



WARTOŚCI

NAJWAŻNIEJSZE WARTOŚCI I MOTYWY DZIAŁANIA A
PEŁNIENIE FUNKCJI KIEROWNICZYCH

Raport: John Doe

Identyfikator: HE542167

Data: 17.5.2017



Wprowadzenie

Należący do serii Przywództwo raport Wartości opisuje Twoje najważniejsze osobiste wartości i cele, a także ich potencjalny wpływ na przebieg kariery zawodowej. Wartości stanowią nieodłączną część tożsamości – mówią o tym, kim jesteśmy, co jest dla nas istotne oraz określają optymalne dla nas środowisko. Wartości wpływają na decyzje, jakie podejmujemy w odniesieniu do pracy, wolnego czasu i relacji z innymi, a także wpływają na przebieg naszej kariery zawodowej na cztery sposoby.

- 1. Motywy::** Wartości należą do kluczowych czynników kierujących naszymi działaniami – leżą u podstaw naszej motywacji. Wartości decydują o naszych aspiracjach i są odzwierciedleniem naszych dążeń i celów. Wartości określają nasze pragnienia związane z pracą i życiem.
- 2. Dopasowanie::** Wartości decydują o tym, jak dobrze pasujemy do kultury danej organizacji. Kultura organizacyjna zazwyczaj odzwierciedla wartości wyższej kadry kierowniczej. Pracownicy dobrze się czują i efektywnie wykonują swoje obowiązki, kiedy otaczająca ich kultura jest zgodna z ich wartościami. Niepokój i wątpliwości budzi zaś praca w ramach kultury, której wartości różnią się od ich własnych.
- 3. Styl Przywództwa i Kultura::** Wartości odzwierciedlają to, co jest dla nas cenne i zwracają uwagę na to, czego nie lubimy i czego wolelibyśmy unikać. Dlatego też wartości określają zachowania, które cenimy i lubimy, a także takie, których unikamy lub nie lubimy. W rezultacie, nasze wartości nadają kształt kulturze, którą jako liderzy tworzymy dla pracowników i podwładnych.
- 4. Nieuświadomiona Stronniczość::** Wartości mają wpływ na podejmowane decyzje – dotyczące pracowników, projektów, planów i strategii. Wartości to filtr procesu postrzegania doświadczeń, w szczególności zaś tego, co jest pożądane, a co nie; co jest dobre, a co złe. Wartości zwykle funkcjonują poza świadomością i mają wpływ zarówno na nasze myśli, jak i działania.

Sposoby Wykorzystania tych Informacji

W trakcie zapoznawania się z tym raportem może się okazać, że wyznawane przez nas wartości nie są zgodne z wykonywaną pracą lub wymaganiami wynikającym z funkcji pełnionej obecnie w firmie. Ponadto może się zdarzyć, że nasze codzienne zachowania wcale nie są pomocne, a wręcz uniemożliwiają osiągnięcie celów związanych z pracą zawodową. Nie należy próbować zmieniać swoich wartości, jeśli nie współgrają one z wykonywaną pracą lub firmą. Należy raczej, poprzez uświadomienie sobie swoich wartości i ich podświadomego wpływu, zacząć kształtować swoje zachowania w taki sposób, aby stworzyć bardziej produktywne warunki pracy dla nas i dla naszego zespołu.

Poniższy raport został sporządzony w oparciu o wyniki uzyskane w Kwestionariuszu Motywów, Wartości i Preferencji (ang. Motives, Values, Preferences Inventory – MVPI). Na raport składa się zestawienie najważniejszych motywów, rodzaju kultury, jaką tworzymy jako liderzy, preferowanych (lub unikanych) kultur organizacyjnych, czynników, które w podświadomy sposób mogą wpływać na nasz proces decyzyjny, a także ewentualnych strategii służących minimalizacji uprzedzeń i skutecznemu pełnieniu funkcji kierowniczych.



