



VALEURS

VALEURS CENTRALES ET MOTIVANTES POUR LES
RÔLES DE LEADERSHIP

Rapport sur : Sam Poole

ID : HC560419

Date : 11.03.2021



Introduction

Le rapport des Valeurs prévisionnelles de leadership décrit vos valeurs, vos objectifs centraux et la manière dont ils affectent votre carrière. Les valeurs font partie intégrante de votre identité — elles décrivent qui vous êtes, ce pour quoi vous êtes prêt à lutter et les environnements dans lesquels vous vous épanouissez. Vos valeurs colorent fortement les choix que vous effectuerez concernant votre travail, vos loisirs et vos relations ; elles impactent inévitablement votre carrière de quatre manières.

- 1. Moteurs:** Vos valeurs constituent vos moteurs principaux, ce qui dans la vie vous motive. Vos valeurs déterminent vos aspirations et symbolisent ce pour quoi vous luttez et ce que vous cherchez à atteindre. Vos valeurs définissent ce que vous désirez dans votre travail et dans votre vie.
- 2. Adaptation:** Vos valeurs déterminent votre niveau d'adaptation, quelle que soit la culture d'une organisation. Les cultures d'une organisation reflètent typiquement les valeurs de ses cadres supérieurs. Les personnes sont heureuses et productives dans les cultures qui répondent à leurs valeurs, et elles sont découragées et malheureuses lorsqu'elles travaillent dans des cultures définies par des valeurs qui diffèrent des leurs.
- 3. Style et Culture de leadership:** Vos valeurs reflètent ce qui vous fait plaisir et ce à quoi vous prêtez attention tout autant que ce qui vous déplaît et ce que vous évitez. Ainsi donc, vos valeurs définissent le comportement que vous aimez et que vous récompensez et celui que vous ignorez ou qui vous déplaît. Par conséquent, vos valeurs profilent le type de culture que vous allez créer pour votre équipe et vos subordonnés en tant que leader.
- 4. Subjectivité inconsciente:** Vos valeurs influencent les décisions que vous prenez concernant les personnes, les projets, les programmes et la stratégie. Vos valeurs filtrent vos perceptions d'une expérience, en particulier ce qui est souhaitable ou non, bon ou mauvais. Vos valeurs agissent habituellement en vous, sans que vous en soyez conscient et colorent votre pensée et vos actions.

Manières d'utiliser ces informations.

Alors que vous examinerez ce rapport, vous trouverez peut-être que vos valeurs ne sont pas cohérentes avec votre carrière ou avec les exigences que vous impose votre rôle dans votre organisation actuelle. En outre, il se peut que votre comportement quotidien n'aide pas, et même parfois entrave votre capacité à réaliser vos objectifs de carrière. N'essayez pas de changer vos valeurs si elles ne correspondent pas à votre carrière ou à votre organisation. Au lieu de cela, en prenant conscience de vos valeurs et de votre subjectivité inconsciente, vous pouvez commencer à adapter vos comportements de manière à ce qu'ils créent une situation de travail plus productive pour vous-même et votre équipe.

Ce rapport a été édité à partir de vos réponses au questionnaire MVPI (Motives, Values, Preferences Inventory). Il résume vos principaux moteurs, le type d'environnement de travail que vous allez générer en tant que leader, les cultures d'entreprise que vous préférez (ou que vous devrez éviter), les biais inconscients qui peuvent affecter votre jugement et des stratégies pour améliorer votre performance en tant que manager.



Manières d'utiliser ces informations.

La page suivante définit les dix échelles MVPI, et celle qui suit donne une représentation graphique de votre profil de valeurs. Ces pages sont suivies du rapport, qui décrit la signification et les implications de votre note sur chaque échelle liée aux dimensions décrites plus haut. Finalement, la fin de ce rapport contient des suggestions de développement basées sur vos valeurs, conçues pour vous aider à augmenter l'efficacité de votre leadership. Veuillez noter que les notes se situant sur une plage de pourcentage de 65 à 100 sont considérées comme des notes élevées et représentent les objectifs que vous cherchez à atteindre quotidiennement. Plus la note est élevée, plus cette valeur ou ce moteur est important à vos yeux, dans votre travail et dans votre vie personnelle. Les notes s'étalant de 36 à 64 sont des notes moyennes qui représentent les valeurs qui sont pour vous d'une importance mitigée. Vous trouverez dans cette plage des valeurs qui constituent des points attrayants dans votre vie tout comme des valeurs auxquelles vous êtes quelque peu indifférent. Les notes se situant de 0 à 35 sont des notes faibles et représentent des valeurs qui ne constituent pas des moteurs essentiels à vos yeux. Plus votre note est faible sur une dimension de ce rapport, plus il est vraisemblable que vous êtes indifférent à cette valeur.

