



VALUES

A VEZETŐI SZEREPEK ALAPÉRTÉKEI ÉS MOTIVÁTORAI

Riport tulajdonosa: Sam Poole

Azonosító: HC560419

Dátum: 2021.3.11.



Bevezetés

A Leadership Forecast Values Riport az Ön alapértékeit és céljait mutatja be, valamint azt, hogy ezek milyen módon lehetnek befolyással az Ön karrierjére. Az értékek fontos részét képezik az Ön személyiségének - azt mutatják be, hogy ki is Ön, mit képvisel Ön, és hogy milyen környezetekben bontakozik ki a legjobban. Az értékek hathatósan alakítják a munka, a szórakozás és a kapcsolatok terén hozott döntéseit, és négyféleképpen hatnak ki az Ön karrierjére.

- 1. Ösztönzők::** Az értékei az Ön legfőbb ösztönzői – ezek azok a dolgok az életben, amelyek motiválják Önt. Az értékek meghatározzák az Ön törekvéseit és azt jelképezik, amiért küzd és amit el kíván érni. Értékei meghatározzák, hogy mire vágyik az életében és a munkájában.
- 2. Beilleszkedés::** Az Ön értékei meghatározzák, hogy mennyire tud jól beilleszkedni bármely szervezeti kultúrába. A szervezeti kultúrák általában a felsővezetőség értékeit tükrözik. Az emberek azokban a kultúrákban érzik jól magukat és teljesítenek hatékonyan, amelyeknek az értékei összhangban állnak az ő értékeikkel. Eközben feszülten és boldogtalanul dolgoznak olyan szervezeti kultúrákban, amelyeket az övéktől eltérő értékek jellemeznek.
- 3. Vezetési stílus és kultúra::** Az Ön értékei tükrözik, hogy mit talál hasznosnak és figyelemre méltónak vagy hogy mitől idegenkedik és mit tart elkerülendőnek. Ennél fogva az Ön értékei határozzák meg, hogy mely viselkedés tetszik Önnek és tart jutalmazandónak, illetve, hogy mely viselkedést utasítja el vagy kedveli kevésbé. Tehát az Ön értékei alakítják azt a fajta kultúrát, amelyet Ön vezetőként létrehoz kollégái és beosztottjai számára.
- 4. Tudattalan torzítások::** Az értékek befolyásolják az Ön által - az emberekről, projektekről, tervekről és stratégiákról - hozott döntéseket. Észlelésünk az értékek szűrőjén keresztül történik, különösen azzal kapcsolatban, hogy mit tartunk kívánatosnak vagy nem kívánatosnak, jónak vagy rossznak. Az értékek jellemzően a tudatosság hatókörén kívül működnek és befolyásolják a gondolatokat és a cselekedeteket.

Milyen módokon használható fel ez az információ.

Előfordulhat, hogy a riport áttekintésekor arra a megállapításra jut, hogy az Ön értékei nem állnak összhangban a karrierjével vagy azokkal a követelményekkel, amelyeket a jelenlegi szervezetében betöltött munkaköre ró Önre. Ezenfelül lehetséges, hogy mindennapi viselkedése nem segíti, sőt néha gátolja azt a képességét, hogy valóra váltsa karriercéljait. Nem kell megpróbálnia megváltoztatni az értékeit, ha azok nem felelnek meg a karrierjének vagy a szervezetének. Ehelyett inkább, miután tudatosította magában az értékeit és felismerte a tudattalan torzításait, a viselkedését próbálja meg úgy átalakítani, hogy egy sokkal eredményesebb munkahelyzetet teremtsen az Ön és csapata számára.

Ez a riport a Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) kérdőívben szerzett pontszámain alapul. A jelentés összegzi az Ön fő ösztönzőit, és hogy vezetőként milyen kultúrát hoz létre, hogy milyen szervezeti légkört fog előnyben részesíteni (vagy melyeket kellene inkább elkerülnie), és mely tényezők azok, amelyek tudat alatt befolyásolhatják az Ön döntéshozatalát. Emellett sorra veszi azokat a lehetséges stratégiákat, amelyekkel minimálisra csökkentheti torzításait, illetve amelyekkel eredményesen vezethet. A riport több mint 200 000, többféle üzleti környezetben dolgozó vezető és igazgató normatív adatain alapul.





Milyen módokon használható fel ez az információ.

