



POTENTIAL

PUNCTE FORTE ȘI COMPETENȚE PENTRU LEADERSHIP

Raport pentru: John Score-Average

ID: UH555944

Data: 22.11.2016



INTRODUCERE

Profilul Potențialului de Leadership descrie punctele dvs. forte și ariile ce necesită dezvoltare. Profilul se bazează pe rezultatele dvs. obținute la Profilul de Personalitate Hogan (HPI) și este structurat în șapte dimensiuni; fiecare dintre aceste dimensiuni reprezintă o componentă a performanței ca lider. Calitatea de lider presupune construirea și menținerea unei echipe cu performanțe ridicate, lăsarea la o parte a scopurilor personale și asumarea scopurilor grupului.

Pagina 3 definește dimensiunile Profilului de Personalitate Hogan; vă amintim că acest raport se bazează pe aceste șapte dimensiuni.

Pagina 4 prezintă Profilul de Personalitate Hogan. Paginile următoare descriu implicațiile comportamentale și de leadership ale scorurilor dvs. pentru fiecare din cele 7 dimensiuni. Ultima secțiune a raportului oferă recomandări de dezvoltare, bazate pe competențele dumneavoastră. Aceste informații vă vor ajuta să avansați în carieră.

CONTEXT

Înainte de a citi acest raport, trebuie să țineți cont de anumite lucruri. În primul rând, nu există scoruri bune sau rele, corecte sau eronate. Există implicații pozitive sau negative, atât în ceea ce privește scorurile înalte sau scăzute, cu toate că anumite scoruri sunt mai importante pentru anumite competențe decât altele. De aceea, trebuie să interpretați rezultatele dvs. în funcție de propriile aspirații și obiective profesionale, și nu ca scoruri în sine.

În al doilea rând, puteți schimba un comportament obișnuit, însă schimbarea depinde de trei factori. Mai întâi, trebuie să identificați comportamentul pe care doriți să îl schimbați. Apoi, să luați decizia fermă de a face această schimbare. Și în final, trebuie să cunoașteți modalitatea prin care puteți obține acea schimbare. Informațiile din acest raport sunt importante în vederea dezvoltării.

În al treilea rând, rezultatele se bazează pe o cercetare privind trăsăturile de leadership desfășurată de-a lungul ultimilor 20 de ani la nivel global pe o populație activă profesional.

În sfârșit, așa cum am menționat mai sus, cea mai importantă trăsătură în calitatea de lider este de a construi și menține o echipă performantă. Anumite părți ale raportului vizează acest aspect.



DEFINIȚII

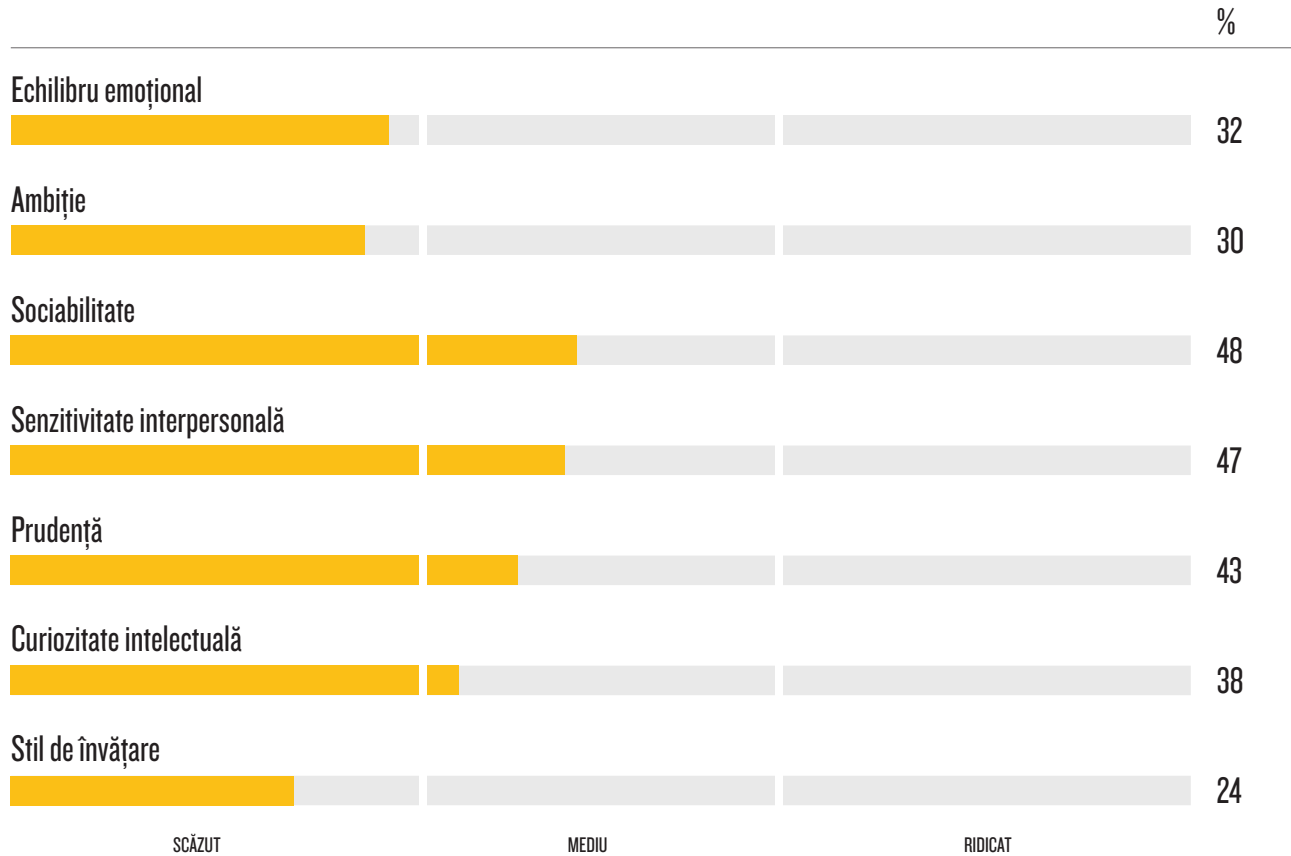
Cele șapte scale pentru Profilul Potențialului de Leadership sunt definite după cum urmează:

Echilibru emoțional	Reflectă măsura în care o persoană este calmă sau indispusă și nestatornică. Scorurile ridicate denotă încredere și optimism. Scorurile scăzute indică tensiune, iritabilitate și negativism.
Ambiție	Evaluează măsura în care o persoană are aptitudini de lider și apreciază realizările. Scorurile înalte indică o persoană competitivă și dornică să avanseze. Scorurile scăzute indică nehotărâre și un interes scăzut pentru promovare.
Sociabilitate	Estimează măsura în care o persoană pare a fi sigură de sine în contextul social. Scorurile ridicate reflectă persoane pozitive și optimiste, cărora nu le place să lucreze singure. Scorurile scăzute indică persoane rezervate și tăcute, care evită să atragă atenția asupra lor și care nu au nicio problemă să lucreze singure.
Senzitivitate interpersonală	Reflectă abilitățile sociale, tactul și gradul de percepție. Scorurile ridicate indică o persoană prietenoasă, caldă și populară. Scorurile scăzute indică independență, franchețe și sinceritate.
Prudență	Reflectă controlul de sine și meticulozitatea. Scorurile ridicate indică o persoană organizată, predictibilă, directă, care respectă regulile și este ușor de supravegheat. Scorurile scăzute indică impulsivitate și flexibilitate. Sunt persoane care tind să se opună regulilor și supravegherii atente; oricum, aceste persoane pot fi creative și spontane.
Curiozitate intelectuală	Reflectă măsura în care o persoană poate părea curioasă, aventuroasă și inventivă. Scorurile înalte desemnează o persoană vizionară, care se plictisește ușor și nu acordă atenție detaliilor. Scorurile mici reflectă simț practic și capacitate de concentrare pe perioade îndelungate.
Stil de învățare	Reflectă măsura în care unei persoane îi plac activitățile de învățare și apreciază educația ca scop în sine. Scorurile ridicate indică plăcerea de a citi și de a studia. Persoanele cu scoruri scăzute manifestă mai puțin interes pentru educația de tip formal și se bazează mai mult pe învățarea practică.



PROFILUL POTENȚIALULUI DE LEADERSHIP

SCALE

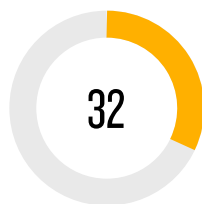


Acest Raport este Valid și Interpretabil



Echilibru emoțional

Scorurile înalte denotă încredere și optimism.



32

IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Își recunoască slăbiciunile și să încerce să se dezvolte
- Își amintească greșelile
- Își facă griji pentru performanțele lor
- La criticile la modul personal
- Să își schimbe rapid dispoziția

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că lucrați în reprize intense și aveți tendința să vă faceți griji pentru performanțele dumneavoastră. S-ar putea să fiți cu ușurință iritat și enervat de greșelile și întârzierile celorlalți. Pe de altă parte, înțelegeți stresul subordonaților dvs., sunteți dispus să vă recunoașteți greșelile, să acordați atenție feedback-ului și să încercați mereu să vă îmbunătățiți performanțele.