Les notes élevées et faibles de chaque échelle ont des implications importantes pour les carrières.

Les informations que contient ce rapport vous aideront à mieux vous comprendre vous-même, ainsi que vos tendances motivées par vos valeurs. Armé de ses informations, vous pouvez capitaliser sur vos points forts et minimiser vos faux pas tactiques. Vous pourrez ainsi avoir une meilleure conscience de la culture que vous créez et utiliser ces informations pour mieux interagir avec les autres membres de votre organisation. Dans un environnement professionnel affecté par la concurrence, la prise de conscience de qui vous êtes et une autorégulation effective, constituent des biens importants qui vous permettront de devenir un leader plus accompli.



Définitions

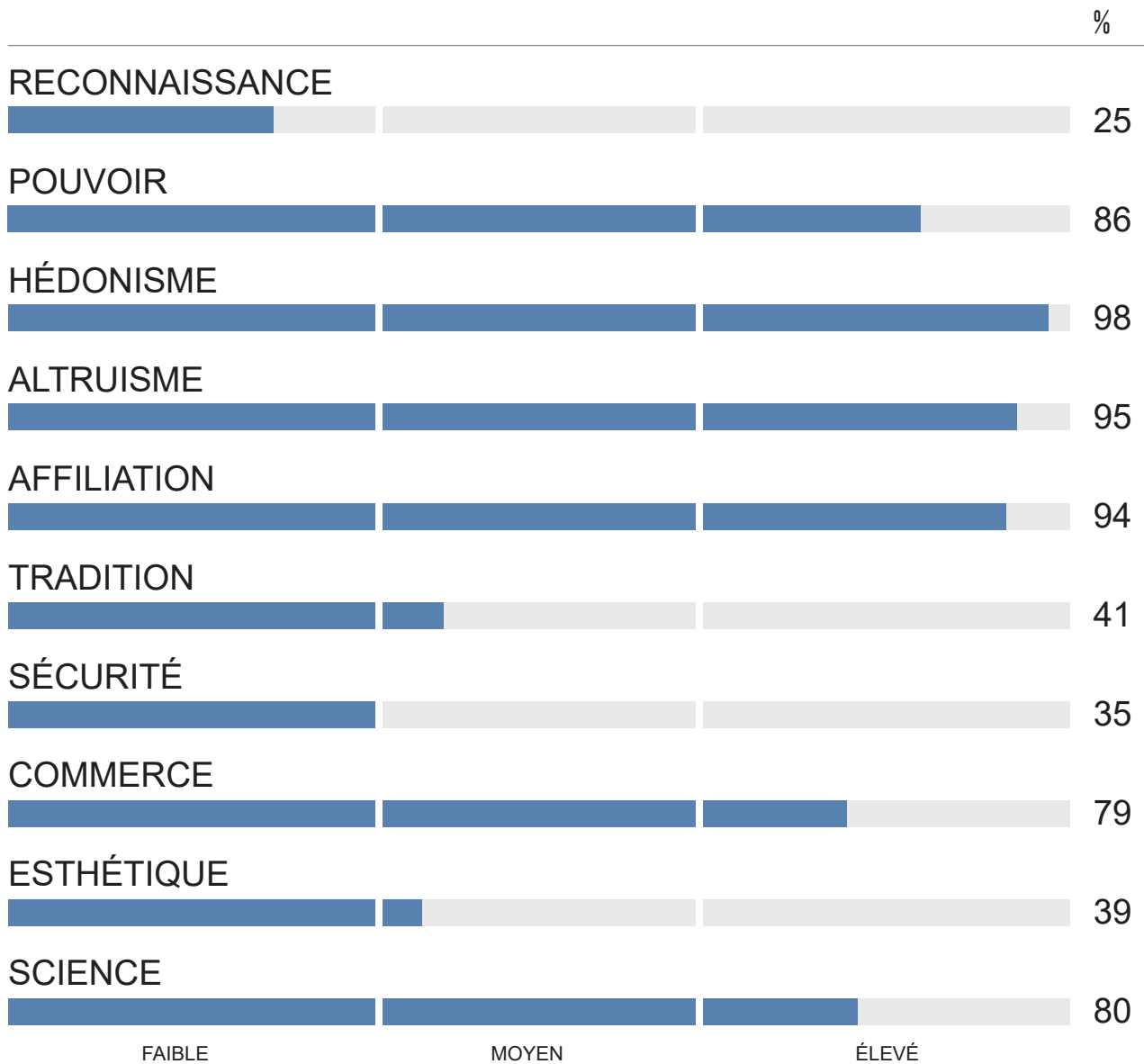
Le rapport sur les valeurs prévisionnelles de leadership se base sur vos notes sur les dix échelles du MVPI (Inventaire des motifs, valeurs et préférences). Ces échelles sont définies ci-après.