A következő oldalon a tíz MVPI skála definícióját olvashatja, az azt követő oldalon pedig bemutatjuk értékprofiljának grafikus ábrázolását. Ezt követi a riport azon része, amely leírja pontjainak jelentését és az ebből levont következtetéseket minden egyes skálán a fent leírt dimenziók mentén. Végezetül, a riport végén, érték-alapú fejlesztési javaslatokat kínálunk, amelyeket úgy alakítottunk ki, hogy segítsék az Ön vezetői hatékonyságának növelését. Kérjük, vegye figyelembe, hogy a 66 és 100 százalék közötti pontszámok magasnak számítanak és olyan célokat képviselnek, melyekért Ön nap mint nap küzd. Minél magasabb a pontszám, annál fontosabb az adott érték vagy ösztönző az Ön számára a munkájában és a magánéletében. Kérjük, vegye figyelembe, hogy a 35 és 65 százalék közötti pontszámok átlagosnak számítanak és olyan célokat képviselnek, melyek vegyes fontosságúak az Ön számára. Ebben a tartományban olyan értékek találhatók, melyek kellemes dolgokat jelentenek az Ön életében, vagy olyan értékek, amelyek valamennyire semlegesek. A 0 és 34 százalék közötti pontszámok alacsonynak számítanak és olyan értékeket képviselnek, amelyek nem jelentenek fő ösztönzőket az Ön számára. Minél alacsonyabb a pontszáma a riport valamely dimenziójában, annál nagyobb a valószínűsége annak, hogy Ön semleges az adott érték tekintetében.

Az alacsony és a magas pontszámok alapján valamennyi skála esetén fontos következtetések vonhatók le karrierje szempontjából.

A jelentés által nyújtott információ segít abban, hogy jobban megismerje önmagát és az Önre jellemző értékvezérelt tendenciákat. Ezzel az információval felfegyverkezve tökéletesebbé teheti magát az erősségeiből és minimalizálhatja a taktikai hibáit. Jobban megismerheti az Ön által létrehozott kultúrát, és ezen információt felhasználva sikeresebben működhet együtt másokkal a szervezetén belül. Egy versengő üzleti környezetben az önismeret és a hatékony önszabályozás fontos előnyt jelentenek, és lehetővé teszik, hogy sikeresebb vezetővé váljon.





Meghatározások

A Leadership Forecast Values Riport azokon a pontszámokon alapul, amelyeket Ön az MVPI tíz skáláján szerzett. Ezeket a skálákat alább határozzuk meg.

