



CHALLENGE

TRASĂTURI DE PERSONALITATE CU RISC RIDICAT
CARE POT AFECTA NEGATIV PERFORMANȚA

Raport pentru: John Score-Average

ID: UH555944

Data: 22.12.2016



INTRODUCERE

Raportul de Dezvoltare a Abilităților de Leadership este destinat dezvoltării dvs ca lider. Raportul oferă informații despre comportamentul dvs. care poate influența negativ sau estompa performanța dvs. Oferă de asemenea sugestii pentru a conduce oamenii mai eficient.

Leadership-ul implică formarea și menținerea unei echipe înalt performante. Tot ceea ce vă împiedică în formarea unei echipe eficiente, va influența și performanța dvs în calitate de lider.

Acest raport se bazează pe Profilul Hogan de Dezvoltare (HDS). Rezultatele raportului au la bază o cercetare desfașurată la nivel global privind trăsăturile de leadership.

CONTEXT

Sub presiune, cei mai mulți oameni vor manifesta anumite tendințe contraproductive. Aceștia sunt "factorii de risc". În condiții normale, aceste caracteristici pot reprezenta puncte forte. Totuși, când sunteți obosit, sub presiune, plictisit sau distras, acești factori pot afecta eficacitatea dvs. și eroda calitatea relațiilor cu clienții, colegii și subordonații. Ceilalți pot observa aceste tendințe, dar pot să nu ofere feedback. Managerul dvs. le poate chiar trece cu vederea.

Acest raport este împărțit în trei secțiuni. Prima secțiune reprezintă un grafic al profilului dvs. A doua secțiune este o interpretare a scorurilor fiecărei scale în parte. Scorurile între percentila 90 și 100 se situează în zona de risc ridicat, scorurile între percentila 70 și 89 se situează în zona de risc moderat, scorurile între percentila 40 și 69 se situează în zona de risc scăzut și scorurile între percentila 0 și 39 se situează în zona de risc zero. Secțiunea a treia oferă informații despre nevoile de dezvoltare în ariile în care ați obținut scoruri de risc moderat și/sau ridicat. Nu sunt oferite indicații de dezvoltare pentru ariile de risc scăzut și zero.

Cum se dezvoltă factorii de risc?

Cercetările demonstrează că factorii de risc se dezvoltă de-a lungul vieții pe măsură ce o persoană interacționează în copilărie cu părinții, egalii sau alți adulți. Comportamentele dezvoltate în copilărie pot deveni obișnuințe de care să nu fim conștienți.





INTRODUCERE

Folosirea acestor informații

Întâi citiți raportul cu atenție și apoi decideți ce sugestii de dezvoltare vi se potrivesc. Notați aceste arii care vi se potrivesc cu un plus (+) și pe cele ce nu vi se potrivesc cu un minus (-). Apoi cereți feedback de la prieteni, familie, colegi, subordonați. Discutați cu aceștia reflecțiile dvs și cereți feedback de la ceilalți. Un element important pentru a dezvolta noi abilități de leadership este să cereți feedback de la subordonați, colegi, managerul direct. Studiați apoi sugestiile de dezvoltare oferite la finalul raportului. Acestea sunt oferite pentru comportamentele situate în zona moderată sau ridicată de risc (scoruri de peste 70).

DEFINIȚII

Cele unsprezece dimensiuni din Raportul "Dezvoltarea Abilităților de Leadership" (Leadership Forecast Challenge Report) sunt definite mai jos.

Volatilitate emoțională Se referă la reacțiile de mare entuziasm față de oameni sau proiecte, urmate de dezamăgirea la fel de rapidă față de aceleași lucruri. Consecință: lipsa de consistență în comportament.

Scepticism Se referă la comportamentul intuitiv din punct de vedere social, însă cinic și exagerat de sensibil la critică. Consecință: lipsa de încredere față de diferite situații

Precauție Se referă la o preocupare exagerată față de a nu fi criticat. Consecință: rezistență la schimbare și teama de a risca.

Deconectare socială Se referă la lipsa de interes sau neconștientizarea stărilor celorlalți. Consecință: slabe abilități de comunicare.

Pasiv-Agresivitate Se referă la a fi independent, nesocotind cerințele celorlalți și devenind chiar iritabil dacă ceilalți persistă. Consecință: încăpățănare, amânare și atitudine necooperantă.

Aroganță Se referă la a avea sentimentul exagerat al propriei valori. Consecință: opacitate față de acceptarea propriilor greșeli, dificultatea de a învăța din experiența trecută.