ANALIZA COMPETENȚEI

STĂPÂNIRE DE SINE: Puteți părea iritabil atunci când vă confrunțați cu sarcini dificile, întârzieri neașteptate sau cu greșelile și erorile celorlalți, ceea ce vă poate periclita abilitatea de a construi echipe.

ASCULTARE: Aveți tendința să vă stresați atunci când vă confrunțați cu situații neprevizibile, deadline-uri și erori. Ar fi util să planificați, să comunicați și să delegați din responsabilități atunci când începeți un nou proiect, pentru a evita supraîncărcarea.

ÎNVĂȚARE ȘI DESCHIDERE CĂTRE COACHING: Sunteți interesat de auto-dezvoltare, astfel încât veți fi foarte receptiv la feedback. Cu toate acestea, tindeți să luați în seamă mai mult aspectele negative și să vă concentrați mai puțin pe aprecieri.

CONSTRUIREA DE RELAȚII: Schimbările dese de atitudine, negativismul dvs. și tendința de a vă îngrijora vă pot împiedica în formarea relațiilor și alianțelor de încredere.

MANAGEMENTUL STRESULUI: Tindeți să fiți auto-critic și să vă manifestați emoțiile intens. Ar fi util să vă concentrați asupra dezvoltării abilității de a face față stresului.



Echilibru emoțional

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

STĂPÂNIRE DE SINE:

- Deoarece de cele mai multe ori sunteți deranjat de întreruperi și întârzieri, planificați-vă munca, luând în considerare și o marjă de eroare. Astfel, veți putea rămâne concentrat asupra activității.
- Gândiți-vă la faptul că alții nu reacționează întotdeauna așa cum credeți dvs. Atunci când se întâmplă acest lucru, pregătiți în prealabil răspunsuri alternative. Stabiliți scenari, astfel încât să nu fiți surprins atunci când apar situații neplăcute.
- Atunci când lucrurile nu se desfășoară conform planului, acordați-vă timp pentru a analiza situația, astfel încât să puteți identifica factorii care au determinat schimbările în plan și a-i evita în viitor.

ASCULTARE:

- Atunci când sunteți într-o dispoziție mai puțin bună, rezistați tendinței de a deveni defensiv și nu luați feedback-ul negativ la modul personal.
- Înțelegeți faptul că subordonații dvs. pot face greșeli neintenționate; cu toate acestea, amintiți-vă să îi și laudați când obțin rezultate bune.

ÎNVĂȚARE ȘI DESCHIDERE CĂTRE COACHING:

- Scrieți pe o listă ariile dvs. forte și cele slabe. Astfel, vă va fi mai ușor să dezvoltați un plan de acțiune pe care să îl puteți urmări pentru a vă îmbunătăți performanțele.

CONSTRUIREA DE RELAȚII:

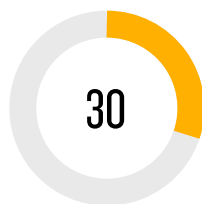
- Atunci când aveți o atitudine critică și negativă, identificați circumstanțele care au dus la un asemenea comportament. Astfel, în viitor, veți reuși să vă adaptați comportamentul în funcție de situația respectivă.
- În calitate de lider, amintiți-vă că sunteți de cele mai multe ori un exemplu pentru ceilalți, astfel încât este necesar să aveți întotdeauna o atitudine pozitivă și încurajatoare.
- Cereți feedback unui coleg de încredere referitor la inconsistențele comportamentului dvs. Creați cu acesta un plan de dezvoltare pe această zonă.

MANAGEMENTUL STRESULUI:

- Identificați situațiile în care deveniți iritat și creați planuri de acțiune pentru a le face față.
- Nu lăsați situațiile imprevizibile să vă acapareze. Nu este nici o problemă dacă mai cereți din când în când ajutorul celorlalți.

Ambiție

Se referă la a lua inițiativă, a fi competitiv și a căuta roluri de leadership.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Îi lase pe alții să preia conducerea
- Respingă confruntările
- Aibă un program flexibil
- Evite să vorbească în public
- Evite situațiile dificile în care există șansa eșecului

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că tindeți să susțineți inițiativele celorlalți. Este posibil să nu doriți să exercitați influență în domenii în care ați putea avea un mare impact. Deoarece nu căutați să vă asumați roluri de lider, avansarea dvs. în carieră ar putea depinde de competențele tehnice.

ANALIZA COMPETENȚEI

ORIENTARE CĂTRE ACȚIUNE: Sunteți o persoană retrasă, preferând să îi lăsați pe alții să iasă în evidență.

PROGRES ÎN CARIERĂ: În general, nu sunteți adeptul strategiilor pentru a avansa în carieră, fiind mulțumit cu oportunitățile care apar de la sine.

INIȚIATIVĂ: În situații de criză, preferați să cooperați, decât să preluați conducerea.

