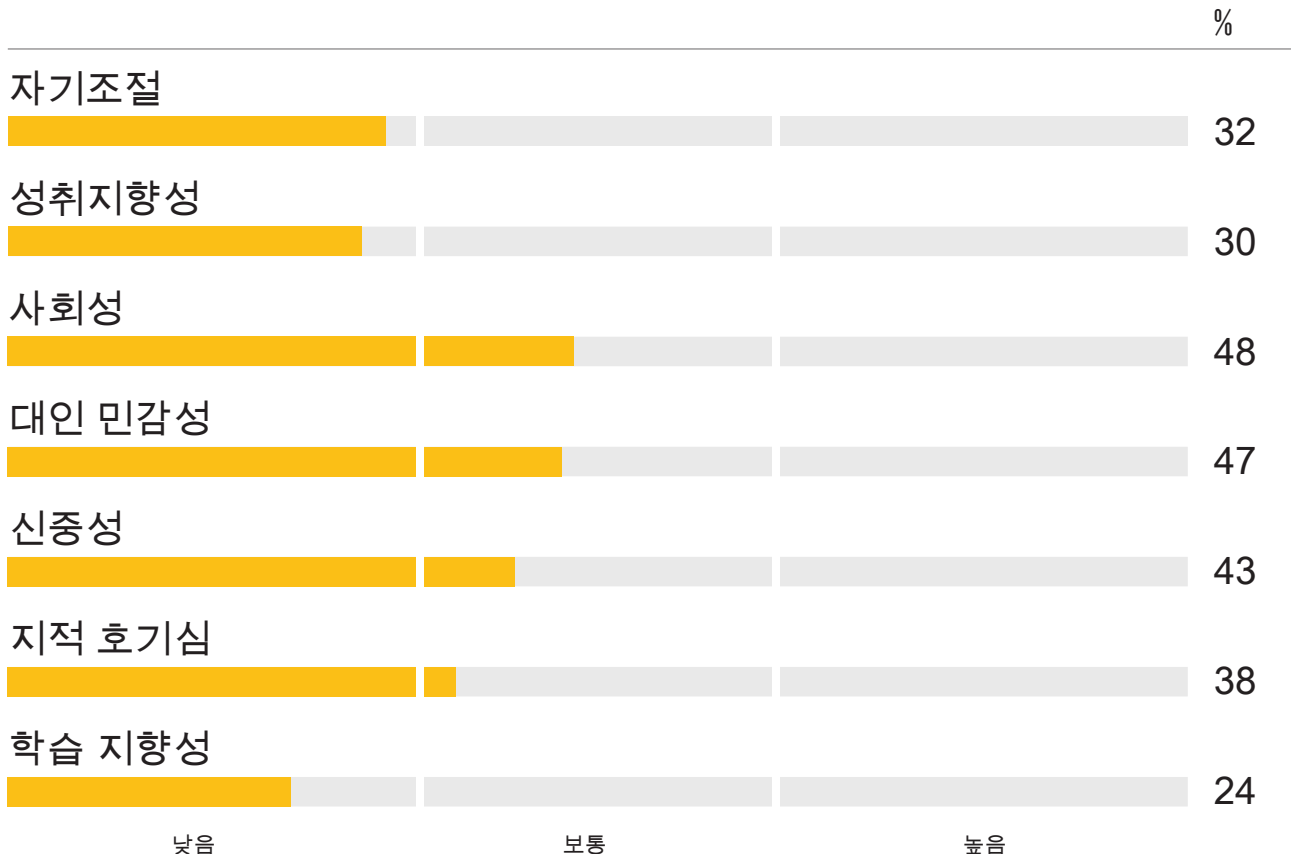
보고서의 7개의 척도들은 다음과 같이 정의 됩니다.

자기조절	자기조절 척도는 당신이 얼마나 차분하고 침착한지, 아니면 얼마나 반대로 변덕이 심하고 다혈질적인지에 관한 것입니다. 높은 점수는 자신감 있고 융통성이 있으며 긍정적임을 뜻합니다. 낮은 점수는 쉽게 긴장하고 화를 잘 내며 부정적임을 뜻합니다.
성취지향성	성취지향성 척도는 당신이 리더처럼 행동하는지, 지위에 대한 욕구가 있는지, 그리고 성취에 가치를 두는지 등의 정도를 평가합니다. 높은 점수는 앞으로 나아가고자 하는 경쟁심과 열정이 있음을 뜻합니다. 낮은 점수는 내성적이며 성취에 대한 관심도가 비교적 떨어진다는 것을 뜻합니다.
사회성	사회성 척도는 당신이 얼마나 대화를 즐기며 사회적 자신감을 가지고 있는지를 평가 합니다. 높은 점수는 외향적이고 활력이 있으며 충동적이고 혼자서 일하기 싫어하는 사람임을 뜻합니다. 낮은 점수는 말수가 적고 조용하며 주목 받기를 꺼려하여 혼자 일하기에도 무리가 없음을 뜻합니다.
대인 민감성	대인 민감성 척도는 사회적 기술과 재치 그리고 예민함 등을 평가합니다. 높은 점수는 친근하고 온화하며 사람들에게 인기가 많다는 것을 뜻합니다. 낮은 점수는 타인들을 신경쓰지 않으며 솔직하고 직설적임을 뜻합니다.
신중성	신중성 척도는 자기통제력과 성실성에 대한 것입니다. 높은 점수는 규칙적이고 부지런하며, 신뢰할 수 있고 철저함을 뜻합니다. 이러한 사람들은 규칙을 잘 따르므로 관리하기가 쉽습니다. 낮은 점수는 충동적이고 융통성이 있음을 뜻합니다. 이러한 사람들은 규칙을 잘 따르지 않기 때문에 관리하기 어려우나 창의적이고 자발적인 경향이 있습니다.
지적 호기심	지적 호기심 척도는 당신이 얼마나 호기심이 많고 모험적이며 상상력이 풍부한지를 나타냅니다. 높은 점수는 재치가 있고 상상력이 풍부하나 쉽게 실증을 내거나 세부적인 부분에 대해서는 관심을 기울이지 않음을 뜻합니다. 낮은 점수는 현실적이고 분명하며 오랫동안 집중을 잘 할 수 있음을 뜻합니다.
학습 지향성	학습 지향성 척도는 당신이 얼마나 학문적 활동을 즐기며, 교육 그 자체에 가치를 두는지를 나타냅니다. 높은 점수는 책을 읽는 것과 배우는 것을 즐기는 사람임을 뜻합니다. 낮은 점수는 틀에 짜인 교육보다는 실제적인 일을 함으로서 배우는 것에 더 관심이 있음을 뜻합니다.