Manipulare Se referă la a fi carismatic, dornic de risc și mereu căutător de experiențe ieșite din comun. Consecință: dificultatea de a menține angajamente și de a învăța din experiență.

Melodramă Se referă la a fi teatral și căutând mereu atenția celorlalți. Consecință: teama de a nu fi remarcat; dificultatea de a se concentra în mod susținut.

Imaginativitate Se referă la a gândi și a se comporta într-o manieră neobișnuită, chiar excentrică. Consecință: creativitate, însă mai puțină logică în raționament.

Perfecționism Se referă la a fi conștiincios, perfecționist și dificil de a fi mulțumit. Consecință: tendința de a nu delega puterea către ceilalți.

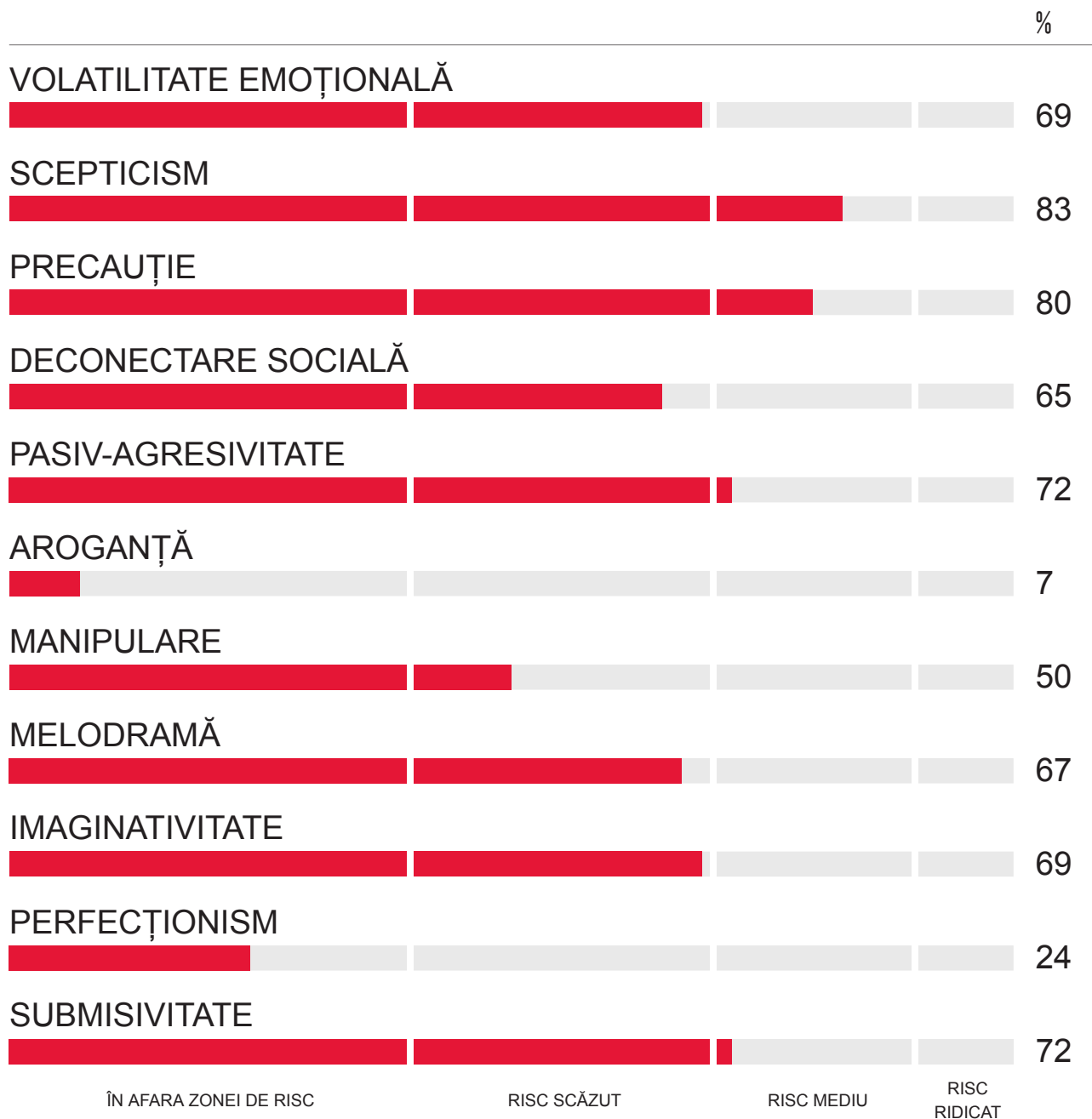
Submisivitate Se referă la dorința de a fi pe placul celorlalți și la teama de a acționa independent. Consecință: preocuparea de a fi plăcut, agreabil, dublată însă de teama de a sprijini subordonații.