Sposoby Wykorzystania tych Informacji

Na kolejnej stronie znajduje się 10 skal MVPI, a następnie przedstawiony jest graf ilustrujący Twój profil wartości. W dalszej kolejności przedstawiony jest raport, w którym omówione jest znaczenie i implikacje osiągniętego wyniku na każdej skali względem wskaźników opisanych powyżej. I wreszcie, w końcowej części tego raportu zawarte są sugestie dotyczące możliwości rozwoju w oparciu o wartości, których celem jest pomoc w zwiększeniu swojej efektywności przywódczej. Należy zwrócić uwagę, iż wyniki w przedziale 65–100 percentyla uznawane są za wysokie i odzwierciedlają cele, do których dążymy na co dzień. Im wyższy wynik, tym dana wartość lub motyw jest ważniejszy w pracy i życiu osobistym. Wyniki na poziomie 36–64 percentyla określamy jako średnie. Odzwierciedlają one wartości, które mają ambiwalentne znaczenie. W przedziale tym mieszczą się wartości, które reprezentują przyjemności lub wartości, które nie mają dla nas większego znaczenia. Wyniki na poziomie 0–35 percentyla uważa się za niskie. Dotyczą one wartości, które nie są dla nas kluczowe. Im niższy wynik na danej skali niniejszego raportu, tym większe prawdopodobieństwo, że określona wartość jest nam obojętna.

Wysokie i niskie wyniki na każdej skali mają istotne konsekwencje dla przebiegu kariery zawodowej.

Informacje zawarte w tym raporcie pozwolą na lepsze zrozumienie siebie i swoich dążeń, u których podstaw leżą wartości. Informacje te są pomocne w optymalnym wykorzystywaniu mocnych stron oraz minimalizowaniu błędów taktycznych. Można sobie lepiej uświadomić tworzoną przez siebie kulturę i wykorzystać te informacje do lepszej współpracy z innymi osobami w organizacji. W konkurencyjnych warunkach biznesowych, znajomość siebie i skuteczne wpływanie na swoje zachowanie jest istotnym atutem, który pomaga w osiąganiu sukcesów na stanowisku kierowniczym.



Definicje

Należący do serii Przywództwo Raport Wartości opiera się na wynikach uzyskanych na dziesięciu skalach MVPI. Poniżej znajdują się definicje tych skal.

ROZPOZNAWALNOŚĆ

Obojętność na bycie widocznym kontra chęć bycia dostrzeżonym

Poszukiwanie sławy, wdzięczności i uznania. Osoby, które osiągają niskie wyniki nie przywiązują wagi do oficjalnego uznania ze strony innych; osoby o wysokich wynikach, dążą do bycia w centrum uwagi.

WŁADZA

Obojętność na osiągnięcia/konkurencję kontra chęć bycia uznanym za osobę wpływową

Dążąca do osiągania wyników, kontrolowania zasobów i brania na siebie odpowiedzialności. Osoby o niskich wynikach gotowe są wykonywać polecenia innych; osoby osiągające wysokie wyniki chciałyby dowodzić i mieć wpływ na tok wydarzeń.

HEDONIZM

Powaga i samodyscyplina kontra rozrywka i poszukiwanie przyjemności

Różnorodności oraz radości w miejscu pracy. Osoby o niskich wynikach są opanowane i zdyscyplinowane; osoby, które osiągają wysokie wyniki lubią rozrywki i chcą czerpać radość z pracy.

ALTRUIZM

Radzenie sobie samemu kontra chęć niesienia pomocy innym

Którzy zmagają się z przeciwnościami lub potrzebują wsparcia. Osoby, które osiągają niskie wyniki liczą przede wszystkim na siebie; osoby z wysokimi wynikami są gotowe do niesienia bezinteresownej pomocy innym.

PRZYNALEŻNOŚĆ

Niezależność kontra potrzeba kontaktów społecznych

Poszukiwanie możliwości budowania sieci relacji i współpracy z innymi. Osoby osiągające niskie wyniki wolą pracować w samotności; osoby z wysokimi wynikami poszukują współpracy z innymi i dążą do uzyskania akceptacji otoczenia.

TRADYCJA

Postęp i zmiany kontra historia i konwencjonalność

Respektowanie struktury, zasad i autorytetów. Osoby osiągające niskie wyniki kwestionują zastany stan rzeczy i są otwarte na zmiany; osoby osiągające wysokie wyniki szanują hierarchię, autorytety i sposoby postępowania wypracowane przez lata.

BEZPIECZEŃSTWO

Gotowość do podejmowania ryzyka kontra obawa przed ryzykiem

Potrzeba stabilizacji, struktury i porządku. Osobom osiągającym niskie wyniki łatwo przychodzi tolerowanie niepewności i ryzyka; osoby z wysokimi wynikami cenią sobie przejrzystość i przewidywalność.

