



# VALORI

## VALORI ȘI FACTORI MOTIVAȚIONALI FUNDAMENTALI PENTRU POZIȚIILE DE CONDUCERE

---

**Raport pentru:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Data:** 05.2.2021



# Introducere

---

Raportul privind valori cheie și factori motivatori pentru roluri de conducere descrie valorile și țelurile dvs. fundamentale și modul în care acestea vă pot afecta cariera. Valorile constituie o parte esențială a identității dvs.—acestea vă descriu ca persoană, descriu ceea ce reprezentați și mediile în care veți prospera. Valorile conturează puternic alegerile pe care le veți face cu privire la serviciu, comportament și relații; acestea vor impacta cariera dvs. în patru moduri.

- 1. Factor motivațional:** Valorile dvs. constituie forța dvs. motrice — lucrurile care vă motivează în viață. Valorile vă determină aspirațiile și simbolizează ceea ce vă străduiți să obțineți și sperați să realizați. Valorile dvs. definesc ceea ce vă doriți în carieră și viață.
- 2. Adaptare:** Valorile dvs. determină modul în care vă veți adapta oricărei culturi organizaționale. Culturile organizaționale reflectă, de obicei, valorile conducerii superioare. Oamenii sunt fericiți și productivi în cadrul unor culturi care corespund valorilor lor ori sunt abătuți și nefericiți când lucrează în cadrul unor culturi definite de valori diferite de cele proprii.
- 3. Cultura și stilul de conducere:** Valorile dvs. reflectă ceea ce considerați recompensatoriu și aspectele cărora le acordați atenție sau ceea ce vă displace și evitați. Așadar, valorile dvs. definesc comportamentul preferat și pe care îl recompensați și comportamentul pe care îl ignorați sau care vă displace. Prin urmare, valorile dvs. conturează tipul de cultură pe care dvs., în calitate de lider, îl veți crea pentru personalul și subordonații dvs.
- 4. Erori inconștiente:** Valorile influențează deciziile pe care le luați—cu privire la angajați, proiecte, planuri, și strategie. Valorile filtrează percepțiile privind experiența, în special cele referitoare la ceea ce este dezirabil sau indezirabil, bun sau rău. În general, valorile funcționează în afara vigilenței conștiente și influențează în mod eronat atât gândirea, cât și acțiunea.

## Modalități de a utiliza aceste informații.

Pe măsură ce analizați acest raport, este posibil să vă dați seama că valorile proprii nu sunt consecvente cu cariera dvs. sau cu cerințele pe care trebuie să le îndepliniți în cadrul funcției pe care o dețineți în organizația dvs. actuală. În plus, comportamentul dvs. de zi cu zi poate să nu vă fie de ajutor, și, uneori, poate chiar să îngreuneze abilitatea dvs. de a vă atinge obiectivele în carieră. Nu trebuie să încercați să vă schimbați valorile dacă acestea nu sunt în concordanță cu cariera sau organizația dvs. Conștientizând, în schimb, valorile proprii și erorile inconștiente, puteți să începeți să vă adaptați conduita astfel încât să creați o situație de lucru mai productivă pentru dvs. și echipa dvs.

Prezentul raport se bazează pe punctajele dvs. din cadrul Inventarului de măsurare a Motivațiilor, Valorilor, Preferințelor (IMVP). Prezentul raport rezumă catalizatorii cheie, tipul de cultură pe care o veți crea în calitate de lider, culturile organizaționale pe care le veți prefera (sau pe care ar trebui să încercați să le evitați), factorii care vă pot influența în mod eronat capacitatea de a lua decizii, și posibilele strategii pentru minimalizarea erorilor și pentru a conduce în mod eficient.





## Modalități de a utiliza aceste informații.

Pe pagina următoare, sunt definite cele zece scale ale IMVP, iar pagina care îi urmează prezintă o reprezentare grafică a profilului valorilor dvs. Aceasta este urmată de raport, care descrie semnificația și implicațiile punctajului dvs. pe fiecare scală conform dimensiunilor descrise mai sus. În cele din urmă, finalul prezentului raport conține sugestii de dezvoltare bazate pe valori, menite să contribuie la sporirea eficienței dvs. în conducere. Vă rugăm să rețineți că punctajele cuprinse între percentilul 65 și 100 sunt considerate punctaje mari și constituie obiectivele pe care tindeți să le atingeți zi de zi. Cu cât este mai mare punctajul, cu atât valoarea sau forța motrice este mai importantă pentru dvs. la serviciu și în viața personală. Punctajele cuprinse între percentilul 36 și 64 sunt medii și reprezintă valori cu o importanță mixtă pentru dvs. În această gamă, puteți găsi valori care constituie elemente plăcute în viața dvs. sau valori la care rămâneți oarecum indiferent. Punctajele cuprinse între percentilul 0 și 35 sunt considerate mici și reprezintă valorile care nu sunt catalizatori principali pentru dvs. Cu cât punctajul dvs. în cadrul unei dimensiuni a acestui raport este mai mic, cu atât este mai mare posibilitatea să fiți indiferent față de acea valoare.

