



VALORES

PRINCIPAIS VALORES E MOTIVADORES PARA CARGOS
DE LIDERANÇA

Relatório para: Sam Poole

Identificação: HC560419

Data: 11/03/2021



Introdução

O Relatório Hogan VALORES do Sistema Hogan de Avaliação de Liderança descreve seus valores e metas essenciais e como eles podem afetar sua carreira. Os valores são uma parte essencial de sua identidade -- eles descrevem quem você é, o que você representa e os ambientes onde você será bem sucedido. Os valores determinam, em muito, as escolhas que você fará sobre trabalho, diversão e relacionamentos, e afetarão sua carreira de quatro modos.

- 1. Motivadores:** Seus valores são seus motivadores principais: as coisas na vida que lhe motivam. Os valores determinam suas aspirações e simbolizam o motivo de seus esforços e o que espera alcançar. Seus valores definem o que você deseja em seu trabalho e sua vida.
- 2. Adequação:** Seus valores determinam o quão bem você se adaptará a qualquer cultura organizacional. Culturas organizacionais normalmente refletem os valores da alta gerência. As pessoas são felizes e produtivas em culturas que são coerentes com os seus valores, e ficam angustiadas e infelizes quando trabalham em culturas definidas por valores diferentes dos seus.
- 3. Estilo de Liderança e Cultura:** Seus valores refletem o que você acredita ser recompensador e em que presta atenção ou o que não gosta e evita. Assim, seus valores definem o comportamento de que gosta e recompensa e também o comportamento que você ignora ou desgosta. Consequentemente, seus valores moldam o tipo de cultura que você, como líder, criará para seus funcionários e subordinados.
- 4. Vieses Inconscientes:** Os valores influenciam as decisões que você toma, em relação a pessoas, projetos, planos e estratégia. Os valores filtram as percepções da experiência, especialmente do que é desejável ou indesejável, bom ou ruim. Os valores normalmente funcionam de maneira inconsciente e influenciam o pensamento e a ação.

Formas de usar estas informações.

À medida que você analisa este relatório, você poderá descobrir que seus valores são inconsistentes com sua carreira ou com as exigências de seu cargo na sua organização atual. Além disso, seu comportamento cotidiano pode não ajudar e, algumas vezes, até mesmo impedir a sua capacidade de realizar as metas de sua carreira. Você não deveria tentar mudar seus valores se eles não se ajustam à sua carreira ou organização. Certamente, ao se tornar consciente dos seus valores e vieses inconscientes, você poderá começar a adaptar seu comportamento de modo a criar uma situação de trabalho mais produtiva para você e sua equipe.

Este relatório é baseado nas suas pontuações no Inventário de Motivos, Valores e Preferências (IMVP). O relatório resume seus motivadores principais, o tipo de cultura que você criará como líder, as culturas organizacionais que você preferirá (ou deverá tentar evitar), os fatores que podem influenciar de modo inconsciente suas tomadas de decisão e, também, as estratégias possíveis para minimizar seus vieses e liderar de modo produtivo.



Formas de usar estas informações.

A próxima página define as dez escalas do IMVP e a página seguinte contém uma representação gráfica do seu perfil de valores. Em seguida, há o relatório que descreve o significado e as implicações da sua pontuação em cada escala, juntamente com as dimensões descritas acima. O final deste relatório contém sugestões de desenvolvimento baseadas em valores para ajudar você a aumentar sua eficácia de liderança. Observe que as pontuações entre os percentis de 65 e 100 são consideradas altas e representam metas que você se esforça a alcançar diariamente. Quanto maior a pontuação, mais importante o valor ou motivador é para você no trabalho e na vida pessoal. Pontuações entre os percentis de 36 e 64 são medianas e representam valores que são de importância variada para você. Nesta faixa, você pode encontrar valores que são pontos de prazer na sua vida ou valores em relação aos quais você é um pouco indiferente. Pontuações entre os percentis de 0 e 35 são consideradas baixas e representam valores que não são os motivadores chave para você. Quanto menor sua pontuação em uma dimensão neste relatório, mais alta a probabilidade de que você seja indiferente a esse valor.