리더십 잠재력 프로파일

적노

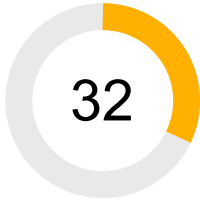


본 리포트는 타당하며 해석이 가능합니다.



자기조절

침착하고 긍정적이며 안정적인.



행동 시사점

당신과 유사한 점수를 받은 리더들은 다음과 같은 경향이 있습니다.:

- 자신들의 단점을 인정하고 고치려고 노력합니다.
- 자신들의 실수를 기억합니다.
- 성과가 저조한 것에 대해 걱정합니다.
- 비판을 개인적인 것으로 받아들입니다.
- 번덕스럽고 쉽게 화를 잘 냅니다.

리더십 시사점

다른 리더들과 비교해 볼 때, 당신의 점수가 갖는 의미는 다음과 같습니다 : 단기간에 집중적으로 작업하기 좋아하며, 성과를 내는데 조급한 경향이 있습니다. 더욱이 예상과 달리 일이 지연되거나 구성원들의 잘못, 또는 실수 등이 있을 때 쉽게 화를 내거나 신경질적일 수 있습니다. 반면에, 구성원들이 스트레스를 받고 있을 때에는 그것을 잘 이해해주고, 자신의 실수를 기꺼이 인정하고 수용하며, 구성원들의 피드백을 경청하여 자신의 행동을 개선하려고 노력하는 경향이 있습니다.

역량 분석

침착성: 당신은 과중한 업무 부담, 예상치 못했던 업무 지연, 또는 구성원들의 실수 등에 직면하게 되면 쉽게 흥분하고 짜증을 내는 경향이 있습니다. 이러한 행동들은 당신이 팀을 이끌거나 팀워크를 구축하는데 영향을 미치게 됩니다.

적극적 경청: 당신은 구성원들이 마감시한을 지키지 못하거나, 예측불가능하거나 수행에 도움되지 않는 행동을 하는 것에 대해 스트레스를 받는 경향이 있습니다. 만약 일을 시작하기 전에 계획을 세우고, 명확히 계획을 전달한 뒤에 업무를 위임한다면, 그러한 스트레스를 어느 정도 해소할 수 있을 것입니다.

학습 및 코칭 가능성: 당신은 자기개발에 관심이 있기 때문에, 사람들의 피드백을 경청하지만, 긍정적인 정보보다 부정적인 정보에 더 관심을 보이는 경향이 있습니다.

관계 형성: 당신이 가끔씩 보여주는 번덕스러움, 예측하기 어려운 태도, 부정적 사고와 근심하는 모습들은 당신이 다른 사람들과 신뢰를 구축하는데 장애요인이 될 수 있습니다.

스트레스 관리: 당신은 자기비판적이고, 너무 많은 일을 하며, 일하는 강도가 매우 강합니다. 스트레스를 관리하는 방법을 익히는 것이 당신에게 유용할 것입니다.



자기조절

개발을 위한 제언

침착성:

- 예상하지 못했던 일들이 당신을 당혹스럽게 할 수 있으므로, 당신이 부딪힐 수 있는 장애, 지연 요인들, 그리고 곤란한 인물 등에 대해 미리 대책을 세우십시오. 그렇게 하는 것이 당신이 보다 집중하고 평정을 유지 하는데 도움이 될 것입니다.
- 당신이 예상한대로 상대가 반응하지 않을 수도 있다는 것을 인식하고, 이럴 경우에 어떻게 답변해야 할지를 미리 준비하십시오. 어떤 일들이 일어날 수 있는지, 그러한 상황에서 어떻게 대응할 것인지를 미리 마음 속으로 준비하십시오. 이러한 준비가 예상하지 못한 불쾌한 일들이 발생해도 당신이 평정심을 유지할 수 있도록 해줄 것입니다.
- 당신이 계획한 대로 일이 진행되지 않을 때, 왜 그런 일이 일어났는지를 주의 깊게 검토한 뒤, 같은 문제가 다시 발생하지 않도록 하기 위한 방법을 모색하십시오.

적극적 경청:

- 화가 났을 때, 잠시 휴식을 취하거나 다른 생각을 하도록 하십시오. 방어적인 자세가 되지 않도록 주의하시고, 피드백을 개인에 대한 비판으로 받아들이지 마십시오.
- 구성원들이 배우는 과정 중에는 실수할 수 있다는 것을 이해하십시오. 구성원들이 당신에게 제공하는 정보들 중에서 좋은 이야기거리들을 찾아서 칭찬하십시오.

