



# VALORI

## VALORI ȘI FACTORI MOTIVAȚIONALI FUNDAMENTALI PENTRU POZIȚIILE DE CONDUCERE

---

**Raport pentru:** John Score-Average

**ID:** UH555944

**Data:** 22.11.2016



# Introducere

---

Raportul privind valori cheie și factori motivatori pentru roluri de conducere descrie valorile și țelurile dvs. fundamentale și modul în care acestea vă pot afecta cariera. Valorile constituie o parte esențială a identității dvs.—acestea vă descriu ca persoană, descriu ceea ce reprezentați și mediile în care veți prospera. Valorile conturează puternic alegerile pe care le veți face cu privire la serviciu, comportament și relații; acestea vor impacta cariera dvs. în patru moduri.

- 1. Factor motivațional:** Valorile dvs. constituie forța dvs. motrice — lucrurile care vă motivează în viață. Valorile vă determină aspirațiile și simbolizează ceea ce vă străduiți să obțineți și sperați să realizați. Valorile dvs. definesc ceea ce vă doriți în carieră și viață.
- 2. Adaptare.:** Valorile dvs. determină modul în care vă veți adapta oricărei culturi organizaționale. Culturile organizaționale reflectă, de obicei, valorile conducerii superioare. Oamenii sunt fericiți și productivi în cadrul unor culturi care corespund valorilor lor ori sunt abătuți și nefericiți când lucrează în cadrul unor culturi definite de valori diferite de cele proprii.
- 3. Cultura și stilul de conducere:** Valorile dvs. reflectă ceea ce considerați recompensatoriu și aspectele cărora le acordați atenție sau ceea ce vă displace și evitați. Așadar, valorile dvs. definesc comportamentul preferat și pe care îl recompensați și comportamentul pe care îl ignorați sau care vă displace. Prin urmare, valorile dvs. conturează tipul de cultură pe care dvs., în calitate de lider, îl veți crea pentru personalul și subordonații dvs.
- 4. Erori inconștiente:** Valorile influențează deciziile pe care le luați—cu privire la angajați, proiecte, planuri, și strategie. Valorile filtrează percepțiile privind experiența, în special cele referitoare la ceea ce este dezirabil sau indezirabil, bun sau rău. În general, valorile funcționează în afara vigilenței conștiente și influențează în mod eronat atât gândirea, cât și acțiunea.

## Modalități de a utiliza aceste informații.

Pe măsură ce analizați acest raport, este posibil să vă dați seama că valorile proprii nu sunt consecvente cu cariera dvs. sau cu cerințele pe care trebuie să le îndepliniți în cadrul funcției pe care o dețineți în organizația dvs. actuală. În plus, comportamentul dvs. de zi cu zi poate să nu vă fie de ajutor, și, uneori, poate chiar să îngreuneze abilitatea dvs. de a vă atinge obiectivele în carieră. Nu trebuie să încercați să vă schimbați valorile dacă acestea nu sunt în concordanță cu cariera sau organizația dvs. Conștientizând, în schimb, valorile proprii și erorile inconștiente, puteți să începeți să vă adaptați conduita astfel încât să creați o situație de lucru mai productivă pentru dvs. și echipa dvs.

Prezentul raport se bazează pe punctajele dvs. din cadrul Inventarului de măsurare a Motivațiilor, Valorilor, Preferințelor (IMVP). Prezentul raport rezumă catalizatorii cheie, tipul de cultură pe care o veți crea în calitate de lider, culturile organizaționale pe care le veți prefera (sau pe care ar trebui să încercați să le evitați), factorii care vă pot influența în mod eronat capacitatea de a lua decizii, și posibilele strategii pentru minimalizarea erorilor și pentru a conduce în mod eficient.



## Modalități de a utiliza aceste informații.

Pe pagina următoare, sunt definite cele zece scale ale IMVP, iar pagina care îi urmează prezintă o reprezentare grafică a profilului valorilor dvs. Aceasta este urmată de raport, care descrie semnificația și implicațiile punctajului dvs. pe fiecare scală conform dimensiunilor descrise mai sus. În cele din urmă, finalul prezentului raport conține sugestii de dezvoltare bazate pe valori, menite să contribuie la sporirea eficienței dvs. în conducere. Vă rugăm să rețineți că punctajele cuprinse între percentilul 65 și 100 sunt considerate punctaje mari și constituie obiectivele pe care tindeți să le atingeți zi de zi. Cu cât este mai mare punctajul, cu atât valoarea sau forța motrice este mai importantă pentru dvs. la serviciu și în viața personală. Punctajele cuprinse între percentilul 36 și 64 sunt medii și reprezintă valori cu o importanță mixtă pentru dvs. În această gamă, puteți găsi valori care constituie elemente plăcute în viața dvs. sau valori la care rămâneți oarecum indiferent. Punctajele cuprinse între percentilul 0 și 35 sunt considerate mici și reprezintă valorile care nu sunt catalizatori principali pentru dvs. Cu cât punctajul dvs. în cadrul unei dimensiuni a acestui raport este mai mic, cu atât este mai mare posibilitatea să fiți indiferent față de acea valoare.

