



Leader Focus

Stilul de leadership privit din perspectiva potrivită

Raport pentru: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 03.5.2018



Introducere

Personalitatea determină stilul de a conduce. În calitate de lider, îi veți influența pe ceilalți în activitatea lor - acțiunile dvs. vor avea un impact asupra moralului, bunăstării și productivității echipei dvs. Trebuie să încurajați subordonarea, să convingeți oamenii să lucreze pentru a atinge obiectivele comune și să îi motivați să muncească din greu. Toți liderii au un set distinct de calități care definesc modul în care relaționează cu ceilalți, procesează informațiile, îndeplinesc sarcini, stabilesc priorități și conduc echipele. Aceste calități vă influențează capacitatea de a vă înțelege cu ceilalți și de a avea o carieră ca lider.

Arta de a conduce este complexă. Acest raport se referă la șase modele de comportament care influențează eficacitatea stilului de management. Ele afectează aspectele pe care vă concentrați, modul în care sunteți perceput de ceilalți și modul în care vă gestionați pe dvs., cariera și relațiile dvs. Acest raport oferă informații despre reputația și brandul dvs. personal și poate oferi o profundă înțelegere de sine.

Contextul dvs. privind stilul de leadership. Indiferent de rolul curent sau cel la care aspirați, în mod constant creați impresii asupra celor din jurul dvs. privind stilul de conducere. Acest raport este destinat persoanelor cu roluri de conducere tradiționale, dar se aplică, de asemenea, și celor care doresc să înțeleagă modul în care îi influențează pe ceilalți sau lucrează într-o gamă largă de structuri de conducere - coordonând un produs, un proiect, un proces, o inițiativă, echipă tehnică sau pur și simplu fiind un lider informal în viața de zi cu zi. Indiferent de structura de conducere specifică, cele șase dimensiuni descrise în raportul dvs. fac referire la dimensiunile universale de conducere care vă vor ajuta să vă înțelegeți mai bine stilul de conducere familiar, să vă îmbunătățiți strategiile de influență și să vă îmbunătățiți eficiența generală.

Înțelegerea rezultatelor dvs. Există câteva lucruri importante de care trebuie să țineți cont atunci când citiți raportul:

- Rezistați tentației de a evalua punctajele mari ca punctaje „bune” și punctajele mici ca fiind „proaste”. Punctajele mari nu indică neapărat o competență de conducere mai mare, așa cum nici punctajele mici nu indică neapărat o deficiență în conducere. Interpretarea este specifică unui context anume; este esențial să țineți cont de contextul dvs. unic de conducere și particularitățile rolului atunci când vă interpretați punctajele.
- Toate profilurile vor indica anumite puncte forte, precum și unele potențiale nevoi de dezvoltare. Este important să vă examinați profilul dvs. în mod integrat și să luați în considerare modul în care punctajele dvs. individuale interacționează între ele și cu contextul. Puteți utiliza acest raport pentru a vă ajuta să înțelegeți cum să vă valorificați cel mai bine punctele forte, precum și modul în care puteți să vă adaptați abordarea pentru a răspunde cerințelor unei situații anume.
- Punctajele mai mari indică o mai mare atenție acordată acelei dimensiuni a stilului, în timp ce punctajele mai mici indică o concentrare mai mică asupra dimensiunii stilului. De exemplu, o persoană poate avea un punctaj mare pe "Stil de leadership orientat pe rezultate" dar un punctaj scăzut la categoria "Stil de leadership orientat către oameni", indicând o concentrare neîncetată pe a câștiga, în timp ce este posibil să concureze cu ceilalți din echipa sa sau să îi copleșească pe aceștia. Există contexte în care acest accent poate contribui la succes și altele în care ar putea afecta succesul. A deveni mai conștient de aspectele pe care să puneți accent vă poate ajuta să identificați situații sau contexte în care este posibil să aveți nevoie să vă adaptați stilul pentru a obține rezultate mai bune.

Citirea raportului dvs.

Acest raport este organizat în jurul a șase tipare de comportament de conducere cuprinzătoare.