학습 및 코칭 가능성:

- 당신이 잘하는 부분에 대해서는 스스로를 높게 평가하시고, 향상시켜야 할 영역들에 대해서는 주의를 기울이십시오. 당신의 강점과 개선해야 할 부분을 문서로 작성하십시오. 당신의 강점을 활용하고 자기개발을 촉진하기 위한 행동 계획을 수립하십시오.

관계 형성:

- 만일 당신이 비판적이거나 부정적이라고 생각된다면, 당신을 그렇게 행동하게 하는 요인들을 찾아서 앞으로는 그러한 요인들이 발생하는 상황들을 경계하십시오.
- 리더의 부정적 언행은 팀원들에게 각인되고 확대됩니다. 리더의 역할들 중 하나는 "모범을 보이기"이며, 이것은 긍정적 언행을 유지하는 것입니다.
- 신뢰하는 동료에게 당신의 행동에서 어떤 측면들이 비일관적인지에 대해 피드백을 요청하십시오. 그러한 비일관된 행동들에 대한 개선 계획을 수립하는 것에 대해 그 동료나 당신의 멘토와 이야기 하십시오.

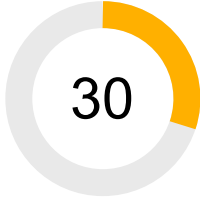
스트레스 관리:

- 당신을 짜증나게 하거나 화나게 하는 상황들을 찾아서 그러한 상황들에 대처하기 위한 계획을 개발하십시오.
- 문제를 일으킬 만한 이슈들이 있다면 문제가 발생할 때까지 방치하지 마십시오. 다른 사람들이 그러한 이슈들을 해결할 수 있도록 함께 논의하고 도움을 요청하십시오.



성취지향성

주도적이고 경쟁적이며 적극적으로 리더의 역할을 추구함.



행동 시사점

당신과 유사한 점수를 받은 리더들은 다음과 같은 경향이 있습니다.:

- 다른 사람들에게 책임을 위임합니다.
- 타인들과 대립하기보다는 원만하게 처리하는 것을 선호합니다.
- 융통성 있게 안건을 채택합니다.
- 대중 앞에서 말하기를 꺼려합니다.
- 성공하지 못할 수도 있는 어려운 도전은 피하려고 합니다.

리더십 시사점

다른 리더들과 비교해 볼 때, 당신의 점수가 갖는 의미는 다음과 같습니다 : 사람들에게 주목받는 것을 피하는 경향이 있으며, 다른 사람들이 상황을 주도하는 것을 지지하는 경향이 있습니다. 따라서, 당신이 기여할 수 있는 분야에서도 영향력을 발휘하기 꺼려할 수 있습니다. 리더로서의 역할을 직접적으로 수행하는데 소극적이기 때문에, 당신의 경력 개발은 당신의 정치적 역량보다는 당신의 직무역량에 달려 있습니다.

역량 분석

행동지향성: 당신은 감정을 잘 드러내지 않으며, 새로운 일을 추진할 때 다른 사람들을 앞장서게 하는 경향이 있습니다.

경력 향상: 일반적으로 당신은 출세를 위한 정치적 게임에는 관심이 없으며 자연스럽게 주어지는 경력 개발의 기회들에 만족합니다.

주도성: 다른 사람들은 당신이 위기상황에서 주도권을 잡으려 하기보다는 다른 사람들과 협력할 것이라고 생각합니다. 위기 상황에서 당신은 누군가에게 상황을 책임지도록 떠 넘기기보다는, 누군가의 통솔과 제안을 따릅니다.

성과 달성: 당신은 업무 결과 보다는 업무 과정에 더 신경을 씁니다. 주어진 과제들과 프로젝트들이 완결될 수 있도록 끈기 있게 진행하십시오.

의사결정: 당신은 다른 사람들에게 어려운 결정을 떠 넘기는 경향이 있습니다. 특히 정보가 충분치 않고 큰 결단력을 요구하는 상황에서는 더욱 그러한 경향이 있습니다.



성취지향성

개발을 위한 제언

행동지향성:

- 리더로서 팀에 활기를 불어 넣고, 목표를 설정하며, 목표달성의 진척도를 공유하고, 구성원들과 정기적으로 팀의 성과에 대해 점검하십시오.
- 당신의 지식과 기술을 필요로 하는 프로젝트들이 있다면 자진해서 지원하십시오.
- 도전할만한 프로젝트를 찾아서 구체적인 행동 단계들을 설정하십시오(신뢰할 만한 동료들의 도움을 받을 수 있을 것입니다). 프로젝트의 전체 스케줄 뿐 아니라 우선 실시해야 할 처음 3단계를 명확히 하십시오. 이러한 내용을 프로젝트 팀원들에게 알리고 당신이 책임지고 프로젝트를 이끌고 갈 것임을 밝히십시오.

경력 향상:

- 정치도 조직생활에 일부임을 이해하십시오. 그것들을 더 잘 이해할수록 당신은 당신의 경력을 더 잘 개발 할 수 있습니다.
- 리더로서 당신의 구성원들은 당신이 조직내에서 자신들의 대변인이 되어주기를 기대합니다. 만일 당신이 “사무실 정치”를 회피한다면, 당신은 그들을 적절하게 대표하지 못할 것입니다. 이러한 문제에 대해 신뢰할만한 친구나 동료에게 조언을 요청하십시오.
- 당신이 조직 내에서 성장하고 싶다면 계획이 필요합니다. 계획 수립을 위해서는 먼저 당신이 목표로 하는 직책을 정하고, 거기에 도달하기 위해 필요한 단계들을 명확히 설정해야 합니다.

