



GILDI

GRUNNGILDI OG HVATAR STJÓRNENDA

Skýrsla fyrir: John Score-Average

AUÐKENNI: UH555944

Dagsetning: 11.22.2016



Inngangur

Stjórnendaskýrslan Leadership Forecast Values lýsir þínum gildum og markmiðum og hvernig þau hafa áhrif á starfsferil þinn. Gildin eru grundvallarhluti persónu þinnar – þau lýsa því hver þú ert, hvað þú stendur fyrir og hvernig umhverfi þú munt blómstra í. Gildi hafa mikil áhrif á ákvarðanir þínar varðandi marga þætti í vinnu og einkalífi. Gildi munu hafa áhrif á starfsferil þinn á fjóra vegu.

- Hvatar:** Gildin eru þeir þættir sem hvetja þig áfram og fá þig til að gera þitt besta. Gildin ákveða metnað þinn og standa fyrir það sem þú sækist eftir og vonast til að ná. Gildin skilgreina hverju þú vilt ná fram í lífi og starfi.
- Hæfi.:** Gildin hafa áhrif á það hversu vel þú fellur að menningu fyrirtækis. Stjórnendur hafa mikil áhrif á menningu fyrirtækja með gildismati sínu. Fólk er ánægt þegar gildi þess falla vel að menningu fyrirtækis. Þegar misræmi er myndast spennan og óánægja í starfi.
- Stjórnendastíll og menning :** Gildin endurspeglar hvað þú kannt að meta og hverju þú tekur eftir. Að sama skapi stýra gildin hvað þér líkar og hvað ekki. Þannig ákvarða gildi þín hvaða hættir þér líka og verðlaunar og hvað þú hunsar eða þér mislíkar. Af því leiðir að gildi þín munu skapa þá starfsmenningu sem þú sem forystumaður munt skapa fyrir þitt starfsfólk og undirmenn.
- Ómeðvitað hlutdrægni:** Gildi hafa áhrif á ákvarðanir sem þú tekur – varðandi fólk, verkefni, áætlanir og stjórnunaraðferðir. Gildismat síar skynjun reynslu, sérstaklega um það hvað er æskilegt eða óæskilegt, gott eða vont. Gildin virka venjulega utan meðvitaðs skilnings og vitneskju og hneigja bæði hugsun og gjörðir.

Aðferðir til að nota þessar upplýsingar.

Þegar þú ferð yfir þessa skýrslu munt þú komast að því að gildi þín eru í ósamræmi við ferilinn eða þær kröfur sem gerðar eru til þín og stöðu þinnar í núverandi starfi. Auk þess gæti dagleg hegðun þín hindrað þig í stað þess að hjálpa þér við að ná markmiðum þínum í starfi. Þú ættir ekki að reyna að breyta gildismati þínu ef það passar ekki við starfsferilinn eða fyrirtækið. Betra er að aðlaga hegðunarmynstur sitt með því að vera meðvitaður um gildi sín og ómeðvitaðar hneigðir til þess að skapa árangursríkari vinnuáðstæður fyrir þig og teymið þitt.

Þessi skýrsla byggist á einkunum þínum í Ástæðu-, Gilda- og Dálætisskráningunni (Motives, Values, Preferences Inventory; MVPI) Skýrslan tekur saman lykilorðanna þína – hættina sem þú munt skapa sem forystumaður, fyrirtækismenninguna sem þú kýst (eða ættir að reyna að forðast), atriðin sem geta ómeðvitað haft áhrif á ákvarðanatöku þína og hugsanlegar stjórnunaraðferðir til að lágmarka þær hneigðir og skapa árangursríka forystu. Skýrslan er byggð á stöðlunarupplýsingum frá meira en 200,000 stjórnendum í mismunandi viðskiptum og rekstri.





Aðferðir til að nota þessar upplýsingar.

Á næstu síðu má finna skilgreiningu á tíu MVPI kvörðunum og á eftirfarandi síðu eru gröf sem sýna gildasnið þitt í myndrænu formi. Í kjölfar þessa er skýrsla sem lýsir innihaldi og vísbendingum sem draga má af einkunnum þínum á hverjum kvarða eftir bilunum sem lýst er að ofan. Að lokum eru í niðurlagi þessarar skýrslu tillögur byggðar á gildismati sem hannaðar eru til að hjálpa þér að bæta forystuárangur þinn. Vinsamlega taktu eftir að einkunn á milli 66 og 100 hundraðshluta er talin há og stendur fyrir markmiðum sem þú keppir að á degi hverjum. Því hærri sem talan er, þeim mun meira áriðandi er gildið eða rekillinn fyrir þig í lífi og starfi. Einkunn á milli 35 og 65 hundraðshluta er í meðallagi og stendur fyrir gildi sem hafa blandaða þýðingu fyrir þig. Á þessu bili gætir þú fundið gildi sem snerta ánægjuatriði í lífi þínu eða gildi sem þér stendur jafnvel á sama um. Einkunnir á milli 0 og 34 hundraðshluta eru taldar lágur og standa fyrir gildi sem eru kjarnareklar fyrir þig. Því lægri sem einkunnin er á bili í þessari skýrslu, þeim mun meiri líkur eru á að þú sért áhugalaus um það gildi.