### **Punctajele mici și mari pe fiecare scală au implicații importante pentru cariere.**

Informațiile din acest raport vă vor ajuta să vă înțelegeți mai bine pe dvs. înșivă și tendințele determinate de valorile dvs. Disponând de aceste informații, vă puteți valorifica punctele forte și reduce la minimum înțelegerea greșită a tacticilor. Puteți deveni mai conștient de cultura pe care o creați și puteți utiliza aceste informații pentru a interacționa cu succes cu alte persoane din cadrul organizației dvs. Într-un mediu de afaceri competitiv, conștientizarea competențelor proprii și autoreglementarea eficientă reprezintă valori care vă vor permite să deveniți un lider de succes.

# Definiții

---

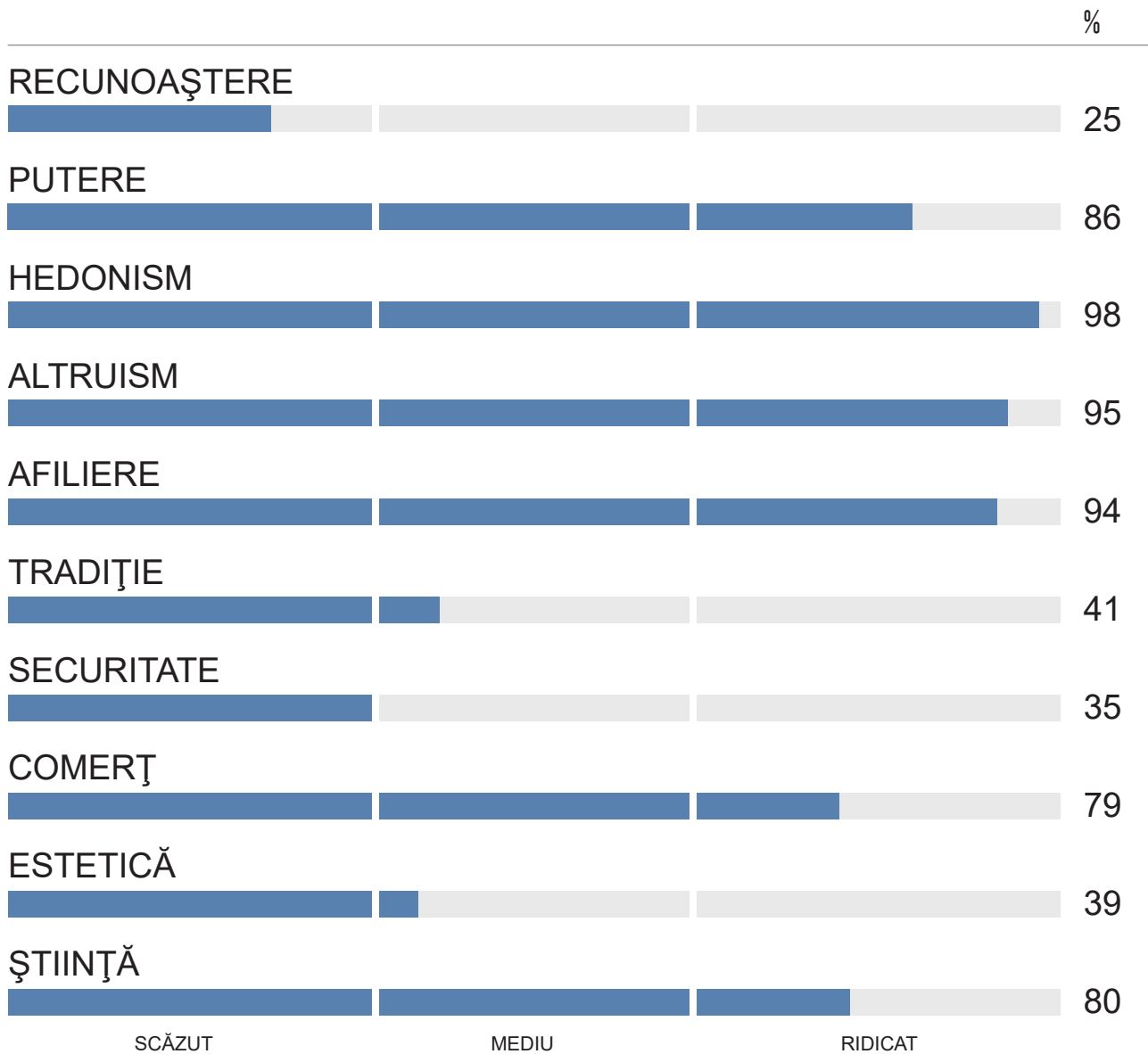
Raportul privind valorile prevăzute pentru conducere se bazează pe punctajele obținute pe cele zece scale ale profilului MVPI. Aceste scale sunt definite mai jos.

