



การให้ความ สนใจกับผู้นำ

คุณเป็นคนอย่างไรให้ดูดีการเป็นผู้นำของคุณ

รายงานสำหรับ Sam Poole

รหัส HC560419

วันที่ 24.05.2019



บทนำ

คุณเป็นคนอย่างไรเป็นตัวกำหนดการเป็นผู้นำของคุณ ในฐานะผู้นำ คุณจะโน้มน้าวผู้อื่นในงานของพวกเขา การกระทำของคุณจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความเป็นอยู่ และผลผลิตของทีมของคุณ คุณต้องให้กำลังใจกับผู้ตาม ขวนผู้คนให้ทำงานเพื่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน และกระตุ้นให้พวกเขาทำงานหนัก

ผู้นำทุกคนมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนซึ่งกำหนดว่าพวกเขาเกี่ยวข้องกับคนอื่นอย่างไร ประมวลผลข้อมูล ดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญ และนำทีม

คุณสมบัติเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสามารถของคุณในการเข้ากันได้ดีกับคนอื่นและมีอาชีพที่ประสบความสำเร็จในฐานะผู้นำ

ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องซับซ้อน รายงานฉบับนี้เกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเป็นผู้นำ พวกมันส่งผลต่อสิ่งที่คุณให้ความสนใจ คุณถูกคนอื่นมองว่าเป็นอย่างไร และวิธีที่คุณจัดการกับตัวเอง อาชีพของคุณ และความสัมพันธ์ของคุณ รายงานฉบับนี้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับชื่อเสียงของคุณและแบรนด์บุคคล และอาจให้ความเข้าใจลึกซึ้งอย่างทรงพลัง

บริบทความเป็นผู้นำของคุณ โดยไม่คำนึงถึงบทบาทปัจจุบันหรือที่คุณปรารถนา คุณสร้างความประทับใจด้านความเป็นผู้นำอย่างสม่ำเสมอต่อผู้รอบตัวคุณ รายงานฉบับนี้ถูกออกแบบมาสำหรับคนที่มิบทบาทการเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม แต่ยังสามารถนำไปใช้กับคนที่ต้องการเข้าใจวิธีการซึ่งพวกเขาสามารถโน้มน้าวคนอื่นหรือทำงานในบริบทการเป็นผู้นำแบบกว้างด้วย เช่น การเป็นผู้นำผลิตภัณฑ์ โครงการ กระบวนการ ความคิดริเริ่ม ทีมด้านเทคนิค หรือเพียงแต่การเป็นผู้นำในชีวิตประจำวันอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่คำนึงถึงบริบทของการเป็นผู้นำเฉพาะเจาะจง

มิติทั้งหมดที่ได้อธิบายไว้ในรายงานของคุณเกี่ยวข้องกับมิติด้านการเป็นผู้นำสากล ซึ่งจะช่วยให้คุณเข้าใจสไตล์การเป็นผู้นำโดยธรรมชาติได้ดีขึ้น ช่วยลบกลยุทธ์การโน้มน้าวของคุณ และยังปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของคุณด้วย