Raportul de Dezvoltare a Abilităților de Leadership (Leadership Forecast Challenge)

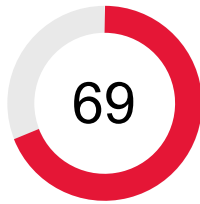
SCALE





VOLATILITATE EMOȚIONALĂ

Se referă la entuziasmul exagerat în raport cu oameni sau proiecte, urmat de dezamăgire.



RISC
SCĂZUT

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- De obicei, se manifestă într-o dispoziție bună
- Fac față frustrării fără a se supăra
- De obicei, se manifestă entuziast
- De obicei, se manifestă calm în situații de urgență
- Rareori își pierd cumpătul și se supără pe ceilalți

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comportamentul dvs echilibrat, constant sporește abilitatea dvs de a menține relații și de a îi conduce pe ceilalți. Calmul dvs este valoros în medii de lucru cu ritm ridicat. Optimismul dvs și maturitatea emoțională potențează abilitatea dvs de a vă gestiona cariera, de a câștiga suportul celorlalți și de a îi motiva să obțină rezultate. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

STĂPÂNIRE DE SINE Echipa dvs apreciază echilibrul dvs emoțional, comportamentul dvs predictibil, constant, calm și tendința de a ține lucrurile în frâu în situații stresante.

CORECTITUDINE FAȚĂ DE CEILALȚI Nu aveți tendința de a vă pierde cumpătul în relațiile cu ceilalți și echipa dvs va aprecia pozitiv comportamentul dvs constant și corect.

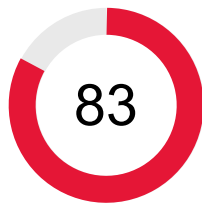
PERSEVERENȚĂ Echipa dvs și colegii vor aprecia persistența dvs și capacitatea de a duce la bun sfârșit proiecte, indiferent de frustrări, blocaje și provocări. Nu aveți tendința de a renunța când lucrurile devin mai grele ci, dimpotrivă, să perseverați până când finalizați.





SCEPTICISM

Se referă la comportamentul intuitiv din punct de vedere social, însă cinic și exagerat de sensibil la critică.



83

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc moderat. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt conștienți de motivele celorlalți și de politicile organizaționale
- Iau critica într-un mod personal
- Au tendința de a păstra nemulțumirile și supărarea
- Pot fi conflictuali, certăreți
- Pot fi persoane cu care este dificil să interacționezi în procesul de coaching

RISC MEDIU

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți priceput la a evalua talentele și motivațiile celorlalți și acest lucru este o abilitate de leadership valoroasă. Totuși, scepticismul dvs în raport cu intențiile celorlalți poate frâna abilitatea de a construi și menține relații. Oamenii vă pot percepe ca pe o persoană conflictuală și feedback-ul pe care îl oferiți subordonaților dvs se concentrează mai mult pe greșelile lor, ceea ce poate afecta impactul pe care îl aveți asupra echipei. Strategia dvs pare a reflecta "cazul scenariului cel mai rău" și puteți avea tendința de a vă vedea cariera dintr-o perspectivă similară.

ANALIZA COMPETENȚEI

INFLUENȚAREA ȘI CONVINGEREA CELORLALȚI Uneori, puteți părea suspicios și puteți petrece mai mult timp gândindu-vă la politici decât la aspecte ce țin de business. În consecință, ceilalți vă pot percepe ca pe o persoană cu care este greu de interacționat și e posibil să fie dificil să îi convingeți să colaboreze cu dvs.

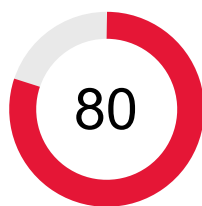
DESCHIDERE LA IDEI NOI Când vi se prezintă idei noi sau sugestii, aveți tendința de a le pune sub semnul întrebării și de a aduce în discuție chestiuni politice. Acest lucru vă poate face să fiți perceput ca rezistent la noi idei. Ceilalți vă pot percepe ca fiind mai degrabă concentrat pe a găsi probleme decât soluții de rezolvare.

OBIECTIVITATE În anumite aspecte, puteți fi considerat ca fiind oarecum inflexibil și cantonat în propriile opinii. Ceilalți pot să nu perceapă motivele pentru propriile păreri și nici obiectivitatea dvs sau deschiderea de a vedea lucrurile din mai multe perspective.



