



ЦЕННОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ И МОТИВАТОРЫ ДЛЯ
ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЙ

Отчёт для: Sam Poole

ID: HC560419

Дата: 11.3.2021



ВВЕДЕНИЕ

Отчет о ценностях выявляет ваши внутренние мотивы, стремления и то, каким образом они могут повлиять на вашу карьеру. Ценности являются важной составляющей вашей личности — они определяют то, к чему вы стремитесь и желаете достичь, отвечают за ту атмосферу, которую вы будете создавать вокруг себя, будучи лидером, помогают понять, в какой среде вы будете максимально эффективны. Именно Ценности определяют ваш выбор карьеры и те решения, которые вы принимаете на этом пути, равно как и большинство ваших решений в отношении семьи, времяпрепровождения и тд. Ваши Ценности оказывают существенное влияние на вашу карьеру преимущественно четырьмя разными способами.

- 1. Ключевые Мотиваторы:** Ваши ценности являются вашими ключевыми мотиваторами—это то, что мотивирует вас на достижения. Ценности определяют ваши стремления и символизируют то, к чему вы стремитесь и что желаете заполучить. Ваши ценности определяют ваши карьерные и жизненные амбиции.
- 2. Совместимость с организационной культурой:** Ваши ценности определяют вашу совместимость с корпоративной культурой организации. Ценности топ-менеджмента зачастую отражают корпоративную культуру организации. Люди только тогда счастливы и эффективны, когда их ценности полностью или частично совпадают с организационной культурой организации. Когда же их ценности кардинально расходятся с корпоративной культурой, люди не могут быть по-настоящему удовлетворены своей работой. Это отрицательно сказывается на их эффективности.
- 3. Стиль Лидерства и Организационная Культура:** Ваши ценности также отражают и то, что вы поистине цените, или наоборот, что вам не нравится, и чего вы избегаете. Поэтому ваши ценности определяют поведение, которое вы одобряете и поведение, которое вы осуждаете. Следовательно, ваши ценности формируют тот тип организационной культуры, которую вы, будучи лидером, будете создавать внутри организации.
- 4. Неосознанные Предубеждения:** Ценности влияют на принимаемые вами решения — касательно людей, проектов и общей стратегии организации. Ценности помогают вам разобраться на вашем жизненном пути, иными словами понять, какие вещи для вас более важны, какие менее, что для вас является приемлемым, а что нет. Ценности формируются на бессознательном уровне и иногда могут исказить ваше восприятие реальной жизни и других людей.

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИНФОРМАЦИЕЙ В ДАННОМ ОТЧЁТЕ:

В процессе изучения отчёта вы можете обнаружить, что ваши ключевые ценности расходятся с выбранной вами карьерой или должностью. Вы не должны пытаться изменить ваши ценности, даже если окажется так, что они не совпадают с выбранной вами карьерой или организацией. Более глубокое осознание ваших ценностей и неосознанных предубеждений может помочь вам адаптировать ваше поведение таким образом, чтобы рабочая атмосфера для вас самих и вашей команды была наиболее продуктивна.

Данный отчёт основан на ваших результатах по опроснику MVPI (Мотивы, Предпочтения, Ценности) Отчёт MVPI включает в себя описание ваших ключевых мотиваторов, атмосферу, которую вы будете создавать, будучи лидером, типы организационных культур, которые вы будете предпочитать (или стараться избегать), а также описание факторов, которые могут исказить на бессознательном уровне процесс принятия вами решений. В Отчёт включены рекомендации по тому, как уменьшить влияние данных неосознанных предубеждений для того, чтобы вы были более эффективным лидером.





КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИНФОРМАЦИЕЙ В ДАННОМ ОТЧЁТЕ:

На следующей странице даётся определение каждой из десяти ценностей, а также графический профиль ваших ценностей. Далее следует текстовый отчёт, который даёт подробное описание ваших результатов по каждой шкале и интерпретацию их влияния на ваше поведение и стиль лидерства. В конце данного отчёта содержатся рекомендации по развитию, предназначенные помочь вам повысить эффективность вашего лидерства. Необходимо помнить о том, что результаты в диапазоне от 65% до 100% процентиля рассматриваются как высокие и обозначают цели, к которым вы должны стремиться на ежедневной основе. Чем выше результат по шкале, тем более важным является данный мотиватор в вашей работе и личной жизни. Результаты в диапазоне от 36% до 64% процентиля рассматриваются как средние и представляют ценности, которые имеют умеренную степень важность для вас. В этом диапазоне вы можете обнаружить ценности, которые могут являться лишь источником удовольствий для вас или которые вам лишь интересны. Результаты в диапазоне от 0% до 35% процентиля рассматриваются как низкие и представляют ценности, которые не являются вашими ключевыми мотиваторами. Чем ниже ваш результат по шкале, тем выше вероятность того, что вас данная область вас не мотивирует.

И Высокие, и Низкие баллы по каждой шкале имеют важное значение для развития вашей карьеры.

Результаты данного отчёта позволят вам лучше понять себя и ваши основные ценности. Подробно изучив данный отчёт, вы сможете более эффективно использовать свой потенциал и значительно уменьшить вероятность ошибок. Вы сможете лучше понять тот тип среды, который вы будете создавать вокруг себя, будучи лидером, а также сможете использовать эту информацию для более эффективного взаимодействия с другими сотрудниками вашей организации. В конкурентной бизнес среде высокий уровень осознания своих сильных сторон и ценностей, и умение контролировать свои слабые стороны, являются важными качествами, которые помогут вам стать более успешным лидером.





ОПРЕДЕЛЕНИЯ ШКАЛ

Отчёт о Ценностях основан на ваших результатах по десяти шкалам MVP1. Определения этих шкал даны ниже.

ПРИЗНАНИЕ	<i>Безразличие к популярности в сравнении с Желанием быть замеченным</i> Стремление быть популярным, замеченным и знаменитым. Поиск славы и признания. Люди с Низкими результатами не стремятся к широкому признанию своих достижений; люди с Высокими результатами стремятся быть в центре внимания.
ВЛАСТЬ	<i>Безразличие к достижениям в сравнении с Стремлением к власти</i> Полное безразличие к любым достижениям - в сравнении с желанием добиваться результатов, контролировать ресурсы и брать на себя ответственность. Люди с Низкими результатами предпочитают играть на вторых ролях; люди с Высокими результатами стремятся брать на себя максимум ответственности и добиваться высоких результатов.
ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ	<i>Серьёзный и дисциплинированный в сравнении с Стремлением к поиску развлечений</i> Поиск развлечений и удовольствий; стремление к разнообразию и увлекательной работе. Люди с Низкими результатами сдержаны и дисциплинированы; люди с Высокими результатами любят повеселиться и стремятся получать как можно больше удовольствия от рабочего процесса.
АЛЬТРУИЗМ	<i>Собственные интересы в сравнении с Желанием помочь окружающим</i> Стремление помогать окружающим, заботиться о благополучии тех, кто находится в нужде. Люди с Низкими результатами верят в то, что другие должны полагаться только на собственные силы; люди с Высокими результатами всегда безвозмездно стремятся помогать другим.
ПРИЧАСТНОСТЬ	<i>Независимость в сравнении с Потребностью в общении</i> Независимость - в сравнении с желанием выстраивать контакты для создания социальных сетей и сотрудничества с людьми. Люди с Низкими результатами предпочитают работать в одиночку; люди с Высокими результатами стремятся к общению и жаждут социального признания.
ТРАДИЦИОНАЛИЗМ	<i>Склонность к инновациям в сравнении с Консерватизмом</i> Осознание важности прогресса и инноваций в сравнении с консервативными правилами, уважением к власти и традиционной структуре. Люди с Низкими результатами бросают вызов привычному status-quo и всегда открыты новому; люди с Высокими результатами предпочитают иерархическую систему, питают уважение к консервативной власти и традиционным методам работы.
БЕЗОПАСНОСТЬ	<i>Склонность к риску в сравнении с Неприятием риска</i> Понимание необходимости иногда прибегать к риску в сравнении с полным неприятием рискованных ситуаций; стремление к стабильности, порядку и к структуре. Люди с Низкими результатами легко относятся к рискованным и неоднозначным ситуациям; люди с Высокими результатами ценят предсказуемость и стабильность.
КОММЕРЦИЯ	<i>Безразличие к финансовым вопросам в сравнении с Нацеленностью на коммерческий результат</i> Безразличие к финансовым вопросам в сравнении с ориентацией на конечный коммерческий результат; стремление к материальному благосостоянию и финансовому успеху. Люди с Низкими результатами имеют весьма скромные финансовые амбиции; люди с Высокими результатами вникают в детали финансовых операций.
ЭСТЕТИКА	<i>Практичность в сравнении с Креативностью</i> Практичность в сравнении с креативностью, созидание рынка с ориентацией на инновации, необычный стиль и привлекательный внешний вид. Люди с Низкими результатами больше заботятся об функциональной стороне работы; люди с Высокими результатами стремятся к креативному самовыражению.