การเข้าใจผลลัพธ์ของคุณ มีสิ่งสำคัญสองสามสิ่งที่คุณควรจำไว้เมื่ออ่านรายงานของคุณ

- ต่อต้านความพยายามประเมินคะแนนสูงว่า “ดี” และคะแนนต่ำว่า “แย่”
คะแนนสูงไม่จำเป็นต้องบ่งชี้ถึงความสามารถในการเป็นผู้นำที่มากกว่า หรือคะแนนต่ำไม่จำเป็นต้องบ่งชี้ถึงการขาดความเป็นผู้นำ การตีความบริบทเฉพาะ เมื่อตีความคะแนนของคุณมันจำเป็นที่จะพิจารณาบริบทการเป็นผู้นำและความต้องการบทบาทที่มีเอกลักษณ์ของคุณ
- ข้อมูลโดยรวมทั้งหมดจะบ่งชี้ถึงบริเวณที่เป็นจุดแข็งเฉพาะบางอย่าง รวมทั้งบางจุดที่ต้องการพัฒนา มันสำคัญที่ต้องตรวจสอบข้อมูลโดยรวมของคุณอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ และพิจารณาว่าคะแนนแต่ละด้านของคุณมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันและตอบรับได้อย่างไร คุณสามารถใช้รายงานฉบับนี้เพื่อช่วยให้คุณเข้าใจว่าจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของคุณได้ดีที่สุดอย่างไร รวมทั้งคุณอาจต้องการปรับวิธีของคุณเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถานการณ์ได้อย่างไร
- คะแนนที่สูงกว่าบ่งชี้ถึงการให้ความสนใจมากขึ้นในมิติเรื่องสไตล์ ในขณะที่คะแนนที่ต่ำกว่าบ่งชี้ถึงการให้ความสนใจน้อยลงในมิติเรื่องสไตล์ ตัวอย่างเช่น คนคนหนึ่งอาจมีคะแนนสูงด้าน “ผู้นำแบบมุ่งผลงาน” แต่คะแนนต่ำในมิติด้าน “ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จที่คน” ซึ่งบ่งชี้ถึงการไม่ยอมผ่อนปรนเรื่องความสนใจที่จะเอาชนะ ในขณะที่เป็นไปได้ที่จะแข่งขันหรือเอาชนะคนอื่นเรื่องทีมของพวกเขา มีบริบทต่าง ๆ ซึ่งการให้ความสนใจนี้อาจส่งผลต่อความสำเร็จ และบริบทอื่นที่อาจทำให้ความสำเร็จลดลง การตระหนักมากขึ้นถึงพื้นที่ที่คุณให้ความสนใจสามารถช่วยให้คุณแบ่งชี้ถึงสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ที่คุณอาจต้องการปรับเปลี่ยนสไตล์ของคุณเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่กว่าได้





การอ่านรายงานของคุณ

รายงานฉบับนี้ถูกจัดทำขึ้นเป็นรูปแบบการเป็นผู้นำกว้าง ๆ ทุกรูปแบบ

คะแนนหลัก คุณจะได้รับข้อดีชมจากคะแนนตามหัวข้อการเป็นผู้นำหกหัวข้อ คะแนนที่สูงกว่าบ่งชี้ถึงความเกี่ยวข้องมากขึ้น ในขณะที่คะแนนที่ต่ำกว่าบ่งชี้ถึงการให้ความสนใจในพื้นที่นั้นน้อยลง
คะแนนสูงสุดและต่ำสุดของคุณบ่งชี้ว่าแง่มุมใดในสไตลการเป็นผู้นำของคุณที่มีแนวโน้มโดดเด่น ส่งผลกระทบ และพร้อมที่จะให้คนอื่นสังเกตเห็นได้มากที่สุด

ตัวอย่าง



ต่ำ

สูง

มิตีย่อย แต่ละมิติที่ให้ความสนใจประกอบด้วยองค์ประกอบสองอย่างคือ (1) คุณสมบัติ ของพฤติกรรม และ (2) คุณค่าส่วนบุคคล
แถบสีเหลืองบ่งชี้ถึงความเป็นไปได้ที่คุณจะแสดงคุณสมบัติของพฤติกรรมนั้น
แถบสีน้ำเงินบ่งชี้ถึงระดับที่คุณให้คุณค่ากับพฤติกรรมนั้น ตัวอย่างเช่น ผู้นำอาจ ทำหน้าที่ เหมือนคนชอบเข้าสังคม และดูเหมือนช่างพูด ชอบอยู่เป็นกลุ่ม และคล่องแคล่วในวงสังคม อย่างไรก็ตาม พวกเขาอาจให้คุณค่ากับเวลาเงียบ ๆ ของพวกเขา และสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องอิสรภาพและความพอเพียง