주도성:

- 당신은 다른 사람들이 의지할 수 있는 좋은 팀 플레이어입니다. 팀의 일원으로 참여하는 동안에 팀 성과를 향상할 수 있는 방법들을 찾아보고 당신의 역할을 다른 사람들에게 명확히 알리도록 하십시오.
- 주도성은 리더십의 중요한 한 부분입니다. 다른 사람들이 당신에게 주도성이 부족하다고 생각하고 있다면 그 이유를 물어보십시오. 믿음만한 친구나 동료에게 앞으로 당신이 보다 더 주도적이기 위해서 어떻게 해야 할지에 대한 피드백을 요청하십시오.

성과 달성:

- 내부 고객이 무엇을 원하고 있는지 잘 인식하십시오. 그들에게 당신이 그들의 입장을 잘 이해하고 있으며, 그들의 쟁점을 해결하기 위한 구체적인 실행계획에 전념하고 있음을 알게하십시오.
- 주어진 과제를 완성하는데 필요한 시간을 결정하고, 이를 내부 고객, 동료, 상사에게 명확히 알리십시오. 일의 진척 과정에 대해 그들에게 정기적으로 알리십시오.
- 리더로서 당신은 팀의 분위기를 결정합니다. 업무의 성과가 제때 나오는 것이 중요하지 않다는 메시지를 전달한다면(비록 그것이 본인이 의도하지 않았더라도) 팀 구성원들은 그에 따라 행동할 것입니다.

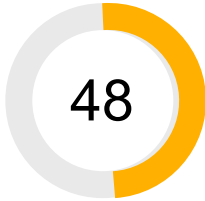
의사결정:

- 힘든 의사결정을 내리는 것은 리더십의 중요한 일부입니다. 의사결정에 앞서 그러한 결정을 상사와 함께 해야 할지, 당신 혼자서 해야 할지, 아니면 다른 누군가와 함께 해야 할지를 당신의 상사와 상의하십시오. 당신이 내린 의사결정의 책임에 대해 명확한 지침을 정하는 것도 당신에게 보다 많은 자신감을 가져다 줄 것입니다.
- 의사결정을 하는데 필요한 정보들을 결정하십시오 (예., 비용 견적, 인력 수요, 비용편익 분석, 이익/손실 영향, 리스크 평가 등). 정보를 취득한 후에 의사결정을 하시고, 그 결정을 나중에 수정할 수도 있다는 것을 인지하고 있어야 합니다.
- 중요한 의사결정에 대해서 상의할 수 있는 사람을 찾으십시오. 당신의 결정에 대해서 신중하게 생각해보고, 그 결정에 대한 이유들을 이 사람과 논의하십시오. 이러한 경험을 당신의 의사결정에 대한 자신감을 키우기 위해서 사용하십시오.



사회성

대화를 즐기며 사교적이고 유쾌함.



행동 시사점

당신과 유사한 점수를 받은 리더들은 다음과 같은 경향이 있습니다.:

- 다가가기 쉽고, 거리감이 없습니다.
- 혼자서 일하거나 다른 사람들과 함께 일하는 것을 모두 편하게 느낍니다.
- 비공식 회의보다는 공식적인 회의를 선호합니다.
- 구성원들에게 적절한 피드백을 제공합니다.
- 듣는 것과 말하는 것의 균형을 잘 유지합니다.

리더십 시사점

다른 리더들과 비교해 볼 때, 당신의 점수가 갖는 의미는 다음과 같습니다 : 시간을 융통성 있게 잘 활용하며, 혼자서 일하든 팀원으로서 일하든 어떤 것도 문제되지 않습니다. 많은 사람들 앞에서 이야기하고 행동하는 것에 능하지만, 지나치게 사람들의 관심의 대상이 되려고 하거나, 다른 사람들과의 자리에서 너무 오랫동안 혼자만의 독무대로 이끌고 가려는 것은 삼가할 필요가 있습니다.

역량 분석

관계 주도: 당신은 조직 내부의 사람들이나 심지어는 당신이 전혀 알지 못했던 사람들과도 좋은 관계를 형성하고 주도할 줄 압니다.

활력: 다른 사람들은 당신이 새로운 사람들과 좋은 관계를 맺고 새로운 프로젝트들을 수행하는데 필요한 충분한 에너지와 열정을 가지고 있다고 생각합니다.

친근성: 당신은 새로운 사람과의 관계를 이끌어가는 능력을 가지고 있습니다. 이것은 리더에게 중요한 스킬입니다. 조직내 다른 사람들과의 교제를 증진시키고, 당신의 구성원들도 그러한 관계증진에 동참시키십시오.

인적 네트워크: 당신은 현재 조직내에서 타인들과의 화합과 교류를 유지하는데 필요한 네트워크 구축 역량을 충분히 가지고 있습니다.

팀 지향성: 다른 사람들은 당신이 팀 업무들에 대해 나름대로 역할을 잘 수행하고 생각합니다.





사회성

개발을 위한 제언

관계 주도:

- 개개인의 구성원이 일하는 자리에 찾아가서 그들과 매일 대화 하도록 하십시오.

활력:

- 당신은 리더가 가져야 할 중요한 재능인, 팀에 생기를 불어 넣을 수 있는 역량을 가진 적극적인 사람입니다. 만일 당신이 쉽게 지루해지거나 흥미를 잃는 경향이 있다면, 다른 사람들과 상호작용을 하면서 당신의 활력을 유지하기 위해 노력하십시오.