RECONNAISSANCE	<i>Indifférence à la visibilité contre Désir d'être remarqué</i> De réputation, d'appréciation et de reconnaissance. Ceux dont la note est faible ne se préoccupent pas de l'attention officielle ; ceux dont la note est élevée recherchent les pleins feux.
POUVOIR	<i>Indifférence aux accomplissements et à la concurrence contre Désir d'être perçu comme influent</i> Dans l'atteinte de résultats, du contrôle des ressources et du gain de responsabilité. Ceux dont la note est faible suivent volontiers ; ceux dont la note est élevée veulent prendre les choses en mains et faire la différence.
HÉDONISME	<i>Sérieux et autodiscipliné contre Désir de bon temps et de divertissements</i> Sérieux et autodiscipliné contre Avidité de divertissements et de plaisirs, de variété et de bon temps sur le lieu de travail. Ceux dont la note est faible sont sobres et autodisciplinés, ceux dont la note est élevée aiment le bon temps et veulent aimer leur travail.
ALTRUISME	<i>Valorisation de l'autonomie contre Désir d'aider les autres</i> D'aider ceux qui ont du mal ou qui ont besoin d'aide. Ceux dont la note est faible croient en l'autosuffisance, ceux dont la note est élevée n'hésitent pas à aider les autres sans se ménager.
AFFILIATION	<i>Indépendance contre Désir de contact social</i> Indépendance contre Recherche d'occasions de construire des réseaux sociaux et de collaborer avec les personnes. Ceux dont la note est faible préfèrent travailler seuls ; ceux dont la note est élevée cherchent à interagir et à être acceptés socialement.
TRADITION	<i>Valorisation du progrès et du changement contre Histoire et convention</i> Respect des structures, règles et de l'autorité. Ceux dont la note est faible défient le statu quo et sont ouverts au changement ; ceux dont la note est élevée respectent la hiérarchie, l'autorité et les traditions.
SÉCURITÉ	<i>Tolérance des risques contre Adversité aux risques</i> Désir de stabilité, structure et ordre. Ceux dont la note est faible tolèrent l'incertitude et le risque ; ceux dont la note est élevée valorisent la clarté et la prédictibilité bien définies.
COMMERCE	<i>Indifférence envers les aspects financiers contre Centré sur les résultats commerciaux</i> La recherche de profits et de succès financier. Ceux dont la note est faible ont des aspirations financières modestes, ceux dont la note est élevée prêtent une attention aigüe aux aspects financiers.
ESTHÉTIQUE	<i>Pratique contre Créatif</i> Produits pratiques contre Produits professionnels créatifs, avec une emphase sur l'innovation, le style et l'apparence. Ceux dont la note est faible sont concernés par l'aspect fonctionnel, ceux dont la note est élevée s'intéressent à l'autoexpression créative et à l'apparence et l'atmosphère de ce qu'ils produisent au travail.
SCIENCE	<i>Intuitif contre Analytique</i> Préfère une approche rationnelle, objective envers les prises de décision. Ceux dont la note est faible préfèrent prendre des décisions rapides et intuitives, ceux dont la note est élevée préfèrent les décisions délibérées qui se fondent sur des données.