НАУКА

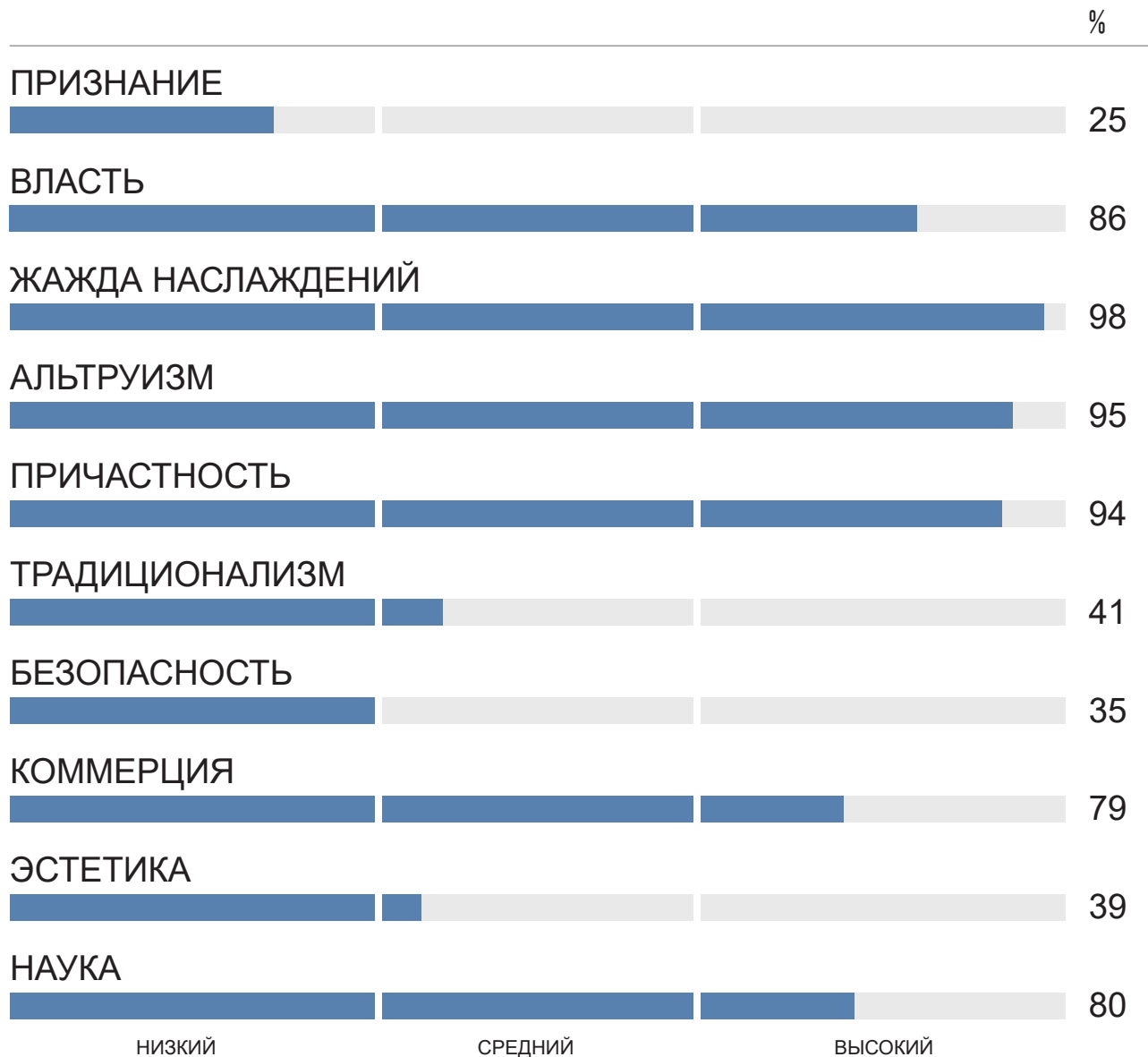
Интуиция в сравнении с Анализом

Интуиция в сравнении с аналитикой, предпочтение рационального, объективного подхода для принятия решений. Люди с Низкими результатами принимают решения быстро, основываясь на своей интуиции; люди с Высокими результатами принимают обдуманные решения, основанные на точных данных.



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ ЦЕННОСТЕЙ ЛИДЕРА

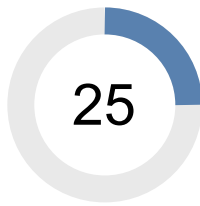
Шкалы





ПРИЗНАНИЕ

Поиск славы, внимания и публичного признания достижений



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Не привлекать к себе внимания
 - Вас оставили в покое для того, чтобы вы могли работать в одиночку
 - Работать в тихой, спокойной обстановке
 - Приносить свой вклад в развитие бизнеса, но оставаться незамеченным
 - Быть скромным и непритязательным
-

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в организационной среде, в которой:

- Превалирует спокойствие и порядок
- Людям дают возможность работать самостоятельно
- Подразумевается ограниченное взаимодействие с командой
- Избегают бурных и шумных всплесков эмоций

И вам не нравится рабочая среда, в которой:

- Публично афишируются индивидуальные успехи
 - Поощряют саморекламу и самопродвижение
-

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Царит сдержанность и относительное спокойствие
 - Ценятся трудолюбивые люди, которые работают, не покладая рук
 - Время для встреч и совещаний используется эффективно
 - Достижения персонала вознаграждаются редко, и отмечаются лишь самые эффективные сотрудники
 - Предполагается, что качественное выполнение работы уже и есть само по себе вознаграждение
-

Неосознанные Предубеждения

Вы можете быть не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

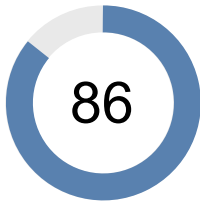
- Вы можете не замечать, когда другие нуждаются в вашем внимании