<b>RECUNOAȘTERE</b>	<i>Indiferența la vizibilitate versus Dorința de a se face remarcat</i> În căutarea faimei, aprecierii și recunoașterii nu sunt preocupați de atenția primită la serviciu; cei care obțin punctaje mari caută să fie în centrul atenției.
<b>PUTERE</b>	<i>Indiferența față de Realizări/Concurență versus A fi perceput ca fiind influent</i> În direcționarea spre obținerea rezultatelor dorite, controlul resurselor și dobândirea responsabilității. Cei care obțin punctaje mici sunt gata să-i urmeze pe ceilalți; cei care obțin punctaje mari doresc să-și asume responsabilitatea și să schimbe lucrurile.
<b>HEDONISM</b>	<i>Seriozitate și disciplină versus Dornic de distracție și în căutarea plăcerii</i> Dorind distracție, varietate și plăcere la locul de muncă. Cei care obțin punctaje mici sunt reținuți și disciplinați; cei care obțin punctaje mari sunt amatori de distracție și doresc să se bucure de munca pe care o efectuează.
<b>ALTRUISM</b>	<i>Autoajutorarea versus Dorința de a-i ajuta pe ceilalți</i> Dorința de a ajuta oamenii care se străduiesc din răspuțeri sau au nevoie de ajutor. Cei care obțin punctaje mici cred că se pot bizui pe propriile forțe; cei care obțin punctaje mari îi ajută pe ceilalți în mod dezinteresat.
<b>AFILIERE</b>	<i>Independență versus Dorința de contact social</i> În căutarea de oportunități pentru crearea unor rețele sociale și colaborarea cu alte persoane. Cei care obțin punctaje mici preferă să lucreze singuri; cei care obțin punctaje mari sunt în căutarea interacțiunii și a acceptării sociale.
<b>TRADIȚIE</b>	<i>Aprecierea progresului și a schimbării versus Istorie și uzanță</i> Respectarea structurii, a regulilor și autorității. Cei care obțin punctaje mici pun sub semnul întrebării starea de fapt a lucrurilor și sunt deschiși față de schimbări; cei care obțin punctaje mari respectă ierarhia, autoritatea și metodele din trecut.
<b>SECURITATE</b>	<i>Toleranța la riscuri versus Aversiunea față de riscuri</i> Dorința pentru stabilitate, structură și ordine. Cei care obțin punctaje mici tolerează cu ușurință incertitudinea și riscul; cei care obțin punctaje mari apreciază claritatea și predictibilitatea bine definite.
<b>COMERȚ</b>	<i>Indiferența față de Chestiunile financiare versus Axarea pe rezultatele economice</i> În căutarea bunăstării și a succesului pe plan financiar. Cei care obțin punctaje mici au aspirații financiare modeste; cei care obțin punctaje mari acordă o atenție deosebită chestiunilor de ordin financiar.
<b>ESTETICĂ</b>	<i>Practic versus Creativ</i> Crearea unor produse axate pe inovație, stil și aspect. Cei care obțin punctaje mici pun accentul pe funcționalitate; cei care obțin punctaje mari pun accentul pe exprimarea creativă și pe aspectul și spiritul muncii lor.
<b>ȘTIINȚĂ</b>	<i>Intuitiv versus Analitic</i> Preferința pentru o abordare rațională, obiectivă în luarea deciziilor. Cei care obțin punctaje mici preferă deciziile rapide, intuitive; cei care obțin punctaje mari preferă deciziile chibzuite, bazate pe date.



# PROFILUL VALORILOR PENTRU POZITII DE CONDUCERE

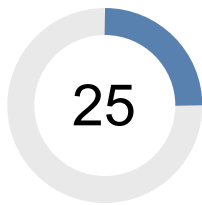
## Scale





# RECUNOAȘTERE

În căutarea faimei, a aprecierii și recunoașterii



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A evita să fiți în centrul atenției
- A fi lăsat singur să vă descurcați cu munca dvs.
- A căuta ordine și liniște la locul de muncă
- A fi un „colaborator tăcut”
- A fi privit ca fiind modest și la locul dvs.