PRECAUȚIE

Se referă la preocuparea exagerată față de a fi criticat.



RISC MEDIU

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc moderat. Liderii cu scoruri similare:

- Iau decizii bune, fără a implica riscuri
- Au nevoie de încurajări
- Pot fi reticenți să încerce noi tehnologii
- Se îngrijorează de greșelile proprii
- Se îngrijorează de greșelile echipei lor

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Deoarece vă displace să faceți greșeli și să fiți criticat, aveți tendința de a vă supraveghea și echipa la fel de îndeaproape cum faceți și cu dvs, pentru a fi sigur că aceasta face lucrurile cum trebuie. Acest fapt însă poate conduce la subminarea încrederii lor în forțele proprii. Puteți, de asemenea, avea tendința de a lua decizii lent, ceea ce poate frustra o echipă orientată spre acțiune. Evitați să vă asumați riscuri, ceea ce vă poate împiedica pe viitor să acceptați misiuni dificile. Aveți tendința de a vă gestiona cariera pe linia minimizării greșelilor. Aveți înclinația de a dezvolta o viziune precaută și conservatoare asupra viitorului.

ANALIZA COMPETENȚEI

HOTĂRÂRE Preocuparea dvs față de a lua decizii bune poate să vă conducă spre situații în care culegeți mai multe informații decât aveți nevoie. În cele din urmă, acest fapt vă poate împiedica să luați decizii în timp util.

ORIENTARE SPRE ACȚIUNE Aveți tendința de a evita să treceți la acțiune atunci când nu aveți toate informațiile. Acest fapt poate să încetinească procesul, mai ales în momente de criză.

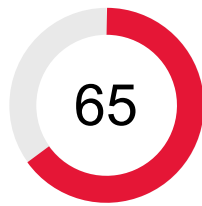
CONDUCERE CU ÎNCREDERE Preocuparea dvs față de a lua deciziile cele mai bune este un punct forte. Cu toate acestea, ceilalți pot percepe deliberările dvs ca pe o lipsă de încredere în forțele proprii.





DECONNECTARE SOCIALĂ

Se referă la lipsa de interes sau neconștientizarea stărilor celorlalți.



RISC
SCĂZUT

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt ușor abordabili și preocupați de ceilalți
- Adresează întrebări pentru a-i înțelege pe ceilalți
- Sunt atenți la ceilalți
- Citesc oamenii repede
- Oferă ajutor atunci când li se cere

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană prietenoasă, sociabilă, grijulie și cu tact. Aveți capacitatea de a construi și de a menține relații, de a motiva echipe, ceea ce reprezintă abilități de leadership importante. Aveți tendința de a fi un bun coechipier și stilul dvs interpersonal vă face să fiți o persoană credibilă și chiar populară. Lucrați bine cu multe stiluri de conducere și oferiți celorlalți feedback obiectiv și de ajutor. Reușiți să nu îi înstrăinați pe ceilalți de dvs. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

MOTIVAREA CELORLALȚI Stilul dvs interpersonal vă permite să mențineți relații bune cu ceilalți, ceea ce contribuie la eficiența dvs în cadrul organizației.

CONSTRUIREA DE RELAȚII Aveți abilitatea de a vă da seama de atmosfera dintr-un grup și să înțelegeți impactul social al răspunsurilor diferite. Construiți ușor relații cu egalii, subordonații și cu ceilalți din jurul dvs.

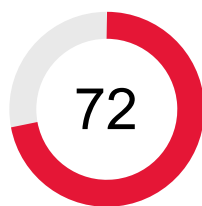
DISPONIBILITATE Sunteți o persoană deschisă, sociabilă, accesibilă, chiar și în situații de stres sau de supra-încărcare.





PASIV-AGRESIVITATE

Se referă la a fi carismatic, dar independent, încăpățânat și dificil de condus.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc moderat. Liderii cu scoruri similare:

- Au bune abilități sociale
- Nu le plac întreruperile
- Tind să pună la îndoială competența managementului superior
- Lasă la o parte sarcinile care nu le plac
- Pot părea încăpățânați atunci când sunt împinși pentru a obține rezultate

RISC MEDIU

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Scorul dvs la această dimensiune sugerează că sunteți o persoană carismatică, prietenoasă, cooperantă și suportivă. Sunteți sensibil la critică sau la lipsa de respect din partea altora din organizație și dacă identificați astfel de semnale vă retrageți. Deși aveți abilitatea de a oferi coaching util subordonaților dvs, trebuie să fiți în dispoziția potrivită pentru a o face. Veți sprijini șefii care v-au câștigat încrederea, dar nu veți avea relații foarte bune cu cei care nu v-au câștigat-o. Încăpățânarea dvs poate înfrâna capacitatea de a construi o echipă.