 - Вы можете предполагать, что другие знают, о чём вы думаете, и поэтому можете уходить от общения
 - Вы можете принимать решения, не учитывая потребности других в признании
 - Вы считаете, что публичное признание достижений других является пустой тратой времени
 - Вы предпочитаете формальные, подготовленные встречи
-





ВЛАСТЬ

Стремление к достижению результатов, управлению ресурсами и готовность принимать на себя ответственность



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Оказывать влияние на бизнес и добиваться своих целей
- Получать признание за свои достижения
- Оставлять значимый след в жизни компании
- Руководить большими проектами
- Быть независимым

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Ценятся смелые и уверенные в себе люди
- Вознаграждаются результаты, а также есть возможности для продвижения по карьерной лестнице
- Мотивируют других на достижение результатов
- Поощряют личную инициативу

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Не ценят личных достижений
- Вознаграждают непродуктивных сотрудников

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Делается акцент на производительность и энергичность для достижения результатов
- Постоянно идёт поиск эффективных методов борьбы с конкурентами на рынке
- Вознаграждают победы и достижения
- Бонусы и повышения по службе обусловлены реальными заслугами, а не "закулисными" играми
- Ценят инновации и креативное решение проблем

Неосознанные Предубеждения

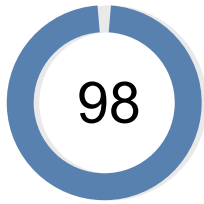
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы часто недооцениваете конкуренцию на рынке
- Вы отказываетесь признавать вероятность потерпеть неудачу
- Вы предпочитаете конкуренцию сотрудничеству
- Вы можете не разделять успех с вашими подчинёнными или членами команды
- Вас могут привлекать деловые предложения, связанные с риском



ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ

Стремление к поиску разнообразия и развлечений на рабочем месте



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Наслаждаться своей жизнью и работой
- Проводить время с интересными людьми
- Создавать инновационные продукты и услуги
- Работать по принципу "сделал дело — гуляй смело"
- Получать новые впечатления и путешествовать

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Присутствует атмосфера непринужденности и раскованности
- Люди спокойно относятся к внезапным изменениям или отсутствию правил
- Придерживаются принципа «сделал дело — гуляй смело»
- Предоставляют возможности для командировок

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Присутствует слишком много формальностей
- Ставят процедуры превыше результатов

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Присутствуют элементы неформальной обстановки
- Со всей серьёзностью относятся как к работе, так и к получению удовольствия от работы
- Есть гибкий подход к правилам и процедурам
- Акцент делается на результатах, а не на методах выполнения работы
- Приветствуется риск

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

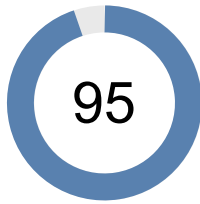
- Вы с пониманием относитесь к незначительным нарушениям правил
- Вам может нравиться частая смена обстановки
- Вам могут не нравиться сотрудники, которые слишком серьёзны
- Вам нравится принимать спонтанные и авантюрные решения
- Вы с успехом используете новизну и эксцентричность в своих целях





АЛЬТРУИЗМ

Желание помогать людям, которые испытывают затруднения или нуждаются в чем-либо



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Проявлять заботу о людях, нежели увеличивать прибыль компании
- Заботиться об атмосфере в команде и благосостоянии персонала
- Творить добро
- Устанавливать гармоничные отношения с подчинёнными
- Мотивировать ваш персонал разделять ваше видение корпоративной социальной ответственности

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Заботятся о сотрудниках и всячески их поддерживают
- Разрабатываются социальные и общественные проекты
- Поддерживают благотворительную деятельность
- Относятся к людям с уважением

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Ценят материальные блага выше, чем людей
- Не обращают внимание на конфликты и грубости

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Делается акцент на уважительном отношении к сотрудникам
- Учитываются индивидуальные особенности сотрудников
- Придерживаются демократичного стиля управления и прислушиваются к мнению сотрудников
- Есть чёткая система бонусов и компенсаций
- Стремятся повысить вовлеченность сотрудников и их моральный настрой

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

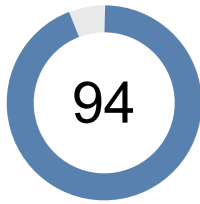
- Вы можете уделять слишком много внимания заботам о персонале в ущерб производительности
- Вы считаете, что гармоничные отношения важнее, чем продуктивность
- Вы можете считать, что не все сотрудники способны справляться с трудностями
- Вы стремитесь к социальной справедливости внутри организации
- Вы можете позволять эмоциям других людей влиять на принимаемые вами решения





ПРИЧАСТНОСТЬ

Потребность в частых и разнообразных социальных контактах; стиль жизни построен вокруг социальных взаимоотношений.



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Регулярно общаться с другими людьми
- Участвовать в командных проектах
- Быть открытым к инновациям
- Стремится к общественному признанию
- Поддерживать широкую сеть деловых контактов

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Ответственность за достижение целей лежит на всей команде
- Подразумевается частое взаимодействие с клиентами и партнёрами
- Часто организуются совещания и открытые обсуждения
- Поощряется успех команды как единого целого, а не личные достижения отдельных сотрудников

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Препятствуют личному общению
- Требуют от вас работать в одиночку

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Работа основана на командном взаимодействии; правила и должностные роли могут видоизменяться
- Часто проводятся совещания и есть возможности для общения
- Планирование спонтанное и гибкое
- Распространены обратная связь и активные коммуникации
- Не приветствуется индивидуальный стиль работы над задачами