PROFIL DE VALEURS DE LEADERSHIP

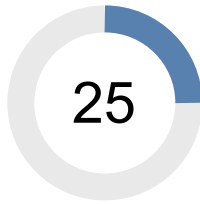
Échelles





RECONNAISSANCE

Recherche la réputation, l'appréciation et la reconnaissance



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- d'éviter d'être le centre de l'attention
 - qu'on vous laisse tranquille pour que vous puissiez continuer à travailler
 - de paix et de tranquillité dans votre environnement de travail
 - d'être un « contributeur silencieux »
 - d'être considéré comme modeste et sans prétention
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- sont calmes et bien organisés
- permettent aux personnes de travailler indépendamment
- demandent des interactions et une performance d'équipe limitée
- évitent les exclamations exubérantes et bruyantes

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui célèbrent publiquement les efforts individuels
 - ceux qui encouragent la mise en valeur personnelle
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- être calfeutrée, restreinte et relativement paisible
 - valoriser ceux qui travaillent en gardant la tête baissée
 - minimiser les réunions et les interactions superflues
 - offrir peu de récompenses et ne louer qu'une performance exceptionnelle
 - supposer que les personnes travaillent pour la satisfaction intrinsèque de faire du bon travail
-

Subjectivité inconsciente

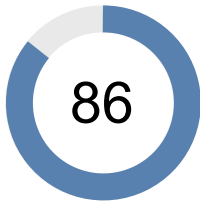
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous ne vous rendez peut-être pas compte des moments quand les autres veulent et ont besoin de votre attention
 - vous supposez peut-être que les autres savent ce que vous pensez et, par conséquent, vous avez tendance à ne pas communiquer
 - vous prenez peut-être des décisions sans prendre en compte le besoin d'être reconnu d'autrui
 - vous avez tendance à penser que la reconnaissance publique des accomplissements est une perte de temps
 - vous avez tendance à préférer des situations formelles, structurées d'avance, plutôt que les environnements spontanés
-



POUVOIR

Motivé par l'atteinte de résultats, le contrôle des ressources et le gain de responsabilité.



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de faire impression et d'être efficace dans vos actions
 - d'être reconnu pour vos accomplissements
 - de créer un legs pour le futur
 - d'être placé à la tête de projets significatifs
 - d'avoir la liberté de vos actions
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- récompensent les personnes qui sont audacieuses et qui aiment la concurrence
- récompensent les résultats par des opportunités d'avancement de carrière
- donnent les moyens aux personnes d'obtenir des résultats
- encouragent l'initiative individuelle

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui échouent à récompenser l'accomplissement individuel
 - ceux qui récompensent les personnes peu productives
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- mettre l'accent sur la productivité et pousser aux résultats
 - se concentrer sur les manières de surpasser la concurrence
 - célébrer les gagnants et les gagnants
 - baser les récompenses et les promotions sur le mérite et non des dynamiques politiques
 - valoriser l'innovation et la résolution créative de problèmes
-

Subjectivité inconsciente

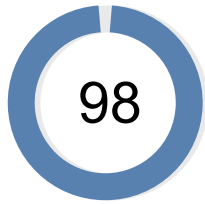
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous avez tendance à fréquemment sous-estimer la concurrence
 - vous refusez peut-être de reconnaître la possibilité d'un échec
 - vous avez tendance à préférer la compétition à la coopération
 - vous ne partagez peut-être pas votre succès avec vos subordonnés ou avec les membres de votre équipe
 - vous êtes peut-être attiré par des propositions commerciales risquées
-



HÉDONISME

Désir de bon temps, de variété et de plaisir sur le lieu de travail



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de profiter de la vie et de votre travail
 - de passer du temps avec des personnes intéressantes
 - d'innover et de créer de nouvelles solutions
 - travaillez dur et jouez à fond
 - explorez de nouveaux horizons et de nouvelles expériences
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- valorisent le bon temps et peu de contraintes
- tolèrent confortablement l'ambiguïté ou le désordre
- vous encouragent à travailler dur et à jouer à fond
- vous donnent l'occasion de voyager et de vous distraire

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui sont excessivement formels
 - ceux qui mettent l'emphasis sur les procédures plutôt que sur les résultats
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- être peu formelle et ouverte
 - prendre le travail et aussi le jeu au sérieux
 - être flexible dans les politiques, les procédures et les protocoles
 - mettre l'emphasis sur les résultats plutôt que sur les méthodes
 - être modérément impertinente et à limiter les tests
-

