



# VALUES

A VEZETŐI SZEREPEK ALAPÉRTÉKEI ÉS MOTIVÁTORAI

---

**Riport tulajdonosa:** John Score-Average

**Azonosító:** UH555944

**Dátum:** 2016.11.22.



# Bevezetés

---

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

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

## Milyen módokon használható fel ez az információ.

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

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





## Milyen módokon használható fel ez az információ.

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

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

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





# Meghatározások

---

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

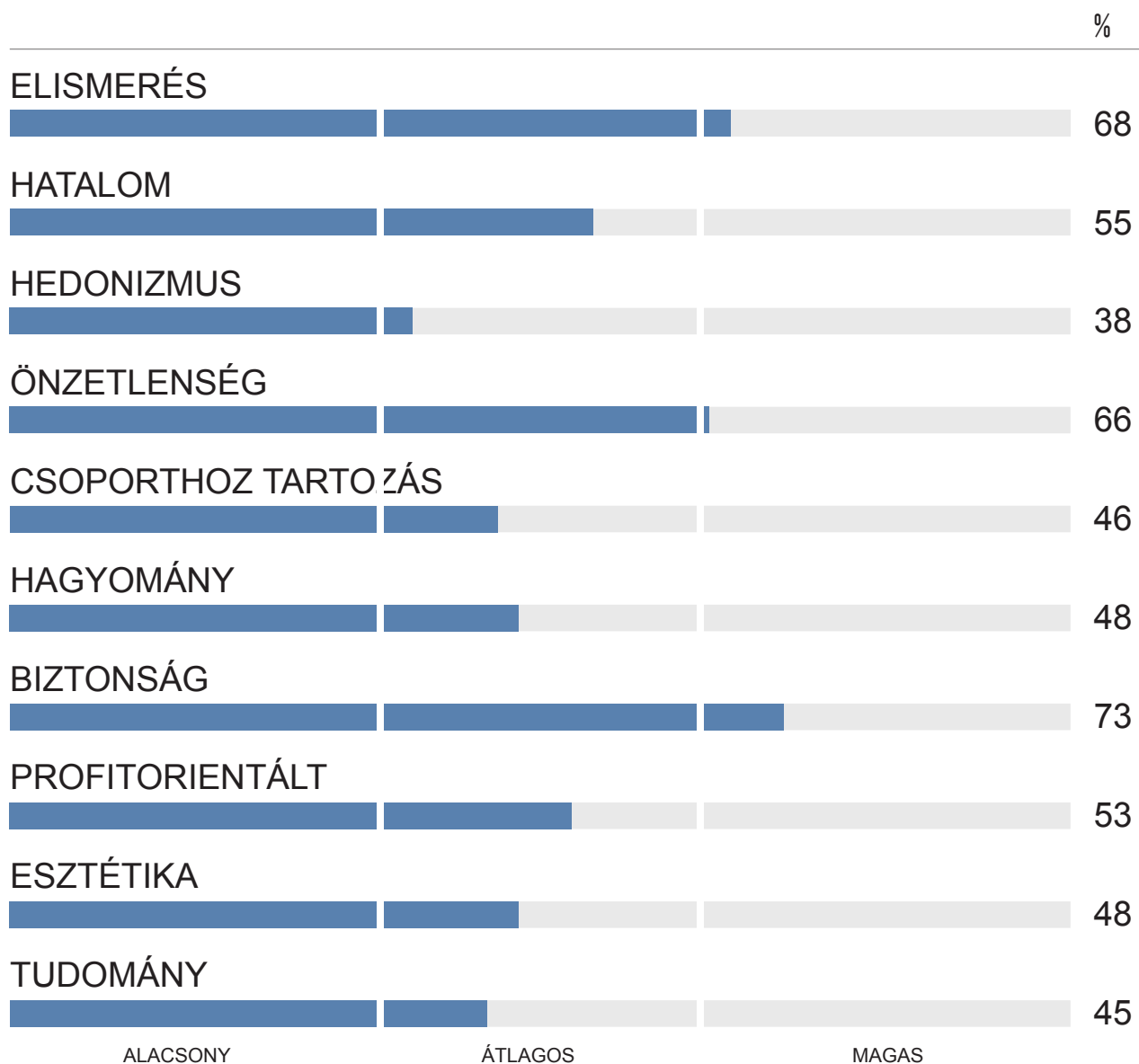
<b>ELISMERÉS</b>	<i>Nem érdekli a feltűnés, szemben azzal, hogy azt akarja, hogy észrevegyék</i> Közömbös a feltűnés iránt, szemben azzal, hogy keresi a feltűnést, a hírnevet és a megbecsülést. Az alacsony pontszámot elérőket nem foglalkoztatja a hivatalos figyelem, a magas pontszámot elérők keresik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