Punctaj principal. Veți primi feedback cu privire la punctajul general pentru fiecare dintre cele șase aspecte ale tiparelor de conducere. Punctajele mai mari indică o relevanță mai mare a caracteristicilor aceluși aspect, în timp ce punctajele mai mici indică o preferință mai redusă pentru acel aspect. Punctajele cele mai mari și cele mai mici indică ce caracteristici ale stilului dvs. de conducere tind să fie cele mai semnificative, mai profunde și ușor de observat de alții.

Exemplu



SCĂZUT

RIDICAT

Subdimensiuni. Fiecare dimensiune vizată conține două componente: (1) Un atribut comportamental și (2) o valoare personală. Bara galbenă indică probabilitatea că veți manifesta acel atribut comportamental. Bara albastră indică gradul la care valorizați acest comportament. De exemplu, oamenii se pot comporta ca extravertiți și pot părea vorbăreți, gregari și social activi. Cu toate acestea, ei pot valoriza timpul acordat lor, solitar, liniștit și pot crea o cultură a conducerii care subliniază independența și autonomia.

Exemplu

Ambiție



Putere



Implicațiile scorurilor tale. Acestea sunt sugestii de dezvoltare care se aplică, indiferent dacă punctajul dvs. este mare sau mic pentru fiecare dimensiune de interes. Aceste sfaturi ar trebui să fie utile în ghidarea eforturilor dvs. personale de dezvoltare.

Puncte de reflecție. Valorile liderilor le influențează puternic comportamentul și tipul de cultură pe care aceștia îl pot crea în cadrul echipelor și grupurilor lor de lucru. Această secțiune vizează creșterea gradului de conștientizare a prejudecăților inconștiente ale unei persoane ca lider.



Rezumat

Stil de leadership orientat pe rezultate



Accent pe:
Cooperare, colaborare

Accent pe:
Competiție, atingerea scopurilor

Stil de leadership orientat către oameni



Accent pe:
Transparență, finalizarea sarcinilor

Accent pe:
Relații, moralul celorlalți

Stil de leadership orientat către procese



Accent pe:
Flexibilitate, autonomie

Accent pe:
Planificare, managementul riscurilor

Stil de leadership orientat către inovație



Accent pe:
Pragmatism, implementarea ideilor

Accent pe:
Inovație, generarea ideilor

Stil de leadership bazat pe relații sociale



Accent pe:
Autonomie, eficiență

Accent pe:
Comunicare, crearea de rețele

Stil de leadership orientat către date



Accent pe:
Experiență, intuiție

Accent pe:
Fapte, cercetare



Stil de leadership orientat pe rezultate

SCĂZUT

RIDICAT

Sunteți probabil văzut ca o persoană care aduce rezultate în organizația dvs. Deși alții vă vor aprecia preferința de a pune accentul pe obiective și dorința de a vă asuma responsabilitatea, puteți, de asemenea, să intimidați unele persoane. Accentul dvs. puternic pe statut și realizare poate duce la o tendință de a acorda prioritate rezultatelor și avansării personale în detrimentul cooperării și efortului de echipă. Atunci când lucrați la obiective importante, probabil că vă veți reveni cu ușurință după eșecuri și veți părea încrezător în capacitatea de a reuși.

Calități

Ambiție



Putere



Implicațiile scorurilor tale.

- Hotărârea dvs. de a reuși poate să îi intimideze pe membrii noi sau mai începători din grupul de lucru. Rețineți că nu toată lumea vă împărtășește orientarea pe rezultate; unii pot prefera să stea în umbră.
- Aveți energia și încrederea necesare pentru a face lucrurile să se întâmple. Cu toate acestea, asigurați-vă că puteți evalua în mod realist ce poate face echipa dvs. și evitați supraîncărcarea resurselor proprii și ale echipei dvs.
- Tindeți să aveți așteptări mari pentru dvs. și pentru ceilalți; asigurați-vă că le comunicați în mod clar astfel încât personalul dvs. să înțeleagă lacunele lor și să poată crea o cale clară către succes.

Puncte de reflecție.