Pontuações altas e baixas em cada escala têm implicações importantes para as carreiras.

As informações neste relatório o ajudarão a ter uma melhor compreensão de si mesmo e das suas tendências movidas por valores. Munido com estas informações, você pode tirar proveito de seus pontos fortes e minimizar seus erros táticos. Você pode se tornar mais consciente da cultura que cria e usar essas informações para ter mais sucesso em suas interações com os outros na sua organização. Em um ambiente de negócios competitivo, o autoconhecimento e a autorregulação eficazes são qualidades importantes que permitirão que você se torne um líder mais bem-sucedido.



Definições

O Relatório Hogan Valores do Sistema Hogan de Avaliação de Liderança é baseado nas suas pontuações nas dez escalas do IMVP. As escalas são definidas abaixo.

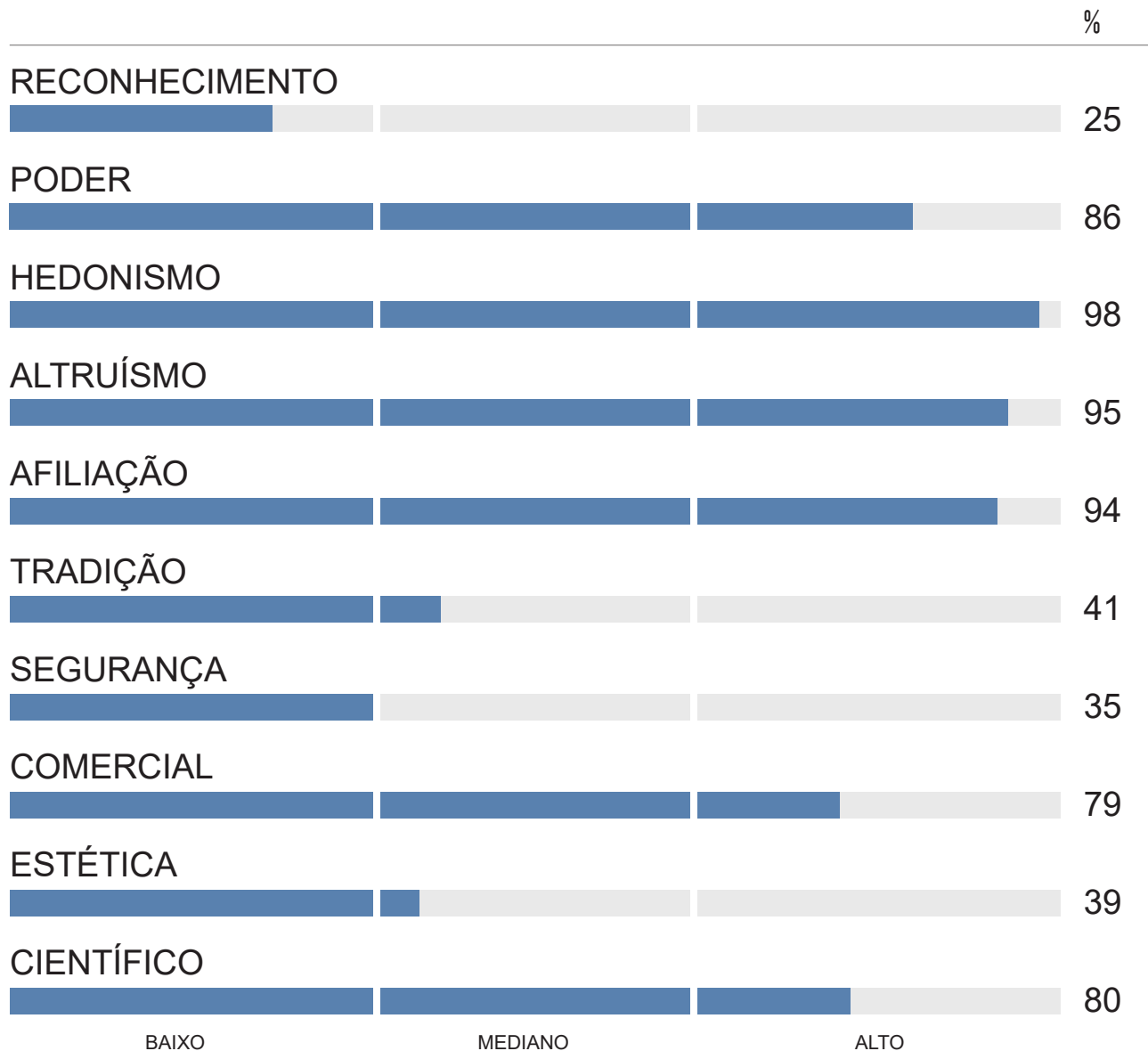
RECONHECIMENTO	<i>Indiferente à Visibilidade x Querer ser Notado</i> Buscar fama, apreciação e reconhecimento. Pessoas com pontuação baixa não estão preocupadas com a obtenção de atenção; aquelas com pontuação alta buscam estar na berlinda.
PODER	<i>Indiferente à Realização / Competição x Ser Percebido como Influyente</i> Tomando iniciativa para conquistar resultados, controlar recursos e ganhar novas responsabilidades. Aqueles com pontuação baixa desejam ser seguidores; aqueles com pontuação alta desejam assumir o controle e fazer a diferença.
HEDONISMO	<i>Sério e Autodisciplinado x Adorar Diversão e Busca de Prazer</i> Querer diversão, variedade e prazer no local de trabalho. Aqueles com pontuação baixa são contidos e autodisciplinados; os com pontuação alta são amantes da diversão e querem apreciar o trabalho.