Hærri og lægri einkunnir á hverjum kvarða hafa áriðandi vísbendingar fyrir ferilinn.

Upplýsingar í þessari skýrslu munu hjálpa þér að skilja betur sjálfa(n) þig og gildisreknar tilhneigingar þínar. Með þessar upplýsingar að vopni getur þú gert þér mat úr styrkleikum þínum og lágmarkað taktísk feilskot. Þú getur lært meira um menninguna sem þú skapar og notað þær upplýsingar til að eiga betur heppnuð samskipti við aðra í fyrirtækinu. Í samkeppnisumhverfi er sjálfspækning og sterk sjálf sögun áriðandi styrkur sem munu gefa þér tækifæri til að verða árangursríkari leiðtogi.



Skilgreiningar

Spáskýrsla um forystugildi er grundvölluð á einkunnum þínum á hinum tíu kvörðum MVPI.

Viðurkenning	<i>Skeytingarleysi um sýnileika gegn því að vilja láta taka eftir sér</i> Að vera umhugað um eigin orðstír og sækjast eftir virðingu og viðurkenningu. Lágir kæra sig síður um athygli opinberlega en háir sækjast meira eftir sviðsljósinu.
Vald	<i>Áhugaleysi um afrek/keppni gegn því að vera meðtekin(n) sem áhrifamikil(l)</i> Í sókn að ná markmiðum, stjórna aðföngum og bera ábyrgð. Lág í einkunn eru viljugir fylgjendur; há í einkunn vilja ná stjórn og skipta máli.
Sældarhyggja	<i>Alvarlegheit og sjálfsgá á móti skemmtanasækni og gamansemi</i> Sækja í fjör, fjölbreytni og skemmtilegheit á vinnustað. Lág í einkunn hneigjast til stillingar og sjálfsgá; há í einkunn sækjast eftir skemmtun og vilja hafa ánægju af vinnunni.
Fórnfýsi	<i>Virðing sjálfshjálpar á móti því að vilja hjálpa öðrum</i> Vilja hjálpa fólki sem eiga í erfiðleikum eða þurfa hjálp. Lág í einkunn hafa trú á sjálfshjálp; há í einkunn rétta öðrum óeigingjarna hjálparhönd.
Sambönd	<i>Sjálfstæði á móti því að vilja félagstengsl</i> Sækjast eftir tækifærum til að byggja félagsnet og eiga samstarf við fólk. Lág í einkunn kjósa að vinna ein; há í einkunn sækjast eftir samskiptum og félagslegri viðurkenningu.
Venjur	<i>Að meta framfarir og breytingar á móti forsögu og venjum</i> Með virðingu fyrir kerfi, reglum og yfirvaldi. Lág í einkunn skora á hólmi óbreytt ástand og eru opin fyrir breytingum; há í einkunn bera virðingu fyrir valdakerfi, yfirvaldi og háttum fortíðar.
Öryggi	<i>Áhættuþol gegn því að vera mótfallin(n) áhættu</i> Vilja stöðugleika, formfestu og reglu. Lág í einkunn þola vel óryggi og áhættu; há í einkunn meta mikils skýrt gagnsæi og fyrirsjáanleika.
Viðskipti	<i>Sinnuleysi í fjármálum gegn einbeiti á viðskiptalegar niðurstöður</i> Sækjast eftir auði og fjárhagslegri velgengni. Lág í einkunn hafa högværan fjárhagslegan metnað; há í einkunn veita fjármálum mikla athygli.
Fagurfræði	<i>Hagnýti gegn skapandi</i> Leggja áherslu á nýsköpun, útlit og framsetningu framleiðsluvara. Þeir sem fá lágt skor leggja mest upp úr notagildi en þeir sem eru hærri eru meira skapandi og leggja áherslu á útlit og upplifun.
Vísindi	<i>Innsæi gegn rökvisi</i> Leggja áherslu á hlutlægni og rökstuðning við ákvarðanatöku. Þeir sem eru lágir byggja ákvarðanir á innsæi en þeir sem eru hærri vilja taka ígrundaðar ákvarðanir byggðar á gögnum og greiningum.