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt liniștite și organizate
- Le permit persoanelor să lucreze în mod independent
- Necesită interacțiune cu echipa și performanță limitate
- Evită izbucnirile exuberante și zgomotoase

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sărbătoresc efortul personal în mod public
- Încurajează lauda de sine

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să fie tăcută, reținută și relativ liniștită
- Să aprecieze persoanele care lucrează și evită să atragă atenția
- Să reducă la minimum reuniunile și interacțiunile inutile
- Să acorde recompense puține și să prețuiască doar performanța extraordinară
- Să presupună că oamenii lucrează pentru recompensa intrinsecă generată de satisfacția lucrului bine făcut

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

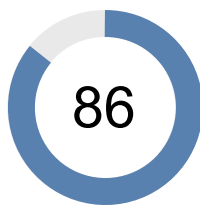
- Este posibil să nu observați când ceilalți își doresc sau au nevoie de atenția dvs.
- Puteți presupune că alții știu ce gândiți și, prin urmare, aveți tendința de a nu comunica
- Puteți lua decizii fără a lua în considerare nevoile altora de a fi apreciați
- Tindeți să credeți că recunoașterea publică a performanței este o pierdere de timp
- Tindeți să preferați situațiile oficiale, în formă scrisă, în locul contextelor spontane



# PUTERE

Dorința de a obține rezultate, de a controla resursele și de a dobândi responsabilitate

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A avea un impact considerabil și a duce lucrurile la bun sfârșit
  - A fi cunoscut pentru realizările dvs.
  - A lăsa o moștenire
  - A fi responsabil de proiecte semnificative
  - A avea libertatea propriilor acțiuni
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Recompensează angajații îndrăzneți și competitivi
- Recompensează rezultatele prin oportunități de promovare în funcție
- Le permit angajaților să obțină rezultate
- Încurajează inițiativa individuală

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Nu reușesc să recompenseze realizările individuale
  - Recompensează angajații neproductivi
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să accentueze productivitatea și orientarea pe rezultate
  - Să se axeze pe modalități de a învinge concurența
  - Să sărbătorească câștigătorii și câștigul
  - Să acorde recompensele și promovările după merit, nu pe bază politică
  - Să aprecieze inovația și soluționarea problemelor în mod ingenios
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

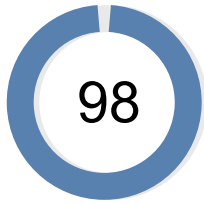
- Aveți tendința de a subestima frecvent concurența
  - Puteți refuza să acceptați posibilitatea eșecului
  - Aveți tendința de a prefera concurența în detrimentul cooperării
  - Este posibil să nu împărtășiți succesul cu subordonații sau membrii echipei
  - Puteți fi atras de propuneri riscante de afaceri
-



# HEDONISM

Dorința de amuzament, diversitate și plăcere la locul de muncă

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A vă bucura de viața și de munca dvs.
  - A petrece timp cu oameni interesanți
  - A inova și crea noi soluții
  - Munciți din greu și faceți totul pentru a vă atinge scopul
  - Explorați locuri și experiențe noi
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt destinse și nonconformiste
- Tolerează ambiguitatea sau dezordinea
- Vă încurajează să munciți din greu și să faceți totul pentru a vă atinge scopul
- Oferă oportunități de călătorie și amuzament

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt prea oficiale
  - Pun accentul pe proceduri în detrimentul rezultatelor
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să fie prietenoasă și deschisă
  - Să ia munca și amuzamentul în serios
  - Să fie flexibilă în ceea ce privește politicile, procedurile și protocolul
  - Să pună accentul pe rezultate și nu pe metode
  - Să fie ireverențioasă și să testeze limitele în mod moderat
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

- Sunteți susceptibil să tolerați încălcări minore ale regulilor
  - Puteți aprecia schimbarea doar de dragul acesteia
  - Este posibil să vă displacă angajații care nu par să se distreze
  - Puteți lua decizii spontane și oportuniste
  - Aveți tendința de a îmbrățișa noutatea și excentricitatea
-

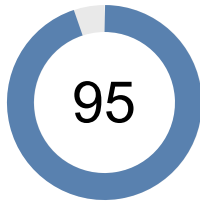




# ALTRUIISM

Dorința de a ajuta oamenii care se străduiesc din răspuțeri sau au nevoie de ajutor

