



WARTOŚCI

NAJWAŻNIEJSZE WARTOŚCI I MOTYWY DZIAŁANIA A
PEŁNIENIE FUNKCJI KIEROWNICZYCH

Raport: John Score-Average

Identyfikator: UH555944

Data: 22.11.2016



Wprowadzenie

Należący do serii Przywództwo raport Wartości opisuje Twoje najważniejsze osobiste wartości i cele, a także ich potencjalny wpływ na przebieg kariery zawodowej. Wartości stanowią nieodłączną część tożsamości – mówią o tym, kim jesteśmy, co jest dla nas istotne oraz określają optymalne dla nas środowisko. Wartości wpływają na decyzje, jakie podejmujemy w odniesieniu do pracy, wolnego czasu i relacji z innymi, a także wpływają na przebieg naszej kariery zawodowej na cztery sposoby.

- 1. Motywy::** Wartości należą do kluczowych czynników kierujących naszymi działaniami – leżą u podstaw naszej motywacji. Wartości decydują o naszych aspiracjach i są odzwierciedleniem naszych dążeń i celów. Wartości określają nasze pragnienia związane z pracą i życiem.
- 2. Dopasowanie::** Wartości decydują o tym, jak dobrze pasujemy do kultury danej organizacji. Kultura organizacyjna zazwyczaj odzwierciedla wartości wyższej kadry kierowniczej. Pracownicy dobrze się czują i efektywnie wykonują swoje obowiązki, kiedy otaczająca ich kultura jest zgodna z ich wartościami. Niepokój i wątpliwości budzi zaś praca w ramach kultury, której wartości różnią się od ich własnych.
- 3. Styl Przywództwa i Kultura::** Wartości odzwierciedlają to, co jest dla nas cenne i zwracają uwagę na to, czego nie lubimy i czego wolelibyśmy unikać. Dlatego też wartości określają zachowania, które cenimy i lubimy, a także takie, których unikamy lub nie lubimy. W rezultacie, nasze wartości nadają kształt kulturze, którą jako liderzy tworzymy dla pracowników i podwładnych.
- 4. Nieuświadomiona Stronniczość::** Wartości mają wpływ na podejmowane decyzje – dotyczące pracowników, projektów, planów i strategii. Wartości to filtr procesu postrzegania doświadczeń, w szczególności zaś tego, co jest pożądane, a co nie; co jest dobre, a co złe. Wartości zwykle funkcjonują poza świadomością i mają wpływ zarówno na nasze myśli, jak i działania.

Sposoby Wykorzystania tych Informacji

W trakcie zapoznawania się z tym raportem może się okazać, że wyznawane przez nas wartości nie są zgodne z wykonywaną pracą lub wymaganiami wynikającym z funkcji pełnionej obecnie w firmie. Ponadto może się zdarzyć, że nasze codzienne zachowania wcale nie są pomocne, a wręcz uniemożliwiają osiągnięcie celów związanych z pracą zawodową. Nie należy próbować zmieniać swoich wartości, jeśli nie współgrają one z wykonywaną pracą lub firmą. Należy raczej, poprzez uświadomienie sobie swoich wartości i ich podświadomego wpływu, zacząć kształtować swoje zachowania w taki sposób, aby stworzyć bardziej produktywne warunki pracy dla nas i dla naszego zespołu.

Poniższy raport został sporządzony w oparciu o wyniki uzyskane w Kwestionariuszu Motywów, Wartości i Preferencji (ang. Motives, Values, Preferences Inventory – MVPI). Na raport składa się zestawienie najważniejszych motywów, rodzaju kultury, jaką tworzymy jako liderzy, preferowanych (lub unikanych) kultur organizacyjnych, czynników, które w podświadomy sposób mogą wpływać na nasz proces decyzyjny, a także ewentualnych strategii służących minimalizacji uprzedzeń i skutecznemu pełnieniu funkcji kierowniczych.





Sposoby Wykorzystania tych Informacji

Na kolejnej stronie znajduje się 10 skal MVPI, a następnie przedstawiony jest graf ilustrujący Twój profil wartości. W dalszej kolejności przedstawiony jest raport, w którym omówione jest znaczenie i implikacje osiągniętego wyniku na każdej skali względem wskaźników opisanych powyżej. I wreszcie, w końcowej części tego raportu zawarte są sugestie dotyczące możliwości rozwoju w oparciu o wartości, których celem jest pomoc w zwiększeniu swojej efektywności przywódczej. Należy zwrócić uwagę, iż wyniki w przedziale 65–100 percentyla uznawane są za wysokie i odzwierciedlają cele, do których dążymy na co dzień. Im wyższy wynik, tym dana wartość lub motyw jest ważniejszy w pracy i życiu osobistym. Wyniki na poziomie 36–64 percentyla określamy jako średnie. Odzwierciedlają one wartości, które mają ambiwalentne znaczenie. W przedziale tym mieszczą się wartości, które reprezentują przyjemności lub wartości, które nie mają dla nas większego znaczenia. Wyniki na poziomie 0–35 percentyla uważa się za niskie. Dotyczą one wartości, które nie są dla nas kluczowe. Im niższy wynik na danej skali niniejszego raportu, tym większe prawdopodobieństwo, że określona wartość jest nam obojętna.