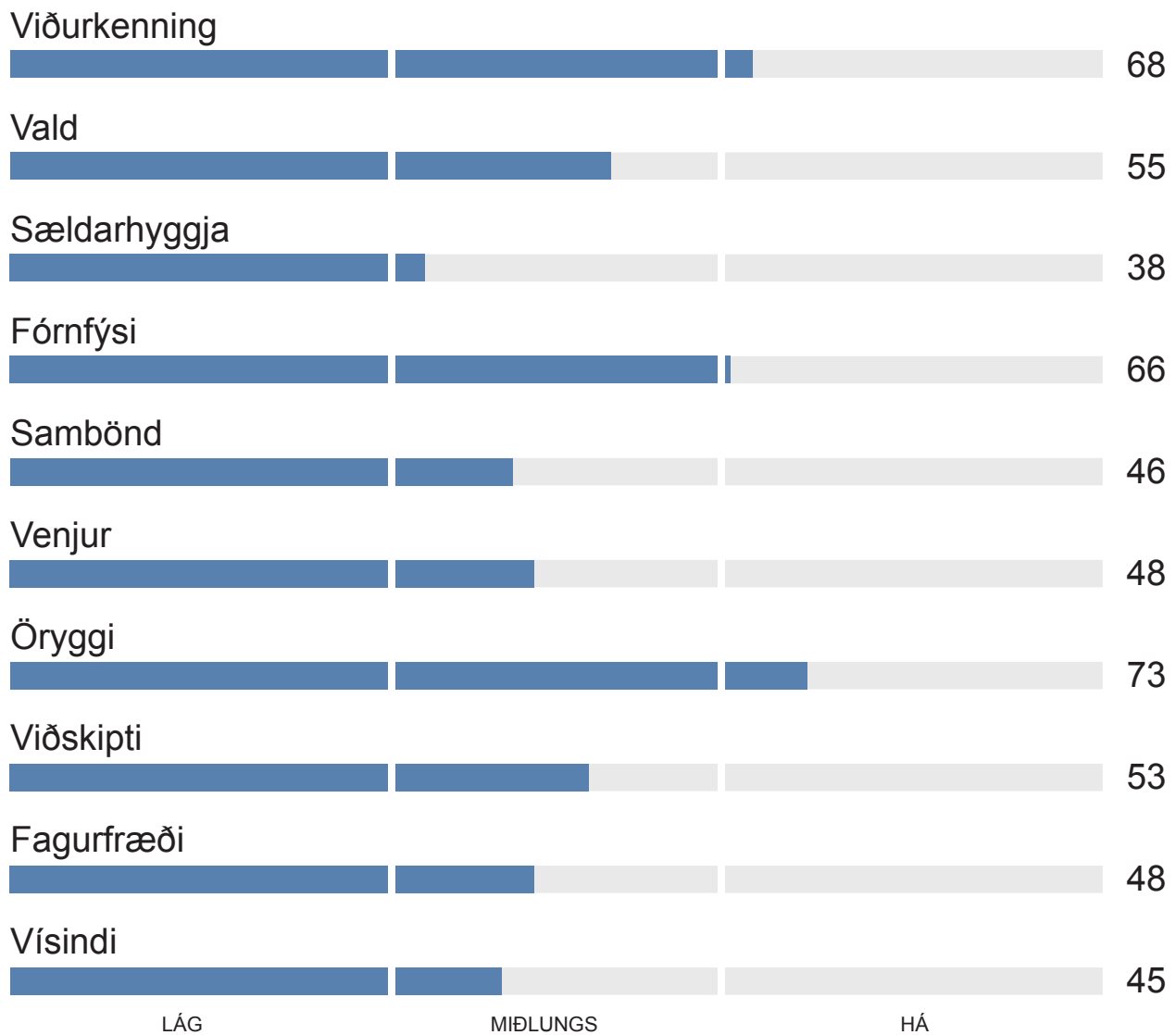




GILDASNIÐ LEIÐTOGA

Kvarðar

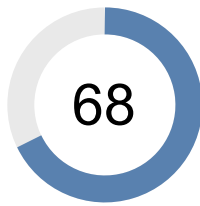
%





Viðurkenning

"Sækist eftir frægð, þakklæti og viðurkenningu"



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Vera áberandi í hópi
- Láta aðra taka eftir ávinningum þínum
- Fá staðfestingu og virðingu jafningja
- Vera í sviðsljósinu þegar þú getur lagt af mörkum
- Skapa arfleifð sem þú verður þekkt(ur) fyrir