ตัวอย่าง

ความทะเยอทะยาน



73

อำนาจ



86

เคล็ดลับในการพัฒนา สิ่งเหล่านี้คือข้อพิจารณาเรื่องการพัฒนาที่นำมาใช้
ไม่ว่าคะแนนของคุณจะสูงหรือต่ำในแต่ละมิติที่ให้ความสนใจ
เคล็ดลับเหล่านี้ควรเป็นประโยชน์ในการชี้แนะความพยายามในการพัฒนาส่วนตัวของคุณ

อคติส่วนตัว

ค่านิยมของผู้นำมีอิทธิพลอย่างทรงพลังต่อพฤติกรรมและประเภทของวัฒนธรรมที่พวกเขามีแนวโน้มที่จะสร้างขึ้นภายในทีมและกลุ่มงานของพวกเขา หัวข้อนี้เกี่ยวกับการเพิ่มการตระหนักรู้ถึงอคติโดยไม่รู้ตัวของคนในฐานะผู้นำ



ข้อมูลสรุปสำหรับผู้บริหาร

ผู้นำแบบมุ่งผลงาน



ให้ความสนใจต่อ:

ความร่วมมือ การทำงานร่วมกัน

ให้ความสนใจต่อ:

การแข่งขัน การบรรลุเป้าหมาย

ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จที่คน



ให้ความสนใจต่อ:

ความโปร่งใส การทำงานเสร็จสมบูรณ์

ให้ความสนใจต่อ:

ความสัมพันธ์ ขวัญกำลังใจ

ผู้นำแบบมุ่งกระบวนการ



ให้ความสนใจต่อ:

ความยืดหยุ่น อิสรภาพ

ให้ความสนใจต่อ:

การวางแผน การจัดการความเสี่ยง

ผู้นำแบบนักคิด



ให้ความสนใจต่อ:

ทฤษฎีปฏิบัตินิยม การนำความคิดไปปฏิบัติใช้

ให้ความสนใจต่อ:

นวัตกรรม การก่อให้เกิดความคิด

ผู้นำแบบมุ่งสังคม



ให้ความสนใจต่อ:

อิสรภาพ ประสิทธิภาพ

ให้ความสนใจต่อ:

การสื่อสาร การสร้างเครือข่าย

ผู้นำแบบมุ่งข้อมูล



ให้ความสนใจต่อ:

ประสบการณ์ การหยั่งรู้

ให้ความสนใจต่อ:

ข้อเท็จจริง งานวิจัย



ผู้นำแบบมุ่งผลงาน

ต่ำ

สูง

คุณมีที่ทาจะถูกมองว่าเป็นคนที่ขับเคลื่อนผลงานในองค์กร ถึงแม้ว่าคนอื่นจะชื่นชมการให้ความสนใจในเป้าหมายของคุณและความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ แต่คุณก็ยังคงอาจคุกคามบางคนด้วยการให้ความสนใจอย่างชัดเจนในเรื่องการแข่งขัน สถานะ และความสำเร็จนั้น

อาจส่งผลต่อแนวโน้มในการจัดลำดับผลงานและความก้าวหน้าส่วนตัวมากกว่าความร่วมมือและความพยายามของทีม

เมื่อทำงานไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คุณมีที่ทาจะกลับสู่สภาพปกติได้อย่างง่ายดายหลังจากล้มเหลว และดูเหมือนจะมั่นใจในความสามารถของคุณในการประสบความสำเร็จ แต่อาจไม่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเร่งด่วนอย่างชัดเจน