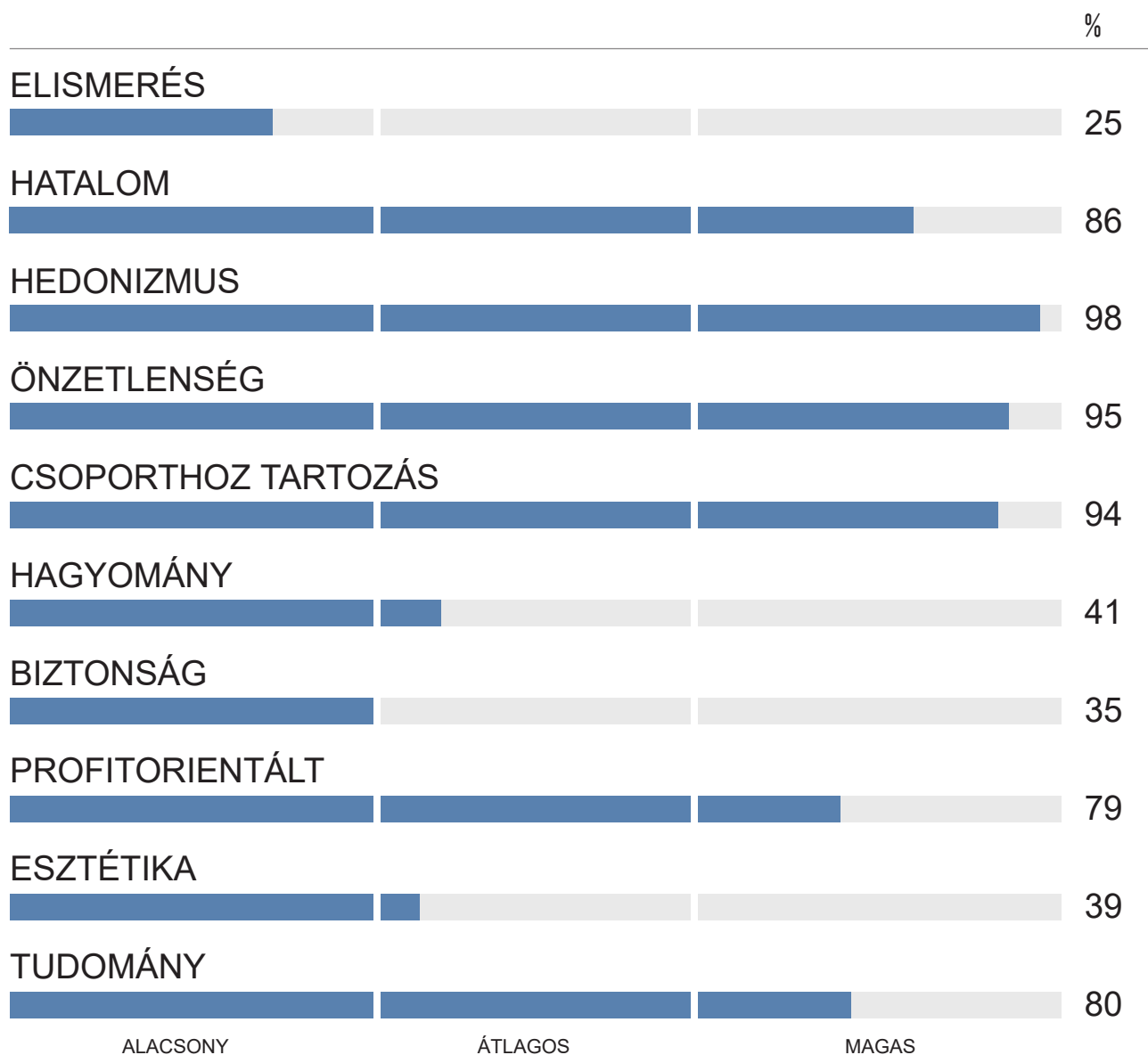
ELISMERÉS	<i>Nem érdekli a feltűnés, szemben azzal, hogy azt akarja, hogy észrevegyék</i> Közömbös a feltűnés iránt, szemben azzal, hogy keresi a feltűnést, a hírnevet és a megbecsülést. Az alacsony pontszámot elérőket nem foglalkoztatja a hivatalos figyelem, a magas pontszámot elérők keresik a reflektorfényt.
HATALOM	<i>Nem érdekli a teljesítmény/verseny, szemben azzal, hogy szeretné, ha befolyásosnak tartanák</i> Közömbös a teljesítmény/verseny iránt, szemben azzal, hogy befolyásosnak akar tűnni, és az eredmények elérésére, a források irányítására és a felelősség elnyerésére törekszik. Az alacsony pontszámot elérők szívesen válnak követőkkel, míg a magas pontszámot elérők átveszik a vezetést és változást akarnak elérni.
HEDONIZMUS	<i>Komoly és fegyelmezett, szemben azzal, hogy szórakozást kedvelő és élvezeteket kereső</i> Az örömet, illetve a szórakozást, változatosságot akar és élvezetessé akarja tenni a munkahelyet. Az alacsony pontszámot elérők visszafogottak és fegyelmezettek. A magas pontszámot elérők szeretik a vidámságot és élvezni akarják a munkát.
ÖNZETLENSÉG	<i>A segíts magadon elvet vallja, szemben azzal, hogy másokon szeretne segíteni</i> És segítséget akar nyújtani azoknak az embereknek, akik kínódnak vagy segítségre szorulnak. Az alacsony pontszámot elérők az önállóságban hisznek, míg a magas pontszámot elérők önzetlenül törekednek arra, hogy segítsenek másoknak.
CSOPORTHOZ TARTOZÁS	<i>Független, szemben azzal, hogy társas kapcsolatokat akar</i> És lehetőségeket keres arra, hogy közösségeket építsen ki és együttműködjön a többi emberrel. Az alacsony pontszámot elérők egyedül szeretnek dolgozni, míg a magas pontszámot elérők keresik az együttműködést és a közösség elfogadását.
HAGYOMÁNY	<i>A fejlődés és a változások híve, szemben azzal, hogy tiszteli a múltat és a konvenciókat</i> A kialakult struktúrákat, szabályokat és az autoritást tiszteli. Az alacsony pontszámot elérők dacolnak a már meglévő helyzettel (status quo) és nyitottak a változásra. A magas pontszámot elérők tisztelik a hierarchiát, az autoritást és a hagyományos módszereket.
BIZTONSÁG	<i>Kockázattűrő, szemben azzal, hogy kockázatkerülő</i> Stabilitást, struktúrát és rendet akar. Az alacsony pontszámot elérők jól tolerálják a bizonytalanságot és a kockázatot. A magas pontszámot elérők értékelik az egyértelműséget és a kiszámíthatóságot.
PROFITORIENTÁLT	<i>Közömbös a pénzügyek iránt, szemben azzal, hogy a kereskedelmi eredményekre összpontosít</i> Vagyonra és pénzügyi sikerekre törekszik. Az alacsony pontszámot elérők szerény pénzügyi törekvésekkel rendelkeznek, a magas pontszámot elérők nagy figyelmet fordítanak a pénzügyekre.
ESZTÉTIKA	<i>Gyakorlatias, szemben azzal, hogy kreatív</i> Az újításra, a stílusra és a megjelenésre összpontosítva hoz létre munkatermékeket. Az alacsony pontszámot elérők a funkcionalitással törődnek, míg a magas pontszámot elérők a kreatív önkifejezéssel és azzal, hogy munkájuk milyen látszatot és érzetet kelt.
TUDOMÁNY	<i>Intuitív, szemben azzal, hogy elemző</i> Előnyben részesíti a racionális és objektív megközelítést a döntéshozatal során. Az alacsony pontszámot elérők előnyben részesítik a gyors, intuitív döntéseket, a magas pontszámokat elérők az átgondolt, adatokon alapuló döntéseket kedvelik.