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

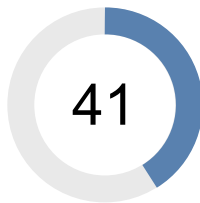
- Вы предпочитаете, чтобы люди работали как команда, сотрудничая друг с другом
- Вы поощряете командный подход к решению проблем
- Вы можете путать активный рабочий процесс (например, собрания, переговоры) с продуктивностью
- Вы можете быть ключевым фасилитатором для привлечения самых разных людей к сотрудничеству друг с другом
- Вы полагаете, что социальное общение улучшает производительность





ТРАДИЦИОНАЛИЗМ

Уважение структуры, правил и авторитета



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Оспаривать устои и авторитет власть имущих
- Сводить к минимуму контроль извне
- Стремиться к новым горизонтам и открытиям
- Вносить свежие идеи для решения проблем
- Стремиться к интересной карьере

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Существует демократическая структура
- Есть интересные, инновационные и экспериментальные зоны для развития
- Приветствуется разнообразие точек зрения
- Поощряют инициативу

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Царит авторитарный стиль управления
- Обращаются с сотрудниками как с расходными материалами

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Присутствуют раскованность и неформальные отношения
- Поощряют спонтанность, открытость и инновации
- Ценят новые идеи
- Обсуждают интересные и новаторские проекты
- Предоставляют сотрудникам дополнительные полномочия

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

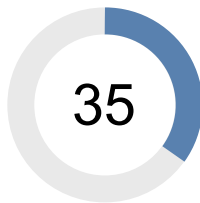
- Вы можете оспаривать решения вышестоящего руководства
- Вы не любите разрабатывать KPI для других
- Вы стремитесь находить новые подходы для решения задач
- Вы можете принимать решения, которые содействуют развитию независимости и самостоятельности
- Вы можете принимать решения, которые идут врознь с иерархической структурой





БЕЗОПАСНОСТЬ

Стремление к стабильности, структуре и порядку



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Искать новые амбициозные проекты в жизни
- Искать новые впечатления
- Быть замеченным, рисковать
- Изучать новые идеи и новые способы решения задач
- Экспериментировать, пробовать новое

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Быстро принимают решения и двигаются дальше
- Царит весёлая, увлекательная и даже немного провокационная атмосфера
- Нанимают кандидатов, которые любят риск и интересные проекты
- Поощряют спонтанное принятие решений

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Процессы идут медленно, рутинно
- Нет места инновациям и риску

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Кипит жизнь и энергия
- Поощряют рискованные решения и новые методы
- Есть гибкость и динамичность
- Побуждают действовать
- Поощряют индивидуализм и ценят навыки продаж

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

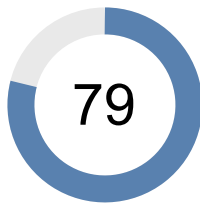
- Вы рассматриваете перемены как ответ на все вопросы
- Вы предпочитаете принимать решения, основанные скорее на интуиции, чем на фактах
- Вы предпочитаете использовать интуицию для выбора больших проектов
- Вы не одобряете осторожный стиль принятия решений
- Вы можете быть небрежны при работе с входящей информацией





КОММЕРЦИЯ

Стремление к благосостоянию и достижению финансового успеха



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Добиваться успеха и славы
- Добиваться повышения заработной платы и бонусов
- Обладать достаточной властью и привилегиями
- Побеждать в конкурентной борьбе
- Иметь высокую репутацию на рынке

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Вознаграждают результативность
- Используют KPI для оценки эффективности
- Делается акцент на конкуренции
- Поощряют высокие амбиции

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Не обозначен путь для достижения успеха
- Определяют денежное вознаграждение выслугой лет, а не на основе результатов

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Ценят финансовое планирование и анализируют рентабельность бизнеса
- Готовы к конкуренции на рынке
- Постоянно оценивают продуктивность и эффективность
- Не терпят к status quo
- Поощряют активность в выполнении задач

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

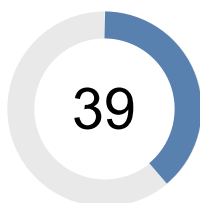
- Вы можете конкурировать со своими подчинёнными
- Вы можете использовать ваших подчинённых в качестве инструмента для достижения собственных целей
- Вы можете недооценивать проблемы или угрозы извне
- Вы можете постоянно находиться в поиске конкурентных преимуществ
- Вы не терпите сентиментальности и романтики