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A cunoaște nevoile persoanelor, nu de a spori profiturile
  - A îmbunătăți starea de spirit și bunăstarea personalului
  - A face bine altora
  - A stabili relații armonioase cu personalul
  - A vă motiva angajații să vă împărtășească principiile privind responsabilitatea socială
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt preocupate și se îngrijesc de personal
- Dispun de o agendă și o misiune privind serviciile publice
- Încurajează voluntariatul
- Tratează angajații cu respect

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Aparent pun mai mult preț pe profit decât pe persoane
  - Permit confruntarea și insolența
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să pună accentul pe respect și considerație
  - Să satisfacă nevoile individuale
  - Să fie democratică și să solicite un aport mare
  - Să fie preocupată de problemele de imparțialitate și corectitudine
  - Să maximalizeze angajamentul și dispoziția sufletească
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

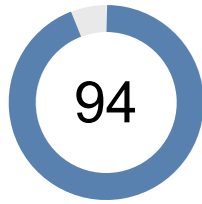
- Puteți accentua confortul individual în detrimentul productivității
  - Aveți tendința să credeți că relațiile armonioase sunt mai importante decât productivitatea
  - Aveți tendința să subapreciați caracteristica privind bizuirea pe propriile forțe în cadrul personalului dvs.
  - Puteți încerca să promovați dreptatea socială în interiorul clădirii
  - Aveți tendința de a lua decizii bazate pe sentimentele oamenilor, nu pe date
-



# AFILIERE

Căutarea de oportunități pentru crearea unor rețele sociale și colaborarea cu alte persoane

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A maximaliza interacțiunile cu ceilalți
  - A lucra la proiecte de grup sau în echipă
  - A folosi diversitatea și noutatea în munca dvs.
  - A urmări acceptarea și aprobarea socială
  - A menține o rețea vastă de contacte de afaceri
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Se bazează pe echipe pentru îndeplinirea sarcinilor
- Necesită existența multor interacțiuni cu persoane din afara grupului
- Implică reuniuni și discuții publice frecvente
- Recompensează succesele la nivelul grupului în detrimentul celor individuale

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Descurajează comunicarea față în față
  - Vă impun să lucrați de unul singur
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să se bazeze pe echipe cu reguli și roluri flexibile
  - Să implice numeroase reuniuni și oportunități de interacțiune
  - Să ofere un program spontan și flexibil
  - Să ofere numeroase comunicații și feedback
  - Să descurajeze contribuțiile individuale
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

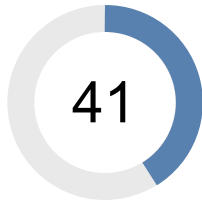
- Puteți prefera ca angajații să conlucreze și să coopereze
  - Puteți încuraja soluționarea problemelor în grup
  - Puteți confunda activitatea (de ex. reuniunile și conversațiile) cu productivitatea
  - Puteți fi un catalizator important pentru reunirea categoriilor diferite de angajați în vederea colaborării
  - Aveți tendința să credeți că interacțiunea socială îmbunătățește productivitatea
-



# TRADIȚIE

Respectarea structurii, a regulilor și autorității

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A pune sub semnul întrebării uzanța și autoritatea
  - A minimaliza mijloacele de control extern
  - A urmări noutatea, schimbarea și explorarea
  - A genera soluții inedite pentru probleme
  - A urmări munca sau carierele netradiționale
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt democratice și consultative
- Provoacă, inovează și experimentează
- Tolerază diversitatea
- Încurajează inițiativa

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt marcate de o conducere autoritară
  - Tratează angajații ca resurse neesențiale
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să fie relaxată și prietenoasă
  - Să încurajeze spontaneitatea, sinceritatea și inițiativa
  - Să aprecieze ideile noi
  - Să urmărească proiectele interesante și inedite
  - Să împuternicească personalul
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

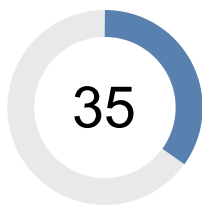
- Aveți tendința de a pune sub semnul întrebării autoritatea
  - Este posibil să nu vă placă să stabiliți așteptări de la ceilalți
  - Aveți tendința de a fi preocupat de găsirea unor noi modalități de a face lucrurile
  - Puteți lua decizii care promovează autonomia și autodirecționarea
  - Puteți lua decizii care reduc ierarhia
-