Wysokie i niskie wyniki na każdej skali mają istotne konsekwencje dla przebiegu kariery zawodowej.

Informacje zawarte w tym raporcie pozwolą na lepsze zrozumienie siebie i swoich dążeń, u których podstaw leżą wartości. Informacje te są pomocne w optymalnym wykorzystywaniu mocnych stron oraz minimalizowaniu błędów taktycznych. Można sobie lepiej uświadomić tworzoną przez siebie kulturę i wykorzystać te informacje do lepszej współpracy z innymi osobami w organizacji. W konkurencyjnych warunkach biznesowych, znajomość siebie i skuteczne wpływanie na swoje zachowanie jest istotnym atutem, który pomaga w osiąganiu sukcesów na stanowisku kierowniczym.





Definicje

Należący do serii Przywództwo Raport Wartości opiera się na wynikach uzyskanych na dziesięciu skalach MVPI. Poniżej znajdują się definicje tych skal.

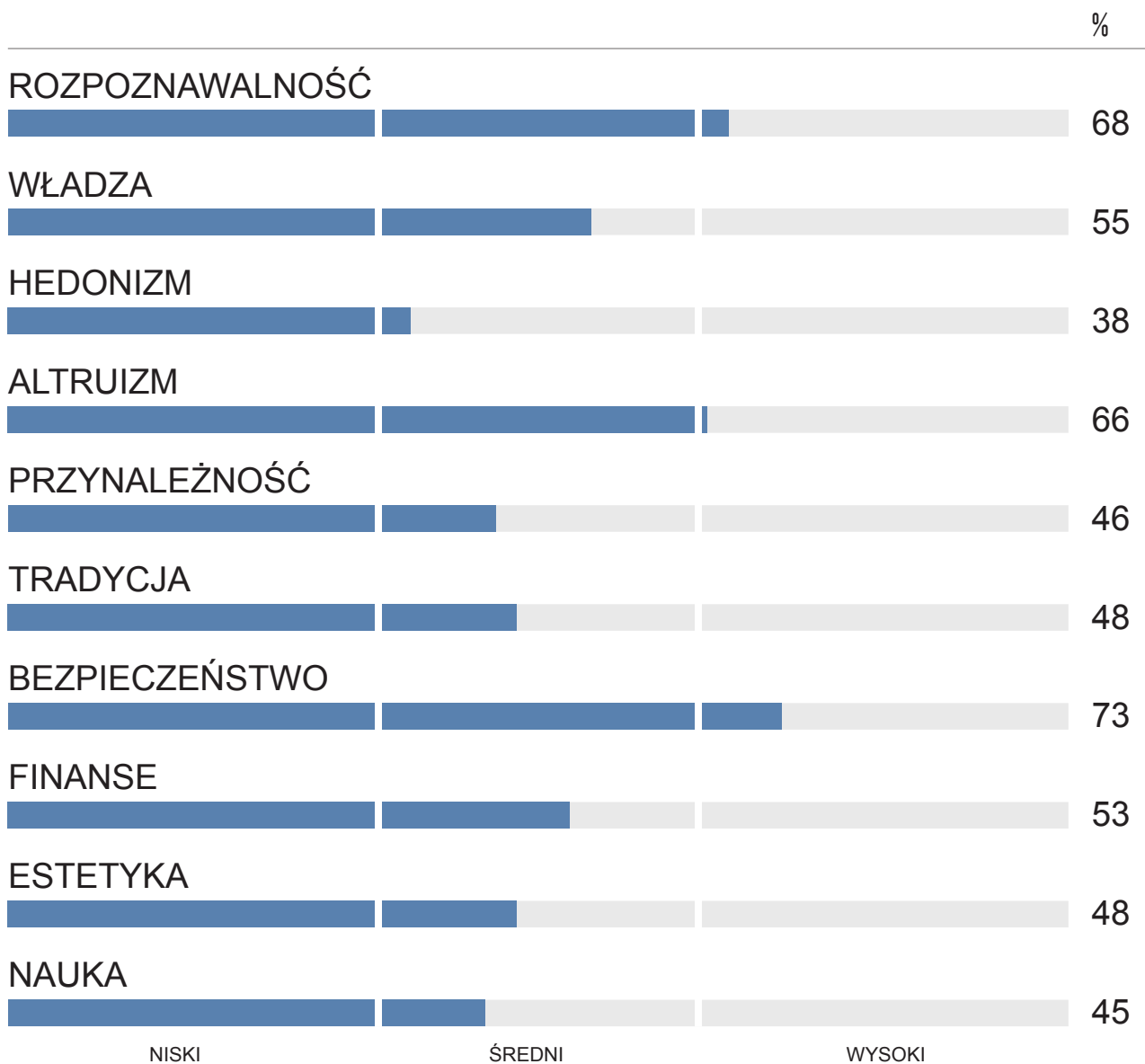
ROZPOZNAWALNOŚĆ	<i>Obojętność na bycie widocznym kontra chęć bycia dostrzeżonym</i> Poszukiwanie sławy, wdzięczności i uznania. Osoby, które osiągają niskie wyniki nie przywiązują wagi do oficjalnego uznania ze strony innych; osoby o wysokich wynikach, dążą do bycia w centrum uwagi.
WŁADZA	<i>Obojętność na osiągnięcia/konkurencję kontra chęć bycia uznanym za osobę wpływową</i> Dążąca do osiągania wyników, kontrolowania zasobów i brania na siebie odpowiedzialności. Osoby o niskich wynikach gotowe są wykonywać polecenia innych; osoby osiągające wysokie wyniki chciałyby dowodzić i mieć wpływ na tok wydarzeń.
HEDONIZM	<i>Powaga i samodyscyplina kontra rozrywka i poszukiwanie przyjemności</i> Różnorodności oraz radości w miejscu pracy. Osoby o niskich wynikach są opanowane i zdyscyplinowane; osoby, które osiągają wysokie wyniki lubią rozrywki i chcą czerpać radość z pracy.
ALTRUIZM	<i>Radzenie sobie samemu kontra chęć niesienia pomocy innym</i> Którzy zmagają się z przeciwnościami lub potrzebują wsparcia. Osoby, które osiągają niskie wyniki liczą przede wszystkim na siebie; osoby z wysokimi wynikami są gotowe do niesienia bezinteresownej pomocy innym.