ALTRUÍSMO	<i>Valoriza a Autoajuda x Quer Ajudar os Outros</i> Querer ajudar pessoas que não estão bem ou precisam de ajuda. Aqueles com pontuação baixa acreditam em autossuficiência; aqueles com pontuação alta ajudam os outros de maneira desinteressada.
AFILIAÇÃO	<i>Independente x Querer Contato Social</i> Buscar oportunidades para desenvolver redes sociais e colaborar com as pessoas. Aqueles com pontuação baixa preferem trabalhar sozinhos; aqueles com pontuação alta buscam interação e aceitação social.
TRADIÇÃO	<i>Valorizar o Progresso e a Mudança x Valorizar a História e as Convenções</i> Respeito a estrutura, regras e autoridade. Aqueles com pontuação baixa desafiam o status quo e são abertos a mudanças; os com pontuação alta respeitam hierarquia, autoridade e os métodos do passado.
SEGURANÇA	<i>Tolerante ao Risco x Averso ao Risco</i> Querer estabilidade, estrutura e ordem. Aqueles com pontuação baixa toleram facilmente incertezas e riscos; os com pontuação alta valorizam a clareza e a previsibilidade definidas.
COMERCIAL	<i>Indiferente a Questões Financeiras x Focado nos Resultados Comerciais</i> Buscar prosperidade e sucesso financeiro. Aqueles com pontuação baixa têm aspirações financeiras modestas; aqueles com pontuação alta prestam muita atenção às questões financeiras.
ESTÉTICA	<i>Prático x Criativo</i> Criação de trabalhos com foco na inovação, estilo e aparência. Aqueles com pontuação baixa preocupam-se com a funcionalidade; aqueles com a pontuação alta preocupam-se com os meios de se expressarem de modo criativo e a aparência e percepção do seu trabalho.
CIENTÍFICO	<i>Intuitivo x Analítico</i> Preferência por uma abordagem racional e objetiva na tomada de decisões. Aqueles com pontuação baixa preferem decisões rápidas e intuitivas; aqueles com pontuação alta preferem decisões deliberadas baseadas em dados.