คุณสมบัติ

ความทะเยอทะยาน



อำนาจ



เคล็ดลับด้านการพัฒนา

- แรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของคุณอาจคุกคามสมาชิกที่เป็นพนักงานใหม่หรืออ่อนอาวุโสกว่า โปรดจำไว้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะแบ่งปันแรงขับเคลื่อนของคุณไปสู่ผลลัพธ์ บางคนอาจชอบลดบทบาทของตัวเองลง
- คุณมีพลังและความมั่นใจที่จำเป็นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ให้แน่ใจว่ามีการประเมินเหมือนจริงว่าทีมของคุณสามารถทำอะไรได้บ้างและหลีกเลี่ยงการผูกมัดทรัพยากรของคุณและของทีมมากเกินไป
- คุณมีแนวโน้มที่จะมีความคาดหวังสูงสำหรับตัวคุณเองและคนอื่น ให้แน่ใจว่ามีการสื่อสารความคาดหวังเหล่านี้อย่างชัดเจนเพื่อที่พนักงานของคุณจะเข้าใจช่องว่างของพวกเขา และสามารถสร้างเส้นทางที่ชัดเจนไปสู่ความสำเร็จ

อคติโดยไม่รู้ตัว

- อย่าปล่อยให้ความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงมาขัดขวางความสามารถในการสร้างคุณค่าในองค์กรของคุณ โปรดจำไว้ว่าอย่าแข่งกับเพื่อนร่วมงานของคุณ สมาชิกในทีม หรือหน่วยธุรกิจอื่น
- เป็นสิ่งสำคัญที่จะให้ความสนใจทั้งผลลัพธ์ที่จับต้องไม่ได้และการสัมผัสที่ยาก เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมสูงสุดในทีมของคุณที่มีต่อองค์กร จงเต็มใจรับโครงการต่าง ๆ พร้อมศักยภาพระยะยาว ถึงแม้ว่าพวกมันไม่ส่งผลต่อผลกำไรโดยทันที
- แรงขับเคลื่อนของคุณต่อผลลัพธ์มีที่ทาจะปรับสไตส์การบริหารจัดการของคุณและพฤติกรรมที่ทำให้คุณให้รางวัลและลงโทษ โปรดเข้าใจว่าคนอื่นอาจมีส่วนร่วมตามทางของพวกเขาเอง ถึงแม้ว่าพวกเขาดูเหมือนจะขาดแรงขับเคลื่อนที่จะชนะ





ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จที่คน

ต่ำ

สูง

คุณมีที่ท่าจะถูกมองว่ามีทักษะด้านคนอย่างชัดเจน ถึงแม้ว่าคนอื่นจะชื่นชมสไตล์การสื่อสารอย่างอบอุ่นของคุณ คุณอาจตื่นตระหนกให้ผู้คนรับผิดชอบและส่งข้อความที่สื่อสารยาก ความสนใจอย่างชัดเจนของคุณในการช่วยเหลือคนอื่น ชดใช้ และสนับสนุนทีมของคุณนั้น

อาจส่งผลต่อแนวโน้มในการจัดลำดับความสำคัญเรื่องความสามัคคีและการเชื่อมประสานของทีมมากกว่าความรับผิดชอบส่วนตัว ผลงาน เมื่อต้องรับมือกับปัญหาของคนทีอ่อนไหว คุณมีแนวโน้มที่จะไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบแรงเกินไป และมักจะดูเป็นผู้ใหญ่และควบคุมอารมณ์ได้ อย่างไรก็ตาม คุณยังอาจมีแนวโน้มที่จะไม่สนใจข้อดีชมที่สำคัญจากคนอื่น

คุณสมบัติ

ความละเอียดอ่อนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



การเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น



เคล็ดลับด้านการพัฒนา

- คุณดูเหมือนว่าเต็มใจรวบรวมข้อมูลจากคนอื่นก่อนตัดสินใจ แต่โปรดจำไว้ว่าการจัดการตามฉันทามตินั้นไม่เหมาะสมเสมอไป เรียนรู้ว่าจะเมื่อใดจะปรึกษาทีมของคุณและเมื่อใดที่จะดำเนินการอย่างอิสระ
- คุณอาจพบว่าเป็นการยากที่จะให้ข้อติชมในเชิงลบต่อพนักงานของคุณ แต่การให้ข้อติชมให้ทันเวลาจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า ในขณะที่การถ่วงเวลาให้ข้อติชมอาจก่อให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างการรับรู้ถึงความลำเอียง
- ถึงแม้ว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องไม่น่าสบายใจ การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าอาจกัดกร่อนความมีประสิทธิภาพของคุณในฐานะผู้นำ คุณอาจรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับพนักงานของคุณ แต่ก็ยังเตรียมพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับประเด็นที่ยากลำบาก