ANALIZA COMPETENȚEI

ÎNCURAJAREA MUNCII ÎN ECHIPĂ Sprijiniți proiecte și oameni într-o manieră vizibilă, dar dacă nu întrevedeți o relevanță pentru dvs nu veți continua să oferiți suport. Acest aspect poate afecta relațiile dvs cu ceilalți.

COOPERARE ȘI REZULTATE PROMPTE Sub presiune și stres, aveți tendința de a-i blama pe ceilalți pentru incapacitatea dvs de a îndeplini termenele limită.

CONSTRUIREA ÎNCREDERII Când nu sunteți de acord cu o anumită acțiune, este posibil să vă retrageți și să nu mai oferiți suport. Acest lucru poate eroda încrederea celorlalți.





AROGANȚĂ

Se referă la a avea sentimentul exagerat al propriei valori.



ÎN AFARA
ZONEI DE
RISC

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în afara zonei de risc. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt modești și nepretențioși
- Nu întrerup, critică sau provoacă pe ceilalți
- Evită auto-promovarea
- Acceptă responsabilitatea greșelilor și a eșecurilor
- Nu pun preț pe titluri

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Aveți un stil de muncă modest și nepretențios și puteți lucra bine cu o varietate de manageri direcți. Aveți o viziune realistă asupra competenței și importanței dvs, ceea ce va conduce la creșterea credibilității dvs în ochii celorlalți. Este posibil să fiți reticent la a oferi feedback despre performanța slabă a altora, însă o puteți face atunci când vi se cere. Planurile dvs de carieră este posibil să nu fie foarte ambițioase și probabil că sunteți rezervat în privința nominalizării propriei persoane într-un rol cheie în viitorul companiei. Preferați mai degrabă să vă remarce alții contribuțiile. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

MODUL DE A PERCEPE PERSPECTIVELE Deși aveți idei despre cum să dezvoltați afacerea, nu le promovați cu suficientă vigoare.

DEZVOLTARE PERSONALĂ Ascultați feedback-ul altora și sunteți deschis să îi întrebați pe ceilalți (egali, manageri etc) despre cum evoluează performanța dvs. Această deschidere va facilita dezvoltarea dvs.

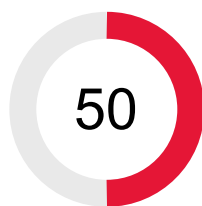
ORIENTARE PE REZULTATE Modestia dvs naturală și auto-inhibiția de care dați dovadă vă pot ține pe loc și pot fixa prea jos nivelul aspirațiilor dvs.





MANIPULARE

Se referă la a fi carismatic, dornic de risc și mereu în căutare de experiențe ieșite din comun.



RISC
SCĂZUT

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt disciplinați și te poți baza pe ei
- Gândesc înainte de a acționa
- Comunică prin canalele adecvate
- Mențin angajamentele
- Rareori riscă dacă nu este necesar

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Tindeți să evitați riscurile inutile și ceilalți vă percep ca pe un om de încredere. Acest fapt conduce către potențarea abilității dvs de a construi și conduce o echipă. Sunteți un mentor care își planifică și gestionează propria carieră într-o manieră care minimizează riscurile. Șeful dvs respectă judecata dvs și apreciază corectitudinea acesteia. Nu aveți tendința de a forța limitele și luați decizii de înaltă calitate și cu grad scăzut de risc. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

CALITATEA DECIZIILOR Nu riscați în mod inutil. Ceilalți se pot baza pe dvs pentru a lua decizii care optimizează rezultatele și minimizează greșelile.

ASUMAREA DE RISCURI Nu veți accepta proiecte fără o analiză atentă și corectă în prealabil. În același timp, aveți tendința de a evita riscurile chiar și atunci când nu ar fi cazul, ceea ce vă poate frâna oportunitățile în carieră.

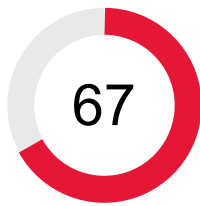
ÎNVĂȚARE DIN EXPERIENȚĂ Sunteți o persoană atentă la consecințele acțiunilor dvs și vă gândiți la experiențele trecute ca la premise pentru decizii și acțiuni viitoare. Veți fi reticent în a trece la acțiune în situații în care nu aveți experiența necesară pe care să vă bazați.





MELODRAMĂ

Se referă la a fi teatral și cautând mereu atenția celorlalți.