PERFIL DE VALORES DE LIDERANÇA

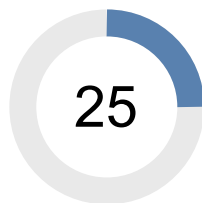
Escalas





RECONHECIMENTO

Buscar fama, apreciação e reconhecimento



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Evitar ser o centro das atenções
 - Ser deixado sozinho para continuar seu trabalho
 - Buscar paz e tranquilidade no ambiente de trabalho
 - Ser um “colaborador silencioso”
 - Ser visto como modesto e desprezencioso.
-

Adequação

Você deve se sentir mais a vontade trabalhando em ambientes que:

- Sejam calmos e organizados
- Permitam que as pessoas trabalhem de modo independente
- Requeiram interações e trabalho em equipe limitados
- Evitem manifestações exuberantes e ruidosas

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Comemoram publicamente o esforço individual
 - Encorajam a autopromoção
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser silenciosa, contida e relativamente pacífica
 - Valorizar pessoas que trabalham e querem passar sem ser notadas
 - Minimizar reuniões e interações desnecessárias
 - Fornecer poucas recompensas e elogiar apenas desempenho superior
 - Presumir que as pessoas trabalhem para a recompensa intrínseca de fazer um bom trabalho
-

Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

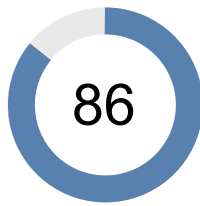
- Você pode não perceber quando os outros querem e precisam de sua atenção
- Você pode presumir que os outros saibam o que você está pensando e, por isso, você tende a não se comunicar
- Você pode tomar decisões sem considerar as necessidades de reconhecimento dos outros
- Você tende a pensar que o reconhecimento público do desempenho é uma perda de tempo
- Você tende a preferir situações formais e estruturadas ao invés de ambientes espontâneos





PODER

Esforçar-se para conquistar resultados, controlar recursos e ganhar responsabilidades.



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Causar impacto e concluir as tarefas
 - Ser conhecido por suas realizações
 - Criar um legado
 - Ser encarregado de projetos significativos
 - Ter liberdade nas suas ações
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Recompensem as pessoas audaciosas e competitivas
- Recompensem resultados com oportunidades de promoção
- Deleguem responsabilidades para as pessoas obterem resultados
- Encoragem a iniciativa individual

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Deixam de recompensar a realização individual
 - Recompensam pessoas improdutivas
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Enfatizar a produtividade e o foco nos resultados
 - Concentrar-se em modos de vencer a concorrência
 - Celebrar vencedores e a vitória
 - Basear as recompensas e promoções no mérito, não em política
 - Valorizar inovação e resolução criativa de problemas
-

Vieses Inconscientes

Você pode não ter consciência dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

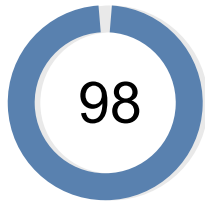
- Você tende a subestimar a concorrência com frequência
- Você pode se recusar a reconhecer a possibilidade de fracassar
- Você tende a preferir a competição acima da cooperação
- Você pode não compartilhar o sucesso com seus subordinados ou membros da equipe
- Você pode ser atraído por propostas de negócios arriscados





HEDONISMO

Querer diversão, variedade e prazer no local de trabalho



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Desfrutar de sua vida e do seu trabalho
 - Passar tempo com pessoas interessantes
 - Inovar e criar soluções novas
 - Trabalhar duro e se divertir igualmente duro.
 - Explorar novos locais e experiências
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam amantes da diversão e da liberdade
- Sintam-se a vontade com a ambiguidade ou desordem
- Encorajem que você trabalhe duro e se divirta duro
- Proporcionem possibilidades de viagens e entretenimento

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Excessivamente formais
 - Enfatizam procedimentos acima dos resultados
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser informal e aberta
 - Levar o trabalho e a diversão a sério
 - Ser flexível nas políticas, procedimentos e protocolo
 - Enfatizar os resultados em vez de métodos
 - Ser moderadamente irreverente e testar os limites
-

Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

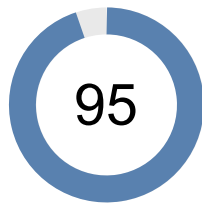
- É provável que você tolere leves infrações das regras
- Você pode valorizar a mudança somente por ser uma mudança
- Você pode não gostar de funcionários que não pareçam se divertir
- É provável que você tome decisões espontâneas e oportunistas
- Você tende a adotar inovações e excentricidade