อคติโดยไม่รู้ตัว

- คุณดูเหมือนใส่ใจกับสวัสดิการของพนักงานของคุณและอาจหาโอกาสที่จะพัฒนาทีมของคุณ โปรดจำไว้ว่าคุณอาจต้องการขีดเส้นแบ่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่รายงานตรงต่อคุณซึ่งไม่ตอบสนองต่อการฝึกสอนหรือการพัฒนา
- หนึ่งในจุดแข็งของคุณในฐานะผู้นำคือความกังวลของคุณเกี่ยวกับการเติบโตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พยายามหากิจกรรมด้านการพัฒนาที่จะยอมให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่รายงานตรงต่อคุณได้เติบโต แต่ก็พร้อมที่จะให้พวกเขารับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วย
- จำไว้ว่าคนอื่นอาจพยายามหาประโยชน์จากสไตล์การบริหารจัดการแบบเกรงใจ ตระหนักว่าเมื่อใดเป็นเวลาที่ดำเนินการแก้ไขพร้อมกับสมาชิกในทีมคนที่ไม่สามารถทำตามความคาดหวังได้อย่างคงเส้นคงวา





ผู้นำแบบมุ่งกระบวนการ

ต่ำ

สูง

คนอื่นมีที่ท่าจะรับรู้ว่าคุณทำงานเป็นระบบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีวินัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขั้นตอน ถึงแม้ว่าผู้คนที่ชื่นชมทักษะการดำเนินงานของคุณ คุณยังอาจดูเหมือนไม่ยืดหยุ่นและให้ความสนใจกับรายละเอียดมากเกินไป

คุณดูเหมือนจะเพลิดเพลินกับการรับความเสี่ยงและทดสอบขีดจำกัดบางอย่าง

คุณยังดูเหมือนจะไม่กังวลเรื่องความมั่นคงปลอดภัยด้านแรงงาน

และสบายใจกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในขณะที่คนอื่นรู้สึกว่ามันเครียด เมื่อทำงานหรือโครงการสำคัญ

คุณควรดูเหมือนใจเย็นสงบนิ่งภายใต้ความกดดัน และยังคงมีทัศนคติในเชิงบวกเมื่อเกิดปัญหา

แต่อาจลดความผิดพลาดของคุณให้น้อยที่สุด

คุณสมบัติ

ความระมัดระวังรอบคอบ



ความมั่นคงปลอดภัย



เคล็ดลับด้านการพัฒนา

- จุดแข็งของคุณรวมถึงความถี่ถ้วนและใส่ใจในรายละเอียด อย่างไรก็ตาม จุดแข็งที่สำคัญเหล่านี้อาจกลายเป็นปัญหาหากคุณจริงจังกับพนักงานของคุณ ดูให้แน่ใจว่าคุณมอบอำนาจให้พวกเขาในการทำงาน
- แผนงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเกือบตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์กร ในฐานะผู้นำ คุณต้องเตรียมพร้อมที่จะจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ระบุคนในองค์กรของคุณที่ดูเหมือนจะสบายใจกับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้จากเขา/เธอ
- คุณแทบจะไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะทำการตัดสินใจที่ดีที่สุด การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ดีที่สุดจากข้อมูลที่คุณมี ทำรายการสิ่งที่คุณจำเป็นต้องรู้และลงมือทำ