### **Punctajele mici și mari pe fiecare scală au implicații importante pentru cariere.**

Informațiile din acest raport vă vor ajuta să vă înțelegeți mai bine pe dvs. înșivă și tendințele determinate de valorile dvs. Disponând de aceste informații, vă puteți valorifica punctele forte și reduce la minimum înțelegerea greșită a tacticilor. Puteți deveni mai conștient de cultura pe care o creați și puteți utiliza aceste informații pentru a interacționa cu succes cu alte persoane din cadrul organizației dvs. Într-un mediu de afaceri competitiv, conștientizarea competențelor proprii și autoreglementarea eficientă reprezintă valori care vă vor permite să deveniți un lider de succes.

# Definiții

---

Raportul privind valorile prevăzute pentru conducere se bazează pe punctajele obținute pe cele zece scale ale profilului MVPI. Aceste scale sunt definite mai jos.

## RECUNOAȘTERE

*Indiferența la vizibilitate versus Dorința de a se face remarcat*

În căutarea faimei, aprecierii și recunoașterii nu sunt preocupați de atenția primită la serviciu; cei care obțin punctaje mari caută să fie în centrul atenției.

## PUTERE

*Indiferența față de Realizări/Concurență versus A fi perceput ca fiind influent*

În direcționarea spre obținerea rezultatelor dorite, controlul resurselor și dobândirea responsabilității. Cei care obțin punctaje mici sunt gata să-i urmeze pe ceilalți; cei care obțin punctaje mari doresc să-și asume responsabilitatea și să schimbe lucrurile.

## HEDONISM

*Seriozitate și disciplină versus Dornic de distracție și în căutarea plăcerii*

Dorind distracție, varietate și plăcere la locul de muncă. Cei care obțin punctaje mici sunt reținuți și disciplinați; cei care obțin punctaje mari sunt amatori de distracție și doresc să se bucure de munca pe care o efectuează.

## ALTRUISM

*Autoajutorarea versus Dorința de a-i ajuta pe ceilalți*

Dorința de a ajuta oamenii care se străduiesc din răspuțeri sau au nevoie de ajutor. Cei care obțin punctaje mici cred că se pot bizui pe propriile forțe; cei care obțin punctaje mari îi ajută pe ceilalți în mod dezinteresat.

## AFILIERE

*Independență versus Dorința de contact social*

În căutarea de oportunități pentru crearea unor rețele sociale și colaborarea cu alte persoane. Cei care obțin punctaje mici preferă să lucreze singuri; cei care obțin punctaje mari sunt în căutarea interacțiunii și a acceptării sociale.

## TRADIȚIE

*Aprecierea progresului și a schimbării versus Istorie și uzanță*

Respectarea structurii, a regulilor și autorității. Cei care obțin punctaje mici pun sub semnul întrebării starea de fapt a lucrurilor și sunt deschiși față de schimbări; cei care obțin punctaje mari respectă ierarhia, autoritatea și metodele din trecut.

## SECURITATE

*Toleranța la riscuri versus Aversiunea față de riscuri*

Dorința pentru stabilitate, structură și ordine. Cei care obțin punctaje mici tolerează cu ușurință incertitudinea și riscul; cei care obțin punctaje mari apreciază claritatea și predictibilitatea bine definite.

## COMERȚ

*Indiferența față de Chestiunile financiare versus Axarea pe rezultatele economice*

În căutarea bunăstării și a succesului pe plan financiar. Cei care obțin punctaje mici au aspirații financiare modeste; cei care obțin punctaje mari acordă o atenție deosebită chestiunilor de ordin financiar.

## ESTETICĂ

*Practic versus Creativ*

Crearea unor produse axate pe inovație, stil și aspect. Cei care obțin punctaje mici pun accentul pe funcționalitate; cei care obțin punctaje mari pun accentul pe exprimarea creativă și pe aspectul și spiritul muncii lor.

