



VALUES

VALORI E MOTIVAZIONI FONDAMENTALI PER
RUOLI DI LEADERSHIP

Report di: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 11.03.2021



INTRODUZIONE

Il Leadership Forecast Values Report descrive i suoi valori e obiettivi fondamentali e come essi possono influenzare la sua carriera. I valori sono una parte essenziale dell'identità: descrivono chi si è, quello che si rappresenta e gli ambienti in cui si può crescere. I suoi valori plasmano fortemente le scelte che farà nel lavoro, durante lo svago e nelle relazioni. Essi influiscono sulla sua carriera in quattro modi diversi:

- 1. MOTIVAZIONE:** I valori sono i suoi fattori motivazionali principali, ciò che la guida nella vita. Essi determinano le aspirazioni e indicano ciò per cui si impegnerà e che spera di raggiungere. I suoi valori definiscono ciò che desidera nel lavoro e nella vita.
- 2. ADEGUATEZZA:** I suoi valori determinano quanto lei sia adatto a una determinata cultura organizzativa. Le culture organizzative solitamente riflettono i valori del top management. Le persone sono felici e produttive nelle culture coerenti con i loro valori e si trovano in difficoltà e sono scontente a lavorare nelle culture definite da valori che differiscono dai propri.
- 3. STILE DI LEADERSHIP E CULTURA:** I suoi valori riflettono ciò che trova gratificante e a cui pone attenzione e ciò che non le piace ed evita. Perciò i suoi valori definiscono i comportamenti che gradisce e apprezza e quelli che ignora o non gradisce. Di conseguenza, i suoi valori plasmano il tipo di cultura che lei, in qualità di leader, crea per il personale e i suoi subordinati.
- 4. PREFERENZE INCONSCIE:** I valori influenzano le decisioni che prende riguardo persone, progetti, piani e strategie. I valori filtrano la percezione delle esperienze, specialmente riguardo a ciò che è desiderabile o indesiderabile, bene o male. I valori operano tipicamente al di fuori della consapevolezza cosciente e condizionano sia il pensiero che l'azione.

MODI PER UTILIZZARE QUESTE INFORMAZIONI

Rileggendo questo report potrebbe scoprire che i suoi valori non sono coerenti con la sua carriera o con le esigenze imposte dal ruolo che ricopre all'interno dell'organizzazione attuale. Inoltre, il suo comportamento quotidiano può non essere d'aiuto e, talvolta, può addirittura ostacolare la sua capacità di realizzare gli obiettivi di carriera. Non deve cercare di cambiare i suoi valori se non collimano con la carriera o organizzazione. Piuttosto, prendendo coscienza dei valori stessi e delle preferenze inconscie, può iniziare ad adattare il suo comportamento in modo tale da creare una situazione lavorativa più produttiva per lei e il suo team.

Questo profilo si basa sui suoi punteggi del Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI). Il report riassume i fattori chiave che la guidano, il tipo di cultura che creerà in qualità di leader, le culture organizzative che preferirà (o che dovrebbe cercare di evitare), i fattori che possono inconsapevolmente condizionare le sue decisioni e le possibili strategie per ridurre al minimo le distorsioni valoriali e renderla più efficace in un ruolo di leadership.



MODI PER UTILIZZARE QUESTE INFORMAZIONI

La pagina successiva definisce le dieci dimensioni MVPI e quella seguente offre una rappresentazione grafica del suo profilo valoriale. Questo è seguito dal report, il quale descrive il significato e le implicazioni del suo punteggio su ogni dimensione lungo quelle di cui sopra. Infine, l'ultima parte di questo report contiene suggerimenti per lo sviluppo basati su valori concepiti per aiutarla ad aumentare l'efficacia della leadership. Si segnala che i punteggi tra i percentili 65 e 100 sono considerati alti e rappresentano gli obiettivi verso i quali ci si impegna giorno per giorno. Più alto è il punteggio e più importante è per lei quel valore o motivazione nel suo lavoro e nella vita privata. Punteggi tra i percentili 36 e 64 sono nella media e rappresentano valori di importanza mista per lei. In questa gamma potrebbe trovare valori che rappresentano elementi di piacere della sua vita o valori verso i quali prova indifferenza. I punteggi da 0 fino al percentile 35 sono considerati bassi e rappresentano valori che non sono per lei essenziali. Più basso è il punteggio in una dimensione, maggiore è la probabilità che sia indifferente a tale valore.