ЭСТЕТИКА

Стремление к инновациям, модному стилю и привлекательному внешнему облику



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Принимать решения, основываясь на фактах
- Предлагать практичные и рентабельные решения
- Трансформировать прозрачные идеи в практическую реальность
- Выглядеть сильным и уверенным в себе
- Ставить структуру превыше стиля

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Существуют чёткая организация и процедуры
- Работают с реальными продуктами и ставят перед собой реальные цели
- Ориентированы на практическую реализацию идей
- Доминирует мужская половина

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Доминируют эмоции, и поэтому ничего невозможно сделать
- Используют стиль для дискредитации функциональности

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Ставят эмоции и чувства на второй план
- Ценят функциональность и не терпят ненужный лоск
- Нейтрально относятся к дизайну
- Принимают решения, основываясь скорее на фактах, чем на эмоциях
- Нацелены на конечный результат

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

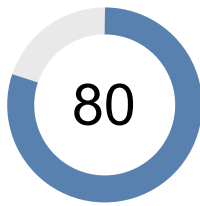
- Вас не сильно интересуют вопросы маркетинга
- Вам не очень интересно, почему что-то работает так, а не иначе
- Вы не уделяете время атмосфере в команде
- Вы избегаете философских обсуждений
- Вы больше полагаетесь на проверенную информацию и предыдущий опыт





НАУКА

Предпочтение рационального, объективного подхода к принятию решений



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Использовать свою экспертизу по самому широкому кругу вопросов
 - Принимать решения, основанные на проверенной информации
 - Осваивать новые технологии
 - Находить правильные решения для актуальных проблем бизнеса
 - Учиться, идти в ногу со временем
-

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Ценят логику и анализ
- Поддерживают практические исследования
- Присутствует современная, технологическая атмосфера
- Мотивируют людей оспаривать решения власть имущих

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Поощряют процесс принятия решений, основанный на доверии
 - Не могут привести рациональные аргументы в защиту своего мнения
-

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Поощряется логическое и рациональное решение проблем
 - К решениям приходят во время дискуссий
 - Ценят интеллектуальные способности
 - Требуют доказательств
 - Оспаривают взгляды и утверждения других
-

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства

- Вам можете неодобрительно относиться к приметам и суевериям
 - Вы можете инстинктивно подвергать сомнению всё, с чем вы сталкиваетесь
 - Вы имеете склонность заикливаться на анализе ситуаций
 - Вы предпочитаете не доверять быстро принятым решениям
 - Вы не доверяете решениям, основанным только лишь на интуиции и опыте
-





ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

ПРИЗНАНИЕ

- Вы должны осознавать, что ваши сотрудники могут испытывать потребность в признании больше, чем вы
- Более активно интересуйтесь эффективностью деятельности вашей команды; попросите ваших сотрудников предоставить отчёт о ходе реализации проекта и похвалите их за хорошо выполняемую работу
- Чётко сформулируйте, какие результаты вы ждёте от команды в целом и от каждого члена команды
- Относитесь спокойно к тому, как ваши сотрудники радуются и отмечают совместно достигнутые результаты

ВЛАСТЬ

- Реалистично оценивайте вероятность успеха ваших проектов
- Цените вклад других, несмотря на отсутствие у них вашего стремления к успеху
- Поддерживайте атмосферу сотрудничества внутри команды- контролируйте внутреннюю конкуренцию.
- Вознаграждайте ваших подчинённых за принесённый ими вклад в общее дело

ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ

- Убедитесь в том, что окружающие воспринимают вас как действительно делового и профессионального человека
- Будьте осторожны, принимая спонтанные решения— собирайте достаточно информации для принятия обоснованных решений
- Помните о том, что когда другие не хотят общаться, это ещё не значит, что они лично настроены против вас, или что они не вовлечены в рабочий процесс
- Внедряйте изменения постепенно- давайте каждому возможность адаптироваться

АЛЬТРУИЗМ

- Вы должны понимать, что ваши сотрудники могут начать пользоваться вашим мягким характером для отлынивания от работы
- Всегда ставьте проблемы бизнеса на первое место
- Вы должны понимать, что другие люди могут не разделять ваши альтруистические побуждения помогать тем, кто в нужде
- Помните о том, что трудные и важные решения редко делают всех счастливыми