# VEZETŐI ÉRTÉKEK PROFIL

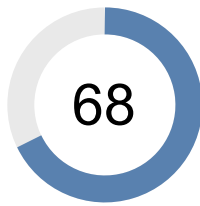
## Skálák





# ELISMERÉS

Hírnévre, megbecsülésre és elismerésre törekszik



## Ösztönzők

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

- Kitűnni a tömegből
- Mások által elismertetni az Ön által elért eredményeket
- Munkatársai egyetértését és tiszteletét megszerezni
- A rivaldafénybe kerülni, amikor közreműködik valamiben
- Olyan örökséget létrehozni, amely ismertté teszi

## Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Elismerik a jó teljesítményt
- Arra bátorítják a vezetőket, hogy üdvözljék a sikeres teljesítményt
- Lehetőségeket kínálnak a nagy fontosságú projekteken való munkavégzésre
- Jutalmazzák az egyéni közreműködést

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

- Minimális fontosságú a státuszt
- Nem részesítik elismerésben a kiváló teljesítményt nyújtók közreműködését

## Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Gyakran ünnepli a sikert
- Kézzelfogható mércéket határoz meg a teljesítményméréshez
- Nagy potenciálú kollégákat alkalmaz
- Optimista, pozitív és energikus
- Garantálja, hogy az Ön közreműködése elismerést nyer

## Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

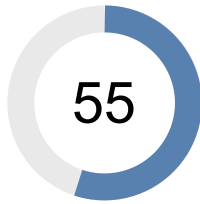
- Előfordulhat, hogy arra ösztönzi kollégáit, hogy törekedjenek az Ön jóváhagyásának megszerzésére
- Előfordulhat, hogy a nyilvános dicséret túlzott használatával letöri a szerényebb alkalmazottak motivációját
- Inkább a felsővezetés figyelmét akarja kivívni
- A döntéseit inkább arra alapozva hozza meg, hogy azok hogyan jelennek meg a nyilvánosság előtt
- Előfordulhat, hogy nem mindig osztja meg az eredmények elérésével szerzett érdemeket kollégáival és munkatársaival





# HATALOM

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



## Ösztönzők

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

- Elvégezni a feladatokat
- Nyomot hagyni
- Fontos közreműködője lenni a szervezetnek
- Vezetni a változást
- Saját napirendet felállítani és meghatározni a saját céljait

## Illeszkedés

**Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:**

- Értékelik a kemény munkát és az eredményességet
- Jutalmazták az erőfeszítést és a sikert
- Lehetőségeket kínálnak a közreműködéshez
- Lehetővé teszik, hogy Ön átvegye a kezdeményezést

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

- Szolgalelkűség vagy lassúság érződik
- Nem ismerik el az egyéni közreműködést

## Vezetési stílus és kultúra

**Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:**

- Kihangsúlyozza a feladatok elvégzését
- Verseng az üzletért
- Ünnepli a sikert
- Értékeli a kiválóan teljesítő csapatokat
- Jutalmazza azokat az embereket, akik a legtöbbet tették a sikerért