# SECURITATE

Dorința de stabilitate, structură și ordine

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A găsi noi provocări în viață
  - A trăi noi experiențe
  - A fi remarcat prin asumarea riscurilor
  - A explora idei inedite și noi modalități de a acționa
  - A testa limitele obișnuite
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Se iau decizii și se trece mai departe
- Sunt distractive, antrenante și chiar riscante
- Recrutează colegi cărora le plac riscul și provocările
- Încurajează luarea spontană a deciziilor

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt conduse de rutină și procese
  - Descurajează inovația și asumarea de riscuri
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să implice experimentarea, să fie veselă și activă
  - Să recompenseze experimentarea și asumarea riscurilor
  - Să fie flexibilă, rapidă și promptă
  - Să fie în mod eronat înclinată spre acțiune
  - Să fie individualistă și orientată către vânzări
- 

## Erori inconștiente

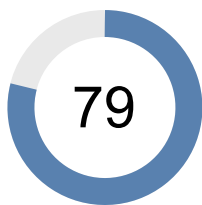
**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

- Puteți considera schimbările ca fiind răspunsul la probleme
  - Puteți lua decizii bazate mai mult pe instinct, nu pe fapte
  - Puteți alege intuitiv acțiuni și proiecte atractive
  - Aveți tendința de a avea o aversiune față de luarea deciziilor chibzuite sau prudente
  - Puteți interpreta datele într-un mod creator, neliteral
-



# COMERȚ

Căutarea bunăstării și a succesului în plan financiar



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A dobândi bogăție și faimă
- A vă spori salariul și activul net
- A deține putere și control
- A câștiga și a depăși concurența
- A lăsa o moștenire și a nu fi uitat

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Oferă recompense tangibile pentru performanță
- Utilizează mijloace de măsurare pentru evaluarea performanței
- Pun accentul pe concurență
- Au aspirații mari

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Nu pot defini succesul
- Dispun de recompense bazate pe vechime, nu pe performanță

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să aprecieze prognoza economică și analiza costului și a randamentului
- Să fie vigilentă cu privire la amenințările concurenței
- Să evalueze continuu productivitatea și performanța
- Să fie intolerantă față de mulțumirea de sine
- Să impună un spirit de urgență

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

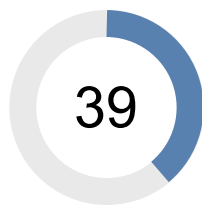
- Îi puteți privi pe ceilalți ca pe niște rivali
- Aveți tendința de a privi angajații ca un instrument pentru propriul succes
- Puteți subestima problemele sau amenințările
- Puteți urmări în permanență avantajul competitiv
- Este posibil să aveți o aversiune față de semnele de sentimentalism și considerație



# ESTETICĂ

Concentrarea pe inovație, stil și aspect

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A lua decizii bazate pe fapte stabilite
  - A oferi soluții practice și realizabile
  - A transpune ideile vagi într-o realitate practică
  - A evita să păreți slab și indecis
  - A pune accentul pe esență, nu pe stil
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt procedurale și organizate
- Lucrează cu produse și obiective tangibile
- Sunt practice și orientate către acțiune
- Au o orientare tradițional masculină

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt atât de încărcate de emoții încât nimic nu se duce la bun sfârșit
  - Utilizează stilul pentru a ascunde caracterul practic
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să nu mizeze pe emoții și sentimente
  - Să pună accentul pe funcționalitate și să minimalizeze ornamentele
  - Să minimalizeze preocuparea pentru problemele de concepție
  - Să ia decizii bazate pe fapte, nu pe sentimente
  - Să se concentreze pe rezultate, nu pe proces
- 

## Erori inconștiente

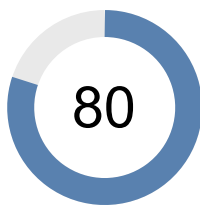
**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

- Este posibil să nu prezentați un interes deosebit pentru problemele de marketing
  - Este posibil să nu fiți foarte interesat de motivul pentru care ceva nu funcționează
  - Este posibil să afișați o preocupare moderată față de dispoziția angajaților
  - Puteți avea tendința de a evita speculațiile și discuțiile teoretice
  - Vă puteți axa pe fapte concrete și experiența anterioară
-



# ȘTIINȚĂ

Preferința pentru o abordare rațională, obiectivă în luarea deciziilor



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A înțelege modul de funcționare a lucrurilor
- A lua decizii bazate pe date
- A explora noi tehnologii
- A găsi răspunsurile potrivite pentru soluționarea problemelor
- A învăța și a fi la curent

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Recompensează analiza logică și rațională
- Sprijină cercetarea empirică
- Sunt moderne și experte în tehnologie
- Încurajează angajații să pună sub semnul întrebării autoritatea