ATINGEREA REZULTATELOR: Păreți a fi mai concentrat asupra activității în sine, decât asupra rezultatelor. Aveți grijă să dați dovadă de perseverență în finalizarea sarcinilor.

LUAREA DECIZIILOR: Preferați pe alții să ia decizii, mai ales atunci când nu dispuneți de toate informațiile și când miza este mare.

Ambiție

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

ORIENTARE CĂTRE ACȚIUNE:

- În calitate de lider încercați să creați mai multă energie în grupul pe care îl conduceți, să stabiliți obiective și să evaluați periodic performanțele subordonaților.
- Implicați-vă în mai multe proiecte în care vă puteți demonstra abilitățile profesionale.
- În momentul în care trebuie să vă ocupați de un nou proiect, definiți etapele, acțiunile aferente și termenele limită. Asigurați-vă că le comunicați și subordonaților planurile dvs.

PROGRES ÎN CARIERĂ:

- Fiți conștient de faptul că normele sunt parte a vieții organizaționale, și cu cât le înțelegeți mai bine, cu atât mai rapid puteți avansa profesional.
- În calitate de lider, ceilalți așteaptă să le apărați interesele. Dacă evitați confruntările, subordonații dvs. vor avea senzația că nu sunteți interesat de problemele lor. Cereți feedback unui coleg în care aveți încredere.
- Pentru a promova, trebuie să cunoașteți oportunitățile din cadrul organizației. Faceți un plan care să includă pozițiile la care aspirați și pașii necesari pentru a obține acest lucru.

INIȚIATIVĂ:

- Sunteți un bun membru al echipei, pe care ceilalți se pot baza. Cu toate acestea, trebuie să identificați ariile ce necesită dezvoltare și să creați programe de îmbunătățire a performanțelor pentru echipa dvs.
- A avea inițiativă este o calitate importantă pentru un lider. Dacă ceilalți cred că nu preluați inițiativa, cereți feedback unui prieten pentru a vă ajuta să dezvoltați această arie.

ATINGEREA REZULTATELOR:

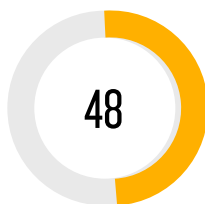
- Fiți atent la nevoile clienților interni. Arătați-le că le înțelegeți problemele și dezvoltați cu aceștia planuri de acțiune pentru a le soluționa.
- Determinați timpul necesar pentru fiecare activitate și comunicați clar aceste limite subordonaților, egalilor și managerilor dvs. Amintiți-vă să-i informați pe ceilalți de progresele făcute.
- În calitate de lider, dvs. sunteți cel care “dă tonul” în echipă. Dacă veți lăsa impresia că termenele limită pot fi ignorate, membrii echipei se vor comporta în consecință.

LUAREA DECIZIILOR:

- Luarea deciziilor este o responsabilitate importantă a fiecărui lider. Stabiliți cu superiorul dvs. ce decizii trebuie luate individual și ce decizii necesită opinia echipei. Veți avea mai multă încredere în forțele proprii dacă aceste lucruri sunt bine stabilite încă de la început.
- Stabiliți de ce informații aveți nevoie pentru a lua o decizie. După ce găsiți aceste informații, luați decizia, ținând cont că o puteți revizui mai târziu.
- Găsiți o persoană cu care puteți discuta despre deciziile importante și împărtășiți-i motivele pentru care ați ajuns la aceste concluzii. Folosiți această experiență pentru a vă spori încrederea în propriile decizii.

Sociabilitate

Se referă la a comunica ușor, a fi curajos social și a îi anima pe ceilalți.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Pară ușor de abordat
 - Se simtă confortabil atât lucrând individual, cât și alături de alții
 - Prefere întâlniri formale, convenționale
 - Ofere echipei feedback
 - Găsească un echilibru între ascultare și comunicarea ideilor proprii
-

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană flexibilă, care poate lucra atât independent, cât și alături de alții. Nu vă este teamă de ieșirile în public, dar nu vă doriți să fiți în centrul atenției sau sub lumina reflectoarelor.

ANALIZA COMPETENȚEI

INIȚIEREA INTERACȚIUNILOR: Sunteți capabil să inițiați și să construiți relații în cadrul organizației din care faceți parte, inclusiv cu persoanele pe care nu le cunoașteți deja.

ENERGIE: Ceilalți vă văd ca pe o persoană ce dispune de suficientă energie și entuziasm pentru noi proiecte și noi cunoștințe.

DISPONIBILITATE: Abilitatea dvs. de a iniția relații cu persoane noi este un factor important pentru un lider. Continuați să dezvoltați relații în cadrul organizației, incluzându-i aici și pe subordonații dvs.

NETWORKING: Abilitățile dvs. de a interacționa sunt suficiente pentru a vă ține la curent cu schimbările ce pot interveni în cadrul organizației.