## Tudattalan torzítások

**Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:**

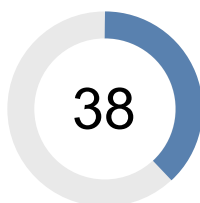
- Azt feltételezheti, hogy az emberek olyan keményen akarnak dolgozni, mint Ön
- Előfordulhat, hogy gyakran túlbecsüli a siker valószínűségét
- Hajlik arra, hogy a legtöbb szituációt versenyhelyzetnek lássa
- Előfordulhat, hogy elmulasztja megosztani a sikert a többi közreműködővel
- Előfordulhat, hogy túlbecsüli a szervezet versenyképességét és lendületét





# HEDONIZMUS

Vidámságot, változatosságot akar és élvezetessé akarja tenni a munkahelyet



## Ösztönzők

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

- A professzionalizmusával tiszteletet kívívni
- Jól tervezett és szervezett munkahelyet fenntartani
- Korlátozni a standard szokások megtörését
- Népszerűsíteni az udvariasságot és a jó modort a munkahelyen
- Az üzletet inkább a szórakozás elé helyezni

## Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Jellemzői a jól meghatározott és jól strukturált munkakörök
- Komolyak, üzletszerűek és professzionálisak
- Olyan vezetőket fejlesztenek ki, akik jó szerepmoდეlek
- Minimálisan csökkentik a komolytalanságot és a figyelemelterelést

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

- Szervezetlenek vagy spontán módon közelítik meg a munkát
- Lehetővé teszik az alkalmazottak számára, hogy túlzottan informális módon viselkedjenek

## Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Fenntartja az üzletszerű magatartást
- Minimálisan csökkenti a komolytalanságot a munkahelyen
- Betartja a megfelelő eljárásokat
- Az emberekkel tisztelettel bánt
- Gondoskodik arról, hogy a munkamenet szervezett és előre jelezhető legyen

## Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

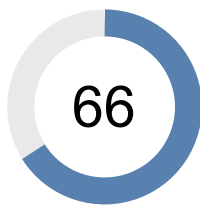
- Előfordulhat, hogy inkább a standard működési eljárások alapján hoz döntéseket
- Előfordulhat, hogy inkább kerüli azt, hogy kiélje a saját vágyait és mértéktelen legyen
- Előfordulhat, hogy előnyben részesíti a rang és a hierarchia szerinti megkülönböztetést
- Előfordulhat, hogy előnyben részesíti a standardizált módon történő feladatteljesítést
- Előfordulhat, hogy rosszul viszonyul azokhoz, akik nem fordítanak olyan következetes figyelmet a munkára, mint amit az megérdemelne





# ÖNZETLENSÉG

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



## Ösztönzők

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

- Javítani a munkatársak hangulatát és jólétét
- Elősegíteni a tisztességet és a társadalmi igazságosságot
- Összeegyeztetni az eredmények iránti hajtást a mások iránti törődéssel
- Javítani a hátrányos helyzetűek helyzetén
- Bátorítani a nehézségekkel küzdő embereket

## Illeszkedés

**Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:**

- Az emberekkel tisztelettel bánnak
- Komolyan veszik a munkatársak jólétét
- Konszenzus alapú döntéseket hoznak
- Törődnek a humanitáriánus kérdésekkel

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

- Instrumentálisak, és a profit megszállottjai
- Nem tisztelik azoknak az embereknek a szükségleteit, akik nehézségekkel küzdenek

## Vezetési stílus és kultúra

**Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:**

- Figyelembe veszi a munkatársak hangulatát
- Konszenzus alapú és inkluzív döntéseket hoz
- Meghallgatja az egyéni igényeket és szükségleteket
- Kerüli bármely személy megsértését vagy büntetését
- Ösztönzi a kölcsönös támogatást és megértést