VEZETŐI ÉRTÉKEK PROFIL

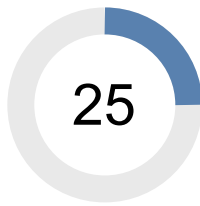
Skálák





ELISMERÉS

Hírnévre, megbecsülésre és elismerésre törekszik



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Elkerülni azt, hogy a figyelem középpontjába kerüljön
- Egyedül maradni, hogy haladhasson a munkájával
- A munkakörnyezetben nyugalomra és csendre törekedni
- "Csendes közreműködő"-nek lenni
- Szerénynek és visszahúzódnak tűnni

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, melyek:

- Nyugodtak és rendezettek
- Lehetővé teszik, hogy az emberek önállóan dolgozzanak
- Kevés csapatműködést és csapatteljesítményt igényelnek
- Kerülik a túláradó és zajos kirohanásokat

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, ahol:

- Nyilvánosan ünneplik az egyéni erőfeszítést
- Bátorítják az egyén előtérbe helyezését

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Néma, visszafogott és viszonylag békés
- Azokat az embereket értékeli, akik lehajtják a fejüket és dolgoznak
- Minimálisra csökkenti a szükségtelen találkozókat és interakciókat
- Kevés jutalmat nyújt és csak a kivételes teljesítményt dicséri
- Azt feltételezi, hogy az emberek a jó munka elvégzése iránt érzett belső jutalomért dolgoznak

Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

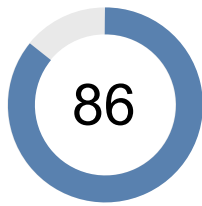
- Előfordulhat, hogy nem veszi észre, hogy másoknak mikor van szüksége az Ön figyelmére
- Azt feltételezheti, hogy mások tudják, mit gondol Ön és ezért hajlamos arra, hogy ne kommunikáljon
- Előfordulhat, hogy a döntéshozatalok nem veszi figyelembe, hogy másoknak szüksége van az elismerésre
- Hajlamos azt gondolni, hogy a teljesítmény nyilvános elismerése kidobott idő
- Valószínűleg előnyben részesíteni a formális, előre megírt forgatókönyveken alapuló helyzeteket a spontán környezettel szemben





HATALOM

Az eredmények elérésére, az erőforrások irányítására és a felelősség elnyerésére törekszik



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Hatást gyakorolni és elvégezni a feladatokat
- Az elért eredményei alapján ismertségre szert tenni
- Jelet hagyni
- Jelentős projektekért felelősnek lenni
- Szabad kezet kapni a tevékenységei során

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Jutalmazzák a merész és versenyszellemű embereket
- Az eredményeket az előléptetés lehetőségével jutalmazzák
- Képessé teszik és felhatalmazzák az embereket az eredmények elérésére
- Bátorítják az egyéni kezdeményezést

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, ahol:

- Nem jutalmazzák az egyéni teljesítményeket
- Azokat az embereket jutalmazzák, akik nem eredményesek

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Hangsúlyozza az eredményességet és eredményekre ösztönöz
- Azokra a módszerekre összpontosít, amelyekkel meg lehet nyerni a versenyt
- Ünnepli a győzteseket és a győzelmet
- Érdem szerint jutalmaz és léptet előre, nem pedig a politika alapján
- Értékeli az újítást és a kreatív problémamegoldást

Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

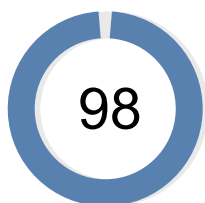
- Gyakran hajlik arra, hogy alábecsülje a versenytársakat
- Előfordulhat, hogy nem akarja tudomásul venni a bukás lehetőségét
- Valószínűleg a versenyt részesíti előnyben az együttműködéssel szemben
- Előfordulhat, hogy nem osztja meg a sikert beosztottaival és csapattagjaival
- Előfordulhat, hogy csábítják a kockázatos üzleti ajánlatok





HEDONIZMUS

Vidámságot, változatosságot akar és élvezetessé akarja tenni a munkahelyet



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Élvezni az életét és a munkáját
- Érdekes emberekkel tölteni az idejét
- Új megoldásokat kitalálni és létrehozni
- A kemény munka után időt szakítani a pihenésre is
- Új helyeket és tapasztalatokat feltárni

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Szórakoztatóak és kötetlenek
- Nem érzik kellemetlennek a félreérthető és zűrzavaros közeget
- Arra bátorítják Önt, hogy a kemény munka után a pihenésre is szakítson időt
- Lehetőséget kínálnak az utazásra és szórakozásra

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Túlzottan formálisak
- Az eredményekkel szemben az eljárásokat hangsúlyozzák

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- Informális és nyitott
- Komolyan veszi a munkát és a szórakozást is
- Rugalmas az irányelvek, eljárások és protokollok tekintetében
- Inkább az eredményeket hangsúlyozza, és nem a módszereket
- Mérsékeltten fesztelen és a határokat próbálgató

Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

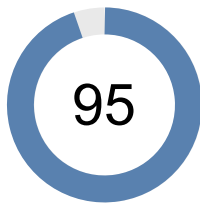
- Valószínűleg tolerálja a kisebb szabályszegéseket
- Lehetséges, hogy értékeli a csak a változtatás kedvéért történő változtatást
- Előfordulhat, hogy nem kedveli azokat az alkalmazottakat, akiken nem látszik, hogy jól érzik magukat
- Könnyen előfordul, hogy spontán és opportunistá döntéseket hoz
- Inkább az újdonságot és a különbséget kedveli





ÖNZETLENSÉG

Segítséget akar nyújtani azoknak az embereknek, akik kínlódnak vagy segítségre szorulnak.