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Favorizează luarea de decizii bazată pe credință
- Nu reușesc să răspundă reclamațiilor în mod rațional

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să pună accentul pe soluționarea rațională a problemelor
- Să fie argumentativă
- Să pună preț pe a fi inteligent și a avea dreptate
- Să fie pretențioasă cu privire la dovezi
- Să pună sub semnul întrebării viziunile și afirmațiile celorlalți

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

- Puteți avea o aversiune față de concepte precum superstiție, noroc sau destin
- Este posibil să trebuiască, în mod instinctiv, să puneți sub semnul întrebării opiniile primite
- Aveți tendința de a prefera analiza în locul acțiunii
- Aveți tendința de a nu avea încredere în deciziile rapide
- Vă puteți opune aprecierilor emoționale și experienței individuale



# Oportunități de dezvoltare

---

## RECUNOAȘTERE

- Recunoașteți faptul că ceilalți au nevoie de „încurajări bătându-i pe umăr” mai mult decât dvs.
- Vă arătați interesul activ față de performanța personalului dvs.; cereți-le rapoarte privind progresul și spuneți-le când fac o treabă bună
- Subliniați, în mod explicit, la ce vă așteptați de la echipa dvs. și de la fiecare membru al personalului dvs.
- Fiți tolerant cu privire la orice realizări pe care personalul dvs. le sărbătorește, chiar dacă nu participați

## PUTERE

- Sunteți realist cu privire la succesul probabil al proiectelor dvs.
- Înțelegeți că ceilalți pot să contribuie chiar dacă le lipsește forța dvs. motrice de a câștiga
- Nu transformați fiecare proiect într-o competiție pentru subordonații dvs.; îi încurajați să coopereze
- Vă exprimați aprecierea către personalul dvs. pentru aportul lor în cadrul proiectelor

## HEDONISM

- Vă asigurați că ceilalți vă percep ca fiind metodic și profesional
- Aveți grijă să nu luați decizii spontane—adunați informații care să vă justifice alegerile
- Rețineți că atunci când ceilalți nu doresc să socializeze, acest lucru nu se răsfrânge asupra dvs. sau asupra angajamentului lor față de serviciu
- Spuneți-le subordonaților dvs. ce schimbare este necesară, dar lăsați-i pe ei să stabilească ritmul schimbării

## ALTRUISM

- Recunoașteți că oamenii pot încerca să exploateze firea dvs. bună și să evite responsabilitățile proprii
- Rețineți că cerințele companiei sunt, de obicei, mai importante decât problemele personalului
- Respectați faptul că este posibil ca alte persoane să nu vă împărtășească interesul de a-i ajuta pe cei mai puțin norocoși
- Rețineți că se întâmplă rar ca deciziile stricte și importante să-i facă pe toți fericiți

## AFILIERE

- Nu permiteți ca socializarea în rețea să vă distragă atenția de la responsabilitățile dvs. de lider
- Identificați funcțiile corespunzătoare pentru subordonați ca persoane individuale și ca membri ai echipei
- Respectați așteptările corporative, limitele de timp și termenele limită
- Vă asigurați că personalul dvs. vă percepe ca fiind ferm, categoric și responsabil





# Oportunități de dezvoltare

---

## TRADIȚIE

- Rețineți că anumitor persoane le plac normele și au nevoie de acestea
- Respectați așteptările companiei menținându-vă planul pentru obiectivele dvs. de performanță
- Rețineți că nu toți subordonații dvs. se vor automotiva; oferiți-le orientare și îndrumări clare
- Oferiți personalului dvs. feedback specific privind succesul și domeniile care necesită îmbunătățire

## SECURITATE

- Încercați să înțelegeți motivele pe care se bazează practicile actuale înainte de a le schimba
- Recunoașteți că ideile dvs. pot fi amenințătoare pentru alții
- Vă asigurați că personalul dvs. vă sprijină noile idei
- Aveți grijă să nu luați decizii inconsecvente cu obiectivele organizației

## COMERȚ

- Evitați sacrificarea productivității pe termen lung pentru câștiguri pe termen scurt
- Cereți sugestii personalului în vederea îmbunătățirii calității locului de muncă
- Rețineți că, dacă personalul dvs. este fericit, acesta va fi mai productiv
- Ascultați părerile personalului cu privire la modurile de îmbunătățire a legăturii lor cu munca