ALTRUÍSMO

Querer ajudar pessoas que não estão bem ou precisam de ajuda



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Satisfazer as necessidades das pessoas em vez de aumentar lucros
 - Melhorar o moral e o bem-estar dos funcionários
 - Fazer o bem para os outros
 - Estabelecer relações harmoniosas com os funcionários
 - Motivar os funcionários a compartilharem o senso de responsabilidade social que você tem
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Preocupem-se e cuidem dos funcionários
- Tenham uma missão e uma agenda de serviços públicos
- Encorajem o voluntariado
- Tratem as pessoas com respeito

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Parecem valorizar mais o lucro do que as pessoas
 - Permitem confrontos e grosserias
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Enfatizar o respeito e a consideração
 - Acomodar as necessidades individuais
 - Ser democrática e a solicitar muitas opiniões
 - Ser sensível a questões de equidade e imparcialidade
 - Maximizar o moral e o engajamento
-

Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

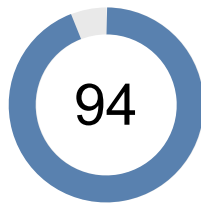
- Você pode enfatizar mais o conforto individual do que a produtividade
- Você tende a acreditar que relações harmoniosas são mais importantes do que a produtividade
- Você tende a subestimar o traço de autossuficiência dos funcionários
- Você pode buscar promover a justiça social em seu próprio edifício
- Você tende a tomar decisões de acordo com sentimentos em vez de dados





AFILIAÇÃO

Buscar oportunidades para desenvolver redes sociais e colaborar com as pessoas



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Maximizar as interações com os outros
 - Trabalhar em projetos em equipe
 - Experimentar variedade e novidades no trabalho
 - Buscar aceitação e aprovação social
 - Manter uma grande rede de contatos de negócios
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Confiem em equipes para realizar o trabalho
- Exijam muita interação com pessoas fora do grupo
- Envolvam reuniões frequentes e debates públicos
- Recompensem o sucesso de realizações em grupo, ao invés das individuais

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Desencorajam a comunicação direta entre os indivíduos
 - Exigem que você trabalhe sozinho
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser baseada na equipe, com regras e funções flexíveis
 - Apresentar muitas reuniões e oportunidades para interagir
 - Providenciar programação espontânea e flexível
 - Fornecer muita comunicação e feedback
 - Desencorajar contribuições individuais
-

Vieses Inconscientes

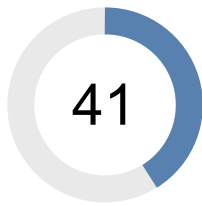
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode preferir que as pessoas trabalhem juntas e cooperem
- Você pode incentivar a resolução de problemas em grupo
- Você pode confundir atividade (p. ex., reuniões e conversas) com produtividade
- Você pode ser um catalisador importante para reunir pessoas diferentes para colaborarem
- Você tende a acreditar que a interação social aumenta a produtividade



TRADIÇÃO

Respeitar a estrutura, regras e autoridade



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Questionar as convenções e a autoridade
 - Minimizar controles externos
 - Buscar novidade, mudança e exploração
 - Gerar soluções novas para os problemas
 - Procurar trabalho ou carreiras não tradicionais
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam democráticos e consultivos
- Desafiem, inovem e experimentem
- Tolerem a diversidade
- Encorajem a iniciativa

E você tende a não gostar de ambientes que:

- São caracterizados por uma liderança autoritária
 - Tratam funcionários como mercadorias descartáveis
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser descontraída e informal
 - Encorajar espontaneidade, franqueza e iniciativa
 - Valorizar ideias novas
 - Buscar projetos interessantes e novos
 - Dar poderes aos funcionários
-

Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

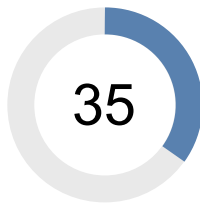
- Você tende a desafiar a autoridade
 - Você pode não gostar de estabelecer expectativas para os outros
 - Você tende a se preocupar com a descoberta de novos modos de fazer as coisas
 - Você pode tomar decisões que promovam a autonomia e autoorientação
 - Você pode tomar decisões que reduzam a hierarquia
-