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Veitir viðurkenningu fyrir góða frammistöðu
- Hvetur framkvæmdastjóra til að hrósa góðri frammistöðu
- Veitir tækifæri til að vinna við áberandi verkefni
- Verðlaunar framlög einstaklinga

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Lágmarkar mannvirðingar
- Viðurkennir ekki framlög þeirra sem standa sig vel

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Fagna oft velgengni
- Skilgreina áþreifanlegar árangursríkar aðferðir
- Ráða starfsfólk með mikla möguleika
- "Vera hress, jákvæð og kraftmikil"
- Tryggja að framlag þitt sé metið

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

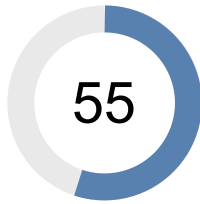
- Þú kannt að hvetja starfsfólk til að sækjast eftir samþykki þínu
- Þú kannt að draga úr hógværingu starfsmönnum með því að ofnota opinberar viðurkenningar og hrós
- Þú hefur tilhneigingu til að sækjast eftir athygli frá yfirstjórn
- Þú hefur tilhneigingu til að taka ákvarðanir byggð á því hvernig þær virka útávið
- Vera kann að þú deilir ekki alltaf heiðrinum af ávinningi með samstarfsfólki





Vald

"Stefnir að því að fá niðurstöður, stjórna aðföngum og taka ábyrgð"



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Ljúka við mál
- Að skipta máli
- Að vera áriðandi framlagsveitandi í fyrirtækinu
- Að vera leiðandi í breytingum
- Að ákveða eigin verkefnalista og skilgreina markmið

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Metur vinnuhörku og afköst
- Verðlaunar viðleitni og árangur
- Veitir tækifæri til að leggja af mörkum
- Heimilar þér að sýna frumkvæði

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Virðist værukært eða hægfara
- Bregst í að veita framlagi einstaklinga viðurkenningu

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Leggja áherslu á að ljúka verkum
- Keppa um viðskipti
- Fagna velgengni
- Meta teymi sem skila miklu
- Að veita fólki viðurkenningar sem leggur mest til velgengni

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

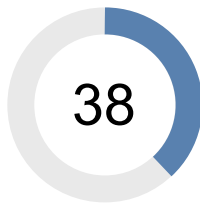
- Þú kannt að gera ráð fyrir að annað fólk vilji leggja eins hart að sér og þú
- Þú kannt að ofmeta oft líkurnar á velgengni
- Þú hefur tilhneigingu til að sjá flestar aðstæður sem samkeppni
- Þér kann að mistakast að deila velgengni með öðrum þátttakendum
- Þú kannt að ofmeta samkeppnishæfni fyrirtækisins og seiglu





Sældarhyggja

"Að vilja skemmtun, fjölbreytni og gaman á vinnustaðnum"



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Öðlast virðingu fyrir fagmennsku þinni
- Viðhalda vel skipulögðum vinnustað og röð og reglu
- Takmarka truflun á venjubundnum starfsháttum
- Hvetja til kurteisi og háttvísi á vinnustað
- Setja vinnu á undan ánægju

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Hefur vel skilgreind og formföst hlutverk
- "Er alvarlegt, skipulegt og faglegt "
- Þróar leiðtoga sem eru góðar fyrirmyndir
- Lágmarkar léttúð og truflun

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Er óskipulagt og óundirbúið í nálgun sinni við vinnuna
- Leyfir starfsmönnum að hegða sér með mjög óformlegum hætti

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Viðhalda mjög fumlæsri framkomu
- Lágmarkar léttúð í vinnunni
- Fara að viðteknum starfsvenjum
- Koma fram við fólk af virðingu
- Tryggja að verkefnaflæðið sé skipulegt og fyrirsjáanlegt

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

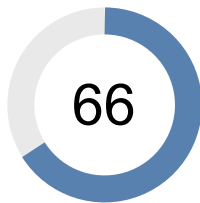
- "Þú gætir kosið að taka ákvarðanir, grundvallaðar á viðteknum starfsvenjum "
- Þú kannst að forðast sjálfsdekur og óhóf
- Þú gætir kosið að veita virðingarröð og stöðu athygli
- Þú gætir kosið að ljúka við verkefni með venjubundnum hætti
- Þú kannst að gremjast út í þá sem veita ekki vinnunni þá stöðugu athygli sem hún á skilið





Fórnfýsi

Að vilja hjálpa fólki sem á í erfiðleikum eða þarf hjálp.