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Kielégíteni az emberek szükségleteit, mintsem a profitot növelni
- Javítani a munkatársak hangulatát és jólétét
- Jót tenni másokkal
- Harmonikus munkatársi kapcsolatokat kialakítani
- Motiválni a munkatársait, hogy osztozzanak az Ön társadalmi felelősségvállalásának érzetében

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Törődnek a munkatársakkal és odafigyelnek rájuk
- Közcélú napirenddel és küldetéssel rendelkeznek
- Támogatják az önkéntességet
- Az emberekkel tisztelettel bánnak

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, ahol:

- Úgy tűnik, hogy az emberek helyett a profitot tűzik ki értéként
- Teret adnak a konfrontációnak és a durvaságnak

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- A tiszteletet és a tapintatot hangsúlyozza
- Az egyéni szükségletekhez alkalmazkodik
- Demokratikus és sok visszajelzést kér
- Érzékeny az igazságosságra és a tisztességre
- Maximalizálja az elkötelezettséget és a munkahelyi hangulatot

Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

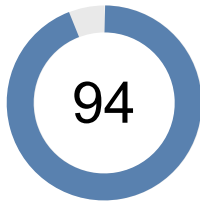
- Lehet, hogy az egyéni jólétet az eredményesség fölé helyezi
- Hajlamos hinni abban, hogy a harmonikus kapcsolat fontosabb, mint az eredményesség
- Hajlamos kevésbé értékelni munkatársai önállóságát
- Lehet, hogy a társadalmi igazságosság népszerűsítésére törekszik az épületen belül
- A döntéseket inkább érzésekre, mintsem adatokra alapozva hozza meg





CSOPORTHÓZ TARTOZÁS

Lehetőségeket keres arra, hogy közösségeket építsen ki és együttműködjön a többi emberrel



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Maximalizálni a másokkal való együttműködést
- A csoport- vagy csapatalapú projektek részeként dolgozni
- Megtapasztalni a változatosságot és az újdonságot a munkájában
- Közösségi elfogadást és jóváhagyást elérni
- Széleskörű üzleti kapcsolati hálózatot fenntartani

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Csapatokra támaszkodnak a munkák elvégzéséhez
- Sok interakciót kívánnak a csoporton kívüli személyekkel
- Gyakori találkozókkal és nyilvános megbeszélésekkel járnak
- A sikerért a csoportot jutalmazzák, és nem az egyéni teljesítményt

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Nem ösztönzik a személyes kommunikációt
- Elvárják Öntől, hogy egyedül dolgozzon

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- Csoportalapú, rugalmas szabályokkal és munkakörökkel
- Sok értekezletet foglal magában, és megadja a lehetőséget az együttműködésre
- Spontán és rugalmas ütemezést biztosít
- Sok kommunikációt és visszajelzést ad
- Nem ösztönzi az egyéni közreműködést

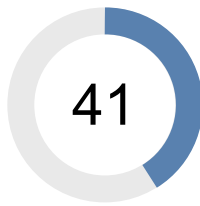
Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Előfordulhat, hogy előnyben részesíti a közös munkavégzést és az együttműködést
- Lehet, hogy Ön a csoportalapú problémamegoldást ösztönzi
- Összekeverheti a tevékenységet (pl. értekezletek és beszélgetések) az eredményességgel
- Fontos szerepet tölthet be abban, hogy együttműködés céljából összehozza a különböző embereket
- Hajlamos hinni benne, hogy a közösségi együttműködés növeli az eredményességet

HAGYOMÁNY

Értékeli a struktúrát, szabályokat és az autoritást



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Megkérdőjelezni a konvenciókat és az autoritást
 - Minimálisra csökkenteni a külső irányítást
 - Újdonságra, változásra és felfedezésre törekedni
 - Új megoldásokat találni a problémákra
 - A hagyományostól eltérő munka- vagy karrierlehetőségekre törekedni
-

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Demokratikusak és konzultatívak
- Kihívást jelentők, innovatívak és kísérletezők
- Tolerálják a sokféleséget
- Bátorítják a kezdeményezést

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Tekintélyelvű vezetéssel jellemezhetőek
 - Az alkalmazottakat feláldozható javaknak tekintik
-

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- Laza és informális
 - Ösztönzi a spontaneitást, a nyitottságot és a kezdeményezést
 - Értékeli az új ötleteket
 - Érdekes és új projekteket keres
 - Felhatalmazza a munkatársakat
-