## ȘTIINȚĂ

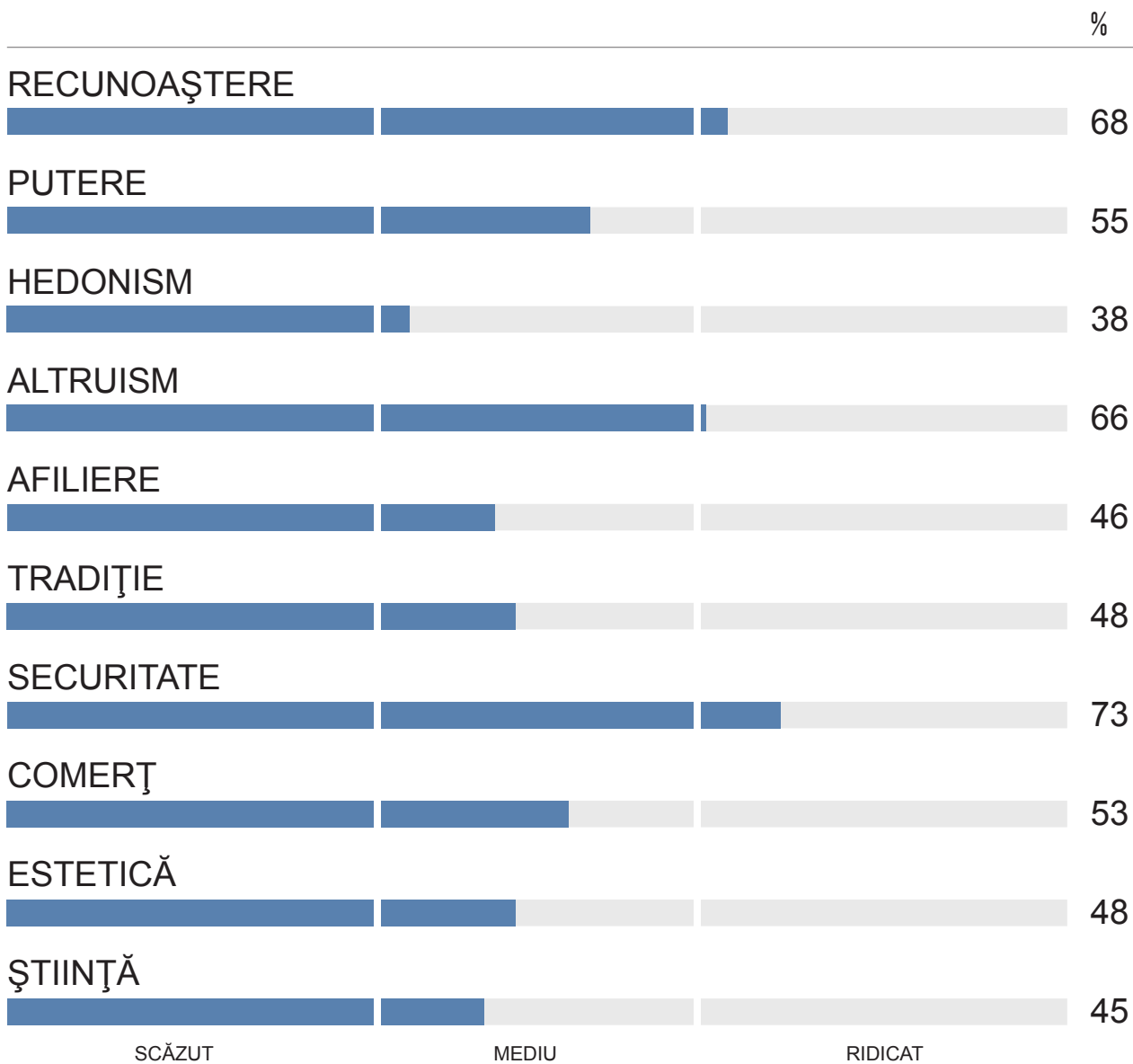
*Intuitiv versus Analitic*

Preferința pentru o abordare rațională, obiectivă în luarea deciziilor. Cei care obțin punctaje mici preferă deciziile rapide, intuitive; cei care obțin punctaje mari preferă deciziile chibzuite, bazate pe date.