FINANSE

Obojętność na sprawy finansowe kontra koncentracja na wynikach komercyjnych

Dążenie do osiągnięcia bogactwa i sukcesu materialnego. Osoby osiągające niskie wyniki stawiają sobie skromne cele finansowe; osoby z wysokimi wynikami przykładają dużą wagę do kwestii pieniędzy.

ESTETYKA

Praktyczność kontra kreatywność

Tworzenie produktów, w których nacisk kładziony jest na innowacyjność, styl i wygląd. Osoby osiągające niskie wyniki cenią funkcjonalność; dla osób z wysokimi wynikami ważne jest kreatywne wyrażanie siebie oraz wygląd i odczucia estetyczne związane z produktami ich pracy.

NAUKA

Intuicyjność kontra analityczność

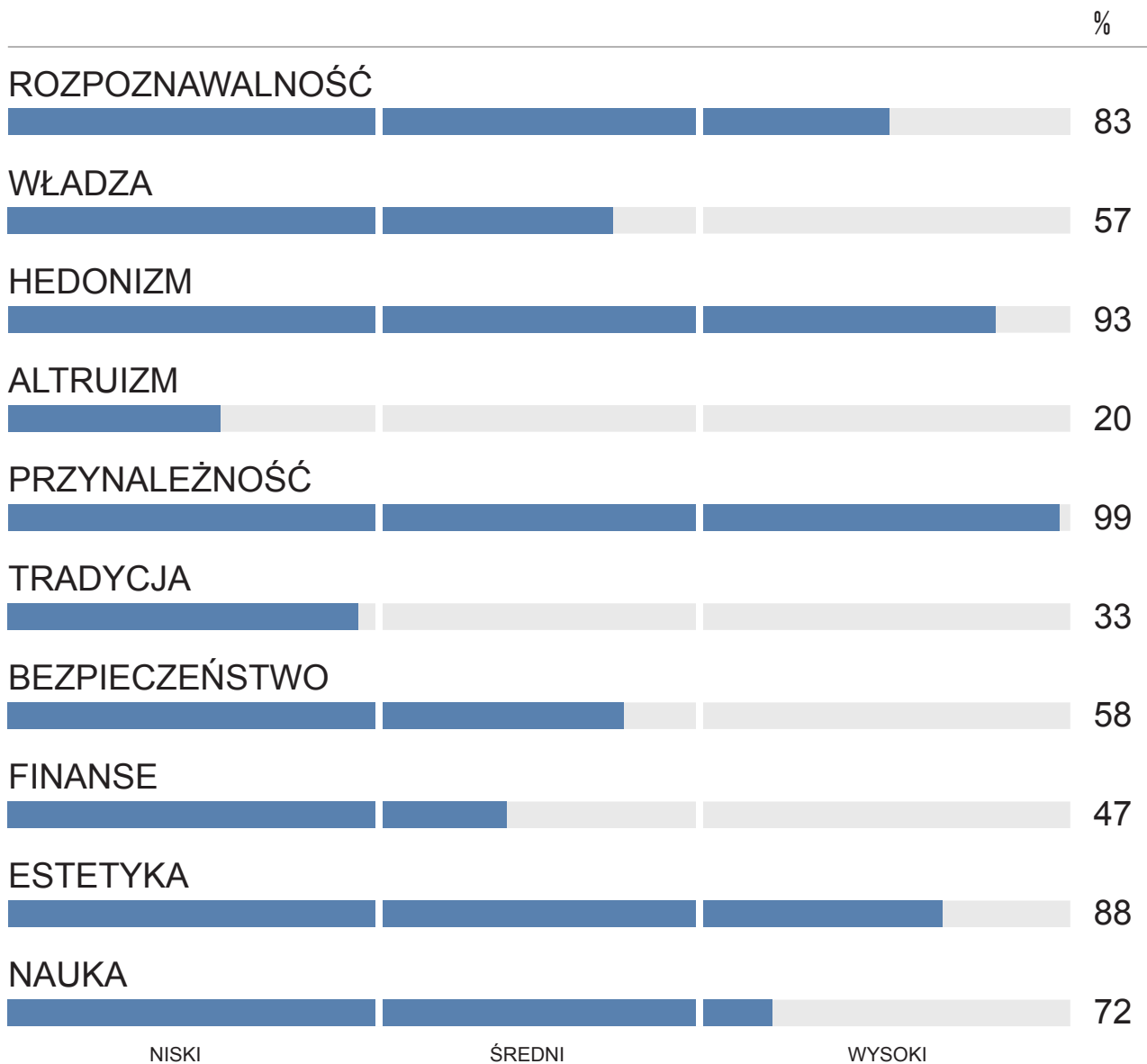
Preferowanie racjonalnego, obiektywnego podejścia do procesu decyzyjnego. Osoby osiągające niskie wyniki preferują podejmowanie szybkich, intuicyjnych decyzji; osoby z wysokimi wynikami wolą decyzje przemyślane i oparte na danych.