Tudattalan torzítások

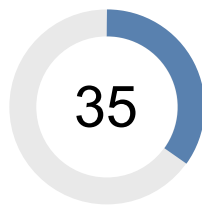
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Hajlamos dacolni a magasabb autoritással
 - Nem szeret elvárásokat állítani mások számára
 - Hajlamos azzal foglalkozni, hogy új módszereket találjon a dolgok elvégzésére
 - Olyan döntéseket hozhat, amelyek támogatják az autonómiát és az önállóságot
 - Olyan döntéseket hozhat, amelyek csökkentik a hierarchiát
-



BIZTONSÁG

Stabilitást, struktúrát és rendet akar



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Új kihívásokat találni az életben
- Új tapasztalatokat szerezni
- Kockázatvállalással felhívni magára a figyelmet
- Áttekinteni az új ötleteket és a dolgok végzésének új módjait
- Tesztelni a szokásos korlátokat

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Döntéseket hoznak, majd továbblépnek
- Szórakoztatóak, izgalmasak és olykor feszültek
- Olyan munkatársakat alkalmaznak, akik szeretik a kockázatokat és a kihívásokat
- Támogatják a spontán döntéshozatalt

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- A rutin és a folyamat által vezéreltek
- Nem ösztönzik az innovációt és a kockázatvállalást

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Kísérletező, élénk és rámenős
- Jutalmazza a kísérletezést és a kockázatvállalást
- Rugalmas, gyors és mozgékony
- Elfogult a tettekkel szemben
- Individualista és értékesítés-orientált

Tudattalan torzítások

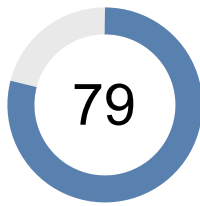
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- A változásra esetleg mint a problémákra adott válaszra tekint
- Lehet, hogy a döntéseit inkább ösztönösen, mintsem a tények alapján hozza meg
- Inkább intuitív alapon cselekszik és tervez projekteket
- Valószínűleg nem kedveli az óvatos vagy a védekező döntéshozatalt
- Az adatokat esetleg kreatívan, nem szó szerint értelmezi



PROFITORIENTÁLT

Gazdasági és pénzügyi sikerekre való törekvés



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Vagyonra és hírnévre szert tenni
 - Növelni bérét és nettó vagyonát
 - Magához ragadni a hatalmat és az irányítást
 - Megnyerni a versenyt
 - Örökölni hagyni valamit, hogy emlékezzenek Önre
-

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Kézzelfogható jutalmakat adnak a teljesítményért cserébe
- Mutatókat alkalmaznak a teljesítmény értékeléséhez
- Hangsúlyozzák a versenyt
- Magasra törnek

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Nem képesek a siker meghatározására
 - Nem a teljesítmény, hanem a szolgálati idő függvényében jutalmaznak
-

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Fontosak a pénzügyi előrejelzések és költség-haszon elemzések
 - Éber a verseny jelentette fenyegetésekkel szemben
 - Folyamatosan értékeli az eredményességet és a teljesítményt
 - Nem tűri a megelégedettséget
 - A sürgetettség a mozgatórugója
-

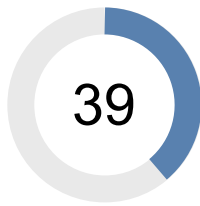
Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Lehet, hogy versenytársnak tekint másokat
- A munkatársait hajlamos eszköznek tekinteni a saját sikeréhez
- Lehet, hogy alábecsüli a problémákat vagy fenyegetéseket
- Lehet, hogy folyamatosan keresi a versenyelőnyt
- Lehet, hogy idegenkedik a szentimentalizmustól és a lágyszívűségtől

ESZTÉTIKA

Összpontosítás az innovációra, a stílusra és a megjelenésre



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Megállapított tényekre alapozni a döntéseit
- Gyakorlatias és kivitelezhető megoldásokat kínálni
- A homályos elképzeléseket gyakorlati valósággá tenni
- Elkerülni, hogy gyengének és döntésképtelennek tűnjön
- A tartalmat hangsúlyozni a stílussal szemben

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Eljárásokon alapulnak és szervezettek
- Kézszelhető eredményekkel és célokkal dolgoznak
- Gyakorlatiasak és tevékenység-orientáltak
- Hagyományosan férfias irányultságúak

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Olyan mértékben jelen az érzelmek, hogy semmi sem készül el
- A stílust a gyakorlatiasság elhomályosítására használják

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Bizalmatlan az érzelmekkel és érzelmességgel szemben
- Hangsúlyozza a funkcionalitást és minimálisra csökkenti a sallangokat
- A lehető legkevesebbet foglalkozik a design kérdéseivel
- A döntéseket inkább tényekre, mintsem érzésekre alapozva hozza meg
- A folyamat helyett inkább az eredményekre összpontosít