# PROFILUL VALORILOR PENTRU POZITII DE CONDUCERE

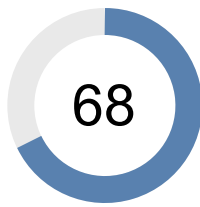
## Scale





# RECUNOAȘTERE

În căutarea faimei, a aprecierii și recunoașterii



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A vă remarca din mulțime
- A face în așa fel încât ceilalți să vă observe realizările
- A fi acceptat și respectat de colegii dvs.
- A fi în centrul atenției când trebuie să vă aduceți contribuția într-o anumită privință
- A lăsa o moștenire pentru care să fiți cunoscut

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Recunosc executarea cu succes a îndatoririlor
- Încurajează managerii să prețuiască executarea cu succes a îndatoririlor
- Oferă oportunități de a lucra în cadrul unor proiecte importante
- Recompensează contribuțiile individuale

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Minimalizează statutul
- Nu recunosc contribuțiile celor care își îndeplinesc cu succes îndatoririle

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să sărbătorească adesea succesul
- Să definească măsuri tangibile de realizare
- Să recruteze personal cu potențial înalt
- Să fie joviale, pozitive și energice
- Să garanteze că aportul dvs. este recunoscut

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

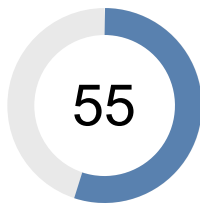
- Puteți încuraja personalul să vă ceară aprobarea
- Puteți să descurajați angajații mai modești prin utilizarea excesivă a laudelor și recunoașterii publice
- Tindeți să încercați să atrageți atenția conducerii superioare
- Tindeți să luați decizii în funcție de influența pe care acestea le-ar putea avea în public
- Este posibil să nu împărtășiți recompensele pentru realizări cu colegii și personalul



# PUTERE

Dorința de a obține rezultate, de a controla resursele și de a dobândi responsabilitate

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A vă realiza sarcinile de lucru
  - A schimba lucrurile
  - A aduce o contribuție importantă în cadrul organizației
  - A conduce schimbarea
  - A vă stabili obiectivele proprii și a vă defini propriile țeluri
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Apreciază munca stăruitoare și productivitatea
- Recompensează efortul și succesul
- Oferă oportunități pentru a vă aduce contribuția
- Vă permit să luați inițiativa

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Par afabile sau au un ritm încet
  - Nu reușesc să accepte contribuțiile individuale
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să accentueze ducerea la bun sfârșit a unui lucru
  - Să susțină competiția în afaceri
  - Să sărbătorească succesul
  - Să aprecieze echipele cu performanțe înalte
  - Să recompenseze angajații care și-au adus cea mai mare contribuție la succes
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

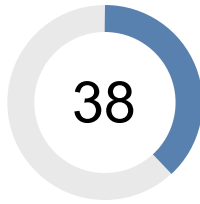
- Puteți presupune că ceilalți doresc să depună o muncă la fel de stăruitoare ca dvs.
  - Adesea puteți supraaprecia probabilitatea de a atinge succesul
  - Aveți tendința de a considera majoritatea situațiilor ca fiind competitive
  - Puteți eșua în încercarea de a împărtăși succesul cu ceilalți colaboratori
  - Puteți supraaprecia competența și reziliența organizației
-



# HEDONISM

Dorința de amuzament, diversitate și plăcere la locul de muncă

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A fi respectat pentru profesionalismul dvs.
  - A menține un loc de muncă bine planificat și organizat
  - A limita întreruperile programului standard
  - A promova amabilitatea și bunele maniere la locul de muncă
  - A pune afacerile pe primul loc în detrimentul plăcerii
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Pun în relief funcțiile bine definite și bine structurate
- Sunt serioase, metodice și profesionale
- Dezvoltă lideri care reprezintă modele bune de urmat
- Reduc la minimum frivolitatea și amuzamentul

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt dezorganizate sau spontane în modul de abordare a muncii
  - Le permit angajaților să aibă o conduită prea prietenească
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să mențină o conduită metodică
  - Să reducă la minimum atitudinile nereserioase la locul de muncă
  - Să fie în concordanță cu procesele adecvate
  - Tratează angajații cu respect
  - Să garanteze că fluxul de lucru este organizat și previzibil
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

- Puteți prefera să luați decizii bazate pe procedurile de funcționare standard
  - Puteți avea tendința de a evita îngăduința prea mare de sine și excesul
  - Puteți prefera să remarcați diferențele de poziție și ierarhie
  - Puteți prefera să finalizați sarcinile într-un mod standardizat
  - Puteți fi iritat de cei care nu-i acordă muncii atenția consecventă cuvenită
-

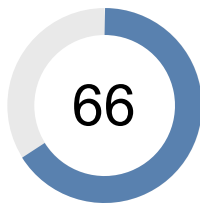




# ALTRUISM

Dorința de a ajuta oamenii care se străduiesc din răspuțeri sau au nevoie de ajutor