친근성:

- 당신 팀의 모든 구성원들이 당신에게 쉽게 접근할 수 있으며, 무의식적으로 일부 팀 구성원만을 편애하지 않는다는 것을 확실하게 해야합니다.

인적 네트워크:

- 당신의 네트워크가 조직내 주요 인물들을 잘 포괄하고 있는지 확인하십시오.
- 비록 당신이 조직내 훌륭한 네트워크를 가지고 있다 할지라도, 최소한 매 분기마다 적어도 새로운 부서나 단위조직 한 곳과 관계 구축에 힘을 쏟으십시오.
- 당신의 네트워크가 변할 수 있음을 인식하고, 지속적인 관계 유지를 위해 노력해야 합니다. 당신이 최근에 (네트워크 내의) 누군가와 대화한 적이 없다면 그 사람에게 지금 전화하십시오. 관계가 정체되거나 소원해지지 않도록 하십시오.

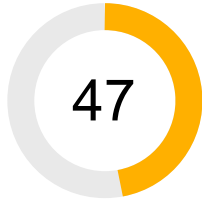
팀 지향성:

- 당신은 팀의 일원으로, 또는 혼자서 일하는 것 모두 불편함을 느끼지 않는 경향이 있습니다. 어떤 과제들은 팀을 이루어 수행하는 것이 적합한 반면에, 어떤 과제들은 혼자서 수행하는 것이 적합할 수 있으므로, 당신의 이러한 균형은 당신의 강점입니다.



대인 민감성

유순하고 배려적이며 타인들과의 관계를 잘 유지함



행동 시사점

당신과 유사한 점수를 받은 리더들은 다음과 같은 경향이 있습니다.:

- 느긋하고 태평스러운 경향이 있습니다.
- 다른 사람들의 의견을 신중히 고려합니다.
- 자신이 약속한 것은 지킵니다.
- 구성원들에게 업무를 구조화하고 직장생활에 대한 배려를 제공합니다.
- 즉각적으로 문제들을 처리합니다.

리더십 시사점

다른 리더들과 비교해 볼 때, 당신의 점수가 갖는 의미는 다음과 같습니다 : 유쾌하고 관용적이지만, 필요할 때는 단호한 태도를 취하기도 합니다. 다른 사람들은 당신을 성격 좋고 편한 사람으로 보게 됩니다. 따라서, 가끔은 당신이 그렇게 만만하고 호락호락하지만은 않은 사람이라는 것을 알릴 필요가 있습니다.

역량 분석

타인 이해: 당신은 구성원 복지에 대해 적절한 관심을 두며 구성원들의 사기 변화에도 주의를 기울입니다.

협조성: 당신은 전반적으로 협조적이고 세심한 팀 플레이어입니다. 당신은 구성원들이 서로 협력하고 팀워크를 발휘할 수 있도록 독려합니다.

정보 탐색: 당신은 자신의 성과에 대한 피드백을 경청하려 합니다. 하지만 부정적인 피드백을 너무 개인에 대한 비판으로 받아 들이는 경향이 있습니다.

구성원 직면하기: 당신은 전반적으로 관용적이지만, 다른 사람들과 대립해야 할 필요가 있을 때에는 주저하지 않습니다.

주장성: 당신은 의사결정에서 의견일치가 중요하다는 것을 알고있으나, 핵심가치나 원칙과 관련해서는 완고한 입장을 고수합니다.





대인 민감성

개발을 위한 제언

타인 이해:

- 당신 팀의 업무환경에 주의를 기울이십시오. 그리고 당신이 구성원들의 사기에 관심을 두고 있다는 것을 알려십시오.
- 당신은 업무수행 측면과 인간관계 측면 사이의 균형을 유지할 줄 압니다. 이러한 당신의 능력은 팀의 성과를 극대화 시킬 것입니다.

협조성:

- 당신은 다른 사람들이 팀워크를 발휘하여 함께 일하도록 하는데 매우 능하며, 다른 사람들과 언제 함께 일해야 하는지도 잘 알고 있습니다. 이러한 스킬은 매우 중요합니다. 앞으로 그러한 기술을 보다 적극적으로 활용하십시오.

정보 탐색:

- 부정적인 피드백에 방어적으로 반응하지 않도록 하십시오.
- 지속적으로 피드백을 구하십시오. 당신이 신뢰할만한 사람을 찾아서 그들에게 피드백을 요청하십시오.

구성원 직면하기:

- 문제의 쟁점들은 즉각적으로 해결 하십시오. 위기가 발생할 때까지 기다리지 마십시오.

주장성:

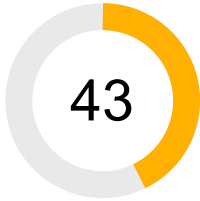
- 당신은 다른 사람들과 대립하는 것을 싫어합니다. 그러나 당신은 전체 조직 속에서 팀을 대표할 때에는 기꺼이 팀원들을 옹호할 준비가 되어 있습니다.





신중성

성실하고 신뢰 할 수 있으며 규칙을 잘 지킴.



행동 시사점

당신과 유사한 점수를 받은 리더들은 다음과 같은 경향이 있습니다.:

- 규율을 잘 준수하고 신뢰할만한 사람입니다.
- 변화에 적응할 수 있습니다.
- 속도와 정확성 간에 균형을 잘 유지합니다.
- 적절히 일정을 계획하고 일정대로 진행해 나갑니다.
- 책임을 위임합니다.