- Nu vă lăsați dorința de a finaliza lucrurile să interfereze cu capacitatea dvs. de a crea valoare organizațională. Rețineți că nu sunteți în concurență cu colegii dvs., cu membrii echipei sau cu alte departamente.
- Este important să vă concentrați atât pe rezultate intangibile, cât și pe indicatori măsurabili pentru a maximiza contribuțiile echipei dvs. la organizație. Fiți dispus să preluați proiecte cu potențial pe termen lung, chiar dacă acestea nu au impact imediat asupra rezultatului.
- Orientarea dvs. pe rezultate vă va determina probabil stilul de management și comportamentele pe care le recompensați și le pedepsiți. Înțelegeți că ceilalți pot contribui în felul lor, chiar dacă pare să le lipsească dorința de a câștiga.





Stil de leadership orientat către oameni

SCĂZUT

RIDICAT

Sunteți probabil considerat ca având abilități interpersonale dezvoltate. Deși alții vă vor aprecia stilul de comunicare caldă, este posibil să întâmpinați dificultăți în a trage oamenii la răspundere și pentru a transmite mesaje dure. Interesul dvs. puternic de a-i ajuta pe ceilalți, de a oferi și de a vă susține echipa poate avea ca rezultat o tendință de a acorda prioritate armoniei și coeziunii echipei în detrimentul responsabilității personale pentru rezultate. Atunci când vă ocupați de aspecte sensitive referitoare la oameni aveți tendința de a nu reacționa exagerat și, de obicei, vă considerați matur și în control emoțional. Totuși, este posibil să refuzați feedbackul critic din partea altora.

Calități

Senzitivitate interpersonală



Altruism



Implicațiile scorurilor tale.

- Păreți dispus să adunați informații de la alții înainte de a lua decizii, însă nu uitați că managementul prin consens nu este întotdeauna potrivit. Învățați când să vă consultați echipa și când să luați măsuri independente.
- S-ar putea să vă fie dificil să oferiți feedback negativ personalului dvs., dar feedbackul oferit în timp util va produce rezultate mai bune, în timp ce întârzierea feedback-ului poate cauza ineficiențe și crea percepția de favoritism.
- Deși conflictul este incomod, evitarea confruntărilor poate submina eficacitatea dvs. ca lider. Puteți menține relații de prietenie cu personalul dvs., dar trebuie și să fiți pregătit să îi confrunțați cu problemele dificile.

Puncte de reflecție.

- Se pare că vă preocupă bunăstarea personalului dvs. și probabil găsiți oportunități de a vă dezvolta echipa. Amintiți-vă că este posibil să aveți nevoie să stabiliți limite cu subordonații direcți care nu răspund la instruire sau dezvoltare.
- Unul dintre punctele dvs. forte ca lider este preocuparea dvs. pentru dezvoltarea și starea de bine a personalului. Încercați să căutați activități de dezvoltare care să permită dezvoltarea subordonaților dvs. direcți, dar și îi mențină responsabilizați față de performanța lor.
- Realizați când este timpul să luați măsuri corective față de membrii echipei care nu reușesc să răspundă așteptărilor în mod constant.





Stil de leadership orientat către procese

SCĂZUT

RIDICAT

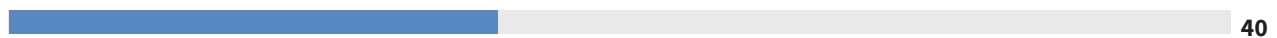
Alții vă percep probabil ca fiind organizat, supus și disciplinat în activitățile desfășurate. Deși oamenii vă vor aprecia abilitățile operaționale, puteți părea de asemenea inflexibil și prea concentrat asupra detaliilor. Probabil că vă concentrați pe ambele părți ale ecuației riscuri-recompensă atunci când luați decizii importante, sugerând o tendință echilibrată în ceea ce privește asumarea de riscuri inteligente. Când lucrați la sarcini sau proiecte importante, ar trebui să păreți calm sub presiune și să păstrați o atitudine pozitivă atunci când apar probleme, ceea ce vă poate reduce la minim greșelile.

Calități

Prudență



Securitate



Implicațiile scorurilor tale.