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A îmbunătăți starea de spirit și bunăstarea personalului
  - A promova corectitudinea și dreptatea socială
  - A modera efortul depus pentru obținerea de rezultate prin preocuparea pentru ceilalți
  - A îmbunătăți condițiile celor dezavantajați
  - A încuraja angajații care întâmpină dificultăți
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Tratează angajații cu respect
- Iau în serios bunăstarea personalului
- Utilizează luarea de decizii bazată pe consens
- Sunt preocupate de problemele umanitare

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt utilitariste și urmăresc profitul cu orice preț
  - Nu reușesc să respecte necesitățile celor care se străduiesc din răspuțeri
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să ia în considerare starea de spirit a personalului
  - Să scoată în evidență luarea de decizii consensuale și atotcuprinzătoare
  - Să dorească să satisfacă dorințele și nevoile individuale
  - Să evite jignirea sau insultarea
  - Să încurajeze sprijinul și înțelegerea reciprocă
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

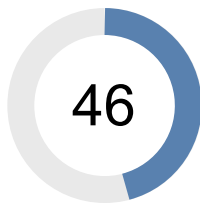
- Puteți încerca să promovați consensul și armonia
  - Uneori, puteți să considerați starea de spirit mai importantă decât productivitatea
  - Aveți tendința de a lua decizii bazate pe sentimente, nu pe venituri
  - Puteți fi ezitant cu privire la acordarea de feedback negativ personalului și subordonaților
  - Vă puteți face griji—câteodată în exces—dacă urmați calea cea bună
-



# AFILIERE

Căutarea de oportunități pentru crearea unor rețele sociale și colaborarea cu alte persoane

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A găsi timp pentru dvs. la locul de muncă
  - A rezolva problemele de unul singur
  - A fi capabil să vă concentrați și axa asupra unui lucru
  - A lucra cu asociați cunoscuți
  - A evita interacțiunea cu străinii
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Recompensează contribuțiile individuale
- Încurajează angajații să se rezume la funcțiile lor
- Necesită un contact social minim cu clienții
- Reduce la minimum întrunirile de după serviciu

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Pun accentul pe rezolvarea problemelor în echipă
  - Presupun interacțiunea în afara grupului
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să solicite munca în echipă numai atunci când este necesar
  - Să le permită angajaților să-și îndeplinească propriile îndatoriri
  - Să reducă la minimum reuniunile necesare
  - Să organizeze foarte puține evenimente după serviciu
  - Să limiteze munca comisiei
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

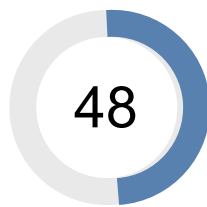
- Puteți presupune că angajații vor da tot ce e mai bun de unii singuri
- Puteți presupune că toți se bizuie (sau ar trebui să se bizuie) pe propriile forțe
- Puteți presupune că rezolvarea problemelor în grup este neproductivă
- Puteți considera că evenimentele sociale sunt o pierdere de timp



# TRADIȚIE

Respectarea structurii, a regulilor și autorității

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A pune sub semnul întrebării uzanța și autoritatea
  - A minimaliza mijloacele de control extern
  - A urmări noutatea, schimbarea și explorarea
  - A genera soluții inedite pentru probleme
  - A urmări munca sau carierele netradiționale
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt democratice și consultative
- Provoacă, inovează și experimentează
- Tolerază diversitatea
- Încurajează inițiativa

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt marcate de o conducere autoritară
  - Tratează angajații ca resurse neesențiale
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să fie relaxată și prietenoasă
  - Să încurajeze spontaneitatea, sinceritatea și inițiativa
  - Să aprecieze ideile noi
  - Să urmărească proiectele interesante și inedite
  - Să împuternicească personalul
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

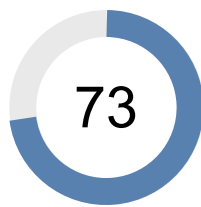
- Aveți tendința de a pune sub semnul întrebării autoritatea
  - Este posibil să nu vă placă să stabiliți așteptări de la ceilalți
  - Aveți tendința de a fi preocupat de găsirea unor noi modalități de a face lucrurile
  - Puteți lua decizii care promovează autonomia și autodirecționarea
  - Puteți lua decizii care reduc ierarhia
-



# SECURITATE

Dorința de stabilitate, structură și ordine

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A fi considerat o persoană rațională și practică
  - A evita asumarea unor riscuri inutile
  - A fi cunoscut ca fiind o persoană pragmatică și tenace
  - A genera rezultate și așteptări clare
  - A cunoaște și înțelege faptele
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt stabile și prudente
- Au lideri pragmatici și prudenți
- Minimalizează arta de a governa și pun accent pe responsabilitatea personală
- Pun în prim plan creșterea organică