Punteggi alti e bassi su ogni dimensione hanno importanti implicazioni per le carriere.

Le informazioni contenute in questo report la aiuteranno a capire meglio se stesso e le sue tendenze basate sui valori. Armato di queste informazioni, potrà sfruttare i suoi punti di forza e minimizzare gli errori tattici. Potrà diventare più consapevole della cultura che crea e utilizzare queste informazioni per interagire con maggior successo con le altre persone della sua organizzazione. In un ambiente organizzativo competitivo, l'autoconsapevolezza e un'efficace autoregolamentazione sono qualità importanti che le permetteranno di diventare un leader di maggior successo.



DEFINIZIONI

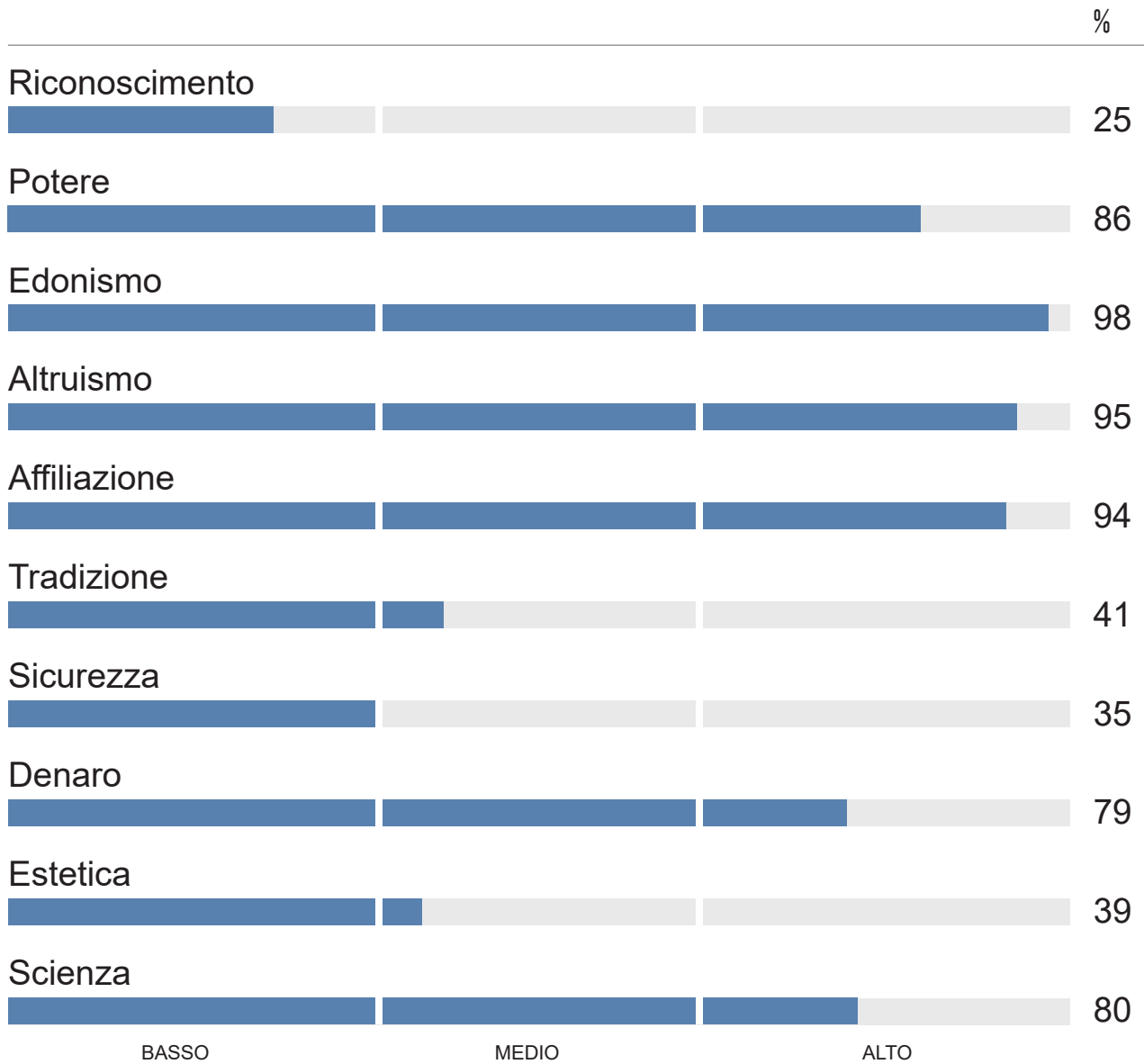
Il Leadership Forecast Values Report si basa sui suoi punteggi nelle dieci dimensioni dell'MVPI. Tali dimensioni sono definite di seguito.