RISC
SCĂZUT

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt nepretențioși și adecvați sociali
- Nu caută să fie în centrul atenției
- Oferă suport pentru performanța celorlalți
- Sunt buni membri ai echipei
- Nu se iau foarte în serios

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Nu aveți nevoia de a fi centrul atenției și preferați ca faptele să vorbească de la sine. Conduceți cu un stil deschis și împărtășiți meritul cu echipa dvs. Veți interacționa bine cu șefii, care vor aprecia stilul dvs de a împărtăși meritele cu echipa. Cariera dvs este posibil să nu avanseze atât de repede pe cât talentul dvs ar cere, datorită reticenței dvs de a vă implica în promovarea propriei persoane. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

SĂRBĂTORIREA SUCCESULUI Sunteți o persoană gata să își susțină subordonații și nu intrați în competiție cu ei. Sunteți gata să împărtășiți creditul pentru succes.

CONSTRUIREA MORALULUI ECHYPEI Modestia dvs vă poate ține pe loc în a promova realizările echipei dvs. Subordonații dvs pot câștiga atenția numai prin promovarea de către dvs a succeselor lor.

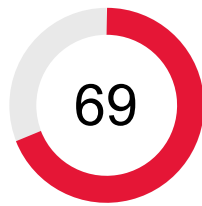
AUTO-DEZVOLTARE Nu căutați activ oportunități de dezvoltare pentru dvs și echipa dvs. Fără a găsi experiențe de învățare, productivitatea grupului va scădea. Progresul depinde de învățare, iar dvs sunteți responsabil de obținerea resurselor de dezvoltare pentru echipă.





IMAGINATIVITATE

Se referă la a gândi și a se comporta într-o manieră interesantă, neobișnuită și chiar excentrică.



RISC
SCĂZUT

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc scăzut. Liderii cu scoruri similare:

- Iau decizii raționale
- Comunică într-un mod inteligent
- Au idei creative într-o măsură rezonabilă
- Se comportă într-o manieră social acceptabilă

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Echipa dvs. va aprecia faptul că sunteți o persoană practică, cu picioarele pe pământ, care preferă să reducă situațiile de criză și neprevăzutul. Sfaturile dvs. pentru colegi vor fi înțelepte și practice. Nu sunteți neapărat o persoană strategică sau vizionară, însă sunteți echilibrat și de încredere, astfel că veți fi preferat de către tipologii diferite de manageri direcți. Vă veți planifica cariera într-un mod inteligent. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

OFERIREA UNEI DIRECȚII CLARE Ar trebui să comunicați clar, indiferent de situație.

CREATIVITATE Puteți găsi soluții inteligente la probleme, chiar și în condiții de stres. De asemenea, sunteți o bună resursă a echipei atunci când vine vorba de verificarea corectitudinii ideilor și inițiativelor.

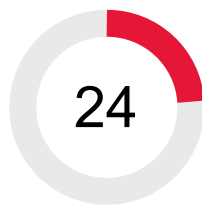
CONCENTRARE Vă puteți concentra asupra aspectelor relevante ale problemelor, chiar și în condiții de distragere a atenției.





PERFEȚIONISM

Se referă la a fi conștiincios, perfecționist și dificil de a fi mulțumit.



ÎN AFARA
ZONEI DE
RISC

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în afara zonei de risc. Liderii cu scoruri similare:

- Nu sunt exigenți; sunt relaxați în privința regulilor
- Nu fac micromanagement cu echipa lor
- Deleagă sarcini în mod regulat
- Au tendința de a fi flexibili
- Prioritizează sarcinile corect

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Păreți relaxat și puțin pretențios, iar îngăduința și dorința dvs. de a delega pot fi apreciate de către subordonați. Acest lucru se datorează faptului că aceștia simt că aveți încredere în ei. De asemenea, le dați posibilitatea să învețe. Șefilor le place stilul dvs. înțelegător, flexibil, răbdător, însă ar putea dori să dați mai multă atenție detaliilor la nivel de afacere. Nu aveți nici o nevoie de dezvoltare a abilităților de leadership în această arie.

ANALIZA COMPETENȚEI

RAPORTARE LA AMBIGUITATE Păreți flexibil și deschis, chiar și atunci când sunteți presat să oferiți rezultate.

ADAPTABILITATE Păreți capabil să vă adaptați împrejurărilor și priorităților.

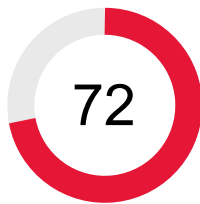
DELEGARE Tindeți să delegați luarea deciziilor la nivelul corespunzător, chiar dacă presiunea este mare în rezolvarea problemelor.