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Par neglijente cu privire la luarea deciziilor riscante
  - Implementează soluții intuitive pentru rezolvarea problemelor
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să evite riscurile inutile
  - Să fie fiabilă, profesională și sănătoasă din punct de vedere al eticii
  - Să aprecieze stabilitatea și planificarea pe termen lung
  - Să se concentreze pe conformitate și urmărirea proceselor
  - Să recompenseze calitatea superioară, deciziile bine gândite
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

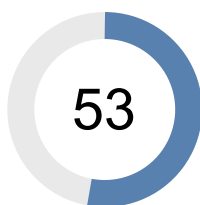
- Este posibil să evitați deciziile bazate pe dispoziție și sentimente
  - Este posibil să mizați pe acțiune, nu pe intuiție
  - Este posibil să evitați riscurile inutile
  - Este posibil să vă împotriviți devierilor de la practica acceptată
  - Puteți avea nevoie de date solide pentru a justifica deciziile
-



# COMERȚ

Căutarea bunăstării și a succesului în plan financiar

---



## Forța motrice

Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:

- A dobândi și a reuși
  - A depăși concurența și a câștiga
  - A obține prestigiu și controlul resurselor
  - A obține un profit
  - A îndeplini sarcini cu implicații financiare
- 

## Adaptare

V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:

- Sunt foarte solicitante și competitive
- Favorizează strategiile foarte riscante și foarte profitabile
- Evaluează performanța în mod riguros
- Sunt profesionale și orientate către sarcini

Și tindeți să vă displacă mediile care:

- Sunt birocratice și cu dezvoltare lentă
  - Nu depistează căile spre succes
- 

## Cultura și stilul de conducere

În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:

- Să fie agresivă și axată pe afaceri
  - Să fie competitivă și cu aspirații mari
  - Să responsabilizeze angajații pentru performanță
  - Să se concentreze pe contextul competitiv
  - Să stabilească obiective ambițioase pentru echipe
- 

## Erori inconștiente

Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:

- Puteți prețui simbolurile succesului
  - Puteți favoriza strategiile foarte riscante și foarte profitabile
  - Aveți tendința de a vă motiva echipa să înfrângă concurența
  - Aveți tendința să evaluați performanța în mod riguros
  - Este posibil să vă placă persoanele profesionale și orientate către sarcini
- 

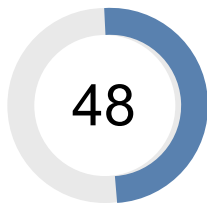




# ESTETICĂ

Concentrarea pe inovație, stil și aspect

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A lua decizii bazate pe fapte stabilite
  - A oferi soluții practice și realizabile
  - A transpune ideile vagi într-o realitate practică
  - A evita să păreți slab și indecis
  - A pune accentul pe esență, nu pe stil
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt procedurale și organizate
- Lucrează cu produse și obiective tangibile
- Sunt practice și orientate către acțiune
- Au o orientare tradițional masculină

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Sunt atât de încărcate de emoții încât nimic nu se duce la bun sfârșit
  - Utilizează stilul pentru a ascunde caracterul practic
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să nu mizeze pe emoții și sentimente
  - Să pună accentul pe funcționalitate și să minimalizeze ornamentele
  - Să minimalizeze preocuparea pentru problemele de concepție
  - Să ia decizii bazate pe fapte, nu pe sentimente
  - Să se concentreze pe rezultate, nu pe proces
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

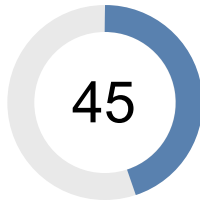
- Este posibil să nu prezentați un interes deosebit pentru problemele de marketing
  - Este posibil să nu fiți foarte interesat de motivul pentru care ceva nu funcționează
  - Este posibil să ați fiți o preocupare moderată față de dispoziția angajaților
  - Puteți avea tendința de a evita speculațiile și discuțiile teoretice
  - Vă puteți axa pe fapte concrete și experiența anterioară
-



# ȘTIINȚĂ

Preferința pentru o abordare rațională, obiectivă în luarea deciziilor

---



## Forța motrice

**Tindeți să fiți motivat personal de dorința de:**

- A lua decizii și de a trece mai departe
  - A acorda atenție realităților practice din afaceri și din viață
  - A fi precis, concret și funcțional
  - A vă încrede în instinctele dvs.
  - A evita să vă simțiți copleșit de complexitate
- 

## Adaptare

**V-ați simți cel mai confortabil lucrând în medii care:**

- Sunt pragmatice, practice și realiste
- Pun accentul pe acțiune în detrimentul contemplării
- Nu implică bazarea pe supoziții
- Se concentrează pe ceea ce se poate realiza cu ajutorul resurselor disponibile