SEGURANÇA

Querer estabilidade, estrutura e ordem



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Encontrar novos desafios na vida
 - Ter novas experiências
 - Ser reconhecido por assumir riscos
 - Explorar novas ideias e novos modos de fazer as coisas
 - Testar os limites usuais
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Tomem decisões e sigam em frente
- Sejam divertidos, excitantes e até mesmo nervosos
- Recruteem colegas que gostam de riscos e desafios
- Encorajem tomadas de decisão espontâneas

E você tende a não gostar de ambientes que:

- São rotineiros e orientados ao processo
 - Desencorajam inovação e riscos
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser experimental, ativa e animada
 - Recompensar a experimentação e assumir riscos
 - Ser flexível, rápida e ágil
 - Preferir a ação
 - Ser individualista e orientada para vendas
-

Vieses Inconscientes

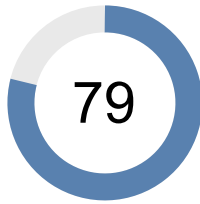
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode ver a mudança em si mesma como resposta para os problemas
 - Você pode tomar decisões baseadas mais em instinto do que em fatos
 - Você pode escolher intuitivamente ações e projetos atraentes
 - Você tende a não gostar de tomadas de decisão cautelosas ou defensivas
 - Você pode interpretar dados de maneira criativa e não literal
-



COMERCIAL

Buscar prosperidade e sucesso financeiro



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Alcançar prosperidade e fama
 - Aumentar sua remuneração e patrimônio líquido
 - Ganhar poder e controle
 - Vencer e superar a concorrência
 - Criar um legado e ser lembrado
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Forneçam recompensas tangíveis para o desempenho
- Usem métricas para avaliar o desempenho
- Enfatizem a competição
- Tenham grandes aspirações

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Não conseguem definir o sucesso
 - Baseiam recompensas em senioridade e não em desempenho
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Valorizar previsões financeiras e análise de custo-benefício
 - Ficar alerta às ameaças da concorrência
 - Avaliar a produtividade e o desempenho continuamente
 - Ser intolerante com a complacência
 - Ser motivada pelo senso de urgência
-

Vieses Inconscientes

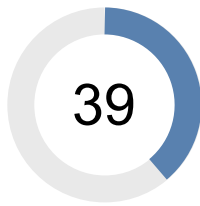
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode ver os outros como concorrentes
- Você tende a ver seu pessoal como uma ferramenta para seu próprio sucesso
- Você pode subestimar problemas ou ameaças
- Você pode buscar vantagem competitiva constantemente
- Você pode ser avesso a sinais de sentimentalismo e amabilidade



ESTÉTICA

Focar na inovação, estilo e aparência



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Tomar decisões com base em fatos estabelecidos
 - Apresentar soluções práticas e viáveis
 - Traduzir ideias vagas em realidade prática
 - Evitar parecer fraco e indeciso
 - Enfatizar mais a substância do que o estilo
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam organizados e baseados em processos
- Trabalhem com produtos e metas tangíveis
- Sejam práticos e orientados para a ação
- Tenham uma orientação masculina tradicional

E você tende a não gostar de ambientes que:

- São tão carregados de emoção que nada se faz
 - Usam estilo para ocultar a praticidade
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Desconfiar da emoção e sentimento
 - Enfatizar a funcionalidade e minimizar o supérfluo
 - Minimizar preocupação com questões de estilo
 - Tomar decisões com base em fatos em vez de sentimentos
 - Concentrar-se mais nos resultados do que no processo
-

Vieses Inconscientes

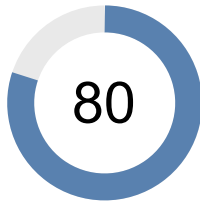
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode não ser especialmente interessado em questões de marketing
- Você pode ter pouco interesse em saber porque as coisas funcionam
- Você pode demonstrar apenas uma preocupação moderada com o moral dos funcionários
- Você pode tender a evitar especulações e discussões teóricas
- Você pode focar em fatos concretos e experiência anterior