리더십 시사점

다른 리더들과 비교해 볼 때, 당신의 점수가 갖는 의미는 다음과 같습니다 : 매우 성실하고 진지하며, 순서나 절차를 중요하게 생각합니다. 그러나, 필요할 때는 방향을 바꿀 수도 있고 융통성 있게 행동하기도 합니다.

역량 분석

불확실성 대응: 당신은 정해진 지침이나 방향 없이도 일을 할 수 있습니다. 상사에게 지침을 요구하기보다는 비록 방향이 애매하더라도 스스로 상황을 파악하고 대안들을 평가하여 의사결정을 내립니다.

유연성: 당신은 일을 진행하기 위해서 새로운 방법을 모색하고 적용하려는 경향이 있습니다. 특히, 그 일들이 논쟁의 여지가 있을 때에 더욱 그러한 경향을 나타냅니다.

계획수립: 당신은 프로세스를 개선하기 위해 계획을 변경함으로써 얻는 이점과 계획을 유지할 때 얻는 이점을 잘 비교하여 균형을 맞추어야 한다는 것을 잘 알고 있습니다. 당신은 규칙들을 준수하는 것이 필요하다는 것을 알지만, 그러한 규칙들에 얽매이지는 않습니다.

세부사항과 일정에 대한 관심: 당신은 프로젝트에서 요구하는 사항과 마감시한을 잘 따르지만, 구성원들이 일정을 잘 맞추고, 업무 내용을 질을 알차게 잘 유지하는 한 그들에게 업무를 위임하려고 합니다.

규율 지향: 당신은 조직내에서 규칙을 준수하는 것이 중요하다고 생각하며, 그러한 규칙에 따라 일하는 것을 편하게 생각합니다.





신중성

개발을 위한 제언

불확실성 대응:

- 당신은 리더로서 계획을 잘 입안할 뿐 아니라, 체계적으로도 진행할 수 있습니다. 어떠한 지침이나 가이드라인이 없을 때에도 일을 진행할 수 있습니다. 이러한 당신의 모습은 다른 사람들에게 역할 모델이 될 수 있습니다.

유연성:

- 당신은 전반적으로 체계적이고 신중한 사람이면서도, 마지막 순간의 변화들도 계획 입안에 포함시킬 줄 압니다. 리더로서, 융통성있게 계획입안을 하지 못하는 사람들에게 멘토나 코치로서의 역할을 제공해야 합니다.

계획수립:

- 당신의 구성원들은 당신이 계획들과 일정들을 개발하고 또 차질이 없도록 이끌고 가는 것에 대해 높이 평가하고 있습니다. 또한 그들은 그러한 계획과 일정에 변화가 필요하다면 당신이 기꺼이 변화를 수용할 것이라는 점도 알고 있습니다. 계획수립의 과정에 구성원들이 더 적극적으로 참여할 수 있도록 하십시오.

세부사항과 일정에 대한 관심:

- 리더로서 당신은 팀에 대한 큰 그림(전략 및 계획수립)을 가지고 있을 뿐 아니라 팀원들이 실제로 어떻게 일하고 있는지에 대해서도 잘 이해하고 있습니다. 이러한 균형적 접근을 계속해서 유지하십시오.
- 당신은 구성원들에게 자율성을 부여하는 경향이 있으며, 구성원들도 그러한 자율성에 만족하고 있습니다. 계속해서 구성원들에게 권한과 책임을 위임하십시오.

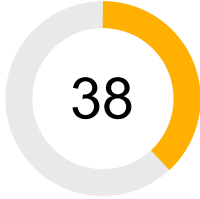
규율 지향:

- 당신은 대개의 경우 조직의 중요한 규칙들은 잘 준수하지만, 덜 중요한 규칙들에 대해서는 융통성을 발휘하는 경향이 있습니다. 이러한 균형이 바람직하지만, 다른 사람들에게 당신의 행동이 선례가 될 수 있다는 사실을 명심하십시오. 당신을 잘 따르는 팀원들을 모두 규칙 위반자로 만들지 않도록 주의하십시오.



지적 호기심

호기심이 많고 상상력이 풍부하며 쉽게 지루해 함.



행동 시사점

당신과 유사한 점수를 받은 리더들은 다음과 같은 경향이 있습니다.:

- 융통성 있게 문제를 해결합니다.
- 비즈니스 외의 것들에 대해서 관심이 많습니다.
- 향후에 비즈니스가 어떻게 전개될 것인가에 대해 고민을 많이 합니다.
- 적당한 정도의 상상력을 가지고 있습니다.
- 기술적인 해결책들 뿐 아니라, 현실적인 해결책들에 대해서도 이해합니다.

리더십 시사점

다른 리더들과 비교해 볼 때, 당신의 점수가 갖는 의미는 다음과 같습니다: 열린 마음과 지적인 호기심을 가지고 있으나, 실용적인 사고를 지니고 있으며, 오랫동안 지루함을 느끼지 않고 지속적으로 일을 해나갈 수 있습니다.

역량 분석

창의성: 당신은 기존의 문제해결 절차들을 선호하지만 새로운 방법들에 대해서도 개방적이어서, 둘 사이의 균형을 유지할 수 있습니다.

변화 관리: 당신은 새로운 아이디어를 제시하지는 못할 수 있지만, 유용하다고 생각되는 새로운 아이디어들에 대해서는 적절히 수용할 줄 압니다.