SUBMISIVITATE

Se referă la dorința de a fi pe placul celorlalți și la teama de a acționa independent.



RISC MEDIU

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

La această scală ați obținut un scor în zona de risc moderat. Liderii cu scoruri similare:

- Sunt agreabili, plăcuți și cooperanți
- Sunt dornici să placă
- Își informează șeful
- Susțin mereu politica companiei
- Sunt buni coechipieri

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Sunteți o persoană plăcută și adaptabilă, căreia nu îi plac controversile. Sunteți politic și atent, dar reticent la a face presiuni sau la a exprima cu tărie opinii în numele echipei. Sunteți un bun coechipier ce lucrează bine cu o varietate de șefi, care vor aprecia loialitatea și atitudinea dvs cooperantă. Căutați sfaturi și consiliere pentru a vă gestiona cariera și sunteți reticent în a lua decizii fără a vă consulta în prealabil cu alții.

ANALIZA COMPETENȚEI

CONFRUNTAREA CONFLICTELOR Probabil că preferați să evitați conflictul și confruntările și vă simțiți neconfortabil atunci când trebuie să oferiți feedback negativ altora.

ACȚIONARE INDEPENDENTĂ Probabil că nu vă veți face cunoscute părerile în chestiuni importante și/sau controversate și veți merge mai degrabă în direcția grupului din care faceți parte.

SUSȚINEREA ECHIPEI Vă concentrați mai mult pe a vă înțelege bine cu șeful dvs decât cu echipa dvs, ceea ce poate eroda credibilitatea dvs în fața acesteia.





RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

Următoarele recomandări se referă la dimensiunile la care ați obținut scoruri MODERATE și RIDICATE în zonele de risc

SCEPTICISM - RISC MEDIU

- Sunteți o persoană perceptivă și intuitivă în raport cu oamenii și înțelegeți foarte bine politicile organizaționale. Sunteți o persoană care identifică agendele ascunse, analizează și rezolvă problemele sociale și pe cele ce țin de politici.
- Aveți tendința de a nu avea încredere în managerul sau coach-ul dvs; încercați să nu mai judecați și să îi acordați o șansă pentru a vă putea ajuta. Același lucru este valabil și pentru alții care țin la dvs: este necesar să faceți un efort și să apreciați ce vă spun și de ce.
- Acordați atenție modului cum comunicați cu ceilalți, pentru că atunci când considerați că exprimați o opinie onestă, ceilalți vă pot percepe ca pe o persoană conflictuală. Fiți deschis și la opiniile celorlalți.
- Încercați să fiți mai puțin critic, să nu mai judecați pe ceilalți. Spuneți-i unui prieten de încredere că vă propuneți să deveniți mai tolerant. Rugați-l apoi să vă atragă atenția atunci când sunteți excesiv de critic, de defensiv sau de sensibil la reacțiile celorlalți și ascultați feedback-ul său.

PRECAUȚIE - RISC MEDIU

- Sunteți foarte preocupat să faceți lucrurile așa cum trebuie; ceilalți vor ști că se pot baza pe dvs că veți da tot ce e mai bun pentru rezolvarea proiectelor și vor aprecia implicarea dvs.
- Nu vă place să luați inițiativa în activități pentru care simțiți că nu aveți suficiente abilități sau informații. Aceste tendințe vă pot ține în loc din a trăi experiențe valoroase de dezvoltare. Astfel, deși veți face poate mai puține greșeli, cariera dvs va evolua mai încet decât ar fi indicat.
- Obișnuința dvs de a lua deciziile într-o manieră precaută poate uneori conduce la ratarea unor oportunități și îi poate face pe ceilalți să vă perceapă ca pe o persoană mai puțin orientată către acțiune. Aveți nevoie să dezvoltați mai mult la dvs dorința de a experimenta. Prietenii apropiați vă pot ajuta să evaluați valoarea oportunităților pe care ați putea să le încercați.
- Atunci când ceilalți vă solicită opinia într-o ședință, o fac pentru că se așteaptă de la dvs să spuneți un lucru folositor. Este necesar să aveți curajul să vă exprimați în aceste circumstanțe. Un training în direcția exersării abilităților de asertivitate vă poate fi de ajutor.





RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

PASIV-AGRESIVITATE - RISC MEDIU

- Sunteți o persoană independentă, sociabilă și capabilă să spună "nu" într-un mod diplomat. Cereți de la ceilalți puține lucruri pentru dvs, cu excepția de a fi lăsat în pace să vă faceți treaba în stilul propriu.
- Aveți tendința de a vedea mai multă incompetență în jur decât văd ceilalți. Deși îi vedeți pe ceilalți ca fiind naivi, ați putea totuși profita de optimismul și încrederea lor.
- Este util să conștientizați că puteți deveni iritat atunci când ceilalți încearcă să vă influențeze sau să vă sugereze ceva. Îngăduiți-vă să fiți mai ușor de convins de către prieteni, familie sau colegi și fiți puțin mai deschis să faceți lucrurile pe care ei vi le cer.
- Limitați promisiunile făcute celorlalți, însă fiți sigur că le respectați pe cele făcute.

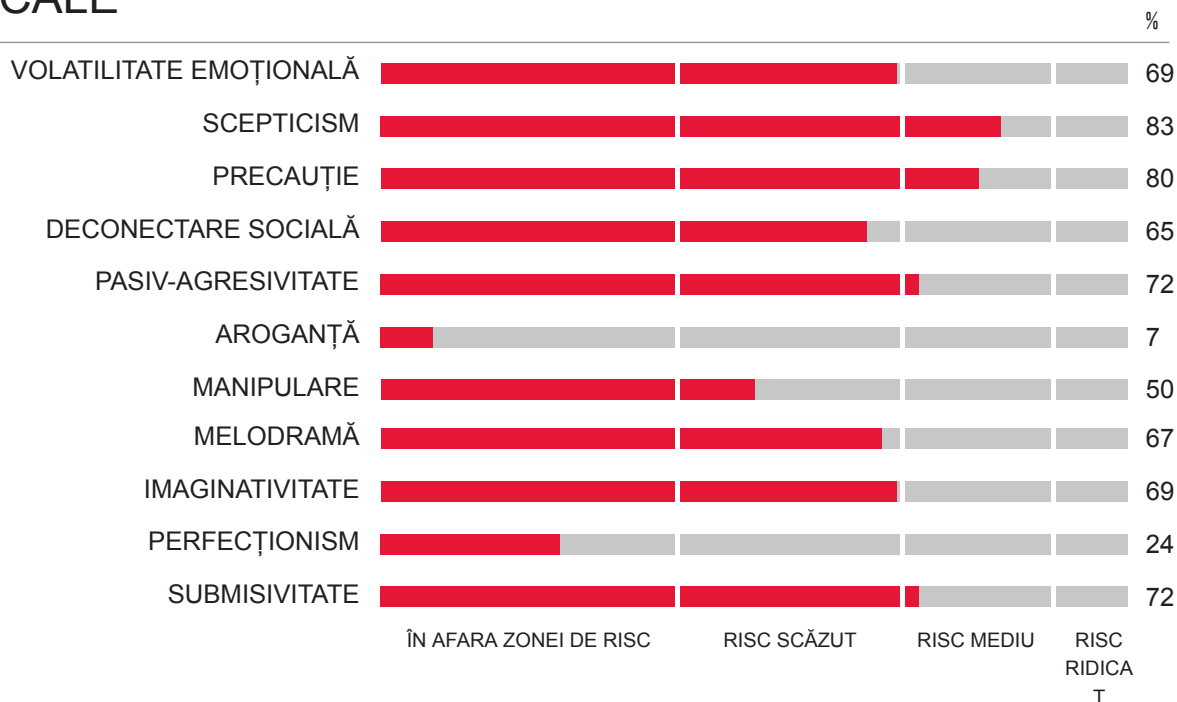
SUBMISIVITATE - RISC MEDIU

- Sunteți o persoană cooperantă, empatică, care lucrează bine ca parte a unei echipe. Sunteți priceput în a rezolva dispute și în aplanarea spiritelor agitate. Sunteți un susținător al oamenilor buni și al cauzelor drepte.
- Dacă doriți ca echipa dvs să vă fie loială, înseamnă că, de asemenea, și dvs trebuie să fiți loial, chiar dacă aceasta înseamnă uneori să suportați superiori care nu vă plac sau pe care nu îi admirați.
- Când vi se cere opinia, gândiți-vă un timp, decideți ce punct de vedere aveți și fiți pregătit să îl susțineți chiar și când sunteți contrazis.
- Deși vă displace conflictul, vor fi momente când veți fi în dezacord cu ceilalți și trebuie să îi confrunțați. Pe termen lung, credibilitatea dvs ține și de modul în care puteți face față disputelor.





SCALE



Scorurile subscalelor

Volatilitate emoțională



Aroganță



Perfecționism



Scepticism



Manipulare



Submisivitate



Precauție



Melodramă



Deconectare socială



Imaginativitate



Pasiv-Agresivitate