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Bæta velferð og félagsanda starfsfólks
- Að efla sanngirni og félagslegt réttlæti
- Róa sóknina eftir niðurstöðum af tillitssemi við aðra
- Bæta aðstæður þeirra sem eiga undir högg að sækja
- Að hvetja þá sem eiga í erfiðleikum

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Koma fram við fólk af virðingu
- Tekur velferð starfsmanna alvarlega
- Tekur ákvarðanir með samkomulagi
- Hefur áhuga á mannúðarmálum

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Er tæknisinnað með hagnaðarþráhyggju
- Virðir ekki þarfir þeirra sem eiga erfitt

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Taka tillit til félagsanda starfsmanna
- Tekur ákvarðanir í samkomulagi með öllum meðtöldum
- Ert viljug(ur) til að taka tillit til þarfa einstaklinga og óska
- Forðast að móðga eða misbjóða neinum
- Hvetur til gagnkvæms stuðnings og skilnings

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

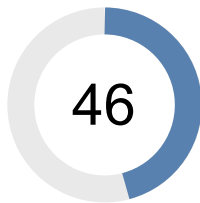
- Þú kannt að reyna að hvetja til samkomulags og samræmis
- Þú kannt stundum að telja félagsandann meira áriðandi en framleiðni
- Þú getur tekið ákvarðanir á grundvelli tilfinninga frekar en fjármála
- Þú getur verið ófús að gefa neikvæð viðbrögð til starfsmanna og undirmanna
- Þú getur haft áhyggjur – stundum miklar – af því hvaða ákvarðanir skal taka





Sambönd

Leita eftir tækifærum til að byggja félagsnet og eiga samstarf við fólk.



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Finna tíma fyrir þig í vinnunni
- Leysa sjálf(ur) vandamál
- Geta einbeitt þér og beint athygli þinni
- Vinna með kunnugum samstarfsmönnum
- Forðast samskipti við ókunnuga

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Verðlaunar framlög einstaklinga
- Hvetur fólk til að halda sig við sín hlutverk
- Útheimtir lágmark félagslegra samskipta við viðskiptavinum
- Lágmarkar samkomur eftir vinnu

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Leggur áherslu á að leysa vandamál í hópum
- Væntir samskipta utan hópsins

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Útheimta hópvinna aðeins þegar nauðsynlegt er
- Heimila fólki að halda áfram með eigin vinnu
- Halda fundum við áskilið lágmark
- Standa fyrir afar fáum atburðum eftir vinnu
- Takmarka nefndavinnu

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

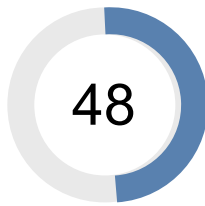
- Þú kannt að gera ráð fyrir að fólk muni sinna best vinnunni í einrúmi
- Þú gætir gert ráð fyrir að allir séu (eða ættu að vera) sjálfbjarga
- Þú gætir gert ráð fyrir að vandamálalausnir í hópum séu ekki árangursríkar
- Þú kannt að trúa að félagsleg umhverfi séu tímasóun





Venjur

"Virðing fyrir formgerð, reglum og yfirvaldi."



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Draga í efa hefð og yfirvald
- Lágmarka utanaðkomandi stjórn
- "Sækjast eftir nýjungum, breytingum og rannsóknum"
- Skapa nýstárlegar lausnir á vandamálum
- Sækja í óhefðbundna vinnu eða feril

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er lýðræðislegt og ráðgjafarsinnað
- "Krefjandi, nýjunga- og tilraunagjarnt"
- Þolir fjölbreytni
- Hvetur til frumkvæðis

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Er markað af einræðisforystu
- Fer með starfsmenn eins og neysluvöru

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Vera afslöppuð og óformleg
- "Hvetja til bráðlætis, hreinskilni og framtakssemi"
- Meta nýjar hugmyndir
- Leita áhugaverðra og nýstárlegra verkefna
- Dreifa valdi til starfsfólks

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

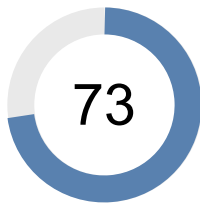
- Þú hefur tilhneigingu til að véfengja vald
- Þér kann að mislíka að ákveða væntingar fyrir aðra
- Þú hefur tilhneigingu til að finna nýjar leiðir til að gera hluti
- Þú getur tekið ákvarðanir sem hvetja til sjálfsforræðis og sjálfstjórnar
- Þú getur tekið ákvarðanir sem draga úr valdakerfi





Öryggi

"Að vilja stöðugleika, formgerð og reglu."