LUCRUL ÎN ECHIPĂ: Ceilalți vă văd ca pe o persoană implicată în activitățile de grup.



Sociabilitate

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

INIȚIEREA INTERACȚIUNILOR:

- Asigurați-vă că acordați aceeași atenție membrilor echipei dvs.

ENERGIE:

- Păreți a fi o persoană energică, ceea ce este o calitate importantă pentru un lider. Încercați să vă păstrați această energie atunci când interacționați, mai ales atunci când aveți tendința de a vă plictisi de sarcini repetitive.

DISPONIBILITATE:

- Asigurați-vă că sunteți accesibil pentru toți membrii echipei dvs., și controlați-vă tendința de a-i favoriza pe cei pe care îi placeți mai mult.

NETWORKING:

- Asigurați-vă că rețeaua dvs. de cunoștințe acoperă o paletă cât mai largă din departamentele organizației.
- Cu toate că aveți o rețea largă de cunoștințe în cadrul organizației, încercați să stabiliți noi relații cu cel puțin un nou departament în fiecare trimestru.
- Recunoașteți faptul că rețelele de cunoștințe se schimbă și că trebuie tot timpul alimentate. Dacă în ultimul timp nu ați vorbit cu o anumită persoană, contactați-o. Nu lăsați relațiile să stagneze.

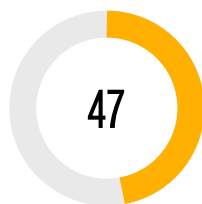
LUCRUL ÎN ECHIPĂ:

- Vă simțiți confortabil lucrând atât singur, cât și ca membru al unei echipe. Acest echilibru trebuie menținut, deoarece unele sarcini sunt mai bine rezolvate individual, pe când altele necesită suportul celorlalți.



Senzitivitate interpersonală

Se referă la a fi agreabil, cu bune abilități de a menține relații.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Privească lucrurile detașat
- Ia în considerare opiniile celorlalți
- Se țină de cuvânt
- Manifeste apreciere față de echipă
- Confrunte în mod prompt problemele ce intervin

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană plăcută și tolerantă, care, de asemenea, este dispusă să își susțină în mod activ punctele de vedere atunci când este necesar. Cealalți vă vor vedea ca o persoană serviabilă, în consecință, trebuie să transmiteți că nu sunteți ușor de învins.

ANALIZA COMPETENȚEI

COMPASIUNE: Sunteți o persoană atentă la preocupările și nevoile celorlalți.

COOPERARE: În mod normal sunteți un membru cooperativ și sensibil. Cel mai probabil încurajați membrii echipei dumneavoastră să colaboreze.

CEREREA FEEDBACK-ULUI: Păreți dispus să primiți feedback asupra performanțelor dvs., însă tindeți să luați prea personal comentariile negative.

CONFRUNTAREA SUBORDONAȚILOR: În general sunteți o persoană tolerantă, dar în același timp dispusă să îi confrunțați pe ceilalți atunci când este cazul.

ASUMAREA PUNCTULUI DE VEDERE INDIVIDUAL: Cu toate că înțelegeți importanța consensului, veți adopta o poziție fermă atunci când trebuie să vă apărați valorile și credințele.



Senzitivitate interpersonală

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

COMPASIUNE:

- Acordați atenție climatului în care se desfășoară activitatea celorlalți și manifestați-vă interesul pentru a-i asculta pe toți membrii echipei dvs.
- Deoarece manifestați un echilibru între interesul față de oameni și interesul față de activitate, vă veți dezvolta cu ușurință abilitatea de a maximiza performanțele echipei dvs.

COOPERARE:

- Reușiți cu succes să îi faceți pe ceilalți să lucreze ca o echipă adevărată, ceea ce este o calitate importantă pentru un lider. Căutați oportunități de a o folosi.

CEREREA FEEDBACK-ULUI:

- Fiți deschis la feedback-ul negativ.
- Căutați permanent feedback de la cei din jur, identificați persoanele în care puteți avea încredere și solicitați-le părerea.

CONFRUNTAREA SUBORDONAȚILOR:

- Încercați să identificați problemele mai rapid și acționați înainte de a se declanșa o criză.

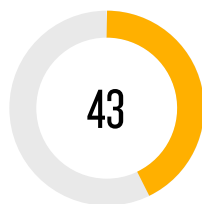
ASUMAREA PUNCTULUI DE VEDERE INDIVIDUAL:

- Nu păreți dornică de a intra în conflicte, însă sunteți gata să vă apărați echipa în fața întregii organizații.