Subjectivité inconsciente

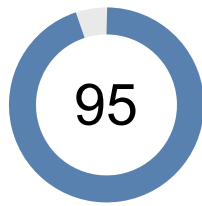
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous tolérez vraisemblablement les infractions mineures aux règles
 - vous valorisez peut-être le changement pour lui-même
 - vous n'aimez peut-être pas les employés qui semblent ne pas prendre du bon temps
 - vous prenez probablement des décisions spontanées et opportunistes
 - vous avez tendance à embrasser la nouveauté et l'excentricité
-



ALTRUISME

Désir d'aider les personnes qui ont du mal ou qui ont besoin d'aide



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de répondre aux besoins des personnes plutôt que d'augmenter les profits
 - d'améliorer le moral de votre équipe et son bien-être
 - de faire du bien aux autres
 - d'établir des relations harmonieuses avec votre équipe
 - de motiver votre équipe à partager votre sens de la responsabilité sociale
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- se soucient de l'équipe et en prennent soin
- ont un agenda et une mission de service public
- encouragent le volontariat
- traitent les personnes avec respect

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui semblent valoriser le profit plus que les personnes
 - ceux qui tolèrent la confrontation et le manque de respect
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- mettre l'accent sur le respect et la considération
 - incorporer les besoins individuels
 - être démocratique et à solliciter beaucoup de commentaires
 - être sensible aux problèmes d'équité et de justice
 - maximiser l'engagement et le moral
-

Subjectivité inconsciente

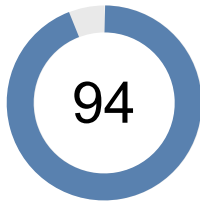
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous favorisez peut-être le confort individuel plutôt que la productivité
 - vous avez tendance à croire que les relations harmonieuses sont plus importantes que la productivité
 - vous avez tendance à sous-estimer la qualité d'autonomie au sein de votre équipe
 - vous cherchez peut-être à promouvoir la justice sociale dans votre bâtiment
 - vous avez tendance à prendre des décisions qui se fondent sur les sentiments des personnes plutôt que sur les données
-



AFFILIATION

Recherche d'occasions de construire des réseaux sociaux et de collaborer avec les personnes



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de maximiser vos interactions avec les autres
 - de travailler au sein d'un groupe ou de projets d'équipe
 - d'expérimenter la variété et la nouveauté dans votre travail
 - de rechercher l'acceptation et l'approbation sociales
 - de maintenir un large réseau de contacts professionnels
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- demandent à des équipes de réaliser le travail
- demandent de nombreuses interactions avec les personnes en dehors du groupe
- demandent de fréquentes réunions et discussions publiques
- récompensent le succès d'un groupe plutôt que les accomplissements individuels

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui découragent la communication en face à face
 - ceux qui vous demandent de travailler seul
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- se fonder sur une équipe avec des règles et des rôles flexibles
 - se caractériser par de nombreuses réunions et occasions d'interagir
 - proposer une planification spontanée et flexible
 - procurer une communication et des commentaires abondants
 - décourager les contributions individuelles
-

Subjectivité inconsciente

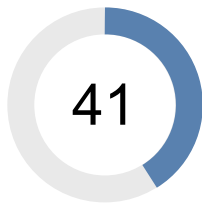
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous préférez peut-être que les personnes travaillent ensemble et coopèrent
 - vous encouragez peut-être la résolution de problèmes en groupe
 - vous confondez peut-être l'activité (par exemple des réunions et des conversations) avec la productivité
 - vous êtes peut-être un catalyseur important pour rassembler des personnes diverses afin qu'ils collaborent
 - vous avez tendance à croire que l'interaction sociale améliore la productivité
-



TRADITION

Respecter la structure, les règles et l'autorité



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de remettre en question les conventions et l'autorité
 - de minimiser les contrôles externes
 - de rechercher la nouveauté, le changement et l'exploration
 - de générer des solutions nouvelles et atypiques aux problèmes
 - de poursuivre un travail ou des carrières non traditionnelles
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- sont démocratiques et consultatifs
- défient, innove et expérimentent
- tolèrent la diversité
- encouragent l'initiative

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui se distinguent par un leadership autoritaire
 - ceux qui traitent les employés en tant que marchandises extensibles
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- être détendue et informelle
 - encourager la spontanéité, l'ouverture d'esprit et l'initiative
 - valoriser de nouvelles idées
 - rechercher des projets intéressants et atypiques
 - autonomiser le personnel
-