Riconoscimento	<i>Indifferenza alla visibilità vs. Voglia di essere notati</i> Ricerca di fama, apprezzamento e riconoscimento. Coloro che hanno punteggi bassi non si preoccupano di attirare l'attenzione; coloro che hanno punteggi elevati sono alla ricerca dei riflettori puntati su di sé.
Potere	<i>Indifferenza verso risultati/competizione vs. Essere percepiti come influenti</i> Spinta per ottenere risultati, controllare le risorse e ottenere responsabilità. Coloro che hanno punteggi bassi sono disposti a seguire le direttive; coloro che hanno punteggi elevati vogliono prendere il controllo e fare la differenza.
Edonismo	<i>Serietà e autodisciplina vs. Essere amanti del divertimento e alla ricerca del piacere</i> Voglia di divertimento, varietà e godimento sul luogo di lavoro. Coloro che hanno punteggi bassi sono pacati e autodisciplinati; coloro che hanno punteggi alti sono amanti del divertimento e vogliono godersi il lavoro.
Altruismo	<i>Valorizzazione dell'auto-aiuto vs. Voglia di aiutare gli altri</i> Volere aiutare le persone che stanno lottando o sono in difficoltà. Coloro che hanno punteggi bassi credono nell'autosufficienza; coloro che hanno punteggi elevati forniscono aiuto agli altri.
Affiliazione	<i>Indipendenza vs. Voglia di contatto sociale</i> Ricerca di opportunità per costruire reti sociali e collaborare con le persone. Coloro che hanno punteggi bassi preferiscono lavorare da soli; coloro che hanno punteggi alti ricercano interazione e accettazione sociale.
Tradizione	<i>Valorizzazione del progresso e cambiamento vs. Storia e convenzione</i> Rispetto della struttura, regole e autorità. Coloro che hanno punteggi bassi sfidano lo status quo e sono aperti al cambiamento; coloro che hanno punteggi alti rispettano la gerarchia, l'autorità e i modi del passato.
Sicurezza	<i>Tolleranza del rischio vs. Avversione al rischio</i> Voglia di stabilità, struttura e ordine. Coloro che hanno punteggi bassi tollerano facilmente l'incertezza e il rischio; coloro che hanno punteggi alti apprezzano la chiarezza e la prevedibilità.
Denaro	<i>Indifferenza alle questioni finanziarie vs. Concentrazione sui risultati commerciali</i> Ricerca di agiatezza e successo finanziario. Coloro che hanno punteggi bassi hanno modeste aspirazioni finanziarie; coloro che hanno punteggi elevati prestano molta attenzione alle questioni finanziarie.
Estetica	<i>Praticità vs. Creatività</i> Creazione di lavoro incentrato su innovazione, stile e aspetto. Coloro che hanno punteggi bassi prestano attenzione alla funzionalità; coloro che hanno punteggi alti prestano attenzione all'autoespressione creativa e all'aspetto e alle sensazioni suscitate dal loro lavoro.
Scienza	<i>Intuitività vs. Analiticità</i> Preferenza per un approccio razionale e oggettivo al processo decisionale. Coloro che hanno punteggi bassi preferiscono decisioni rapide e intuitive; coloro che hanno punteggi alti preferiscono decisioni ponderate, basate su dati.



