



ЦЕННОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ И МОТИВАТОРЫ ДЛЯ
ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЙ

Отчёт для: John Score-Average

ID: UH555944

Дата: 22.11.2016



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

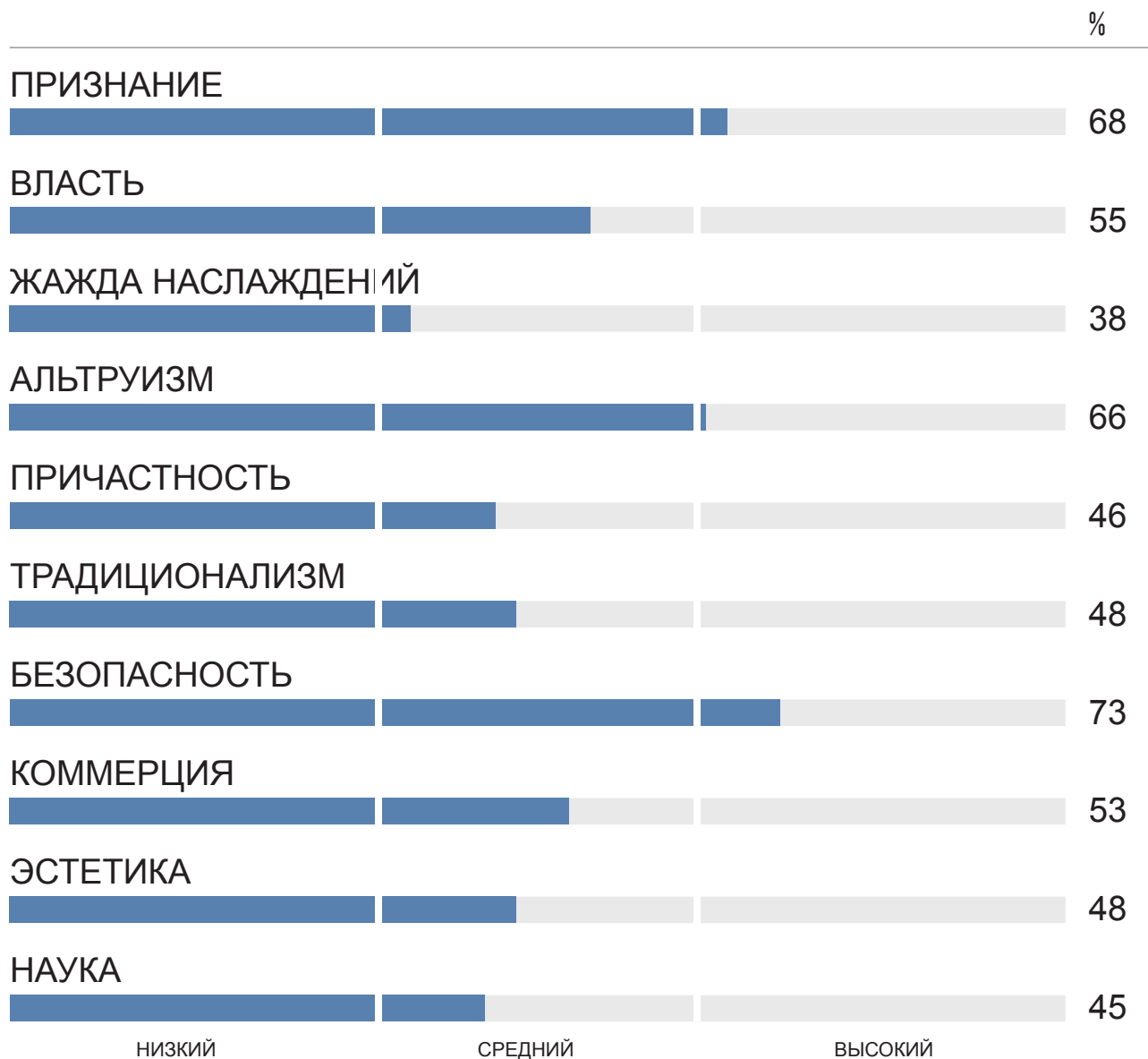
Интуиция в сравнении с Анализом

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

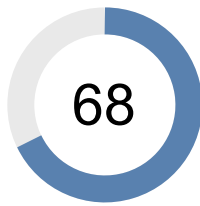
Шкалы





ПРИЗНАНИЕ

Поиск славы, внимания и публичного признания достижений



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Выделяться из общей массы людей в компании
 - Обращать внимание окружающих на ваши достижения
 - Получать знаки признания и уважения со стороны ваших коллег
 - Находиться в гуще событий
 - Совершить что-то поистине выдающееся, за что вас бы помнили и ценили
-