PROFIL WARTOŚCI PRZYWÓDCZYCH

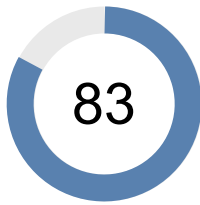
Skale





ROZPOZNAWALNOŚĆ

Poszukiwanie sławy, wdzięczności i uznania



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- dostrzegania i doceniania przez inne osoby Twoich wysiłków
 - nagradzania i świętowania Twoich osiągnięć
 - pracy nad ważnymi projektami
 - bycia w centrum uwagi
 - bycia znanym
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- możliwość przyciągania uwagi i bycia osobą widoczną
- możliwość wyróżniania się spośród innych i zwracania na siebie uwagi
- częste pochwały za sukcesy i publiczne nagradzanie osiągnięć
- możliwość pracy nad ważnymi projektami
- promowanie osiągnięć w obrębie organizacji

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje egalitarne podejście do wyników
 - cechuje brak nagradzania za osiągnięcia
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- zachęca pracowników do poszukiwania zadań o wysokim profilu
 - preferuje zatrudnianie pracowników, którzy mogą stać się gwiazdami w firmie
 - umieszcza Ciebie w centrum działań
 - nie zwraca uwagi na szczegóły w dążeniu do osiągnięcia imponujących celów
 - zachęca pracowników do starania się, by ich osiągnięcia były publicznie nagradzane
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

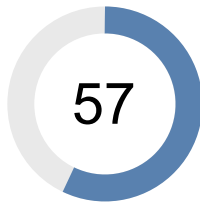
- tendencja do konkurowania ze swoimi pracownikami
 - kładzenie nacisku na bycie widocznym kosztem wykonania
 - nieprzykładanie wagi do negatywnych informacji zwrotnych
 - konkurowanie z innymi celem zwrócenia na siebie uwagi wyższej kadry kierowniczej
 - niedostrzeganie potrzeb członków Twojego zespołu
-





WŁADZA

Dążenie do osiągnięcia wyników, kontrolowania zasobów i brania na siebie odpowiedzialności



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- doprowadzania spraw do końca
 - posiadania wpływu
 - bycia osobą, której wkład jest ważny dla funkcjonowania firmy
 - przewodzenia we wprowadzaniu zmian
 - ustanawiania własnego planu i definiowania własnych celów
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- docenianie wysiłku wkładanego w pracę i osiągnięte wyniki
- nagradzanie wysiłku i sukcesów
- możliwość wykazania się
- możliwość przejmowania inicjatywy

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje beztorska lub wolne posuwanie się do przodu
 - cechuje brak uznania dla zaangażowania poszczególnych pracowników
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- kładzie nacisk na doprowadzanie spraw do końca
 - aktywnie konkuruje w biznesie
 - świętuje sukcesy
 - docenia zespoły o wysokiej efektywności
 - nagradza pracowników, którzy w największym stopniu przyczyniają się do osiągnięcia sukcesu
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

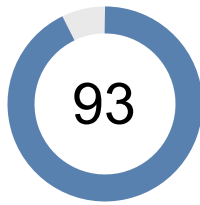
- założenie, że inni pracownicy chcą pracować równie ciężko, jak Ty
 - częste przeszacowanie prawdopodobieństwa odniesienia sukcesu
 - widzenie większości sytuacji przez pryzmat konkurencyjności
 - niedostrzeganie udziału innych osób w sukcesach
 - przecenianie możliwości i siły organizacji
-





HEDONIZM

Poszukiwanie przyjemności, różnorodności i radości w miejscu pracy.