LEADERSHIP VALUES: PROFILO

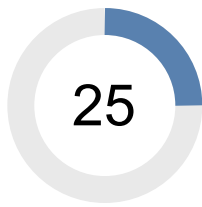
Dimensioni





Riconoscimento

Ricerca di fama, apprezzamento e riconoscimento.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Evitare di essere al centro dell'attenzione
 - Essere lasciato da solo per andare avanti con il lavoro
 - Ricercare la pace e la tranquillità nell'ambiente di lavoro
 - Essere una "presenza silenziosa"
 - Essere visto come modesto e senza pretese
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono calmi e ordinati
- Permettono alle persone di lavorare in modo indipendente
- Richiedono limitate interazioni e prestazioni di squadra
- Evitano scatti di esuberanza e rumore

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Celebrano pubblicamente lo sforzo individuale
 - Incoraggiano il mettere in mostra la singola persona
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Essere silenziosa, pacata e relativamente pacifica
 - Valorizzare le persone che lavorano senza perdere la concentrazione
 - Minimizzare inutili incontri e interazioni
 - Fornire pochi premi e riconoscere solo le prestazioni migliori
 - Supporre che le persone lavorino per la ricompensa intrinseca alla buona riuscita di un lavoro
-

PREFERENZE INCONSCIE

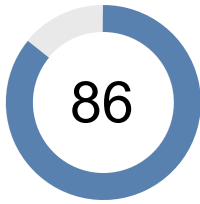
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe non notare quando gli altri vogliono e hanno bisogno della sua attenzione
 - Potrebbe presupporre che gli altri sappiano quello a cui sta pensando e, di conseguenza, tende a non comunicare
 - Potrebbe prendere decisioni senza considerare le esigenze di riconoscimento altrui
 - Tende a pensare che il riconoscimento della prestazione pubblico sia una perdita di tempo
 - Tende a preferire le situazioni formali e preimpostate ad ambienti spontanei
-



Potere

Desiderio di ottenere risultati, controllare le risorse e acquisire responsabilità.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Avere impatto e portare a termine i progetti
 - Essere riconosciuto per i suoi risultati
 - Creare un lascito
 - Essere a capo di importanti progetti
 - Avere la libertà delle proprie azioni
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Premiano le persone audaci e competitive
- Premiano i risultati con possibilità di avanzamento
- Permettono alle persone di ottenere risultati
- Promuovono l'iniziativa individuale

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Non premiano i risultati individuali
 - Premiano le persone poco produttive
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Enfatizzare la produttività e la spinta ai risultati
 - Concentrarsi sui modi per battere la concorrenza
 - Celebrare i vincitori e le vittorie
 - Ricompensare e promuovere in base al merito, non alla politica
 - Valorizzare l'innovazione e il problem solving creativo
-

PREFERENZE INCONSCIE

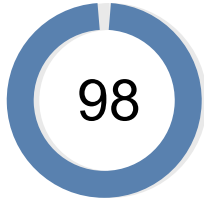
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Tende spesso a sottovalutare la concorrenza
 - Potrebbe rifiutarsi di riconoscere la possibilità del fallimento
 - Tende a preferire la competizione alla cooperazione
 - Potrebbe non condividere il successo con i subordinati o membri del team
 - Potrebbe essere attratto da proposte di business rischiose
-



Edonismo

Voglia di divertimento, varietà e piacere nel luogo di lavoro.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Godersi la vita e il lavoro
 - Trascorrere del tempo con persone interessanti
 - Innovare e creare nuove soluzioni
 - Lavorare tanto e divertirsi altrettanto
 - Esplorare nuovi luoghi e fare nuove esperienze
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Assecondano il divertimento e la spensieratezza
- Sono ambigui e disordinati
- Incoraggiano a lavorare e divertirsi intensamente
- Offrono occasioni per i viaggi e il divertimento

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono eccessivamente formali
 - Enfatizzano le procedure rispetto ai risultati
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Essere informale e aperta
 - Prendere sul serio lavoro e divertimento
 - Essere flessibile nelle politiche, procedure e protocolli
 - Enfatizzare i risultati, piuttosto che i metodi
 - Essere moderatamente irriverente e mettere alla prova i limiti
-

PREFERENZE INCONSCIE

Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

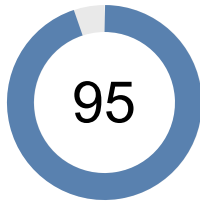
- È probabile che tolleri piccole infrazioni alle regole
 - Potrebbe promuovere il cambiamento come tale
 - Potrebbe non gradire i membri del personale che non sembrano divertirsi
 - È probabile che prenda decisioni spontanee e opportunistiche
 - Tende ad abbracciare novità ed eccentricità
-