## Tudattalan torzítások

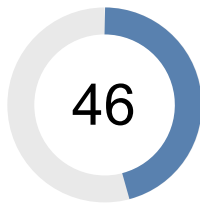
**Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:**

- Lehetőleg a konszenzust és a harmóniát támogatja
- Olykor a munkahelyi hangulatot fontosabbnak kezeli, mint az eredményességet
- A döntéseket inkább érzésekre, mintsem pénzügyi alapokra helyezve hozza meg
- Vonakodó abban a tekintetben, hogy negatív visszajelzést adjon a munkatársak és a beosztottak számára
- Úgy tűnik, hogy - gyakran túlzottan is - aggódik a helyes cselekedetekkel kapcsolatosan



# CSOPORTHÓZ TARTOZÁS

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



## Ösztönzők

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

- Némi egyedüllétre is alkalmat teremteni a munkahelyén
- Önállóan megoldani a problémákat
- Koncentrálni és összpontosítani
- Ismert munkatársakkal együttműködni
- Kerülni az együttműködést az ismeretlenekkel

## Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Jutalmazzák az egyéni közreműködést
- Arra ösztönzik az embereket, hogy maradjanak a saját munkakörüknél
- Minimális mértékű társas érintkezést igényelnek az ügyfelekkel
- Minimálisan csökkentik a munka utáni összejöveteleket

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

- A problémák csoportalapú megoldását hangsúlyozzák
- Csoporton kívüli együttműködést várnak el

## Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Csak akkor várja el a csoportmunkát, amikor arra szükség van
- Lehetővé teszi az emberek számára, hogy a saját munkájukkal foglalkozzanak
- Az értekezletek számát a szükséges minimumon tartja
- Nagyon kevés munka utáni eseményt támogat
- Korlátozza a bizottsági munkákat

## Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

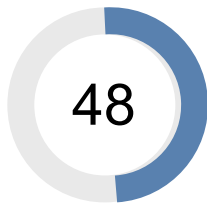
- Azt feltételezheti, hogy az emberek egyedül végzik a legjobb munkát
- Azt feltételezheti, hogy mindenki önálló (vagy annak kellene lennie)
- Azt feltételezheti, hogy a problémák csoportalapú megoldása nem eredményes
- Úgy gondolhatja, hogy a hangsúlyosan közösségi környezet időpazarlás



# HAGYOMÁNY

Értékeli a struktúrát, szabályokat és az autoritást

---



## Ösztönzők

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

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

## Illeszkedés

**Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:**

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

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

- Tekintélyelvű vezetéssel jellemezhetőek
  - Az alkalmazottakat feláldozható javaknak tekintik
- 

## Vezetési stílus és kultúra

**Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tünhet:**

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

## Tudattalan torzítások

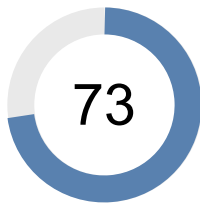
**Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:**

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



# BIZTONSÁG

Stabilitást, struktúrát és rendet akar



## Ösztönzők

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

- Átérezőnek és gyakorlatiasnak lenni
- Kerülni a szükségtelen kockázatokat
- Pragmatikus és kemény ember hírében állni
- Egyértelmű eredményeket és elvárásokat felállítani
- Ismerni és megérteni a tényeket

## Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Stabilak és körültekintőek
- Pragmatikus és óvatos vezetőkkel rendelkeznek
- Minimálisan csökkentik a politikákat, és kihangsúlyozzák az elszámoltathatóságot
- Szerves növekedéssel jellemezhetőek

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

- Nem tűnnek eléggé óvatosnak a kockázatos döntések meghozatalakor
- Intuitív megoldásokat alkalmaznak a problémákra

## Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Kerüli a szükségtelen kockázatot
- Megbízható, professzionális és etikailag szilárd
- Nagyra értékeli a stabilitást és hosszú távú tervezést
- A megfelelésre és a folyamatkövetésre összpontosít
- Jutalmazza a kiemelkedő minőségű, jól átgondolt döntéseket