지적호기심: 당신은 현재 하고 있는 일에 초점을 두면서 동시에 그 일을 수행하는데 유용할 수 있는 새로운 정보들에 대해서도 주의를 기울이며 균형을 잘 유지 합니다.

비전: 당신은 조직의 “큰 그림”에 대해서도 적절한 관심과 주의를 기울입니다.

문제해결: 당신은 문제를 해결하는데 있어서 표준적인 방법을 사용하기도 하지만, 문제 해결에 더 효과적일 수 있다면 혁신적인 방법들을 적용하는 것도 마다하지 않습니다.



지적 호기심

개발을 위한 제언

창의성:

- 당신은 실용적인 문제해결이 요구되는 상황이나 새로운 접근 방법을 요구하는 상황 모두에서 똑같이 뛰어난 수행을 보입니다. 그러나, 당신의 팀원들은 당신만큼 균형있게 모든 상황에서 일을 잘 처리하지 못할 수 있습니다. 당신의 구성원들을 육성하여 언제 혁신이 필요하고 유용한지를 이해할 수 있게 하십시오.

변화 관리:

- 타당성 있는 새로운 아이디어에 대해서는 적극적으로 지원하십시오. 당신의 구성원들이 아이디어를 개발하고 창의성을 발휘할 수 있도록 격려해 주십시오. 조직내에 유용한 새로운 아이디어들을 잘 제시하는 역할 모델들을 찾아내고, FGI(초점집단 인터뷰)를 진행하기위한 기법들을 배우십시오.

지적호기심:

- 당신은 아마도 스스로에게 새로운 기술이나 기법 등에 대한 지식을 증진시키기 위해서 끊임없이 노력하고 있습니다. 지속적으로 이 노력을 유지하시되, 당신의 구성원들도 그렇게 할 수 있도록 격려하십시오.

비전:

- 당신은 "큰 그림" 보다는 구체적인 목표들을 더 중요시 하는 경향이 있지만, 두 가지 모두를 이해하고는 있습니다. 리더로서, 당신은 구체적인 업무에 대한 관심과 미래의 비전을 결합해야 합니다.
- 당신이 당신의 팀과 조직에 대해 가지고 있는 비전을 팀원들에게도 알려야 합니다. 만일 당신이 팀의 비전과 조직 전체의 비전을 연계시키지 않고 있다면, 지금이라도 연계성을 찾으십시오. 회사의 미션 진술문에서 시작하는 것이 그러한 연계성을 밝히는데 가장 좋습니다. 필요하다면 회사의 큰 그림에 대해 잘 이해하고 있는 사람들의 도움을 받으십시오.

문제해결:

- 당신이 어떠한 문제 해결 방식(예를 들어, 구체적인 문제해결에 초점을 두는 것 대 큰 그림을 그리는 것)을 선호하는지 잘 생각해서, 당신의 강점을 살릴 수 있는 일들을 선택하십시오. 만일 현재 당신이 맡고 있는 직무의 특성상 어떤 한가지 문제해결 방식만이 요구되어진다면, 담당 직무를 바꿀 기회가 있을 때, 당신이 지금까지 사용해 온 문제해결 방식을 더 잘 활용할 수 있는 일들을 선택할 수 있도록 하십시오.



학습 지향성

공식적 교육을 즐기며 관련 분야의 최근 동향을 잘 알고 있음



행동 시사점

당신과 유사한 점수를 받은 리더들은 다음과 같은 경향이 있습니다.:

- 전통적인 교육 방식보다는 직접 참여해서 배우는 실무적 학습을 선호합니다.
- 새로운 기술을 습득하기 보다는 기존의 기술을 향상시키는 것에 더 관심을 가지고 있습니다.
- 행동을 취하기에 앞서 다른 사람들이 같은 생각을 갖고 있는지를 명확히 합니다.
- 구성원들의 훈련 기회를 별로 중요하게 생각하지 않습니다.
- 정보를 읽는데 시간을 투자하지 않으며, 특히 기술적인 자료들은 더욱 읽기 싫어합니다.

리더십 시사점

다른 리더들과 비교해 볼 때, 당신의 점수가 갖는 의미는 다음과 같습니다 : 본인에게 실질적인 이익이 되는 교육에 대해서만 어느 정도 관심을 갖고 있습니다. 교육 자체를 목적으로 보기보다는 어떤 목적을 위한 수단으로서 보는 경향이 있습니다. 미래의 문제에 대하여 대비하기 보다는 현재의 문제를 해결하는데 더 많은 관심을 가지고 있을 수 있습니다.

역량 분석

최신 동향 파악: 당신이 고된 업무 스케줄을 이유로 교육/훈련을 미루면, 새로운 기술이나 기법을 효과적으로 사용하지 못할 수도 있으며, 그것이 당신의 일에 어떻게 영향을 주는지에 대해서도 이해할 수 없게 됩니다.

신속한 학습능력: 당신은 다른 대안이 없다는 것이 명백해졌을 때에만 새로운 기술과 절차들에 관심을 갖고 배우려 합니다.

학습 스타일: 당신은 문제에 직면했을 경우에 한해서만 새로운 기술을 개발하는 수동적인 학습자입니다.

정확히 의사소통하기: 당신의 대화방식은 문제 해결과 실용성에 초점을 두는 경향이 있습니다. 다른 사람들은 당신이 어떤 일들을 설명할 때 인내심을 갖고 명확하게 설명하는 것에 대해 높게 평가할 것입니다.

지적 동기부여: 당신은 새로운 정보가 명확히 도움이 된다고 생각될 때에만 그 정보를 습득하는데 관심을 보입니다.