Altruismo

Voler aiutare le persone in difficoltà.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Soddisfare le esigenze delle persone, piuttosto che aumentare i profitti
 - Migliorare il morale e il benessere del personale
 - Fare del bene agli altri
 - Stabilire relazioni armoniose con il personale
 - Motivare il personale a condividere il suo senso di responsabilità sociale
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Si preoccupano e si prendono cura del personale
- Hanno un programma e una missione di servizio pubblico
- Incoraggiano al volontariato
- Trattano le persone con rispetto

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sembrano valorizzare il profitto rispetto alle persone
 - Permettono lo scontro e la maleducazione
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Enfatizzare il rispetto e la considerazione
 - Soddisfare le esigenze individuali
 - Essere democratica e sollecitare numerosi contributi
 - Essere sensibile ai temi di equità e di correttezza
 - Massimizzare l'impegno e il morale
-

PREFERENZE INCONSCIE

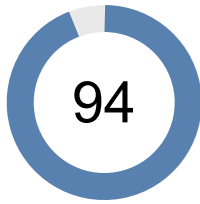
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe enfatizzare il comfort individuale rispetto alla produttività
 - Tende a credere che le relazioni armoniose siano più importanti della produttività
 - Tende a sottovalutare le caratteristiche di autosufficienza del personale
 - Potrebbe cercare di promuovere la giustizia sociale all'interno del luogo di lavoro
 - Tende a prendere decisioni basate sui sentimenti delle persone, piuttosto che sui dati
-



Affiliazione

Ricerca opportunità per costruire network e collaborazione tra le persone.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Massimizzare le interazioni con gli altri
 - Lavorare facendo parte di progetti di gruppo o di team
 - Provare varietà e novità nel suo lavoro
 - Cercare l'accettazione e l'approvazione sociale
 - Mantenere una vasta rete di contatti di business
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Affidano ai team il compimento del lavoro
- Richiedono molta interazione con le persone al di fuori del gruppo
- Comportano frequenti incontri e dibattiti pubblici
- Premiano il successo per i risultati di gruppo, piuttosto che individuali

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Dissuadono dalla comunicazione faccia a faccia
 - Richiedono di lavorare da soli
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Essere basata sul team, con regole e ruoli flessibili
 - Implicare molti incontri e opportunità d'interazione
 - Fornire una programmazione spontanea e flessibile
 - Fornire molta comunicazione e feedback
 - Scoraggiare i contributi individuali
-

PREFERENZE INCONSCIE

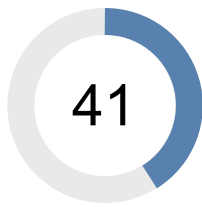
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe preferire che le persone lavorino insieme e cooperino
- Potrebbe sostenere la risoluzione collettiva dei problemi
- Potrebbe confondere l'attività (es: incontri e conversazioni) con la produttività
- Potrebbe essere un importante stimolo per riunire persone diverse e collaborare
- Tende a credere che l'interazione sociale aumenti la produttività



Tradizione

Rispetto della struttura, delle regole e dell'autorità.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Mettere in dubbio le convenzioni e l'autorità
 - Minimizzare i controlli esterni
 - Ricercare la novità, il cambiamento e l'esplorazione
 - Cercare nuove soluzioni ai problemi
 - Perseguire lavori o carriere non tradizionali
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono democratici e consultivi
- Sfidano, innovano e sperimentano
- Tollerano la diversità
- Promuovono l'iniziativa

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono caratterizzati da una leadership autoritaria
 - Trattano le persone come merce di consumo
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Essere tendenzialmente rilassata e informale
 - Incoraggiare la spontaneità, l'apertura e l'iniziativa
 - Apprezzare le nuove idee
 - Cercare progetti nuovi e interessanti
 - Responsabilizzare il personale
-

PREFERENZE INCONSCIE

Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

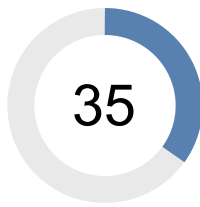
- Tende a sfidare l'autorità
 - Potrebbe non gradire dover definire le aspettative altrui
 - Tende a essere interessato a trovare nuovi modi per svolgere le attività
 - Potrebbe prendere decisioni che favoriscono l'autonomia e l'autodirezione
 - Potrebbe prendere decisioni che riducono la gerarchia
-





Sicurezza

Voglia di stabilità, organizzazione e ordine.