PRZYNALEŻNOŚĆ	<i>Niezależność kontra potrzeba kontaktów społecznych</i> Poszukiwanie możliwości budowania sieci relacji i współpracy z innymi. Osoby osiągające niskie wyniki wolą pracować w samotności; osoby z wysokimi wynikami poszukują współpracy z innymi i dążą do uzyskania akceptacji otoczenia.
TRADYCJA	<i>Postęp i zmiany kontra historia i konwencjonalność</i> Respektowanie struktury, zasad i autorytetów. Osoby osiągające niskie wyniki kwestionują zastany stan rzeczy i są otwarte na zmiany; osoby osiągające wysokie wyniki szanują hierarchię, autorytety i sposoby postępowania wypracowane przez lata.
BEZPIECZEŃSTWO	<i>Gotowość do podejmowania ryzyka kontra obawa przed ryzykiem</i> Potrzeba stabilizacji, struktury i porządku. Osobom osiągającym niskie wyniki łatwo przychodzi tolerowanie niepewności i ryzyka; osoby z wysokimi wynikami cenią sobie przejrzystość i przewidywalność.
FINANSE	<i>Obojętność na sprawy finansowe kontra koncentracja na wynikach komercyjnych</i> Dążenie do osiągnięcia bogactwa i sukcesu materialnego. Osoby osiągające niskie wyniki stawiają sobie skromne cele finansowe; osoby z wysokimi wynikami przykładają dużą wagę do kwestii pieniędzy.
ESTETYKA	<i>Praktyczność kontra kreatywność</i> Tworzenie produktów, w których nacisk kładziony jest na innowacyjność, styl i wygląd. Osoby osiągające niskie wyniki cenią funkcjonalność; dla osób z wysokimi wynikami ważne jest kreatywne wyrażanie siebie oraz wygląd i odczucia estetyczne związane z produktami ich pracy.
NAUKA	<i>Intuicyjność kontra analityczność</i> Preferowanie racjonalnego, obiektywnego podejścia do procesu decyzyjnego. Osoby osiągające niskie wyniki preferują podejmowanie szybkich, intuicyjnych decyzji; osoby z wysokimi wynikami wolą decyzje przemyślane i oparte na danych.