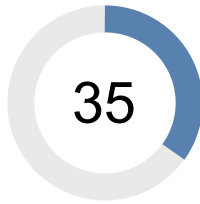
Subjectivité inconsciente

Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous avez tendance à défier l'autorité
 - vous n'êtes peut-être pas à l'aise lorsqu'il s'agit de définir des attentes pour les autres
 - vous avez tendance à vouloir découvrir de nouvelles manières de faire les choses
 - vous prenez peut-être des décisions qui encouragent l'autonomie et l'autodirection
 - vous prenez peut-être des décisions qui diminuent la hiérarchie
-

SÉCURITÉ

Désir de stabilité, structure et ordre



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de découvrir de nouveaux défis dans la vie
- d'avoir de nouvelles expériences
- de vous faire remarquer en prenant des risques
- d'explorer des idées peu communes et de nouvelles manières de procéder
- de tester les limites ordinaires

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- prennent des décisions puis agissent
- sont stimulants, excitants et même un peu dangereux
- recrutent des collègues qui aiment les risques et les défis
- encouragent une prise de décision spontanée

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui sont routiniers et motivés par les processus
- ceux qui découragent l'innovation et la prise de risques

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- être expérimentale, stimulante et pleine de rebondissements
- récompenser les expérimentations et la prise de risque
- être flexible, rapide et agile
- s'orienter vers l'action
- être individualiste et orientée vers les ventes

Subjectivité inconsciente

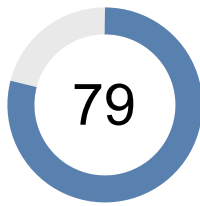
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous considérez peut-être le changement comme une réponse en elle-même aux problèmes
- vous prenez peut-être des décisions basées sur l'instinct plus que sur les faits
- vous choisissez peut-être intuitivement les actions et les projets à poursuivre
- les prises de décisions prudentes ou défensives ont tendance à vous déplaire
- vous interprétez peut-être les données de manière créative et peu littérale



COMMERCE

Recherche de profits et de succès financier



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de devenir riche et célèbre
 - d'augmenter votre salaire et votre revenu net
 - de gagner pouvoir et contrôle
 - de gagner et surpasser la concurrence
 - de créer un legs pour l'avenir et un souvenir durable
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- proposent des récompenses tangibles pour la performance
- utilisent des données mesurables pour évaluer la performance
- se concentrent sur la concurrence
- ont de hautes aspirations

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui ne peuvent définir le succès
 - ceux qui basent les récompenses sur l'ancienneté plutôt que sur la performance
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- valoriser les prévisions financières et l'analyse des coûts-avantages
 - avoir conscience des menaces de la concurrence
 - évaluer continuellement la productivité et la performance
 - ne pas tolérer la complaisance
 - être motivée par un sens de l'urgence
-

Subjectivité inconsciente

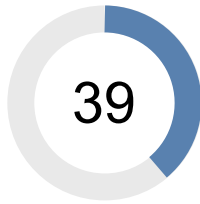
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous considérez peut-être les autres en tant que concurrents
 - vous avez tendance à voir votre équipe comme un outil vous permettant d'atteindre votre propre succès
 - vous sous-estimez peut-être les problèmes ou les menaces
 - vous recherchez peut-être constamment un avantage sur la concurrence
 - les signes de sentimentalité et d'indulgence vous répugnent peut-être
-



ESTHÉTIQUE

Emphase sur l'innovation, le style et l'apparence



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de prendre des décisions basées sur des faits bien établis
 - d'apporter des solutions pratiques et réalisables
 - de traduire de vagues idées en réalité pratique
 - d'éviter de sembler faible et indécis
 - de mettre l'emphase sur la substance plutôt que sur le style
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- disposent de procédures et sont organisés
- travaillent avec des produits et des objectifs tangibles
- sont pratiques et orientés vers l'action
- ont une orientation masculine traditionnelle

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui sont si émotionnels que rien ne se fait
 - ceux qui utilisent le style pour obscurcir l'aspect pratique
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- se méfier des émotions et des sentiments
 - mettre l'accent sur la fonctionnalité et minimiser les froufrous
 - minimiser la préoccupation sur les problèmes de design
 - prendre des décisions qui se fondent sur les faits plutôt que sur des sentiments
 - se concentrer sur les résultats plutôt que sur les processus
-