- Atuurile dvs. includ minuțiozitatea și atenția la detalii. Aceste puncte forte importante pot deveni o problemă, totuși, dacă vă micromanageați personalul. Asigurați-vă că îi împuterniciți să-și facă treaba.
- Planurile se schimbă aproape întotdeauna, iar schimbarea face parte din viața organizațională. Ca lider, trebuie să fiți pregătit să gestionați schimbarea. Identificați pe cineva din organizația dvs. care pare familiarizat cu schimbarea și învățați de la el.
- Veți avea rareori suficiente informații pentru a lua cea mai bună decizie posibilă. Managementul eficient înseamnă să luați cele mai bune decizii cu informațiile pe care le aveți disponibile la acel moment. Faceți o listă cu ceea ce este necesar să știți și apoi acționați.

Puncte de reflecție.

- Deși este posibil să creați o structură pentru echipa dvs., permiteți și o anumită flexibilitate în cadrul acestor parametri. Acest stil de conducere va funcționa cu o mare varietate de oameni, dar nu uitați că unii membri ai echipei vor avea nevoie de mai multă structură, iar unii au nevoie de mai puțină decât alții.
- Tindeți să vă asumați riscuri în mod calculat și să vă încurajați echipa să facă același lucru. În calitate de lider, puteți ieși periodic din zona dvs. de confort pentru a vă asuma riscuri strategice și mai agresive. Puteți servi drept exemplu echipei dvs. în acest sens.
- Aveți tendința să examinați ambele părți ale ecuației riscuri-recompensă atunci când luați decizii. Deși acest lucru promovează luarea eficientă a deciziilor, asigurați-vă că acordați atenție contextului pentru a determina când să urmați oportunități potențial riscante.



Stil de leadership orientat către inovație

SCĂZUT

RIDICAT

Oamenii din organizația dvs. vă văd probabil ca un inovator. Deși alții vă vor aprecia originalitatea, s-ar putea să vă simțiți ușor plictisit de detaliile implementării. Se pare că puteți echilibra nevoile concurente ale stilului față de funcționalitate, că sunteți dispus să ascultați contribuția creatoare a altora și să apreciați importanța problemelor de branding, deoarece acestea servesc scopurilor de afaceri. Atunci când evaluați idei noi, de obicei presupuneți că lucrurile vor merge bine și tindeți să minimalizați riscurile și posibilitățile de eșec.

Calități

Curiozitate intelectuală



Estetică



Implicațiile scorurilor tale.

- Inovația este o componentă esențială a conducerii de succes. Cu toate acestea, nu toate sarcinile au nevoie de o soluție nouă. Când rezolvați probleme, încercați să stabiliți dacă există deja o soluție acceptabilă.
- Se pare că vă place să vă gândiți mai mult la aspectele strategice, pe termen lung. Luați în considerare efectele imediate ale deciziilor ca o parte consistentă a procesului dvs. de rezolvare a problemelor.
- Asigurați-vă că aveți un raționament solid pentru ideile dvs. și prezentați-l cu atenție. Trebuie să vă vindeți ideile altora pentru a vă asigura că aveți angajamentul și sprijinul lor. Adresați-vă colegilor pentru feedback-ul despre cât de bine le comunicați viziunea dvs.

Puncte de reflecție.

- Într-o dezbatere privind forma și funcția, păreți să echilibrați aceste două considerații. Încercați să identificați membrii echipei care sunt calificați în fiecare domeniu și să îi încurajați să colaboreze pentru a aduce ce este mai bun din ambele perspective în proiecte importante.
- Se pare că echilibrați cerințele concurențiale ale stilului și funcționalității atunci când vine vorba de produsele de lucru. Asigurați-vă că adunați informații de la ceilalți atunci când faceți alegeri critice de design care influențează experiența utilizatorului pentru a găsi soluția de cea mai bună calitate.
- Probabil că acordați atenție strategiilor de branding, marketing și publicitate ale organizației dvs. Folosiți acest interes prin sprijinirea eforturilor companiei de a gestiona consecvența și prezența mărcii pe piața dvs.





Stil de leadership bazat pe relații sociale



SCĂZUT

RIDICAT

Alții vă văd probabil ca un comunicator activ și viguros. Deși stilul dvs. de comunicare proactivă vă va fi util, uneori este posibil să nu ascultați bine. Se pare că vă bucurați de oportunități frecvente și variate de a vă conecta cu alții. Deși abilitățile de relaționare vă vor fi de folos, vă puteți baza prea mult pe luarea deciziilor în grup. Atunci când construiți noi relații, veți părea în mod corespunzător încrezător în dvs., dar poate prea încrezător cu privire la intențiile celorlalți.