35

MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Trovare nuove sfide nella vita
 - Fare nuove esperienze
 - Essere notato correndo dei rischi
 - Considerare nuove idee e nuovi approcci all'azione
 - Testare i limiti ordinari
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Prendono decisioni e vanno avanti
- Sono divertenti, emozionanti e persino audaci
- Reclutano persone amanti del rischio e della sfida
- Incoraggiano il processo decisionale spontaneo

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono guidati da routine e processi
 - Scoraggiano l'innovazione e l'assunzione di rischi
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Essere sperimentale, vivace e reattiva
 - Premiare la sperimentazione e l'assunzione di rischi
 - Essere flessibile, veloce e agile
 - Avere la propensione all'azione
 - Essere individualista e orientata alla vendita
-

PREFERENZE INCONSCIE

Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

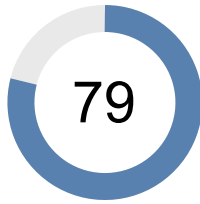
- Potrebbe vedere il cambiamento di per sé come la risposta ai problemi
 - Potrebbe prendere decisioni basate più sull'istinto che sui fatti
 - Potrebbe scegliere intuitivamente azioni e progetti accattivanti
 - Tende a non gradire le decisioni prudenti o sulla difensiva
 - Potrebbe interpretare le informazioni in modo creativo e non letterale
-





Denaro

Ricerca di ricchezza e successo finanziario.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Raggiungere la ricchezza e la fama
 - Aumentare il suo compenso e patrimonio netto
 - Acquisire potere e controllo
 - Vincere e battere la concorrenza
 - Creare un lascito ed essere ricordato
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Forniscono ricompense tangibili per le prestazioni
- Utilizzano parametri quantitativi per misurare le prestazioni
- Enfatizzano la competizione
- Hanno alte aspirazioni

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Non possono definire il successo
 - Premiano in base all'anzianità e non alle prestazioni
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Valorizzare le previsioni finanziarie e l'analisi costi-benefici
 - Prestare particolare attenzione alle minacce competitive
 - Valutare in modo continuo la produttività e le prestazioni
 - Essere intollerante nei confronti del compiacimento
 - Essere mossa da un senso di urgenza
-

PREFERENZE INCONSCIE

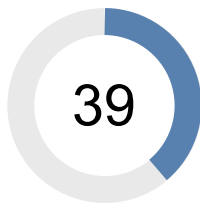
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe vedere gli altri come concorrenti
 - Tende a vedere il personale come uno strumento per il suo successo
 - Potrebbe sottovalutare problemi o minacce
 - Potrebbe essere costantemente alla ricerca di un vantaggio competitivo
 - Potrebbe essere contrario a segni di sentimentalismo e tenerezza
-



Estetica

Concentrazione su innovazione, stile e aspetto.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Prendere decisioni basate su fatti certi
 - Fornire soluzioni pratiche e attuabili
 - Tradurre le idee vaghe in realtà pratica
 - Evitare di apparire debole e indeciso
 - Enfatizzare la sostanza rispetto allo stile
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono organizzati e di natura procedurale
- Lavorano con prodotti e obiettivi tangibili
- Sono pratici e orientati all'azione
- Hanno un orientamento tradizionalmente maschile

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono talmente carichi di emozione che alla fine non si conclude nulla
 - Utilizzano lo stile per oscurare la praticità
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Non fidarsi dell'emozione e del sentimento
 - Enfatizzare la funzionalità e ridurre al minimo i fronzoli
 - Minimizzare l'attenzione sui problemi relativi al design
 - Prendere decisioni basate sui fatti piuttosto che sui sentimenti
 - Concentrarsi sui risultati piuttosto che sul processo
-

PREFERENZE INCONSCIE

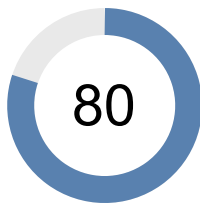
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe non essere particolarmente interessato a questioni di marketing
 - Potrebbe essere poco interessato a capire il funzionamento delle cose
 - Potrebbe mostrare solo una lieve preoccupazione circa il morale del personale
 - Potrebbe tendere a evitare speculazioni e discussioni teoriche
 - Potrebbe concentrarsi su fatti concreti ed esperienze precedenti
-