Prudență

Se referă la a fi conștiincios, predictibil și a respecta regulile.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Fie ordonați și demni de încredere
- Adapteze cu ușurință schimbării
- Păstreze un echilibru între viteză și precizie
- Planifice și să-și mențină programul
- Delege responsabilitățile

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană conștiincioasă, care urmărește îndeaproape procedurile. Cu toate acestea, vă puteți adapta schimbărilor și manifestați flexibilitate atunci când este necesar.

ANALIZA COMPETENȚEI

RAPORTARE LA AMBIGUITATE: Păreți a nu avea probleme în a lucra fără suport și ghidare continuă. Sunteți genul de persoană care analizează o problemă, fără a cere imediat opinia celorlalți.

FLEXIBILITATE: Aveți tendința de a căuta constant noi metode și proceduri de a rezolva problemele.

PLANIFICARE: Înțelegeți beneficiile capacității de a urmări un plan prestabilit, dar în același timp de a-l modifica în vederea îmbunătățirii procesului. Sunteți conștient de faptul că regulile trebuie respectate, dar în același timp nu sunteți rigid în urmarea lor.

ATENȚIE LA DETALII ȘI TERMENE LIMITĂ: Cu toate că respectați termenele limită atunci când vine vorba de proiectele la care lucrați, păreți dispus să delegați sarcinile atâta timp cât ceilalți mențin calitatea și respectă termenele limită.

ORIENTARE CĂTRE REGULI: Înțelegeți importanța existenței regulilor într-o organizație și vă simțiți confortabil respectându-le.



Prudență

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

RAPORTARE LA AMBIGUITATE:

- Reușiți să găsiți echilibrul între a lucra în condiții diferite, atunci când dispuneți de toate informațiile, dar și în momentele în care situațiile sunt mai ambigue. Astfel, reprezentați pentru ceilalți un model demn de urmat.

FLEXIBILITATE:

- Cu toate că în mod normal sunteți o persoană organizată și grijulie, sunteți pregătit pentru a vă schimba direcțiile rapid atunci când apar noi date ale problemei. Ca lider, ar trebui să oferiți mai mult ghidaj celor care nu par a fi la fel de flexibili ca și dvs.

PLANIFICARE:

- Subordonații dvs. apreciază modul în care planificați activitățile și cunosc faptul că vă puteți adapta atunci când apar situații neprevăzute. Includeți-i și pe ceilalți în procesul de planificare și rezolvare de probleme.

ATENȚIE LA DETALII ȘI TERMENE LIMITĂ:

- În calitate de lider, manifestați un bun echilibru între perceperea imaginii de ansamblu asupra echipei și înțelegerea modului în care lucrează persoanele ce formează echipa dvs. Continuați să mențineți acest echilibru.
- Ceilalți apreciază autonomia pe care le-o acordați. Aveți însă grijă să vă păstrați în același timp puterea de decizie.

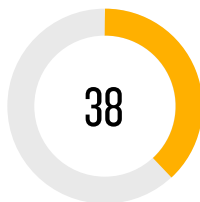
ORIENTARE CĂTRE REGULI:

- În mod normal vă supuneți regulilor organizaționale, dar în același timp nu le luați în calcul pe cele care vi se par mai puțin importante. Acesta este un comportament echilibrat, însă nu uitați că alții vă privesc ca pe un model. Aveți grijă să nu creați un departament în care toată lumea ignoră regulile și vă urmează numai pe dvs.



Curiozitate intelectuală

Se referă la a fi curios, imaginativ, vizionar și a se plictisi ușor.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Rezolve problemele într-un mod flexibil
- Aibă interese în afara mediului de afaceri
- Caută să speculeze pe baza oportunităților de afaceri
- Aibă imaginație într-o măsură normală
- Înțeleagă atât soluțiile practice, cât și pe cele tehnice

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți o persoană deschisă și curioasă, dar care ia în considerare latura practică atunci când ia decizii și care nu se plictisește de sarcinile rutiniere.

ANALIZA COMPETENȚEI

CREATIVITATE: Dispuneți de un bun echilibru între implementarea soluțiilor prestabilite și deschiderea la metodele inovative.

INOVAȚIE: Cu toate că nu sunteți un promotor al ideilor noi, sunteți receptiv la acestea, atunci când se dovedec a fi utile.

CURIOZITATE: Sunteți concentrat asupra activităților curente, rămânând în același timp deschis în ceea ce privește noile surse de informație ce v-ar putea ajuta în eficientizarea acestora.

VIZIUNE: Aveți capacitatea de a surprinde imaginea de ansamblu.

REZOLVARE DE PROBLEME: Vă simțiți confortabil rezolvând problemele într-o manieră standardizată, dar și folosind metode inovative.





Curiozitate intelectuală

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

CREATIVITATE:

- Dispuneți de un bun echilibru în a gestiona situațiile care reclamă o abordare practică și cele care reclamă însușirea de noi abilități. Amintiți-vă că membrii echipei dvs. nu dispun în mod obligatoriu de același echilibru. Faceți-vă subordonații să înțeleagă când este necesară inovația.