## ESTETICĂ

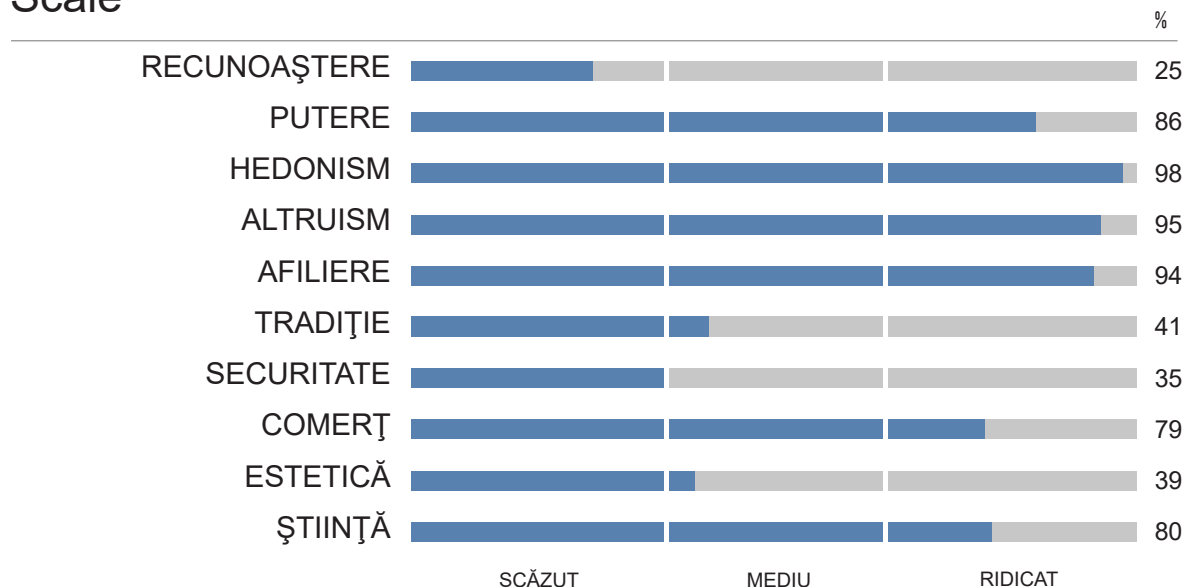
- Reflectați asupra posibilelor decalaje în efortul de marketing
- Vă invitați personalul să ofere idei cu privire la modul în care se poate îmbunătăți dispoziția
- Vă gândiți la imaginea publică a dvs. și a companiei dvs.
- Discutați cu colegii dvs. despre posibilele strategii viitoare pentru echipa dvs. și pentru organizație

## ȘTIINȚĂ

- Acordați atenție realităților practice de afaceri în încercarea de a le înțelege pe deplin
- Rețineți că datele și tehnologia constituie instrumente, nu obiective finale în sine
- Învățați să grăbiți luarea deciziilor pentru a putea trece mai departe la noi probleme
- Vă asigurați că soluțiile dvs. sunt realiste, date fiind resursele disponibile

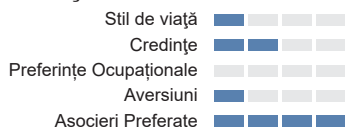


## Scale

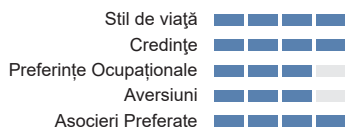


## Scorurile subscalelor

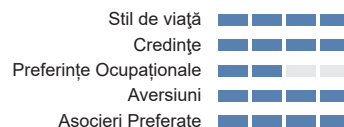
### Recunoaștere



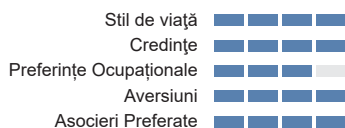
### Putere



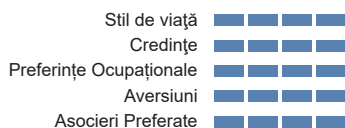
### Hedonism



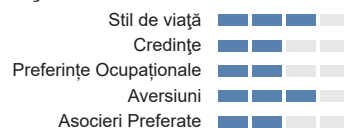
### Altruism



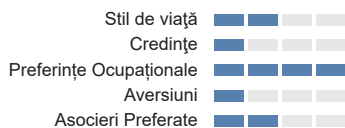
### Afilieră



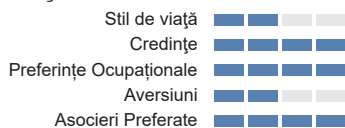
### Tradiție



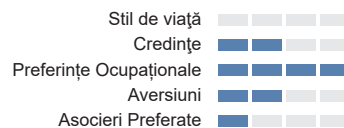
### Securitate



### Comerț



### Estetică



### Știință