**Și tindeți să vă displacă mediile care:**

- Necesită justificări vaste bazate pe date pentru luarea deciziilor
  - Sunt predispuși la fenomenul „paralysis by analysis” (ajung într-un punct mort din cauza analizei excesive, negăsind o soluție)
- 

## Cultura și stilul de conducere

**În calitate de lider, cultura pe care o creați are tendința:**

- Să prefere luarea de decizii rapide și intuitive
  - Să favorizeze acțiunea în detrimentul reflecției
  - Să fie practică și abilă
  - Să evite discuțiile interminabile cu privire la soluțiile posibile
  - Să fie nerăbdătoare cu luarea de decizii bazate pe fapte
- 

## Erori inconștiente

**Este posibil să nu fiți conștient de următoarele aspecte ale stilului dvs. de a conduce:**

- Aveți tendința de a fi nerăbdător față de problemele ipotetice
  - Este posibil să fiți nerăbdător în procesul de luare a deciziilor extrem de prudente
  - Puteți pune preț pe intuiție pentru a soluționa majoritatea problemelor
  - Aveți tendința de a pune accentul pe aspectul practic, nu pe cel strategic
  - Puteți dori claritate și simplitate
-



# Oportunități de dezvoltare

---

## RECUNOAȘTERE

- Găsiți modalități pentru ca personalul și colegii dvs. să beneficieze de recunoaștere
- Cereți feedback din partea celorlalți cu privire la eficiența conducerii dvs.
- Vă asigurați că împărtășiți recompensele pentru realizările dobândite
- Îi încurajați pe ceilalți să împărtășească și să contribuie cu idei

## PUTERE

- Împărtășiți recompensele atunci când lucrați în echipă
- Sunteți realist cu privire la problemele survenite atunci când lucrați la proiecte
- Recunoașteți că nu toate proiectele sunt competiții
- Le cereți celorlalți idei și sugestii

## HEDONISM

- Recunoașteți că personalul dvs. poate fi mai productiv dacă îi permiteți să se relaxeze din când în când
- Încurajați tehnica „brainstorming” (asaltul ideilor) și soluționarea problemelor în mod creator
- Găsesc modalități de a reduce nevoia de „a lua de lucru acasă”
- Le permit subordonaților să-și personalizeze birourile sau spațiul de lucru

## ALTRUIISM

- Nu permiteți ca îngrijorarea cu privire la starea de spirit a angajaților să vă afecteze standardele de performanță
- Vă bazați deciziile atât pe date, cât și pe sentimente
- Vă asigurați că personalul înțelege care sunt așteptările dvs. de la ei
- Vă concentrați, în continuare, pe sarcina iminentă, respectându-vă în același timp personalul ca individualități

## AFILIERE

- Socializați mai des cu personalul și clienții — vor fi recunoscători pentru asta
- Oferiți personalului proiecte și roluri multiple; nu insistați să se specializeze pe munca lor
- Apelați la echipe pentru a rezolva problemele care au un impact asupra acestora
- Le spuneți subordonaților ce au făcut bine și cum își pot îmbunătăți activitatea





# Oportunități de dezvoltare

---

## TRADIȚIE

- Rețineți că anumitor persoane le plac normele și au nevoie de acestea
- Respectați așteptările companiei menținându-vă planul pentru obiectivele dvs. de performanță
- Rețineți că nu toți subordonații dvs. se vor automotiva; oferiți-le orientare și îndrumări clare
- Oferiți personalului dvs. feedback specific privind succesul și domeniile care necesită îmbunătățire

## SECURITATE

- Vă asigurați că invitați membrii creatori ai personalului dvs. să-și împărtășească ideile
- Aveți încredere suficientă pentru a vă baza deciziile atât pe „instincte puternice”, cât și pe date
- Uitați greșelile neintenționate
- Sunteți vigilent cu privire la noile proceduri care vă vor permite să îndepliniți misiunea echipei dvs.