PROFIL WARTOŚCI PRZYWÓDCZYCH

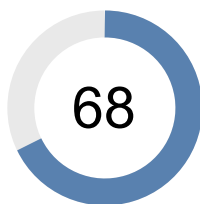
Skale





ROZPOZNAWALNOŚĆ

Poszukiwanie sławy, wdzięczności i uznania



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- wyróżniania się z tłumu
- zauważenia przez innych Twoich osiągnięć
- akceptacji i szacunku ze strony współpracowników
- bycia w centrum zainteresowania, kiedy masz jakieś zadanie do wykonania
- stworzenia widocznej dla innych spuścizny

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- nagradzanie dobrych wyników
- zachęcanie menadżerów do chwalenia wysokich dokonań
- oferowanie możliwości pracy nad ważnymi projektami
- nagradzanie wkładu poszczególnych pracowników

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje pomniejszanie statusu
- charakteryzuje brak uznania osób z największym wkładem w osiągnięte wyniki

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- często świętuje odnoszone sukcesy
- określa konkretne wskaźniki osiągnięć
- cechuje się zatrudnianiem pracowników o wysokim potencjale
- jest optymistyczna, pozytywna i pełna dobrej energii
- zapewnia docenienie wkładu włożonego w pracę

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

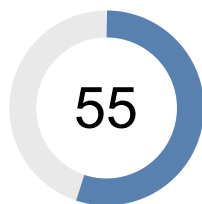
- zachęcanie pracowników do starania się o Twoją akceptację ich poczynań
- zniechęcanie bardziej skromnych pracowników poprzez nadmierne posługiwanie się oficjalnymi formami pochwał i wyróżnień
- staranie się o zwrócenie na siebie uwagi wyższej kadry kierowniczej
- tendencja do podejmowania decyzji w kontekście ich odbioru społecznego
- rzadkie dzielenie się z kolegami i podwładnymi zasługami za osiągnięcia





WŁADZA

Dążenie do osiągnięcia wyników, kontrolowania zasobów i brania na siebie odpowiedzialności



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- doprowadzania spraw do końca
 - posiadania wpływu
 - bycia osobą, której wkład jest ważny dla funkcjonowania firmy
 - przewodzenia we wprowadzaniu zmian
 - ustanawiania własnego planu i definiowania własnych celów
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- docenianie wysiłku wkładanego w pracę i osiągnięte wyniki
- nagradzanie wysiłku i sukcesów
- możliwość wykazania się
- możliwość przejmowania inicjatywy

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje beztorska lub wolne posuwanie się do przodu
 - cechuje brak uznania dla zaangażowania poszczególnych pracowników
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- kładzie nacisk na doprowadzanie spraw do końca
 - aktywnie konkuruje w biznesie
 - świętuje sukcesy
 - docenia zespoły o wysokiej efektywności
 - nagradza pracowników, którzy w największym stopniu przyczyniają się do osiągnięcia sukcesu
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

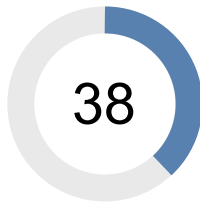
- założenie, że inni pracownicy chcą pracować równie ciężko, jak Ty
 - częste przeszacowanie prawdopodobieństwa odniesienia sukcesu
 - widzenie większości sytuacji przez pryzmat konkurencyjności
 - niedostrzeganie udziału innych osób w sukcesach
 - przecenianie możliwości i siły organizacji
-





HEDONIZM

Poszukiwanie przyjemności, różnorodności i radości w miejscu pracy.



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- uzyskania szacunku za swój profesjonalizm
- utrzymywania dobrze zaplanowanego i zorganizowanego miejsca pracy
- ograniczenia zakłóceń w standardowych działaniach
- wspierania uprzejmości i dobrych manier w pracy
- przedkładania obowiązków biznesowych ponad przyjemności

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- precyzyjne określenie pełnionych funkcji i ich odpowiednia struktura
- poważna, biznesowa i profesjonalna atmosfera
- rozwijanie liderów, którzy stanowią wzór do naśladowania
- ograniczanie zachowań i zdarzeń błahych oraz rozpraszaćcych uwagę

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- charakteryzuje brak organizacji lub spontaniczność w podejściu do pracy
- pozwala pracownikom na zbyt nieformalne zachowania

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- charakteryzuje się biznesowym stylem
- ogranicza lekkomyślne zachowania w pracy
- podporządkowuje się właściwym procesom biznesowym
- traktuje pracowników z szacunkiem
- zapewnia zorganizowany i przewidywalny przebieg pracy