Subjectivité inconsciente

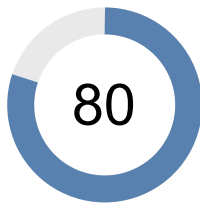
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous n'êtes peut-être pas particulièrement intéressé par les questions de marketing
 - cela vous intéresse peut-être peu de savoir pourquoi quelque chose marche
 - vous ne portez peut-être qu'un intérêt minime au moral de votre équipe
 - vous évitez peut-être de spéculer et d'avoir des discussions théoriques
 - vous vous concentrez peut-être sur des faits documentés et une expérience passée
-



SCIENCE

Préférence d'une approche rationnelle, objective pour les prises de décisions



Moteurs

vous avez tendance à être personnellement motivé par un désir :

- de comprendre comment les choses marchent
 - de prendre des décisions basées sur les données
 - d'explorer de nouvelles technologies
 - de trouver les bonnes réponses aux problèmes
 - d'apprendre et de rester à la pointe
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- récompensent l'analyse logique et rationnelle
- soutiennent les enquêtes empiriques
- sont modernes et informés technologiquement
- encouragent les personnes à remettre l'autorité en question

Et ce genre d'environnements a tendance à vous déplaire :

- ceux qui favorisent une prise de décision basée sur des croyances
 - ceux qui manquent à défendre rationnellement les assertions
-

Style et Culture de leadership

En tant que leader, la culture que vous créez a tendance à :

- mettre l'accent sur une résolution de problèmes logique et rationnelle
 - entamer des discussions
 - valoriser le fait d'être intelligent et d'avoir raison
 - exiger des évidences
 - mettre au défi les points de vue et les assertions des autres
-

Subjectivité inconsciente

Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de leadership :

- vous n'aimez probablement pas les concepts tels que la superstition, la chance ou le destin
- vous avez peut-être instinctivement besoin de défier les opinions reçues
- vous avez tendance à préférer l'analyse à l'action
- vous avez tendance à ne pas avoir confiance dans les décisions rapides
- vous résistez peut-être aux jugements intuitifs et à l'expérience individuelle



Opportunités de développement

RECONNAISSANCE

- réalisez que les autres ont plus besoin que vous de petites marques d'encouragement
- portez un intérêt actif aux accomplissements de votre équipe, leur demandez des rapports de progrès et les félicitez lorsqu'ils font du bon travail
- définissez clairement vos attentes à votre équipe et à chaque membre de votre personnel
- êtes tolérant envers les accomplissements que votre équipe voudra célébrer même si vous choisissez de ne pas participer

POUVOIR

- êtes réaliste sur la probabilité de succès de vos projets
- comprenez que d'autres peuvent contribuer même s'ils manquent de votre motivation à gagner
- ne transformez pas chaque projet en compétition pour vos subordonnés ; encouragez-les à coopérer
- exprimez votre appréciation envers votre équipe pour leurs contributions envers les projets

HÉDONISME

- veillez à ce que les autres vous perçoivent comme quelqu'un d'orienté vers les affaires et de professionnel
- faites attention aux décisions spontanées, collectez des données pour justifier vos choix
- vous souvenez que lorsque les autres ne souhaitent pas socialiser, cela n'a pas trait à vous ni à leur engagement envers leur travail
- communiquez à vos subordonnés quels changements sont nécessaires, mais que vous les laissez définir le rythme de changement

ALTRUISME

- reconnaissez que les personnes risquent d'exploiter votre bonne nature pour éviter leurs responsabilités
- vous souvenez que les exigences professionnelles sont habituellement plus importantes que les problèmes de votre équipe
- respectez le fait que les autres ne partagent peut-être pas votre intérêt à aider ceux qui sont moins fortunés
- vous souvenez que les décisions difficiles et importantes rendent rarement tout le monde content

AFFILIATION

- ne laissez pas le réseautage social vous distraire de vos responsabilités de leadership
- identifiez les rôles adéquats de vos subordonnés en tant qu'individus et membres de l'équipe
- montrez du respect envers les attentes corporatives, les délais et les jalons
- veillez à ce que votre équipe vous perçoive comme quelqu'un qui sait prendre des décisions, s'affirmer et prendre les rênes