Scienza

Preferenza di un approccio razionale e oggettivo al processo decisionale.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Capire come funzionano le cose
 - Prendere decisioni basate sui dati
 - Esplorare nuove tecnologie
 - Trovare le giuste risposte ai problemi
 - Imparare e rimanere aggiornato
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Premiano la logica e l'analisi razionale
- Sostengono l'indagine empirica
- Sono moderni e aperti alla tecnologia
- Incoraggiano le persone a mettere in discussione l'autorità

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Favoriscono le decisioni basate sulla fiducia
 - Non riescono a sostenere razionalmente le richieste
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Enfatizzare la logica e il problem solving razionale
 - Essere polemica
 - Valorizzare l'essere brillanti e l'avere ragione
 - Essere pignola riguardo ai dati
 - Mettere in discussione i punti di vista e le affermazioni altrui
-

PREFERENZE INCONSCIE

Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe non gradire concetti come superstizione, fortuna o destino
 - Potrebbe istintivamente avere bisogno di sfidare l'opinione ricevuta
 - Tende a preferire l'analisi piuttosto che l'azione
 - Tende a diffidare delle decisioni veloci
 - Potrebbe resistere a giudizi istintivi e all'esperienza individuale
-



OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO

Riconoscimento

- Riconosca che altri hanno bisogno di "pacche sulle spalle" più di quanto ne abbia bisogno lei
- Si interessi attivamente delle prestazioni del suo personale; chieda loro relazioni sui progressi e dica loro se stanno facendo un buon lavoro
- Definisca esplicitamente le aspettative per la sua squadra e per ogni membro del team
- Sia tollerante riguardo eventuali risultati che il suo personale può celebrare, anche se sceglie di non parteciparvi

Potere

- Sia realista circa il probabile successo dei progetti
- Capisca che gli altri possono contribuire a vincere, anche se non hanno la sua stessa determinazione
- Non trasformi ogni progetto in un concorso per i suoi subordinati; li incoraggi a cooperare
- Esprima apprezzamento ai membri del team per il loro contributo ai progetti

Edonismo

- Si assicuri che gli altri la percepiscano come formale e professionale
- Faccia attenzione alle decisioni spontanee: raccolga dati per giustificare le sue scelte
- Ricordi che quando gli altri non vogliono socializzare, ciò non si riflette su di lei o sul loro impegno professionale
- Informi i suoi subordinati del tipo di cambiamento necessario, ma lasci che loro possano impostare il ritmo del proprio lavoro

Altruismo

- Riconosca che le persone potrebbero tentare di sfruttare la sua generosità per evitare di affrontare le proprie responsabilità
- Ricordi che le esigenze organizzative devono di solito mantenere una priorità più elevata rispetto ai problemi del personale
- Rispetti il fatto che altre persone potrebbero non condividere il suo interesse ad aiutare chi ne ha bisogno
- Ricordi che le decisioni difficili e importanti raramente rendono tutti felici

Affiliazione

- Non lasci che la socializzazione la distraiga dalle sue responsabilità di leadership
- Individui i ruoli appropriati per i subordinati in quanto individui e membri del team
- Mostri rispetto per le aspettative organizzative, tempistiche e deadline
- Si assicuri che il personale percepisca che lei è una persona decisa e assertiva e che è lei il responsabile



OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO

Tradizione

- Ricordi che ad alcune persone piacciono le regole e ne sentono il bisogno
- Mostri rispetto per le aspettative organizzative rimanendo nei tempi previsti dai suoi obiettivi di prestazione
- Ricordi che non tutti i subordinati sono automotivati; dia loro una chiara direzione e guida
- Offra al personale feedback specifico per quanto riguarda il successo e le aree di miglioramento

Sicurezza

- Cerchi di capire le ragioni che stanno dietro alle pratiche attuali prima di cambiarle
- Riconosca che le sue idee potrebbero minacciare alcune persone
- Si assicuri che il personale sostenga le sue nuove idee
- Faccia attenzione a non prendere decisioni non coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione

Denaro

- Eviti di sacrificare la produttività a lungo termine per i risultati a breve termine
- Chieda al personale suggerimenti per migliorare la qualità del luogo di lavoro
- Ricordi che se il personale è felice, sarà più produttivo
- Ascolti il personale per migliorare la loro sintonia con il lavoro