Tudattalan torzítások

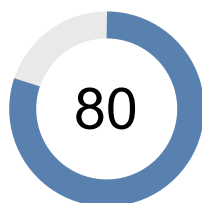
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Lehet, hogy nem különösen érdekelt a marketing kérdéseiben
- Lehet, hogy kevésbé érdekli az, hogy valami miért működik
- Lehet, hogy csak keveset foglalkozik a munkatársak hangulatával
- Lehet, hogy hajlamos kerülni a spekulációt és az elméleti vitákat
- Lehet, hogy a szilárd tényekre és a korábbi tapasztalatokra összpontosít



TUDOMÁNY

Előnyben részesíti a racionális és objektív megközelítést a döntéshozás során



Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Megérteni a dolgok működését
 - Adatokon alapuló döntéseket hozni
 - Új technológiákat felfedezni
 - Megtalálni a megfelelő válaszokat a problémákra
 - Tanulni és naprakész maradni
-

Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Jutalmazzák a logikát és a racionális elemzést
- Támogatják az empirikus vizsgálatot
- Modernek és technológiákban járatosak
- A hatalom megkérdőjelezésére ösztönözni az embereket

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Előnyben részesítik a hiten alapuló döntéshozatalt
 - Nem képesek racionális alapon megvédeni az állításaikat
-

Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- A logikus és racionális problémamegoldásra helyezi a hangsúlyt
 - Érvelő jellegű
 - Fontosnak tartja, hogy világos és helyes legyen
 - Válogatós a bizonyítékok tekintetében
 - Dacol mások véleményével és állításaival
-

Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Lehet, hogy nem kedveli az olyan fogalmakat, mint babona, szerencse vagy sors
 - Lehet, hogy ösztönösen kell vitatkoznia mások véleményével
 - Valószínűleg az elemzést részesíti előnyben a cselekvéssel szemben
 - Lehet, hogy nem bízik a gyors döntésekben
 - Elutasíthatja a megérzésen alapuló ítéleteket és egyéni tapasztalatokat
-





Fejlődési lehetőségek

ELISMERÉS

- Ismerje fel, hogy másoknak sokkal nagyobb mértékben van szüksége a bátorításra, "vállvevételre", mint Önnek
- Érdeklődjön aktívan a csapata teljesítménye felől, kérjen haladási jelentéseket tőlük és tudassa velük, hogy mikor végeznek jó munkát
- Félreértést kizáróan vázolja fel elvárásait csapata és minden kollégája számára
- Legyen toleráns bármely olyan elért eredménnyel szemben, amely a munkatársainak okot adhat az ünneplésre, még abban az esetben is, ha Ön inkább úgy dönt, hogy nem vesz részt ezen

HATALOM

- Legyen realiztikus a projektjei sikerének valószínűségével kapcsolatban
- Értse meg, hogy mások is közreműködhetnek, még akkor is, ha hiányzik belőlük az a nyerni vágyás, ami Önt vezérli
- Ne tegyen minden egyes projektet versennyé a beosztottjai között, bátorítsa őket az együttműködésre
- Fejezze ki nagybecsülését csapata felé a projektekben való közreműködésükért

HEDONIZMUS

- Ügyeljen arra, hogy mások komolynak és professzionálisnak lássák
- Legyen óvatosabb a spontán döntések kapcsán — gyűjtsön adatokat a döntései igazolására
- Nem feledkezzen meg arról, hogy ha mások nem akarnak közösségi életet élni, az nem az Önnel való viszonyukat vagy a munkával kapcsolatos elkötelezettségüket tükrözi vissza
- Mondja el a beosztottjainak, hogy milyen változtatásra van szükség, azonban ennek ütemét bízva rájuk

ÖNZETLENSÉG

- Ismerje fel, hogy az emberek megpróbálhatják kihasználni az Ön jó természetét, hogy kikerüljék a felelősséget
- Ne felejtse el, hogy az üzleti követelmények általában sokkal fontosabbak, mint a munkatársak problémái
- Tartsa tiszteletben azt a tényt, hogy más emberek esetleg nem osztják azt a nézetét, mely szerint segíteni kell a kevésbé szerencséseken
- Nem felejtse el, hogy a nehéz és fontos döntések ritkán tesznek mindenkit boldoggá

CSOPORTHOZ TARTOZÁS

- Nem hagyja, hogy a közösségi kapcsolatok eltereljék figyelmét a vezetői felelősségeitől
- Határozza meg a megfelelő munkaköröket a beosztottak számára, egyéni és csapattag szinten is
- Tartsa tiszteletben a vállalati elvárásokat, időbeli korlátokat és határidőket
- Gondoskodjon arról, hogy a munkatársak előtt döntőképes, határozott és felelősséget vállaló egyénként jelenjen meg





Fejlődési lehetőségek

HAGYOMÁNY

- Ne felejtse el, hogy bizonyos emberek szeretik a szabályokat, és szükségük van azokra
- Tartsa tiszteletben a vállalati elvárásokat a célkitűzések ütemterv szerinti teljesítésével
- Ne felejtse el, hogy nem minden beosztottja önmotivált; egyértelmű utasításokra és útmutatásokra van szükségük
- Specifikus visszajelzéssel lássa el a munkatársakat a sikereket és a fejlesztendő területeket illetően