## Tudattalan torzítások

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

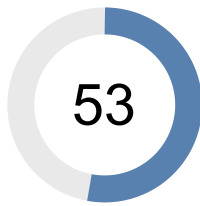
- Lehet, hogy kerüli az érzelmek és érzések alapján hozandó döntéseket
- Lehet, hogy inkább a cselekvésben, és nem az intuícióban bízik
- Lehet, hogy elkerüli a szükségtelen kockázatokat
- Elutasíthatja az elfogadott gyakorlattól való eltérést
- Lehet, hogy szilárd adatokra van szüksége a döntések megalapozásához



# PROFITORIENTÁLT

Gazdasági és pénzügyi sikerekre való törekvés

---



## Ösztönzők

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

- Sikereket elérni
  - Felülmúlni másokat a versenyben és győzni
  - Státuszt és az erőforrások feletti irányítást szerezni
  - Pénzt keresni és csinálni
  - Olyan feladatokon dolgozni, amelyeknek pénzügyi vonzatai vannak
- 

## Illeszkedés

**Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:**

- Komoly terhelést jelentenek és kompetitívek
- Előnyben részesítik a jelentős kockázattal és jelentős megtérüléssel járó stratégiákat
- Szigorúan értékelik a teljesítményt
- Feladatorientáltak és professzionálisak

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

- Bürokratikusak, vagy lassan növekvők
  - Nem határozzák meg a sikerhez vezető utat
- 

## Vezetési stílus és kultúra

**Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:**

- Agresszív és üzletorientált
  - Kompetitív és törekvő
  - A beosztottakat felelősnek tartja a teljesítményükért
  - A "versenykörnyezetre" összpontosít
  - Kihívást jelentő célokat állít a csapatok elé
- 

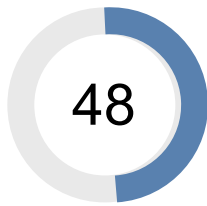
## Tudattalan torzítások

**Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:**

- Lehet, hogy a siker jelképeit méltányolja
  - Előnyben részesíti a jelentős kockázattal és jelentős megtérüléssel járó stratégiákat
  - Előfordulhat, hogy hajlik arra, hogy akár a saját csapatával is versengjen
  - Valószínűleg szigorúan értékeli a teljesítményt
  - Lehet, hogy a feladatorientált és professzionális embereket kedveli
-

# ESZTÉTIKA

Összpontosítás az innovációra, a stílusra és a megjelenésre



48

## Ösztönzők

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

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

## Illeszkedés

**Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:**

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

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

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

## Vezetési stílus és kultúra

**Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:**

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

## Tudattalan torzítások

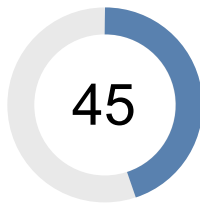
**Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:**

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

# TUDOMÁNY

Előnyben részesíti a racionális és objektív megközelítést a döntéshozás során

---



## Ösztönzők

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

- Döntéseket hozni, majd továbblépni
  - Figyelmet fordítani az üzlet és az élet gyakorlati valóságára
  - Egyedinek, konkrétan és funkcionálisnak lenni
  - Bízni a megérzéseiben
  - Elkerülni, hogy a komplexitás következtében túlterhelte váljon
- 

## Illeszkedés

**Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:**

- Gyakorlatiasak, praktikusak és megalapozottak
- Az elmélkedéssel szemben a tevékenységre helyezik a hangsúlyt
- Nem bíznak a feltételezésekben
- Arra összpontosítanak, hogy mi valósítható meg a rendelkezésre álló erőforrások segítségével

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

- A döntések meghozatalához átfogó, adatokon alapuló indoklást igénylenek
  - Hajlamosak megbénulni a sok elemzés következtében
- 