อคติโดยไม่รู้ตัว

- คุณดูเหมือนว่ากลัวความเสี่ยงและเต็มใจรับโครงการที่ทำหาย ถึงแม้ว่าคุณมีความอดทนสูงต่อความไม่แน่นอน มันสำคัญที่จะแน่ใจว่าพนักงานของคุณทำงานกับการตัดสินใจที่สำคัญก่อนที่จะก้าวไปข้างหน้า
- ในฐานะผู้นำ คุณจะมีความโน้มที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ซึ่งส่งเสริมให้ลองวิธีใหม่ ๆ และตั้งคำถามกับกระบวนการเก่า ๆ ให้แน่ใจว่าคุณนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้อย่างค่อยเป็นค่อยไป แทนที่จะพยายามเปลี่ยนหลายสิ่งอย่างในทันที
- คุณอาจมีความโน้มที่จะต่อต้านกฎระเบียบขององค์กรที่ขัดขวางประสิทธิภาพของคุณ เนื่องจากคุณเป็นตัวอย่างสำหรับพนักงานของคุณ กำหนดตัวอย่างระมัดระวังว่ากฎระเบียบใดที่สำคัญและที่สามารถโอนอ่อนผ่อนปรนได้อย่างปลอดภัย





ผู้นำแบบนักคิด

ต่ำ

สูง

ผู้คนในองค์กรของคุณมีที่ทำงานจะมองว่าคุณเป็นนักปฏิบัติ ถึงแม้ว่าคนอื่นจะชื่นชมกับความคิดริเริ่มของคุณ คุณอาจจะดูเหมือนว่าเมื่ออยู่กับรายละเอียดในการนำไปใช้งานจริง

คุณดูเหมือนจะสามารถรักษาสมดุลด้านความต้องการแข่งขันระหว่างสไตส์และการทำงานได้

เต็มใจรับฟังความสร้างสรรค์จากคนอื่น และชื่นชมความสำคัญของประเด็นเรื่องการสร้างแบรนด์เมื่อมันรองรับเป้าหมายทางธุรกิจ

เมื่อประเมินแนวคิดใหม่ ๆ คุณมักจะสันนิษฐานว่าสิ่งต่าง ๆ จะเป็นไปได้ด้วยดี

และมีแนวโน้มที่จะลดความเสี่ยงและความเป็นไปได้ที่จะล้มเหลวให้เหลือน้อยที่สุด

คุณสมบัติ

ความสนใจใฝ่รู้

91

สุนทรียภาพ

39

เคล็ดลับด้านการพัฒนา

- นวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ทุกคนที่จำเป็นต้องมีการแก้ปัญหาแบบใหม่ เมื่อแก้ปัญหา พยายามระบุว่าวิธีแก้ปัญหาที่ยอมรับได้อยู่แล้วหรือไม่
- คุณดูเหมือนจะเพลิดเพลินกับการคิดประเด็นทางด้านกลยุทธ์ระยะยาวมากกว่า และพบว่าปัญหาเชิงยุทธวิธีเป็นเรื่องน่าเบื่อ พิจารณาผลการตัดสินใจระยะสั้นให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหาของคุณ
- ให้แน่ใจว่าคุณมีเหตุผลอันสมควรสำหรับความคิดเห็นของคุณและนำเสนอมันอย่างระมัดระวัง คุณต้องขายความคิดเห็นให้กับคนอื่นเพื่อให้แน่ใจถึงพันธสัญญาและความสนับสนุนจากพวกเขา ถามหาข้อติชมจากเพื่อนร่วมงานว่าคุณสื่อสารวิสัยทัศน์ของคุณให้กับคนอื่นได้ดีเพียงใด