Calități

Sociabilitate



Afilier



Implicațiile scorurilor tale.

- Se pare că vă place să interacționați și să lucrați cu ceilalți. Asigurați-vă că ați practicat ascultarea activă și că ați alocat timp pentru munca dvs. Liderii alternează cu ușurință abordările de a veni în întâmpinarea celorlalți și a se retrage.
- Fiți conștient de faptul că energia dvs. mare și prezența socială puternică pot copleși colegii și subordonații. Asigurați-vă că le oferiți celorlalți o șansă de a vorbi, de a le solicita opiniile și de a practica abilități active de ascultare, rămânând liniștit în timp ce așteptați ca alții să contribuie.
- Probabil comunicați cu mulți oameni din întreaga organizație, iar acesta este un semn distinctiv al liderilor de succes. Asigurați-vă că vă valorificați multitudinea de relații pentru a ajuta echipa dvs. să-și facă treaba.

Puncte de reflecție.

- Pentru că prețuiți colaborarea și procesul de luare a deciziilor de grup, uneori vă puteți baza pe ele prea mult. Amintiți-vă că unele decizii ar trebui luate numai de dvs., în timp ce alte aspecte sunt cel mai bine decise într-un grup.
- Valorizați o politică deschisă. Personalul dvs. vă va aprecia accesibilitatea și dorința de a discuta despre modul în care echipa lucrează împreună - dar asigurați-vă că știți când este timpul să închideți ușa, să vă retrageți.
- Încercați să identificați activitățile care contribuie la productivitate și pe cele care o diminuează.



Stil de leadership orientat către date

SCĂZUT

RIDICAT

Alții vor observa că vă place să învățați, să fiți la curent cu tendințele industriei și să aveți opinii bine documentate. Oamenii vă vor vedea probabil isteț și bine informat, dar poate uneori pedant. Când evaluați experiențele din trecut, păreți să preferați să luați decizii folosind metode raționale, analitice, bazate pe date. Deși este posibil ca acest lucru să conducă la decizii de înaltă calitate, alții pot deveni nerăbdători în fața stilului dvs. analitic și atent. Se pare că sunteți o persoană care ia decizii cu încredere, care tinde să nu-și facă griji cu privire la greșelile din trecut și poate rata ocazia de a învăța din ele.

Calități

Stil de învățare



Știință



Implicațiile scorurilor tale.

- Interesul dvs. de a rămâne informat și la curent cu tendințele de afaceri vă va spori eficiența. Evitați, totuși, să aveți toate răspunsurile și permiteți personalului dvs. să rezolve problemele pe cont propriu atunci când este cazul.
- Ca lider, ați prefera să construiți un mediu complex de învățare pentru echipa dvs. Încercați să adăugați varietate la oportunitățile de învățare pe care le oferiți. De exemplu, organizați sesiuni de informare, revizuire a acțiunilor în urma unor proiecte importante sau discuții regulate despre un subiect important pentru proiectul sau departamentul pe care îl conduceți.
- Se pare că veți încuraja oportunitățile frecvente de dezvoltare a personalului, nu uitați că oamenii învață diferit. Încercați să oferiți ocazii de formare profesională practice pe lângă activitățile mai tradiționale, de tipul învățării în sala de curs.

Puncte de reflecție.

- Pentru că sunteți curios și analitic, este posibil să întâmpinați dificultăți în a lua decizii rapide insistând că aveți nevoie de mai multe date sau de metode analitice mai bune. Învățați să apreciați când aveți suficiente informații pentru a lua o decizie.
- Deși vă încântă rezolvarea problemelor prin analiză, nu toți oamenii se bucură de să realizeze analiza datelor. Încercați să apreciați alte metode de rezolvare a problemelor și amintiți-vă că persoane cu stiluri diferite își pot aduce contribuția în egală măsură la rezultat.
- Veți fi foarte mulțumit să lucrați în organizații care prețuiesc folosirea celor mai recente strategii de gândire, tehnologice și analitice pentru a-și face treaba. Înțelegeți că abordările intuitive și bazate pe experiență oferă uneori o valoare reală.