학습 지향성

개발을 위한 제언

최신 동향 파악:

- 주요 간행물(ex: 비즈니스 저널, 포춘, 월 스트리트 저널, 하버드 비즈니스 리뷰)들을 읽음으로서 계획을 세우십시오. 무엇을 읽어야 할지 모르시겠다면, 제안서들의 최신 정보에 정통한 사람들에게 물어보십시오.
- 비즈니스 세계에서의 새로운 발전과 변화에 뒤처지지 않기 위해서 인터넷을 사용하십시오.

신속한 학습능력:

- 컴퓨터 응용 프로그램이나 소프트웨어를 포함하여 새로운 비즈니스 기법들에 뒤처지지 마십시오. 계속해서 최신의 변화들을 따라가지 않는다면 쉽게 뒤처지게 됩니다.
- 리더로서 당신은 팀의 분위기를 결정합니다. 팀의 분위기를 향상시킬 수 있는 스킬을 개발하지 않는다면 팀의 성과를 향상시키기가 쉽지 않을 것입니다.

학습 스타일:

- 당신은 강의를 듣거나 세미나에 참석하는 것을 좋아하지 않겠지만, 이러한 교육들은 당신이 보다 뛰어난 리더가 될 수 있도록 도와줄 것입니다. 수많은 주제들을 직접적인 경험만으로 배울 수는 없습니다. 특히, 리더로서 가져야 할 시각과 스킬들은 더욱 그러합니다.
- 당신과 구성원들 모두에게 가치가 있을 만한 한두 개 정도의 세미나 주제를 찾아서 조직 내에 학습 분위기를 조성하십시오. 이들 세미나에 참석해서 구성원들과 함께 토론하도록 하십시오.

정확히 의사소통하기:

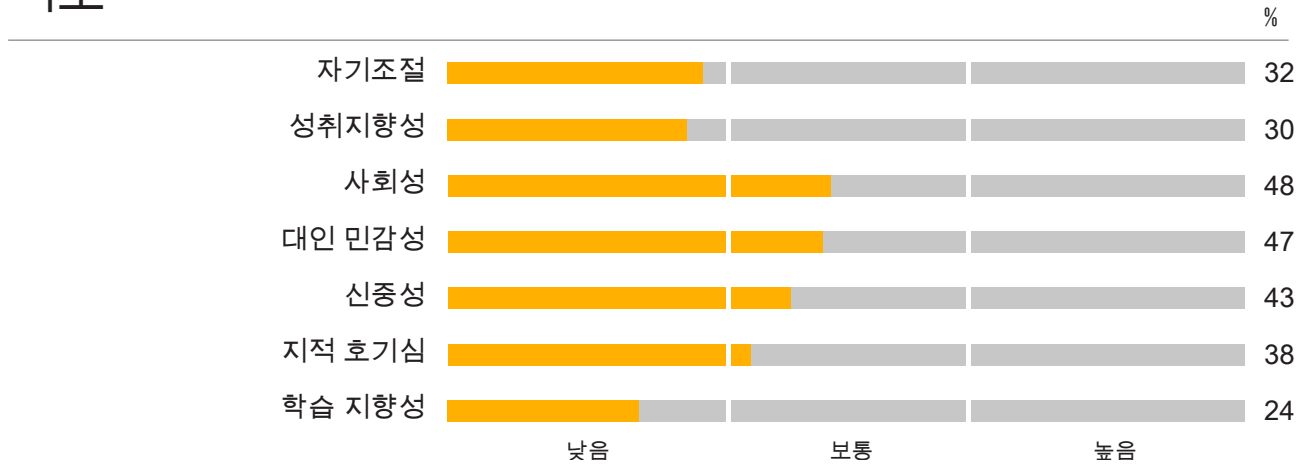
- 리더로서, 구성원들에게 당신의 메시지가 명확하지 않을 때는 언제든지 질문을 할 수 있도록 격려하십시오. 오해로 인한 실수들을 바로잡는데 시간을 보내는 것보다 메시지 내용에 대해 솔직하게 논의하는데 시간을 보내는 것이 훨씬 더 효과적입니다.

지적 동기부여:

- 당신은 직무에 곧바로 적용될 수 있는 실용적인 스킬들을 학습하고 싶겠지만, 리더이자 매니저로서의 업무수행력을 향상시키기 위해서는 보다 추상적인스킬들도 학습할 필요가 있습니다. 리더십이나 경영 관련 세미나들 또한 당신의 시야를 넓히고, 판단과 의사결정 스킬을 향상시키는데 도움이 될 것입니다.

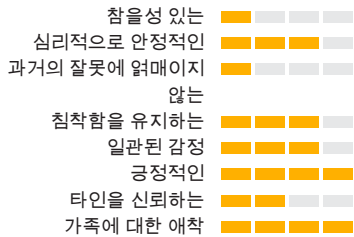


적노



하위척도 점수

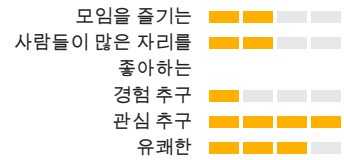
자기조절



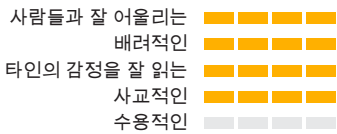
성취지향성



사회성



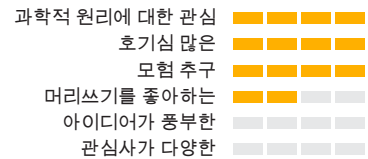
대인민감성



신중성



지적 호기심



학습지향성