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

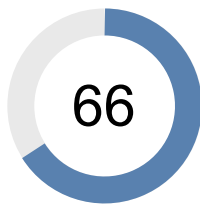
- preferowanie podejmowania decyzji w oparciu o standardowe procedury operacyjne
- unikanie nadmiernych ekscesów i folgowania sobie
- preferowanie respektowania statusu i hierarchii
- preferowanie wykonywania zadań w wystandaryzowany sposób
- sceptycyzm wobec osób, które nie poświęcają swoim obowiązkom należytej uwagi





ALTRUIZM

Chęć niesienia pomocy ludziom, którzy zmagają się z przeciwnościami lub potrzebują wsparcia



Motywy

Zazywczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- wzmacniania morale i dobrego samopoczucia pracowników
 - wspierania uczciwości i sprawiedliwości społecznej
 - wyważenia dążenia do osiągnięcia wyników z troską o innych
 - poprawy życia osób pokrzywdzonych przez los
 - dodawania otuchy osobom doświadczającym niepowodzeń
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- traktowanie pracowników z szacunkiem
- poważne traktowanie kwestii dobrobytu pracowników
- podejmowanie decyzji w oparciu o wypracowany kompromis
- troska o sprawy związane z pomocą innym

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- charakteryzuje instrumentalne podejście do ludzi i obsesja na punkcie zysku
 - cechuje brak szacunku dla potrzeb osób zmagających się z przeciwnościami
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- bierze pod uwagę morale pracowników
 - cechuje się podejmowaniem wspólnie wypracowanych decyzji
 - jest otwarta na indywidualne pragnienia i potrzeby
 - unika obrażania i ubliżania komukolwiek
 - tworzy dobry klimat dla wzajemnego zrozumienia i wsparcia
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

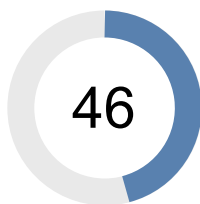
- próby wspierania kompromisu i harmonii
 - skłonność do przedkładania morale ponad produktywność
 - podejmowanie decyzji w oparciu o uczucia, a nie kwestie finansowe
 - niechęć do przekazywania negatywnych informacji zwrotnych pracownikom i podwładnym
 - martwienie się – czasem przesadne – czy podjęte działania są właściwe
-





PRZYNALEŻNOŚĆ

Poszukiwanie możliwości budowania sieci kontaktów i współpracy z innymi ludźmi



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- znalezienia w pracy czasu także dla siebie
 - samodzielnego rozwiązywania problemów
 - posiadania w pracy możliwości koncentracji i skupienia
 - pracy ze znanymi sobie współpracownikami
 - unikania interakcji z nieznanymi osobami
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- nagradzanie indywidualnego wkładu poszczególnych pracowników
- zachęcanie pracowników do trzymania się swoich ról
- wymaganie minimalnych kontaktów towarzyskich z klientami
- ograniczenie do minimum spotkań po pracy

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje uwydatnianie zespołowego rozwiązywania problemów
 - charakteryzuje oczekiwanie interakcji z osobami spoza zespołu
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- wymaga pracy zespołowej, jedynie gdy zachodzi taka konieczność
 - pozwala pracownikom na zajęcie się ich własną pracą
 - ogranicza ilość spotkań do koniecznego minimum
 - cechuje się rzadkim organizowaniem imprez po godzinach pracy
 - ogranicza pracę w komisjach
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

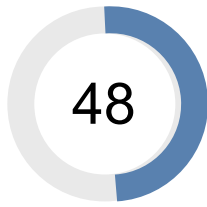
- zakładanie, że pracownicy będą pracować najlepiej, kiedy zostawi się ich samym sobie
- zakładanie, że wszyscy są (lub powinni być) samodzielni
- zakładanie, że grupowe rozwiązywanie problemów nie jest skuteczne
- przekonanie, że środowisko pracy, w którym pozwala się na bardzo towarzyską atmosferę, powoduje marnowanie czasu





TRADYCJA

Respektowanie struktury, zasad i autorytetów



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- kwestionowania konwencji i autorytetów
 - ograniczania do minimum zewnętrznej kontroli
 - poszukiwania nowości, zmian i badania nieznanymi obszarami
 - tworzenia nowych rozwiązań problemów
 - poszukiwania niekonwencjonalnych zawodów i stanowisk pracy
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- demokratyczne podejście i korzystanie z opinii innych
- kwestionowanie istniejącego stanu rzeczy, innowacyjność i eksperymentowanie
- tolerancja dla różnorodności
- podejmowanie inicjatywy

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje autorytarny styl zarządzania
 - traktuje pracowników jak zbędny balast
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest swobodna i nieformalna
 - preferuje spontaniczność, otwartość i podejmowanie inicjatywy
 - ceni nowe pomysły
 - poszukuje ciekawych i nowatorskich projektów
 - uwalnia potencjał pracowników
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