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Ценят качественно выполненную работу
- Менеджеры обязаны объективно оценивать успехи своих подчинённых
- Есть возможности для участия в интересных проектах
- Вознаграждают личный вклад в общее дело

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Занижают статус
 - Не признают вклад высокоэффективных сотрудников
-

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Часто празднуют общие успехи
 - Определены реальные шаги для достижения успеха
 - Стараются нанимать талантливых сотрудников
 - Присутствует оптимистический, позитивный и энергичный настрой
 - Есть гарантия, что старания сотрудников будут вознаграждены
-

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

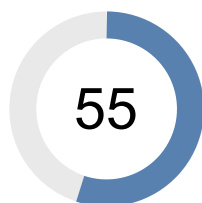
- Вы хотите, чтобы ваши сотрудники добивались вашего одобрения
 - Вы можете ставить застенчивых сотрудников в неловкое положение тем, что вы их часто хвалите на публике
 - Вы стараетесь обратить на себя внимания вашего руководства
 - Вы можете принимать решения, руководствуясь тем, как они будут восприняты другими
 - Вы можете не всегда делиться признанием за достижения со своими коллегами и подчинёнными
-





ВЛАСТЬ

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



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Всегда добиваться своих целей
- Изменить мир к лучшему
- Сделать важный вклад в развитие компании
- Быть лидером во времена перемен
- Устанавливать свои собственные планы и ставить свои собственные цели

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Ценят трудолюбивое отношение к работе
- Вознаграждают старания и успех
- Предоставляют возможности сделать вклад в развитие компании
- Позволяют вам брать инициативу

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Присутствует атмосфера инертности и застоя
- Личный вклад каждого сотрудника в развитие не оценивается по достоинству

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Подчёркивается важность достижения целей
- Поощряется агрессивная конкурентная борьба
- Празднуются успехи
- Ценятся высокоэффективные команды
- Вознаграждение получают сотрудники, сделавшие наибольший вклад для достижения успеха

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

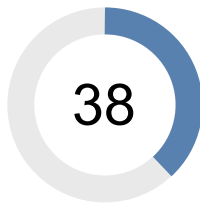
- Вы можете предполагать, что другие люди так же трудолюбивы, как и вы
- Вы можете часто переоценивать вероятность успеха
- Вы имеете склонность конкурировать с коллегами
- Вы можете присваивать себе все успехи
- Вы можете переоценивать стабильность организации и её репутацию на рынке





ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ

Стремление к поиску разнообразия и развлечений на рабочем месте



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Вас уважали за ваш профессионализм
- Поддерживать хорошо спланированную и организованную рабочую среду
- Ограничивать отклонения от стандартных процедур
- Содействовать проявлению этикета и хорошим манерам на работе
- Ставить бизнес на первое место

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Чётко прописаны требования к должности
- Атмосфера деловая и профессиональная
- Занимаются развитием лидеров, которые являются хорошим примером для других
- Делают свою работу и часто не отвлекаются по пустякам

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Подход к работе не организован должным образом
- Сотрудникам позволяется вести себя слишком раскованно

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Поддерживается деловое поведение
- Нет места фривольностям
- Следуют строгим процедурам
- Присутствует взаимоуважение между людьми
- Рабочий процесс организован и понятен

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

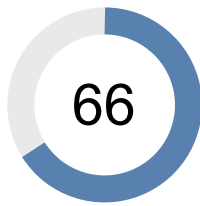
- Вы предпочитаете принимать решения, руководствуясь стандартными рабочими процедурами
- Вы не склонны потакать своим слабостям и вдаваться в излишества
- Вы предпочитаете соблюдать статусные и иерархические знаки отличия
- Вы предпочитаете использовать проверенные методы для решения проблем
- Вы можете выражать своё недовольство теми, кто не уделяет должного внимания работе





АЛЬТРУИЗМ

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



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Уделять внимание атмосфере в команде
- Продвигать беспристрастность и социальную справедливость
- Балансировать давление для достижения результатов и заботу о людях
- Помогать и поддерживать тех, кто в этом нуждается
- Поддерживать морально тех, кто переживает трудные времена

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Относятся к людям с уважением
- Заботятся о благополучии персонала
- Принимают решения, стараясь найти консенсус
- Уделяют внимание социальным проблемам