อคติโดยไม่รู้ตัว

- ในการอภิปรายเรื่องรูปแบบกับการทำงาน คุณดูเหมือนกับรักษาสมดุลระหว่างการพิจารณาสองสิ่งนี้ พยายามระบุมหาชกในทีมที่มีทักษะในแต่ละเรื่อง และส่งเสริมพวกเขาให้ทำงานร่วมกันเพื่อนำสิ่งที่ที่ดีที่สุดของทั้งสองโลกมาสู่โครงการที่สำคัญ
- คุณดูเหมือนรักษาสมดุลเรื่องความต้องการแข่งขันระหว่างสไตส์และการทำงานได้เมื่อพูดถึงเรื่องผลิตภัณฑ์ ให้แน่ใจว่ามีการรวบรวมข้อมูลจากคนอื่นเมื่อทำตัวเลือกการออกแบบที่สำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสบการณ์ของผู้ใช้ในการหาทางแก้ปัญหาคุณภาพสูงสุด
- เป็นไปได้ที่คุณอาจให้ความสนใจต่อการสร้างแบรนด์ การตลาด และกลยุทธ์การโฆษณาขององค์กรของคุณ ใช้ประโยชน์จากความสนใจนี้โดยสนับสนุนความพยายามของบริษัทในการจัดการความสอดคล้องของแบรนด์และการมีอยู่ในตลาดของคุณ





ผู้นำแบบมุ่งสังคม

ต่ำ

สูง

คนอื่นอาจเห็นว่าคุณเป็นผู้สื่อสารที่กระตือรือร้นและคล่องแคล่ว ถึงแม้ว่าสไตล์การสื่อสารในเชิงรุกของคุณจะสนับสนุนคุณได้เป็นอย่างดี บางครั้งคุณอาจดูเหมือนสับสนเรื่องกิจกรรมและผลผลิต และคุณอาจจะไม่ค่อยฟังให้ดี คุณดูเหมือนจะเพลิดเพลินกับโอกาสในการเชื่อมโยงกับคนอื่นบ่อย ๆ และหลากหลายแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าทักษะในการสร้างเครือข่ายของคุณจะสนับสนุนคุณได้ดี คุณอาจพึ่งพาการตัดสินใจจากกลุ่มมากเกินไป เมื่อสร้างเครือข่ายใหม่ คุณจะดูเหมือนมีความมั่นใจในตัวเองอย่างเหมาะสม แต่บางทีก็เชื่อใจในเจตนาของคนอื่นมากเกินไป

คุณสมบัติ

ความสามารถทางสังคม



ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม



เคล็ดลับด้านการพัฒนา

- คุณดูเหมือนจะเพลิดเพลินกับการโต้ตอบและทำงานกับคนอื่น ให้แน่ใจว่ามีภารกิจหรือการฟังอย่างกระตือรือร้นและเผื่อเวลาให้กับงานของคุณเอง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพถอยหลังและเดินหน้าได้อย่างง่ายดาย
- โปรดทราบว่าพลังงานสูงและตำแหน่งทางสังคมที่ชัดเจนของคุณอาจครอบงำเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้แน่ใจว่าคุณให้โอกาสคนอื่นได้พูด ขอความคิดเห็นจากพวกเขา และฝึกทักษะการฟังอย่างกระตือรือร้นโดยอยู่เงียบในขณะที่รอให้คนอื่นมีส่วนร่วม
- เป็นไปได้ที่คุณอาจสื่อสารกับหลายคนทั่วทั้งองค์กร และการทำเช่นนี้คือเครื่องหมายของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ให้แน่ใจว่าคุณใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์มากมายเพื่อช่วยให้ทีมของคุณทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้

อดีตโดยไม่รู้ตัว

- เนื่องจากคุณให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันและการตัดสินใจของกลุ่ม บางครั้งคุณอาจพึ่งพามากเกินไป จำไว้ว่าการตัดสินใจบางเรื่องควรมาจากคุณเพียงคนเดียว ในขณะที่ปัญหาอื่น ๆ นั้นมีการตัดสินใจได้ดีที่สุดเมื่อทำเป็นกลุ่ม
- คุณให้คุณค่ากับนโยบายเปิดประตูรับฟัง พนักงานของคุณจะชื่นชมคุณที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและเต็มใจที่จะปรึกษากันว่าทีมจะทำงานร่วมกันอย่างไร แต่ให้แน่ใจว่าคุณรู้ว่าเมื่อใดเป็นเวลาสมควรปิดประตู
- เนื่องจากคุณเพลิดเพลินกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บางครั้งคุณอาจสับสนระหว่างกิจกรรมและผลผลิต พยายามระบุกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในผลผลิตและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้เบี่ยงเบนไปจากมัน