BIZTONSÁG

- Próbálja meg megérteni az aktuális gyakorlatokat alátámasztó okokat, mielőtt módosítana azokon
- Ismerje fel, hogy ötletei fenyegetést jelenthetnek mások számára
- Győződjön meg arról, hogy a munkatársai támogatják az új ötleteket
- Ügyeljen arra, hogy ne hozzon olyan döntéseket, amelyek ellentétesek a szervezet céljaival

PROFITORIENTÁLT

- Ne áldozza fel a hosszú távú eredményességet a rövid távú megtérülésért
- Kérje ki munkatársai javaslatait a munkahely minőségének javítását illetően
- Gondoljon arra, hogy ha munkatársai boldogok, akkor eredményesebben dolgoznak
- Hallgassa meg a munkatársait, hogy megtudja, hogyan javíthatná a munkához való kapcsolatukat

ESZTÉTIKA

- Gondolja át a marketing tevékenység lehetséges hiányosságait
- Kérje ki munkatársai véleményét azzal kapcsolatban, hogy hogyan lehetne javítani a munkahelyi hangulatot
- Gondolkodjon el arról a képről, amely a közvéleményben kialakult Önről és a vállalatáról
- Beszélje meg munkatársaival a lehetséges jövőbeli stratégiákat a csapat és a szervezet tekintetében

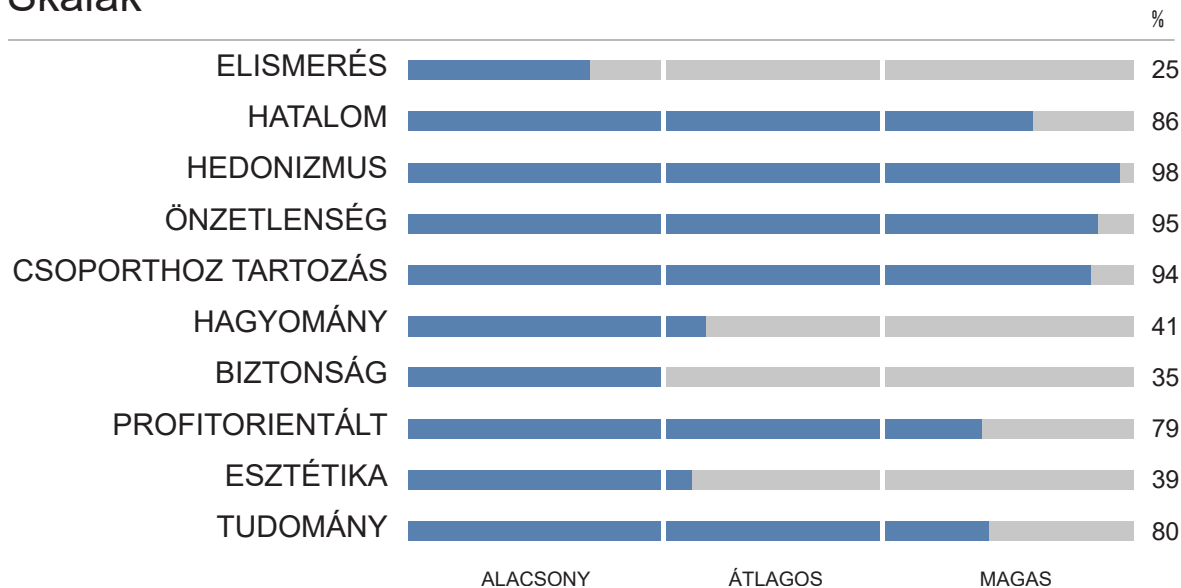
TUDOMÁNY

- Fordítson figyelmet az üzlet gyakorlati valóságára, miközben próbálja alaposabban megérteni azt
- Ne feledje, hogy az adatok és a technológia csupán eszközök, nem végcélok
- Tanulja meg, hogyan gyorsítsa fel a döntéshozatalt, hogy továbbléphessen az újabb problémákra
- Győződjön meg róla, hogy a problémákra adott megoldások reálisak, feltéve hogy a források rendelkezésre állnak



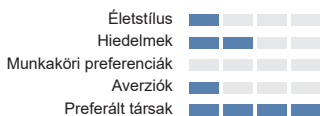


Skálák



Alskálák pontszámai

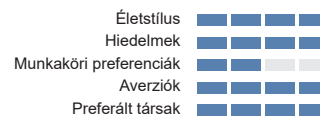
Elismerés



Hatalom



Hedonizmus



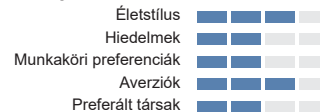
Önzetlenség



Csoporthoz tartozás



Hagyomány



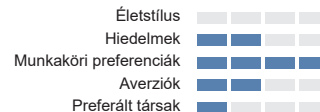
Biztonság



Profitorientált



Esztétika



Tudomány