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Акцент делается на получение прибыли
- Игнорируются потребности тех, кто испытывает трудности

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Учитываются моральные принципы сотрудников
- Культура ориентирована на командное принятие решений
- Учитываются индивидуальные желания и потребности сотрудников
- Оскорбления и унижения неприемлемы
- Поощряется взаимопомощь и взаимопонимание

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

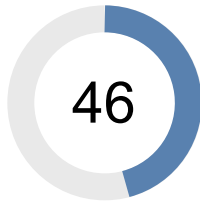
- Вы будете продвигать консенсус и гармонию во всём
- Вы можете иногда ставить моральные принципы выше продуктивности
- Иногда вы позволяете эмоциям влиять на принимаемые вами решения в ущерб продуктивности
- Вы не очень любите критиковать своих подчинённых
- Вы можете излишне переживать, правильно ли вы поступаете в отношении тех или иных людей





ПРИЧАСТНОСТЬ

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



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Располагать временем для занятия личными делами во время работы
- Решать проблемы самостоятельно
- Стремиться к достижению целей
- Поддерживать отношения только с высокопотенциальными сотрудниками
- Избегать общения с незнакомыми людьми

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Ценят и поощряют только индивидуальный вклад
- Люди чётко следуют своим должностным инструкциям
- Подразумевается минимальный контакт с клиентами
- Не приветствуются "вечеринки" после работы

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Решения принимаются в команде
- Подразумевается неформальное общение с коллегами за пределами офиса

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Подразумевается командное взаимодействие, только когда это действительно необходимо
- Люди вольны работать самостоятельно
- Количество совещаний сведено к минимуму
- Бюджет на праздничные корпоративы минимальный
- Деятельность рабочих комиссий строго регламентирована

Неосознанные Предубеждения

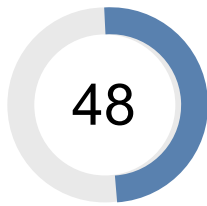
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете предполагать, что ваши сотрудники более эффективны, только когда работают в одиночку
- Вы можете предполагать, что каждый сотрудник полагается (или должен полагаться) исключительно на свои силы
- Вы можете предполагать, что командный стиль принятия решений неэффективен
- Вы можете предполагать, что слишком частые контакты с коллегами-это пустая трата времени



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

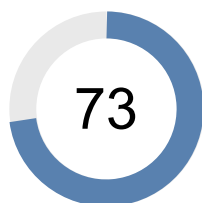
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- 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:

- Иметь репутацию разумного и практичного лидера
- Избегать ненужных рисков
- Иметь репутацию прагматичного и твёрдого человека
- Ставить чёткие цели и добиваться конкретных результатов
- Быть в курсе событий

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Бизнес процессы стабильны и структурированы
- Есть прагматичные и осторожные лидеры
- Нет места политическим играм и делается акцент на личной ответственности за результат
- Есть перспективы для развития

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Беспечны при принятии рискованных решений
- Опираются на интуицию при решении проблем

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Избегают ненужных рисков
- Присутствует надёжность, профессионализм и в которой соблюдаются этические нормы
- Ценится стабильность и долгосрочное планирование
- Есть ориентация на соблюдение норм и следование бизнес процессам
- Поощряются качественные, хорошо продуманные решения

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

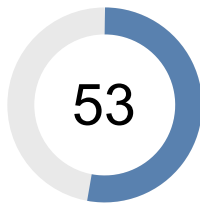
- Вы не принимаете решений, основываясь на эмоциях и чувствах
- Вы не особо доверяете своей интуиции
- Вы предпочитаете избегать ненужных рисков
- Вы не одобряете отклонение от принятых стандартов
- Вы предпочитаете полагаться на факты для принятия решений





КОММЕРЦИЯ

Стремление к благосостоянию и достижению финансового успеха



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Всегда добиваться успеха
 - Быть на шаг впереди конкурентов и достигать целей
 - Добиваться статуса и получать контроль над ресурсами компании
 - Работать ради получения прибыли
 - Работать на теми задачами, которые изначально предполагают получение прибыли
-

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Присутствует конкуренция и жёсткая борьба за власть
- Отдают предпочтение рискованным стратегиям, приносящим высокую рентабельность инвестиций
- Строго оценивают результаты
- Атмосфера ориентирована на выполнение задач и профессионализм