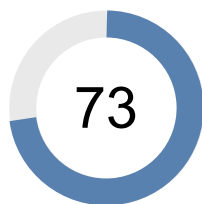
- tendencja do kwestionowania autorytetów
 - niechęć do ustalania oczekiwań wobec innych
 - koncentrowanie się na poszukiwaniu nowych sposobów postępowania
 - podejmowanie decyzji, które wspierają autonomię i samodzielność
 - podejmowanie decyzji, które przyczyniają się do ograniczenia hierarchii
-





BEZPIECZEŃSTWO

Potrzeba stabilizacji, struktury i porządku



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- bycia osobą postrzeganą jako rozsądna i praktyczna
 - unikania zbędnego ryzyka
 - bycia osobą znaną z tego, że jest pragmatyczna i wymagająca
 - osiągnięcia konkretnych wyników i jasnego określania oczekiwań
 - poznania i rozumienia faktów
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- stabilność i rozwaga
- obecność liderów, którzy są pragmatyczni i ostrożni
- ograniczanie do minimum układów w firmie i nacisk na branie odpowiedzialności
- wzrost organiczny

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- nie docenia odpowiednio podejmowania ryzykownych decyzji
 - cechuje wdrażanie intuicyjnych rozwiązań problemów
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- unika podejmowania zbędnego ryzyka
 - jest niezawodna, profesjonalna i opiera się na etycznym postępowaniu
 - ceni stabilność i długofalowe planowanie
 - koncentruje się na przestrzeganiu procesów
 - nagradza wysokiej jakości, dobrze przemyślane decyzje
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

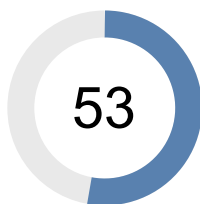
- unikanie podejmowania decyzji w oparciu o nastroje i uczucia
 - zaufanie do działań, a brak zaufania do intuicji
 - unikanie podejmowania zbędnego ryzyka
 - opór przed zmianą obowiązujących praktyk
 - konieczność uzyskania twardych danych uzasadniających decyzje
-





FINANSE

Dążenie do osiągnięcia bogactwa i sukcesu finansowego



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- osiągnięcie i sukcesu
 - wygrywania i wyprzedzania konkurencji
 - zdobywania pozycji i kontrolowania zasobów
 - zarabiania pieniędzy
 - pracy nad zadaniami, które wiążą się z efektem finansowym
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- atmosfera wysokiego napięcia i współzawodnictwa
- preferowanie strategii o wysokim stopniu ryzyka i charakteryzujących się możliwością zdobycia wysokiej nagrody
- skrupulatna ocena wyników
- orientacja na zadania i profesjonalne podejście

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- przeniknięte jest biurokracją i wolnym tempem rozwoju
 - nie określa ścieżek prowadzących do osiągnięcia sukcesu
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- cechuje się agresywnymi działaniami i koncentracją na biznesie
 - cechuje się współzawodnictwem i wysokimi aspiracjami pracowników
 - pociąga pracowników do odpowiedzialności za wyniki
 - koncentruje się na otoczeniu konkurencyjnym
 - ustanawia dla zespołów ambitne cele
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

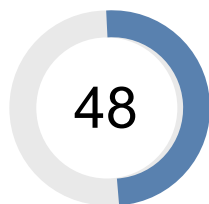
- docenianie symboli sukcesu
- preferowanie strategii o dużym stopniu ryzyka i dających możliwość uzyskania wysokiej nagrody
- wywieranie na zespół presji, aby był lepszy od konkurencji
- rygorystyczne ocenianie wyników pracy
- przyjazne podejście do ludzi, którzy są skoncentrowani na zadaniach i profesjonalni





ESTETYKA

Nacisk na innowacyjność, styl i wizerunek



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- podejmowania decyzji w oparciu o ustalone fakty
 - dostarczania praktycznych i nadających się do realizacji rozwiązań
 - przełożenia ogólnikowych pomysłów na konkretne praktyczne rozwiązania
 - unikania bycia postrzeganym jako osoba słaba i niezdecydowana
 - przykładania większej wagi do treści niż do stylu
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- zorganizowanie i oparcie na procedurach
- praca nad konkretnymi produktami i celami
- praktyczne podejście i koncentracja na działaniu
- tradycyjne zmaskulinizowane podejście

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- jest tak przeciążone emocjami, że nic nie udaje się zrobić
 - wykorzystuje styl, spychając praktyczność na plan dalszy
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- sceptycznie podchodzi do emocji i uczuć
 - kładzie nacisk na funkcjonalność i ogranicza do minimum wszelkie zbędne dodatki
 - w minimalnym stopniu przejmuje się kwestiami związanymi z wyglądem
 - preferuje podejmowanie decyzji w oparciu o fakty, a nie uczucia
 - koncentruje się na wyniku, a nie na procesie dochodzenia do niego
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