## Vezetési stílus és kultúra

**Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:**

- Előnyben részesíti a gyors és intuitív döntéshozatalt
  - A mérlegeléssel szemben előnyben részesíti az intézkedést
  - Praktikus és taktikus
  - Kerüli a lehetséges megoldásokról szóló végtelen vitákat
  - Türelmetlen az adatokon alapuló döntéshozatallal szemben
- 

## Tudattalan torzítások

**Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:**

- Hajlamos a türelmetlenségre a feltételezett problémákkal szemben
  - Lehet, hogy türelmetlen a túlságosan óvatos döntéshozatallal szemben
  - Lehet, hogy fontosnak tartja az intuíciót a legtöbb probléma megoldásában
  - Hajlamos a taktikát hangsúlyozni a stratégiával szemben
  - Lehet, hogy átláthatóságra és egyszerűsésre vágyik
-



# Fejlődési lehetőségek

---

## ELISMERÉS

- Találja meg annak módjait, hogy csapata és a munkatársai is elismerést nyerjenek
- Kérjen visszajelzést másoktól az Ön vezetői teljesítménye kapcsán
- Figyeljen arra, hogy az elért eredményekért nyert elismerést megossza másokkal
- Bátorítson másokat, hogy megosszák az ötleteiket és hozzá is járuljanak azokhoz

## HATALOM

- Csapatmunka esetén az elismerést ossza meg a többiekkel
- Legyen realisztikus azokkal a problémákkal kapcsolatban, amelyekkel a projektmunkák során találkozik
- Ismerje fel, hogy nem minden projekt verseny
- Kérjen ötleteket és javaslatokat másoktól

## HEDONIZMUS

- Ismerje fel, hogy a munkatársai sokkal eredményesebbek lehetnek, ha időnként megengedi, hogy lazítsanak
- Bátorítsa az ötletbörzét (brainstorming) és a kreatív problémamegoldást
- Csökkentse azon esetek számát, amikor "haza kell vinnie a munkát"
- Engedélyezze a beosztottaknak, hogy személyre szabják irodájukat vagy munkaállomásaikat

## ÖNZETLENSÉG

- Nem engedje meg, hogy munkatársai hangulata befolyásolja az Ön teljesítmény-standardjait
- A döntéseket adatok és érzelmek együttese alapján hozza meg
- Bizonyosodjon meg arról, hogy munkatársai tudják, hogy mit vár el tőlük
- A feladatra összpontosítson, miközben egyént tiszteli a munkatársakban

## CSOPORTHOZ TARTOZÁS

- Sokkal gyakrabban érintkezzen a munkatársakkal és az ügyfelekkel - nagyra fogják értékelni
- Kínáljon fel munkatársai számára több projektet és munkakört, ne erőltesse azt a felfogást, hogy ők csak saját munkájuk szakértői
- Használjon munkacsoportokat az őket érintő problémák megoldásához
- Közölje a beosztottakkal, hogy mikor jártak el jól, és hogyan javíthatnak tevékenységükön







# Fejlődési lehetőségek

---

## HAGYOMÁNY

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

## BIZTONSÁG

- Kérje meg kreatív munkatársait, hogy osszák meg ötleteiket
- Legyen elég önbizalma ahhoz, hogy a döntéseket "ösztönös érzések" alapján hozza meg
- Bocsássa meg a tisztességes hibákat
- Kövesse figyelemmel azokat az új eljárásokat, amelyek segítenek Önnek a csapat küldetésének teljesítésében

## PROFITORIENTÁLT

- Megtanulná hatékonyan kezelni a munkahelyi stresszt
- Megkérné a munkatársakat, hogy ötleteikkel járuljanak hozzá az eredményesség növeléséhez
- Ügyelne arra, hogy a gyors eredmények ne álljanak a hosszú távú teljesítmény útjában
- Megértené, hogy egyes alkalmazottak nem reagálnak jól a verseny által gyakorolt nyomásra