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Присутствуют элементы бюрократической, медленно развивающейся структуры
 - Путь к успеху размытый и неопределённый
-

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, которая:

- Агрессивна и ориентирована на достижение целей
 - Конкурентная и амбициозная
 - Предполагает ведение отчётности о проделанной работе
 - Следит за конкуренцией
 - Ставит амбициозные задачи перед командами
-

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

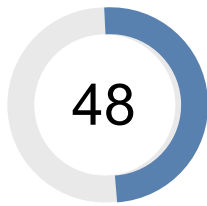
- Вы цените успех и всё, что его символизирует
 - Вы предпочитаете рискованные стратегии с потенциально высоким возвратом на инвестиции
 - Вы можете подталкивать свою команду на борьбу с конкурентами
 - Вы можете строго оценивать результаты сотрудников
 - Вам могут нравиться только те сотрудники, которые ориентированы на выполнение задач и являются профессионалами своего дела
-





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:

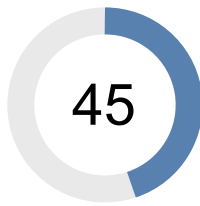
- Вас не сильно интересуют вопросы маркетинга
- Вам не очень интересно, почему что-то работает так, а не иначе
- Вы не уделяете время атмосфере в команде
- Вы избегаете философских обсуждений
- Вы больше полагаетесь на проверенную информацию и предыдущий опыт





НАУКА

Предпочтение рационального, объективного подхода к принятию решений



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Действовать сразу же после принятия решения
 - Уделять внимание практическим реалиям бизнеса и жизни
 - Быть точным, конкретным
 - Доверять своей интуиции
 - Справляться со сложными задачами
-

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Делается упор на практичность
- Предпочитают действовать, а не философствовать
- Не доверяют теориям
- Используют только имеющиеся в наличии ресурсы

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Требуют развёрнутого, основанного на данных, обоснования принятых решений
 - Впадают в ступор из-за слишком глубокого анализа фактов
-

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Предпочитают быстрое и интуитивное принятие решений
 - Предпочитают действовать, а не размышлять
 - Акцент делается на практический и тактический подход
 - Избегают бесконечных обсуждений возможных вариантов решений
 - Не приемлют долгий анализ фактов перед принятием решений
-

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы терпеть не можете теорий
 - Вас может раздражать слишком тщательный процесс принятия решений
 - Вы используете интуицию для решения большинства проблем
 - Вы тактик, а не стратег
 - Вы стремитесь к ясности и простоте
-





ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

ПРИЗНАНИЕ

- Создавайте все необходимые условия для того, чтобы работа ваших коллег и подчинённых была оценена по достоинству
- Ищите возможности для получения обратной связи по результатам вашей деятельности
- В обязательном порядке делитесь признанием за достигнутое
- Создавайте условия для обмена новыми идеями

ВЛАСТЬ

- Разделяйте общий успех с вашей командой
- Относитесь более реалистично к проблемам, с которыми вы сталкиваетесь при работе на проектах
- Не соперничайте с коллегами во всех проектах
- Ищите свежие идеи и предложения среди коллег

ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ

- Предоставляйте вашим сотрудникам достаточно времени для отдыха-это сделает их более продуктивными
- Используйте командный «мозговой штурм» или иной креативный подход к решению проблем
- Старайтесь не «брать работу на дом»
- Позволяйте подчинённым украшать их офисы и рабочие места

АЛЬТРУИЗМ

- Не позволяйте вашим моральным принципам вставать на пути эффективности
- Учитывайте факты и человеческий фактор (эмоции) при принятии решений
- Подробно объясняйте вашим сотрудникам, каких результатов вы от них ждёте
- Концентрируйтесь на выполнении задач, уважая при этом личные особенности каждого из сотрудников

ПРИЧАСТНОСТЬ

- Чаще общайтесь со своими подчинёнными и клиентами — они это оценят
- Предложите вашим сотрудникам разнообразные проекты и роли; не настаивайте, чтобы они заикливались только но своём круге обязанностей
- Используйте проектные команды для решения проблем
- Чаще предоставляйте своим подчинённым обратную связь об их успехах и о том, что является их зонами развития





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

- Старайтесь вовлекать сотрудников с творческим складом ума в обсуждение рабочих вопросов
- Принимайте решения, опираясь и на шестое чувство, и на факты
- Постарайтесь забыть о прошлых ошибках
- По возможности внедряйте новые методы работы для реализации командных проектов