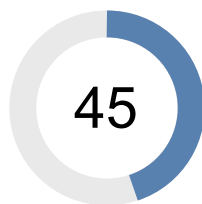
- brak szczególnego zainteresowania kwestiami marketingowymi
 - małe zainteresowanie zrozumieniem, dlaczego coś działa
 - małe zainteresowanie morale pracowników
 - unikanie spekulacji i teoretycznych dyskusji
 - koncentrowanie się na twardych faktach i zdobytym doświadczeniu
-





NAUKA

Preferowanie racjonalnego, obiektywnego podejścia do procesu decyzyjnego



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- podejmowania decyzji i przechodzenia do dalszych działań
 - zwracania uwagi na praktyczne aspekty spraw biznesowych i życiowych
 - bycia konkretnym, dokładnym i funkcjonalnym
 - ufania swoim przeczuciom
 - unikania bycia przytłoczonym przez złożone sytuacje i zagadnienia
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- pragmatyczność, praktyczność i twarde stąpanie po ziemi
- kładzenie nacisku bardziej na działania niż na rozmyślanie
- sceptycyzm wobec hipotez
- koncentracja na możliwych działaniach z wykorzystaniem dostępnych zasobów

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- wymaga uwzględniania dużej ilości danych przy podejmowaniu decyzji
 - narażone jest na „paraliż w wyniku analiz”
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- preferuje szybkie i intuicyjne podejmowanie decyzji
 - sprzyja bardziej działaniu niż refleksji
 - jest praktyczna i taktyczna
 - unika niekończących się dyskusji nad możliwymi rozwiązaniami
 - charakteryzuje się niską tolerancją dla podejmowania decyzji w oparciu o dane
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

- niska tolerancja dla hipotetycznych problemów
 - niska tolerancja dla zbyt ostrożnego podejmowania decyzji
 - opieranie się na intuicji podczas rozwiązywania większości problemów
 - nacisk bardziej na elementy taktyczne niż strategiczne
 - dążenie do jasności i prostoty
-





Możliwości Rozwoju

ROZPOZNAWALNOŚĆ

- znalezienie sposobów na wyrażanie uznania dla swoich pracowników i kolegów z pracy
- zwrócenie się do osób z otoczenia z prośbą o opinię na temat Twojej efektywności przywódczej
- uznanie zasług innych w osiąganiu sukcesów
- zachęcanie współpracowników do dzielenia się pomysłami i współpracy w rozwijaniu ich

WŁADZA

- dzielenie zasług pracując w zespole
- realistyczne podejście do problemów napotykanym w trakcie prac nad projektami
- uświadomienie sobie, że nie wszystkie projekty mają charakter rywalizacji
- zwracanie się do innych o pomysły i sugestie

HEDONIZM

- uświadomienie sobie, że pracownicy mogą być bardziej wydajni, jeśli pozwoli się im czasem na relaks
- zachęcanie do „burzy mózgów” i kreatywnego podejścia do rozwiązywania problemów
- ograniczanie swojej potrzeby „zabierania pracy do domu”
- pozwolenie podwładnym na urządzenie swoich biur lub stanowisk pracy wedle ich uznania

ALTRUIZM

- niedopuszczanie, by obawy dotyczące morale pracowników wpływały na standardy związane z wynikami
- opieranie decyzji zarówno na danych, jak i uczuciach
- zadbanie o to, aby pracownicy dokładnie wiedzieli, czego się od nich oczekuje
- koncentrację na wykonywanym zadaniu, przy jednoczesnym poszanowaniu indywidualizmu każdego pracownika

PRZYNALEŻNOŚĆ

- częstsze towarzyskie spotkania z pracownikami i klientami – oni to docenią
- przydzielanie pracownikom różnych projektów i funkcji; nie należy nalegać na wąskie specjalizacje
- zespołowe rozwiązywanie własnych problemów
- informowanie podwładnych o dobrze wykonanych zadaniach i obszarach, w których mogą się poprawić





Możliwości Rozwoju

TRADYCJA

- uświadomienie sobie, iż niektórzy pracownicy cenią sobie zasady i ich potrzebują
- respektowanie oczekiwań firmy poprzez realizowanie harmonogramu celów związanych z wynikami pracy
- uświadomienie sobie, że nie wszyscy podwładni potrafią się sami motywować; takim osobom należy udzielać jasnych instrukcji i wskazówek
- przekazywanie pracownikom konkretnych informacji zwrotnych na temat sukcesów oraz obszarów, które należy poprawić