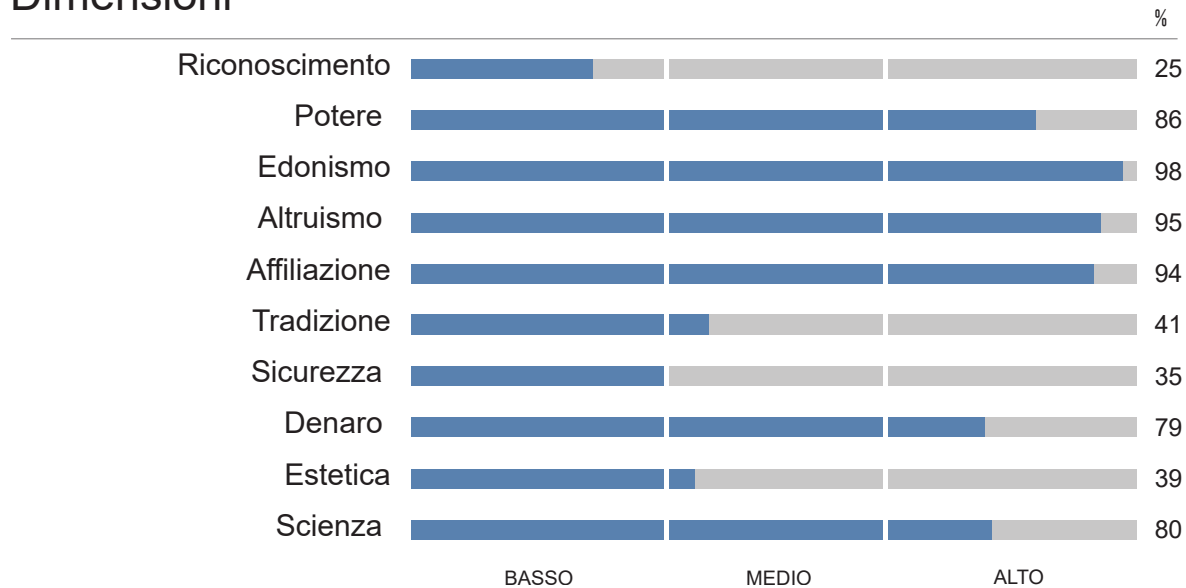
Estetica

- Rifletta attentamente sulle potenziali lacune del marketing
- Inviti il personale a fornire idee su come migliorare l'umore generale
- Pensi alla sua immagine pubblica e a quella della sua organizzazione
- Discuta con i suoi colleghi di possibili strategie future per il team e l'organizzazione

Scienza

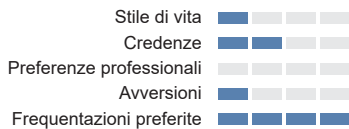
- Presti attenzione alla realtà pratica del business mentre tenta di comprenderlo più a fondo
- Ricordi che i dati e la tecnologia sono strumenti, non sono fini a se stessi
- Impari a velocizzare il processo decisionale in modo da poter procedere con nuovi problemi
- Faccia in modo che le soluzioni ai problemi siano realistiche, considerate le risorse disponibili

Dimensioni

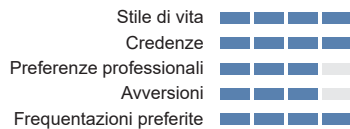


Punteggi Sottodimensioni

RICONOSCIMENTO



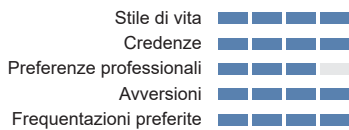
POTERE



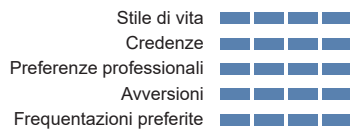
EDONISMO



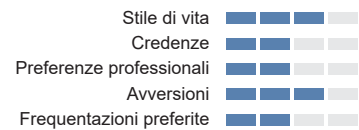
ALTRUISMO



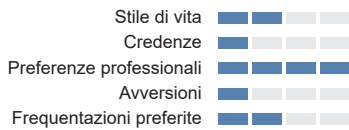
AFFILIAZIONE



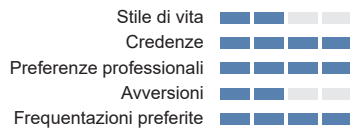
TRADIZIONE



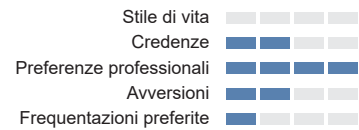
SICUREZZA



DENARO



ESTETICA



SCIENZA