КОММЕРЦИЯ

- Научитесь эффективно справляться со стрессом на работе
- Попросите своих сотрудников поделиться идеями относительно улучшения общей продуктивности
- Смотрите на бизнес более стратегически
- Помогайте вашим сотрудникам в нелёгкой борьбе конкурентами

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

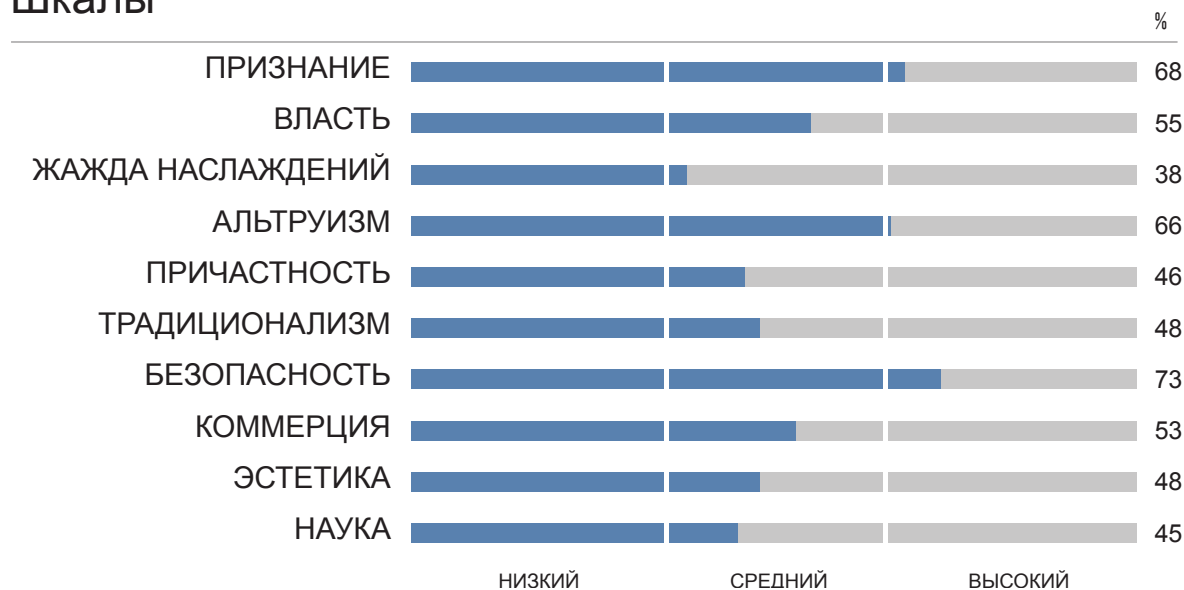
НАУКА

- Старайтесь быть в курсе технологических новинок в вашей отрасли
- Используйте новые технологии для развития бизнеса
- Настаивайте на том, чтобы ваши сотрудники опирались на реальные факты при доказательстве своих идей
- Находите объективные способы для оценки продуктивности вашей команды





Шкалы

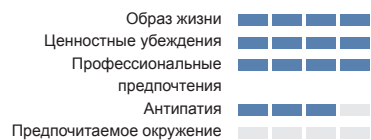


Баллы по субшкалам

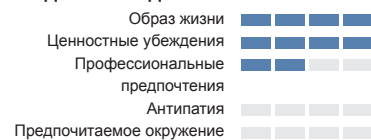
Признание



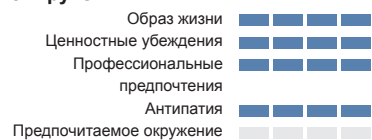
Власть



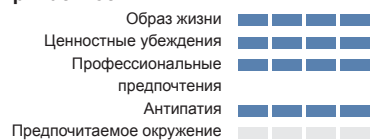
Жажда Наслаждений



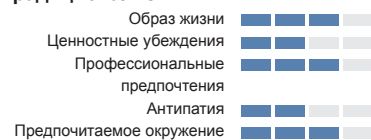
Альтруизм



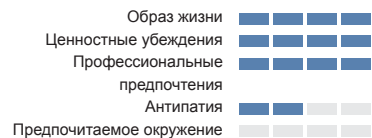
Причастность



Традиционализм



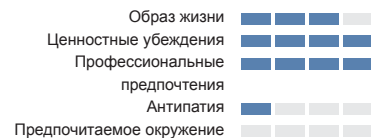
Безопасность



Коммерция



Эстетика



Наука