CIENTÍFICO

Preferência por uma abordagem racional e objetiva na tomada de decisões



Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Compreender como as coisas funcionam
 - Tomar decisões baseadas em dados
 - Explorar novas tecnologias
 - Descobrir as respostas corretas para os problemas
 - Aprender e permanecer atualizado
-

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Recompensem a análise lógica e racional
- Apoiem pesquisas empíricas
- Sejam modernos e dominem a tecnologia
- Incentivem as pessoas a questionarem a autoridade

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Favorecem a tomada de decisões baseada em fé
 - Não defendem as reivindicações de forma racional
-

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Enfatizar a resolução lógica e racional de problemas
 - Ser argumentativa
 - Valorizar ser brilhante e certo
 - Ser exigente com evidências
 - Desafiar as visões e afirmações dos outros
-

Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode não gostar de conceitos como superstição, sorte ou destino
- Você pode instintivamente precisar desafiar a opinião recebida
- Você tende a preferir a análise em vez da ação
- Você tende a desconfiar de decisões rápidas
- Você pode se opor a julgamentos instintivos e à experiência individual



Oportunidades de desenvolvimento

RECONHECIMENTO

- Reconhecer que os outros precisam de “tapinhas nas costas” mais do que você
- Assumir um interesse ativo no desempenho dos seus funcionários; pedir a eles relatórios de progresso e reconhecer quando estiverem fazendo um bom trabalho
- Comunicar explicitamente suas expectativas para sua equipe e cada membro do seu quadro de funcionários
- Ser tolerante com as comemorações de realizações dos seus funcionários, mesmo se você escolher não participar

PODER

- Ser realista quanto à probabilidade de sucesso de seus projetos
- Compreender que os outros podem contribuir mesmo se não tiverem sua motivação para vencer
- Não transformar todos os projetos em uma competição para seus subordinados e encorajá-los a cooperar
- Expressar apreciação aos funcionários pela sua contribuição nos projetos

HEDONISMO

- Certificar-se de que os outros o percebem como um profissional
- Ter cuidado com decisões espontâneas -- colete dados para justificar suas escolhas
- Lembrar-se que quando os outros não querem se socializar, isso não reflete no comprometimento deles com o trabalho
- Dizer a seus subordinados qual mudança é necessária, mas deixar que eles decidam o ritmo em que ela ocorrerá

ALTRUÍSMO

- Reconhecer que as pessoas podem tentar explorar sua bondade para evitar suas responsabilidades
- Lembrar-se que as exigências do negócio são normalmente mais importantes do que os problemas dos funcionários
- Respeitar o fato de que outras pessoas podem não compartilhar seu interesse em ajudar os menos afortunados
- Lembrar-se que decisões difíceis e importantes raramente deixam todos felizes

AFILIAÇÃO

- Não deixar a interação social distraí-lo de suas responsabilidades de liderança
- Identificar funções apropriadas para os subordinados como indivíduos e membros da equipe
- Respeitar as expectativas corporativas, os limites de tempo e os prazos
- Certificar-se de que os funcionários o percebam como decisivo, assertivo e no comando





Oportunidades de desenvolvimento

TRADIÇÃO

- Lembrar que algumas pessoas gostam e precisam de regras
- Mostrar respeito pelas expectativas da empresa ao seguir o cronograma das suas metas de desempenho
- Lembrar-se que nem todos seus subordinados terão motivação própria, ofereça a eles direção e orientação claras
- Oferecer a seu pessoal feedback específico a respeito do sucesso e de áreas a serem melhoradas

SEGURANÇA

- Tentar compreender as razões por trás das práticas atuais antes de alterá-las
- Reconhecer que suas ideias podem ameaçar algumas pessoas
- Certificar-se de que seus funcionários apoiam suas novas ideias
- Tomar cuidado para não tomar decisões que sejam inconsistentes com as metas da organização

COMERCIAL

- Evitar sacrificar a produtividade de longo prazo por compensações de curto prazo
- Pedir sugestões aos seus funcionários para melhorar a qualidade do local de trabalho
- Lembrar que se os seus funcionários estiverem felizes, eles serão mais produtivos
- Ouvir os funcionários sobre modos de melhorar a relação deles com o trabalho