Opportunités de développement

TRADITION

- vous souvenez que certaines personnes aiment les règles et en ont besoin
- faites preuve de respect envers les attentes de l'entreprise en respectant les délais de vos objectifs de performance
- vous souvenez que vos subordonnés ne seront pas tous automotivés ; donnez-leur une direction et une ligne d'action qui sont claires
- donnez à votre équipe des retours spécifiques concernant ses réussites et les domaines d'amélioration

SÉCURITÉ

- essayez de comprendre les motifs derrière les pratiques en cours avant de les changer
- reconnaissez que vos idées risquent de faire peur à certains
- veillez à ce que votre équipe soutienne vos nouvelles idées
- faites attention à ne pas prendre de décisions qui ne sont pas cohérentes avec les objectifs de l'organisation

COMMERCE

- évitez de sacrifier la productivité à long terme pour les bénéfices à court terme
- sollicitez de votre équipe des suggestions pour améliorer la qualité du lieu de travail
- vous souvenez que si votre équipe est contente, elle sera plus productive
- restez à l'écoute de votre équipe pour découvrir les manières d'améliorer leur connexion au travail

ESTHÉTIQUE

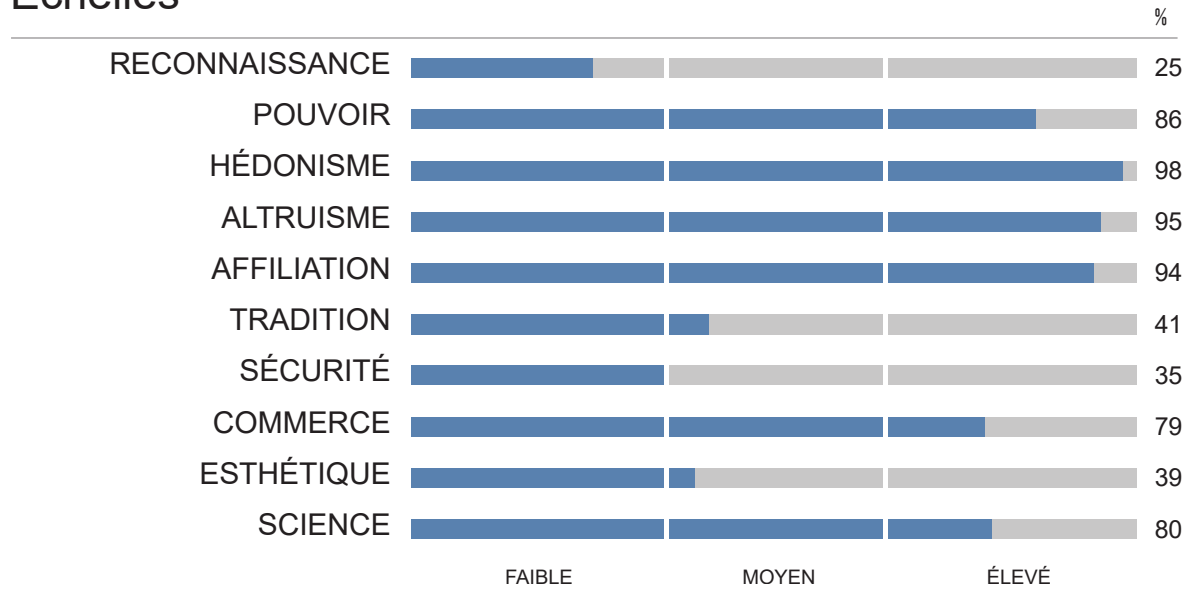
- pensez soigneusement aux lacunes potentielles de l'effort sur le marketing
- invitez votre équipe à offrir des idées sur la manière d'améliorer son moral
- pensez à votre image publique et à celle de votre entreprise
- discutez avec vos collègues de stratégies futures possibles pour votre équipe et votre organisation

SCIENCE

- prêtez attention aux réalités pratiques des affaires tout en essayant de les comprendre plus pleinement
- vous souvenez que les données et la technologie sont des outils et non des fins en soi
- apprenez à accélérer votre prise de décision afin de pouvoir passer à de nouveaux problèmes
- veillez à ce que vos solutions aux problèmes soient réalistes étant donné les ressources disponibles



Échelles



Résultats intermédiaires

Reconnaissance



Pouvoir



Hédonisme



Altruisme



Affiliation



Tradition



Sécurité



Commerce



Esthétique



Science