## COMERȚ

- Vă asigurați că învățați să gestionați stresul de la serviciu în mod eficient
- Vă rugați personalul să contribuie cu idei pentru îmbunătățirea productivității
- Vă asigurați că orientarea dvs. spre rezultatele imediate nu afectează performanța pe termen lung
- Înțelegeți că este posibil ca o parte din angajații dvs. să nu răspundă bine la presiunea competitivă

## ESTETICĂ

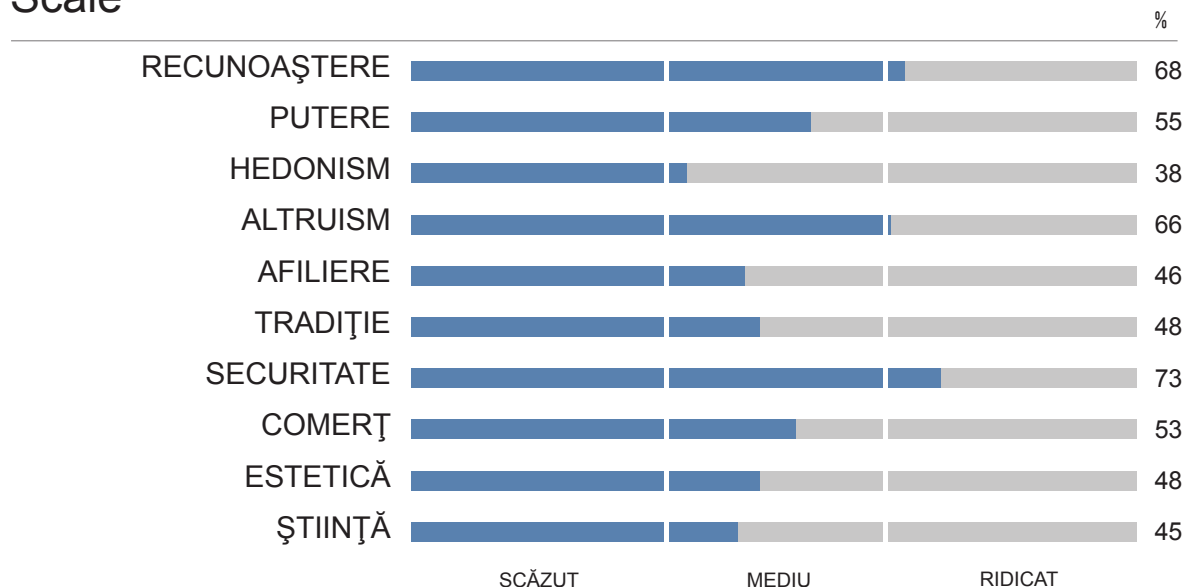
- Reflectați asupra posibilelor decalaje în efortul de marketing
- Vă invitați personalul să ofere idei cu privire la modul în care se poate îmbunătăți dispoziția
- Vă gândiți la imaginea publică a dvs. și a companiei dvs.
- Discutați cu colegii dvs. despre posibilele strategii viitoare pentru echipa dvs. și pentru organizație

## ȘTIINȚĂ

- Sunteți la curent cu inovațiile din sectorul dvs.
- Puneți sub semnul întrebării presupunerile tradiționale care vă ghidează compania
- Solicitați personalului să ofere informații pentru a-și susține ideile și recomandările
- Găsiți modalități obiective de a evalua productivitatea echipei dvs.

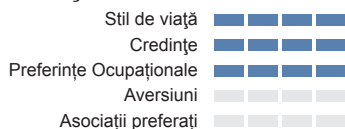


## Scale

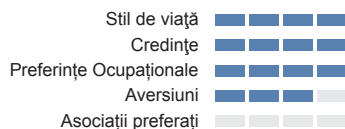


## Scorurile subscalelor

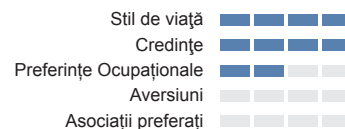
### Recunoaștere



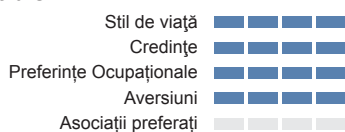
### Putere



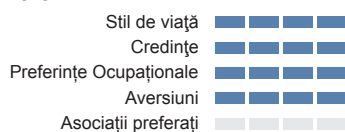
### Hedonism



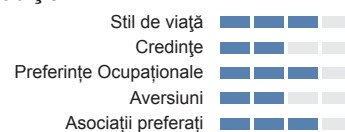
### Altruism



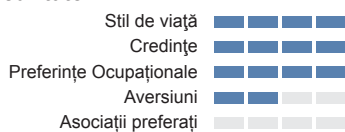
### Afilieră



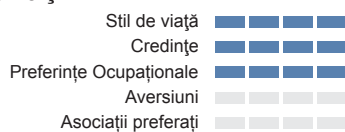
### Tradiție



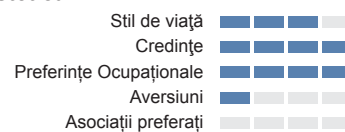
### Securitate



### Comerț



### Estetică



### Știință