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Vera þekkt(ur) fyrir skynsemi og raunsæi
- Forðast að taka óþarfa áhættu
- Vera þekkt(ur) fyrir hagnýti og hörku
- Skapa skýrar niðurstöður og væntingar
- Þekkja og skilja staðreyndir

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er stöðugt og skynsamlegt
- Hefur leiðtoga sem eru raunsæir og varkárir
- Dregur úr valdabaráttu og leggur áherslu á ábyrgð
- Hefur eðlilegan vöxt

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Virðist óvarkárt um áhættusama ákvarðanatöku
- Notar hugdettulausnir á vandamálum

Forstuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Forðast óþarfa áhættu
- "Vera áreiðanleg, fagleg og siðferðilega sterk"
- Meta stöðugleika og langtímaáætlanir
- Einbeita sér að hlýðni og fylgni við starfshætti
- Verðlauna hágæði og úthugaðar ákvarðanir

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

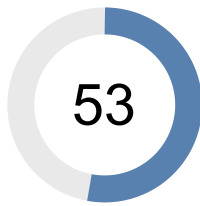
- Þú kannt að forðast ákvarðanir sem teknar eru vegna hugdettu eða tilfinninga
- Þú kannt að treysta aðgerð en vantroysta innsæi.
- Þú kannt að forðast ónauðsynlega áhættur
- Þú kannt að forðast að breyta frá viðteknum hætti
- Þú gætir þurft beinar upplýsingar til að réttlæta ákvarðanir





Viðskipti

Leitar eftir auði og velgengni í fjármálum



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Afreka og ná árangri
- Vera ofan á í samkeppninni og sigra
- Ná aðstöðu og hafa stjórn á aðföngum
- Græða peninga
- Vinna verkefni sem hafa fjárhagslegar afleiðingar

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er erfitt og samkeppnisfullt
- Metur mikla áhættu og veitir há laun fyrir
- Metur árangur af hörku
- Er verkefnasinnað og faglegt

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Er skrifinnskubákn eða vex hægt
- Leggur ekki fram leiðbeingar til velgengni

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Vera ágeng og einbeitt í viðskiptum
- Vera samkeppnisfull og metnaðarfull
- Gera fólk ábyrgt fyrir frammistöðu
- Einbeita sér að samkeppnisaðstæðum
- Setja hvetjandi markmið fyrir teymin

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

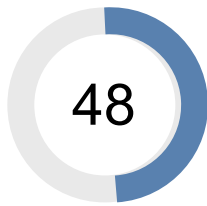
- Þú kannt að meta tákn velgengni
- Þú kannt að styðja mikla áhættu og há verðlaun
- Þú hefur tilhneigingu til a hvetja teymið þitt til að vinna samkeppnina
- Þú hefur tilhneigingu til að meta árangur af hörku
- Þú kannt að líka við fólk sem er verkefnasinnað og faglegt





Fagurfræði

"Einbeiting á nýsköpun, stíl og útlit"



Reklar

Þú hefur tilhneigingu til að örvast af löngun til að:

- Taka ákvarðanir byggðar á sannreyndum staðreyndum
- Skila af sér hagnýtum og nothæfum lausnum
- Snúa óskýrum hugmyndum yfir í hagnýtan raunveruleika
- Forðast að virðast veik og óákveðin
- Leggja áherslu á innihald yfir hönnun

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- Er tæknilegt og skipulagt
- Vinnur með áþreifanlegar vörur og markmið
- Er hagnýtt og aðgerðasinnað
- Hefur hefðbundna karlmannlega afstöðu

Og þú hefur tilhneigingu til að mislíka umhverfi sem:

- Eru svo tilfinningafull að ekkert verður úr verki
- Nota hönnun til að fela hagnýti

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneigingu til að:

- Vantreysta tilfinningum og viðkvæmni
- Leggja áherslu á hagnýti og lágmarka skraut
- Lágmarka áhyggjur af hönnunarmálum
- Taka ákvarðanir grundvallaðar á staðreyndum frekar en tilfinningum
- Einbeita sér að niðurstöðum frekar en ferli

Ómeðvituð hlutdrægni

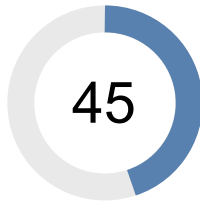
Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- Þú getur haft frekar lítinn áhuga á markaðsmálum
- Þú getur haft lítinn áhuga á því af hverju eitthvað virkar
- Þú kannt að sýna félagsanda starfsfólks aðeins vægan áhuga
- Þú hefur tilhneigingu til að forðast vangaveltur og fræðilegar umræður
- Þú kannt að einbeita þér að hörðum staðreyndum og fyrri reynslu



Vísindi

"Kýs frekar rökkrétta, hlutlæga nálgun við ákvarðanatöku"



Reklar

Þú hefur tilhneingingu til að örvast af löngun til að:

- Tekur ákvarðanir og heldur áfram
- Veita athygli hagnýtum raunveruleika í viðskiptum og lífi
- "Vera nákvæmur, hlutstæður og hagnýtur"
- Að treysta fyrstu tilfinningu
- Að forðast yfirbugun vegna flækju mála

Hæfi.