INOVAȚIE:

- Oferiți mai mult suport pentru ideile inovative, și încurajați-vă echipa să devină mai creativă. Identificați în cadrul companiei acea persoană care reușește cu succes să implementeze noi idei și rugați-o să vă ofere feedback.

CURIOZITATE:

- Este posibil să fiți genul de persoană care pune multe întrebări pentru a-și însuși noile tehnici și cunoștințe. Continuați să faceți același lucru și impulsionați-vă și subordonații să vă urmeze.

VIZIUNE:

- Sunteți genul de persoană care se concentrează mai mult pe aspectele practice, decât pe imaginea de ansamblu, însă le înțelegeți pe amandouă. În calitatea de lider, trebuie să combinați orientarea pe sarcină cu viziunea de ansamblu.
- Este important pentru subordonații dvs. să înțeleagă viziunea și obiectivele companiei. Dacă nu le-ați comunicat până acum, puteți să o faceți. Începeți cu misiunea organizației. Consultați-vă cu cei care au o viziune de ansamblu asupra problemei.

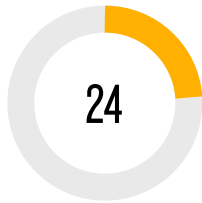
REZOLVARE DE PROBLEME:

- Este important să vă identificați strategia prin care rezolvați problemele cel mai bine (ex. abordare practică sau raportare la imaginea de ansamblu), astfel încât să alegeți acele activități care sunt în concordanță cu punctele dvs. forte. În același timp, dacă job-ul dumneavoastră cere un anumit stil de rezolvare a problemelor și simțiți că este momentul unei schimbări, luați în calcul acele sarcini ce vă permit folosirea stilul dvs. preferat de gândire.



Stil de învățare

Se referă la a valoriza educația formală și a fi la curent cu noutățile în domeniu.



IMPLICAȚII COMPORTAMENTALE

Liderii cu scoruri similare tind să:

- Prefere un mod de învățare practic, decât un tip de educație tradițională
- Fie mai preocupați de îmbunătățirea abilităților pe care le au, decât să dobândească unele noi
- Se asigure că alții sunt la conducere înainte de a trece la acțiune
- Ignore oportunitățile de training pentru membrii echipei lor
- Nu petrecă foarte mult timp citind, mai ales lucrări tehnice

IMPLICAȚII ASUPRA STILULUI DE LEADERSHIP

Comparativ cu alți lideri, rezultatele dvs. sugerează faptul că sunteți mai puțin interesat de educația formală.

Sunteți o persoană pragmatică în ceea ce privește rezultatele procesului de învățare, văzând acest proces mai mult ca pe un instrument, decât ca pe un scop în sine. Sunteți mai interesat în a rezolva problemele curente, decât să vă pregătiți pentru cele viitoare.

ANALIZA COMPETENȚEI

A FI LA CURENT: Dacă respingeți activitățile de instruire din cauza lipsei de timp, este posibil să nu aflați utilitatea și impactul metodelor recent descoperite pentru activitatea pe care o desfășurați.

ÎNVĂȚARE RAPIDĂ: Sunteți dispus să învățați noi tehnici și proceduri, dar numai în situația în care nu mai există alternative.

STILUL DE ÎNVĂȚARE: Sunteți genul de persoană care învață din practică, numai atunci când se confruntă cu respectiva problemă.

COMUNICARE EFICIENTĂ: Stilul dvs. de comunicare este caracterizat de orientarea către problemă, un stil practic și la obiect. Ceilalți vor aprecia claritatea discursului dvs. și răbdarea de care dați dovadă atunci când explicați ceva.

MOTIVAȚIE INTELLECTUALĂ: Sunteți interesat de a învăța ceva nou, numai în cazul în care acest proces se dovedește a fi cu adevărat eficient pentru activitatea dvs.



Stil de învățare

RECOMANDĂRI DE DEZVOLTARE

A FI LA CURENT:

- Este recomandat să citiți cât mai multe reviste de specialitate, pentru a fi mereu la curent. Dacă nu sunteți sigur cu privire la ceea ce să citiți, cereți sugestii cuiva care pare la curent cu noutățile.
- Folosiți Internetul pentru a fi la curent cu noutățile din sfera business.

ÎNVĂȚARE RAPIDĂ:

- Reamintiți-vă că trebuie să vă alocați timp pentru a fi la curent cu noile schimbări tehnologice. Dacă nu încercați continuu să vă informați, veți rămâne în urmă.
- În calitate de lider, sunteți persoana care “dă startul”, astfel încât dacă dvs. nu vă preocupați pentru dezvoltarea abilităților, nici subordonații dvs. nu o vor face.