ПРИЧАСТНОСТЬ

- Не отвлекайтесь на бесполезное общение
- Распределяйте подчинённых на две категории: работают самостоятельно- работают в команде
- Уважайте корпоративную политику, правила и сроки выполнения планов
- Делайте всё для того, чтобы ваши подчинённые воспринимали вас как решительного, уверенного в себе и ответственного лидера



ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

ТРАДИЦИОНАЛИЗМ

- Вы должны понимать, что некоторые люди любят правила, а некоторые даже не могут без них жить
- Старайтесь выполнять план (продаж и тд.)
- Помните о том, что не все ваши подчинённые инициативны; давайте им чёткие инструкции, куда и как они должны двигаться
- Давайте вашим подчинённым регулярную обратную связь об их успехах и зонах развития

БЕЗОПАСНОСТЬ

- Попробуйте детально разбираться в структуре текущих бизнес процессов, прежде чем изменять их
- Вы должны понимать, что ваши инновационные идеи могут обескураживать других людей
- Убедитесь в том, что ваша команда поддерживает ваши новые идеи
- Старайтесь не принимать решений, которые кардинально расходятся со стратегическими целями организации

КОММЕРЦИЯ

- Не приносите в жертву результаты в долгосрочной перспективе ради краткосрочной выгоды
- Старайтесь обеспечить вашим сотрудникам комфортные условия для работы
- Позаботьтесь о ваших сотрудниках - и они в свою очередь позаботятся о вашем бизнесе
- Прислушивайтесь к предложениям ваших сотрудников о том, как увеличить их вовлеченность в работу

ЭСТЕТИКА

- Более тщательно анализируйте просчёты в маркетинговой стратегии
- Регулярно общайтесь с вашими подчинёнными для обмена идеями о том, как улучшить атмосферу в команде
- Всегда помните о вашей личной репутации и репутации компании на рынке
- Обсудите с вашими коллегами будущие стратегии для вашей команды и организации

НАУКА

- Уделяйте внимание как насущным проблемам бизнеса, так и стратегическим вопросам
- Помните, что технологии являются лишь вспомогательным инструментом для принятия решений
- Учитесь принимать решения быстро
- Реалистично оценивайте проекты с учётом доступности ресурсов



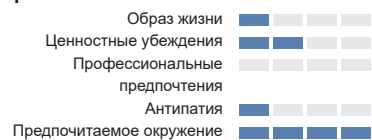


Шкалы

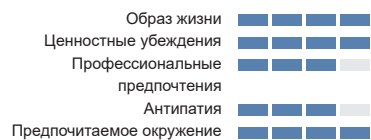


Баллы по субшкалам

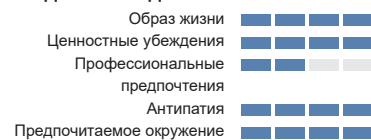
Признание



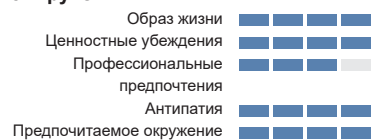
Власть



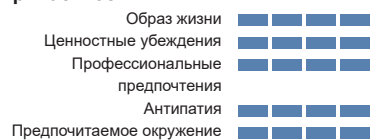
Жажда Наслаждений



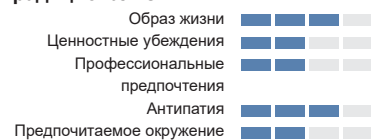
Альтруизм



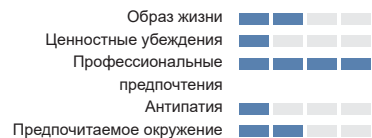
Причастность



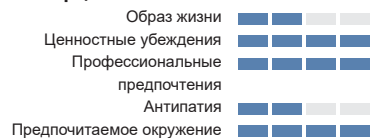
Традиционализм



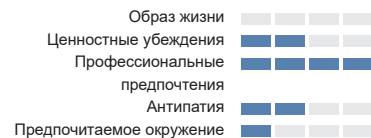
Безопасность



Коммерция



Эстетика



Наука