BEZPIECZEŃSTWO

- zachęcanie kreatywnych pracowników do dzielenia się swoimi pomysłami
- przekonanie się do podejmowania decyzji zarówno w oparciu o „przecucia”, jak i dane
- puszczanie w niepamięć niezamierzonych błędów
- zwracanie uwagi na nowe procedury, które umożliwią osiągnięcie celów zespołu

FINANSE

- nauczenie się skutecznego radzenia sobie ze stresem związanym z pracą
- korzystanie z pomysłów pracowników na poprawę wydajności
- upewnienie się, czy skupianie uwagi na krótkoterminowych wynikach nie koliduje z osiąganiem rezultatów długofalowych
- uświadomienie sobie, iż niektórzy pracownicy mogą mieć trudności z radzeniem sobie z zadaniami w atmosferze konkurencyjnej presji

ESTETYKA

- dokładną analizę ewentualnych braków w działaniach marketingowych
- zaproszenie pracowników do zaoferowania pomysłów mających na celu poprawę ich morale
- analizę publicznego wizerunku Twojego i firmy
- przedyskutowanie ze współpracownikami możliwych przyszłych strategii dla zespołu i firmy

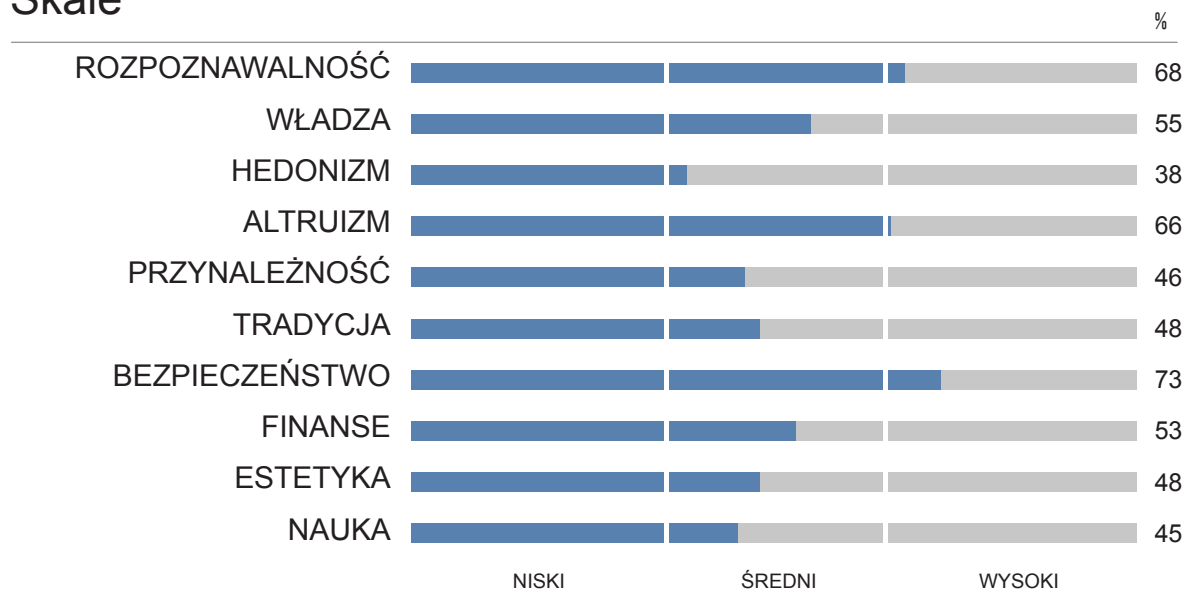
NAUKA

- bycie na bieżąco z nowinkami w branży
- kwestionowanie tradycyjnych założeń w prowadzeniu firmy
- prośenie pracowników o dostarczanie danych uzasadniających ich pomysły i sugestie
- poszukiwanie obiektywnych sposobów oceny wydajności swojego zespołu



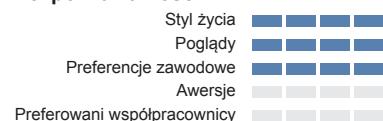


Skale

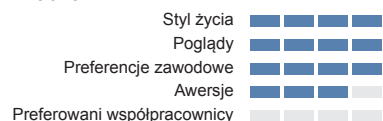


Wyniki w Podskalach

Rozpoznawalność



Władza



Hedonizm



Altruizm



Przynależność



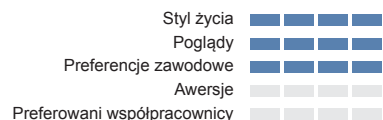
Tradycja



Bezpieczeństwo



Finanse



Estetyka



Nauka