Þér ætti að finnast þægilegast að vinna í umhverfi sem:

- "Er hagsýnt, gagnlegt og jarðbundið"
- Leggur áherslu á aðgerð frekar en vangaveltur
- Vantreystir tilgátubyggingum
- Einbeittir sér að því hvað hægt er að gera með tiltækum úrræðum

Og þú hefur tilhneingingu til að mislíka umhverfi sem:

- Útheimtir mikla gagnaréttlætingu fyrir ákvarðanatöku
- Á til að lamast af ofgreiningu

Forystuhættir og menning

Menningin sem þú skapar sem leiðtogi hefur tilhneingingu til að:

- Kjósa fljóta ákvarðanatöku byggða á innsæi
- Taka aðgerð fram yfir íhugun
- Vera praktísk og snjöll
- Forðast endalausar umræður um hugsanlegar lausnir
- Vera óþolinmóð yfir ákvörðunum byggðum á gögnum

Ómeðvituð hlutdrægni

Þér kann að vera ókunnugt um eftirfarandi atriði stjórnunarahátta þinna:

- Þú hefur tilhneingingu til óþolinmæði yfir skilyrtum vandamálum
- Þú kannst að sýna óþolinmæði ef of varlega er farið í ákvarðanatöku
- Þú kannst að meta innsæisákvarðanir til að leysa flest vandamál
- Þú leggur áherslu á ráðsnilld frekar en stefnumótun
- Þú gætir viljað skýrleika og einfaldleika



Þróunartækifæri

Viðurkenning

- Finnur leiðir fyrir starfsfólk og samstarfsmenn til að fá viðurkenningu
- Biður aðra um viðbrögð varðandi frammistöðu þína í forystu
- Gengur úr skugga um að deila heiðrinum af ávinningi
- Hvetur aðra til að deila og leggja til hugmyndir

Vald

- Deilir lofinu þegar þú vinnur í hópi
- Sýnir raunhæfni varðandi vandamál við lausn verkefna
- Skiljir að öll verkefni eru ekki keppni
- Óskir eftir hugmyndum og tillögum frá öðrum

Sældarhyggja

- Tekur til greina að stafsólkið þitt gæti sýnt meiri framleiðni ef þú leyfðir þeim að slaka á stöku sinnum
- Hvetur til „hugflæðis“ og skapandi lausna vandamála
- Finnur leiðir til minnka þörf þína til að „taka vinnuna heim“
- Heimilar undirmönnum að gera skrifstofur eða verkstöðvar þeirra persónulegar

Fórnfýsi

- Heimilar ekki að áhyggjur af félagsanda hafi áhrif á afkastastaðla
- Byggir ákvarðanir á gögnum eins og tilfinningum
- Gangir úr skugga um að starfsfólk skilji til hvers þú ætlast af þeim
- Einbeittu þér að verkefninu sem um ræðir um leið og þú virðir starfsmenn þína sem einstaklinga

Sambönd

- Blandaðir oftast geði við starfsfólk og viðskiptavinum – þeir munu kunna að meta það
- Byður starfsfólkinu þínu mörg verkefni og hlutverk – ekki krefjast þess að þeir sérhæfi sig í vinnunni
- Notir vinnuhópa til að leysa vandamál sem hafa áhrif á þá
- Látir undirmenn vita þegar þeir hafa staðið sig vel og hvernig þeir geta bætt sig





Þróunartækifæri

Venjur

- Manst að sumu fólki líkar reglur og þarfnast þeirra
- Sýnir fyrirtækisvæntingum virðingu með því að vera á áætlun skv. frammistöðumarkmiðum þínum
- Manst að ekki allir undirmenn þínir eru framtakssamir – gefðu þeim skýrar leiðbeiningar og leiðsögn
- Gefur starfsfólki þínu bein viðbrögð um það sem vel er heppnað og það sem bæta má

Öryggi

- Gætir þess að bjóða hugmyndaríku félögum starfsmannahópsins að deila hugmyndum sínum
- Sýnir nægt sjálfsöryggi til að byggja ákvörðun á „tilfinningu” eins og gögnum
- Gleymir heiðarlegum mistökum
- Ert vakandi fyrir nýjum aðferðum sem leyfa þér að ná þeim árangri sem teymið þitt stefndi að