ผู้นำแบบมุ่งข้อมูล

ต่ำ

สูง

คนอื่นจะสังเกตเห็นว่าคุณเพลิดเพลินกับการเรียนอย่างถึถ้วน ทำตัวทันสมัยตามแนวโน้มอุตสาหกรรม และมีความคิดเห็นที่ดี ผู้คนมีที่ท่าจะมองว่าคุณฉลาดและมีความรู้กว้างขวาง แต่บางครั้งก็เกินไปได้ที่จะขอบอวดความรู้

เมื่อประเมินจากประสบการณ์ในอดีต คุณดูเหมือนจะชอบตัดสินใจโดยใช้วิธีซึ่งมีเหตุผลเชิงวิเคราะห์และอิงข้อมูล ถึงแม้ว่ามีที่ท่าจะส่งผลให้มีการตัดสินใจในคุณภาพระดับสูง คนอื่นอาจไม่ทนกับสไตล์การวิเคราะห์อย่างระมัดระวังของคุณ คุณดูเหมือนเป็นคนที่ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ ซึ่งมีแนวโน้มไม่กังวลกับความผิดพลาดในอดีต และอาจพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้จากมัน

คุณสมบัติ

วิธีการเรียนรู้



วิทยาศาสตร์



เคล็ดลับด้านการพัฒนา

- ความสนใจของคุณที่จะได้รับแจ้งข่าวสารและติดตามแนวโน้มธุรกิจให้เป็นปัจจุบันนั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของคุณ อย่างไรก็ตาม หลีกเลี่ยงการดูเหมือนว่ามีคำตอบทั้งหมดแล้ว และปล่อยให้พนักงานของคุณแก้ปัญหาด้วยตัวพวกเขาเองเมื่อเหมาะสม
- ในฐานะผู้นำ คุณดูเหมือนมีที่ท่าจะสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ให้กับทีมของคุณ พยายามเพิ่มความหลากหลายในโอกาสการเรียนรู้ที่คุณได้เสนอ ตัวอย่างเช่น จัดการประชุมเชิงข้อมูล การทบทวนหลังปฏิบัติงานเมื่อจบโครงการที่สำคัญ หรือการหารืออยู่เป็นประจำเกี่ยวกับหัวข้อสำคัญในหน่วยธุรกิจของคุณ
- คุณดูเหมือนมีที่ท่าจะส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาพนักงาน โปรดจำไว้ว่าคนเรามีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน พยายามปล่อยให้มีโอกาสฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องโดยตรง นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่อยู่ในชั้นเรียน

อคติโดยไม่รู้ตัว

- เนื่องจากคุณอยากรู้และช่างวิเคราะห์ คุณอาจมีปัญหาเรื่องการต้องตัดสินใจเร็ว โดยยืนยันว่าคุณต้องการข้อมูลมากขึ้นหรือวิธีการวิเคราะห์ที่ดีกว่านี้ เรียนรู้ที่จะชื่นชมเมื่อคุณมีข้อมูลเพียงพอที่จะทำการตัดสินใจ
- ถึงแม้ว่าคุณอาจเพลิดเพลินกับการวิเคราะห์การแก้ปัญหา ไม่ใช่ทุกคนที่สนุกกับการวิเคราะห์ข้อมูล พยายามชื่นชมวิธีการอื่นในการแก้ปัญหา และจำไว้ว่าผู้คนที่มีสไตล์แตกต่างกันสามารถมีส่วนร่วมได้ด้วยเช่นกัน
- คุณจะพึงพอใจมากที่สุดที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ ที่ให้คุณค่ากับการใช้การคิดหาเหตุผล เทคโนโลยี และกลยุทธ์เชิงวิเคราะห์ล่าสุดในการทำงานของพวกเขา เข้าใจว่าวิธีการที่อิงสัญชาตญาณและประสบการณ์นั้นในบางครั้งก็เสนอคุณค่าที่แท้จริงได้