## ESZTÉTIKA

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

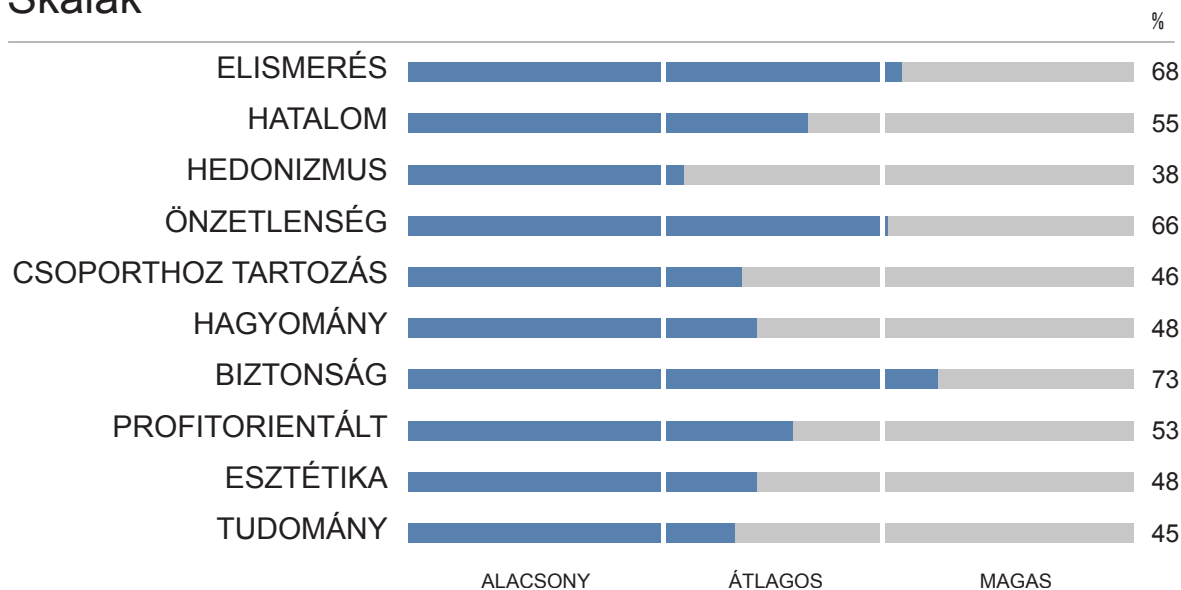
## TUDOMÁNY

- Maradjon naprakész a saját ágazatának újításaival kapcsolatban
- Dacoljon az ágazatán belül irányadó hagyományos feltevésekkel
- Kérje meg munkatársait, hogy gondolataikat és javaslataikat támasszák alá adatokkal
- Keresse meg annak objektív módjait, hogy a csapata eredményességét értékelni tudja



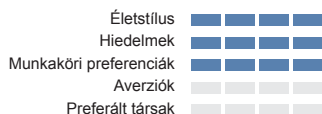


## Skálák



## Alskálák pontszámai

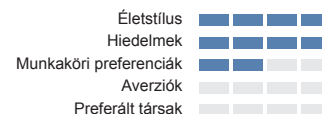
### Elismerés



### Hatalom



### Hedonizmus



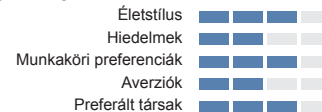
### Önzetlenség



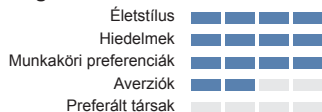
### Csoporthoz tartozás



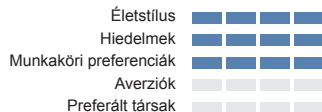
### Hagyomány



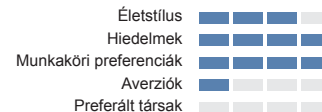
### Biztonság



### Profitorientált



### Esztétika



### Tudomány