ESTÉTICA

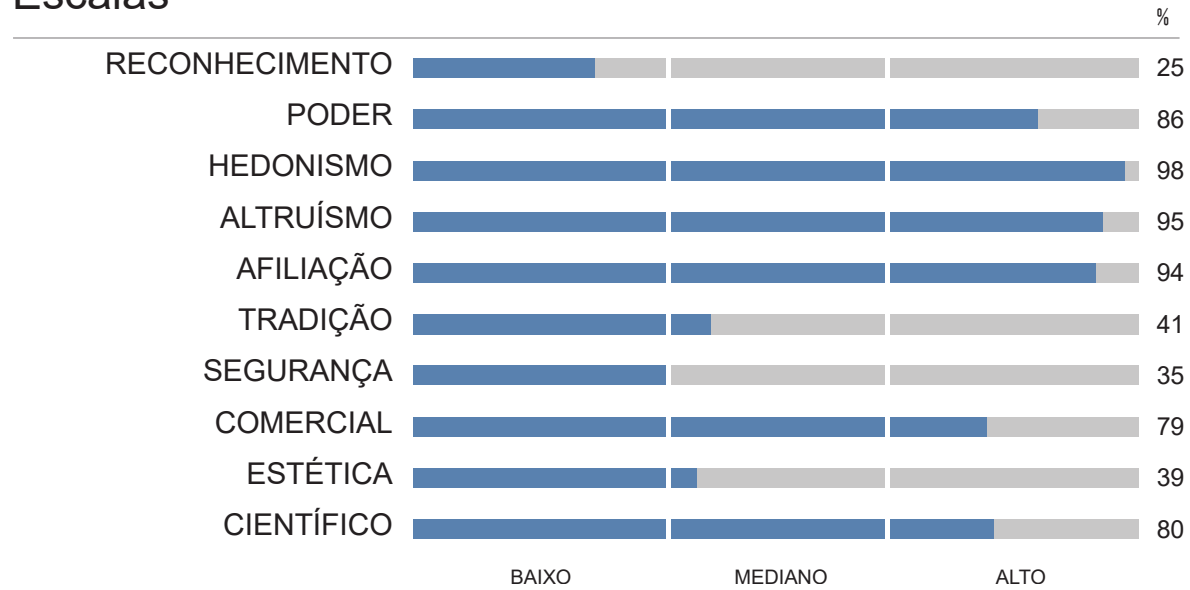
- Pensar com cuidado nas possíveis deficiências de marketing
- Solicitar que seus funcionários apresentem ideias sobre como melhorar o moral
- Pensar na sua imagem pública e na imagem da empresa
- Debater com seus colegas sobre possíveis estratégias futuras para sua equipe e para a organização

CIENTÍFICO

- Prestar atenção às realidades práticas do negócio, enquanto tenta compreendê-las mais integralmente
- Lembrar que dados e tecnologia são ferramentas e não um fim em si mesmos
- Aprender a acelerar a tomada de decisão para que você possa resolver novos problemas
- Garantir que suas soluções para os problemas sejam realistas de acordo com os recursos disponíveis

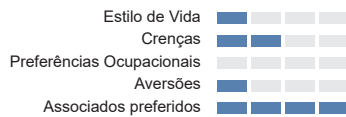


Escalas

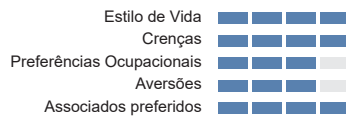


Resultados de Subescalas

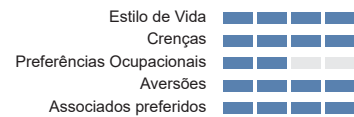
Reconhecimento



Poder



Hedonismo



Altruísmo



Afiliação



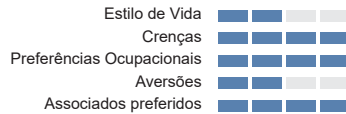
Tradição



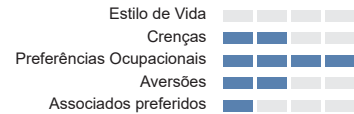
Segurança



Comercial



Estética



Científico