STILUL DE ÎNVĂȚARE:

- Este posibil ca seminariile și cursurile să nu vă facă o prea mare plăcere, dar acestea vă ajută în dezvoltarea profesională. Multe subiecte nu pot fi învățate practic, mai ales abilitățile pe care trebuie să le demonstreze un lider.
- Creați un mediu de învățare în grupul dvs., identificând unul sau două seminarii valoroase pentru subordonații dvs. Urmați aceste cursuri, iar apoi discutați despre ele cu echipa.

COMUNICARE EFICIENTĂ:

- În calitatea de lider, încurajați-vă membrii echipei să pună întrebări atunci când au neclarități. Este mai bine să alocați timp pentru a discuta neclaritățile, decât să petreceți mai mult timp după aceea pentru a corecta greșelile.

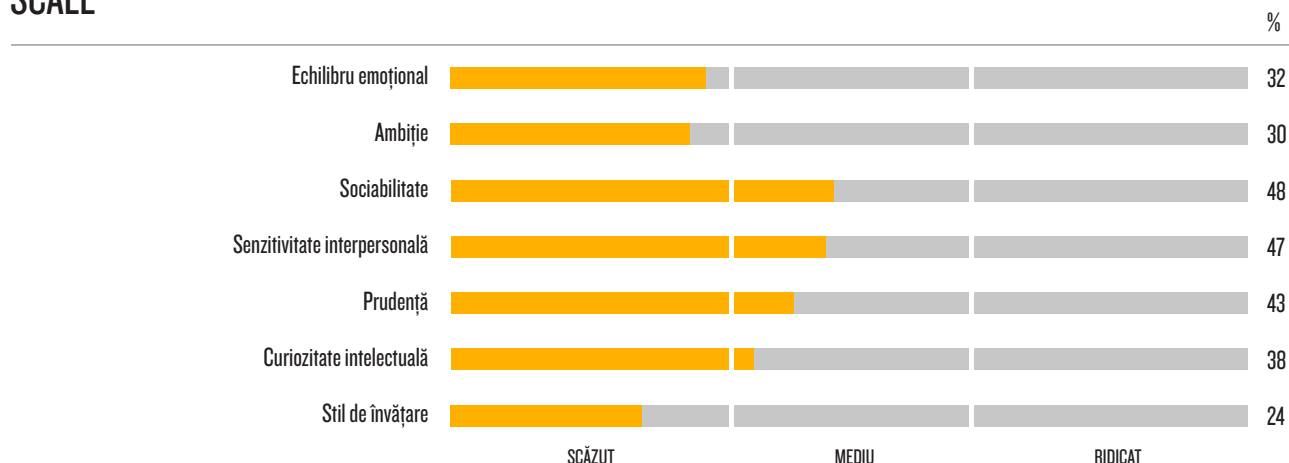
MOTIVAȚIE INTELECTUALĂ:

- Vă place să dobândiți abilități practice cu aplicabilitate imediată în mediul profesional, dar aveți nevoie și de acele abilități mai puțin practice, care vă vor ajuta să vă sporiți performanța ca lider sau manager. Seminariile pe teme de management pot să vă lărgescă perspectiva și să vă dezvolte abilitățile de luare a deciziilor.



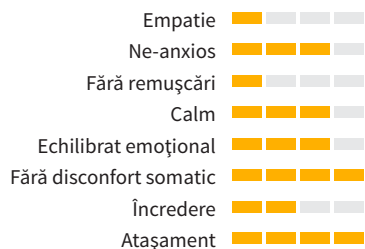


SCALE



Scorurile subscalelor

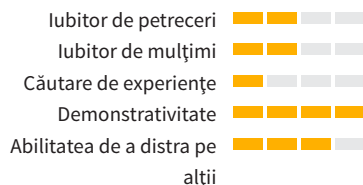
Echilibru emoțional



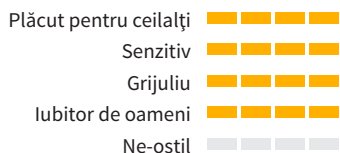
Ambiție



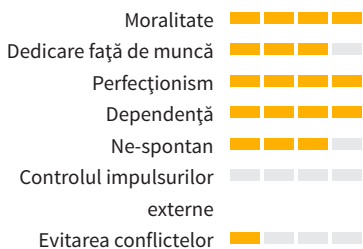
Sociabilitate



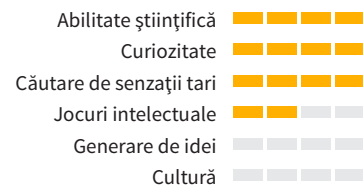
Senzitivitate interpersonală



Prudență



Curiozitate intelectuală



Stil de învățare