Viðskipti

- Gengur úr skugga um að þú lærir að stjórna vinnuálagi í raun
- Óskar eftir hugmyndum frá starfsfólkinu þínu um bættu framleiðni
- Gengur úr skugga um að einbeiting að skammtímaniðurstöðu sé ekki í veginum fyrir langtímaframmistöðu
- Skilur að sumir starfsmanna þinna kunna að bregðast illa við samkeppnisálagi

Fagurfræði

- Hugsar varlega um möguleg göt í markaðssetningarviðleitni
- Þýður starfsfólki þínu að leggja til hugmyndir um hvernig bæta skal félagsandann
- Hugsar um ímynd þína og fyrirtækisins út á við
- Ræðir við starfsmenn þína um hugsanlegar framtíðaraðgerðir fyrir teymið og fyrirtækið

Vísindi

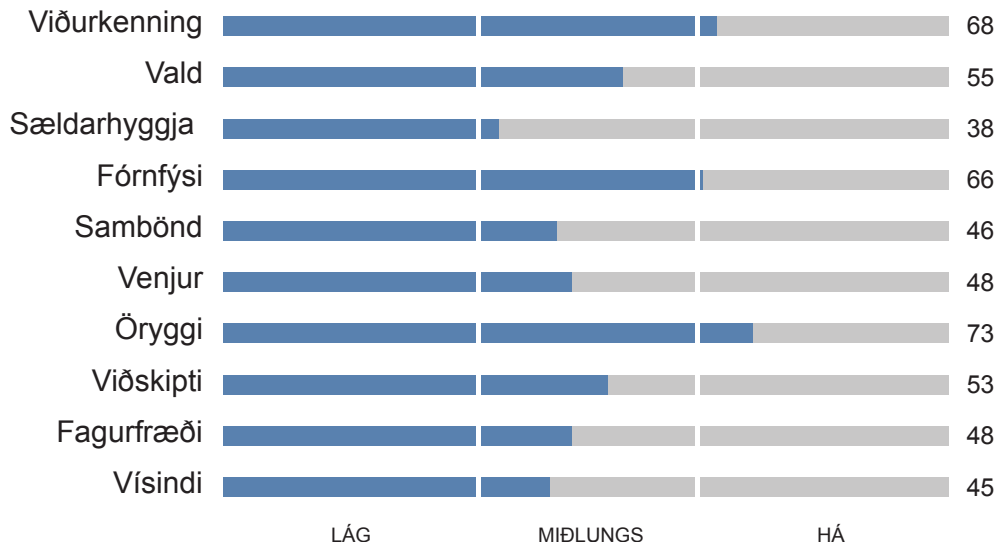
- Fylgist með nýbreytni í atvinnugrein þinni
- Storkar viðteknum hugmyndum sem stýra rekstrinum
- Óskar eftir gögnum frá starfsfólki til að styðja hugmyndir þeirra og tillögur
- Finnur hlutlægar aðferðir til að meta framleiðni teymis þíns





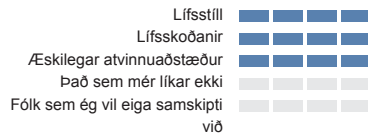
Kvarðar

%

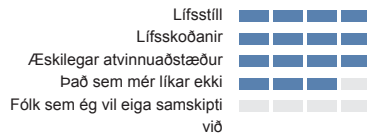


Subscale Scores

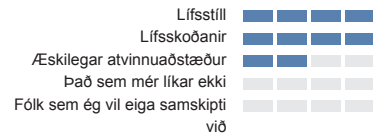
Viðurkenning



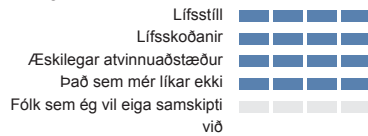
Vald



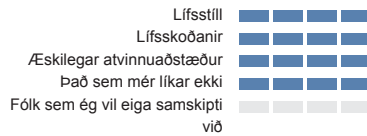
Sældarhyggja



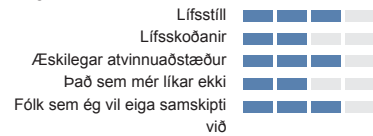
Fórnfýsi



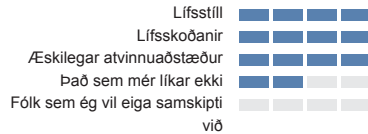
Sambönd



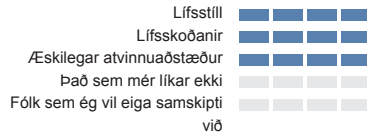
Venjur



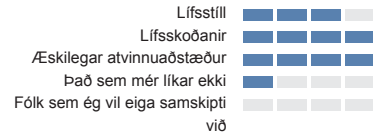
Öryggi



Viðskipti



Fagurfræði



Vísindi