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- czerpania radości z życia i pracy
 - spędzania czasu z ciekawymi ludźmi
 - innowacyjności i tworzenia nowych rozwiązań
 - ciężkiej pracy, ale i dobrej zabawy
 - poznawania nowych miejsc i przeżywania nowych doświadczeń
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- luźna atmosfera i swoboda
- wyrozumiałe podejście do niejasności lub braku porządku
- zachęcanie do ciężkiej pracy, ale i dobrej zabawy
- zapewnienie szansy na podróże i rozrywki

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- jest zbyt formalne
 - kładzie nacisk bardziej na przestrzeganie procedur, niż na osiągnięcie wyników
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest nieformalna i otwarta
 - traktuje poważnie zarówno pracę, jak i rozrywkę
 - jest elastyczna w odniesieniu do regulaminów, procedur i protokołu
 - kładzie nacisk bardziej na wyniki, niż na sposoby ich osiągnięcia
 - jest umiarkowanie swobodna i testująca limity
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

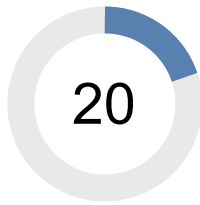
- tolerancja dla drobnych naruszeń zasad
 - ceniecie zmian samych w sobie
 - niechęć wobec pracowników, którzy nie są w stanie dobrze się bawić
 - podejmowanie spontanicznych i wynikających z nadarzających się okazji decyzji
 - akceptacja dla nowinek i ekscentryczności
-





ALTRUIZM

Chęć niesienia pomocy ludziom, którzy zmagają się z przeciwnościami lub potrzebują wsparcia



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- niepoddawania się w trudnych czasach
 - wykonywania powierzonych zadań
 - podejmowania decyzji opartych na logice i faktach, a nie uczuciach
 - bycia postrzeganym jako osoba niezależna i potrafiąca polegać na samym sobie
 - unikania słuchania opowieści o prywatnych problemach innych ludzi
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- pielęgnowanie racjonalnej i koncentrującej się na wykonywaniu zadań kultury
- ograniczanie do minimum okazywania emocji
- opieranie się na wymiernych wskaźnikach
- kładzenie nacisku na ponoszenie osobistej odpowiedzialności

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- charakteryzuje atmosfera współczucia i rozpieszczania pracowników
 - ceni „morale” bardziej niż produktywność
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- kładzie nacisk na obiektywność i orientację na zadania
 - wymaga osiągnięcia wyników
 - nagradza samodzielność
 - ogranicza do minimum zbędne dyskusje na temat morale w pracy
 - charakteryzuje się strukturą zarządzania „od góry – do dołu”
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

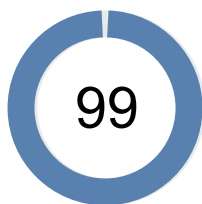
- ocena pracowników w oparciu o ich wyniki, a nie potencjał
 - brak wsparcia dla dyskusji na temat tego, jak pracownicy czują się w swojej pracy
 - brak zainteresowania kwestią zasad odpowiedzialności społecznej firmy
 - podejmowanie decyzji w oparciu o wyniki, a nie uczucia
 - brak zrozumienia dla ludzi, którzy najpierw zwracają się o pomoc, zamiast próbować samemu rozwiązywać swoje problemy
-





PRZYNALEŻNOŚĆ

Poszukiwanie możliwości budowania sieci kontaktów i współpracy z innymi ludźmi



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- maksymalizacji interakcji z innymi
 - pracy w grupach lub zespołach projektowych
 - doświadczania różnorodności i nowości w swojej pracy
 - poszukiwania społecznej akceptacji i aprobaty
 - utrzymywania szerokiej sieci kontaktów biznesowych
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- opieranie się na zespołach w osiąganiu założonych celów
- konieczność częstych interakcji z osobami spoza grupy
- częste uczestniczenie w spotkaniach i rozmowach na forum publicznym
- nagradzanie bardziej osiągnięć grupy niż poszczególnych pracowników

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- nie sprzyja bezpośredniej komunikacji twarzą w twarz
 - wymaga samodzielnej pracy
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- opiera się na pracy zespołowej; zasady i obowiązki są elastyczne
 - charakteryzuje się organizowaniem wielu spotkań i okazjami do interakcji
 - umożliwia ustalanie elastycznego i spontanicznego kalendarza działań
 - zapewnia szeroki przepływ komunikacji i informacji zwrotnych
 - nie wspiera stylu pracy opartego na indywidualnym wkładzie
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

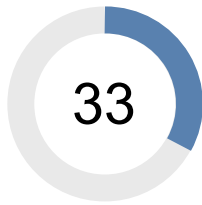
- preferowanie pracowników, którzy potrafią współpracować z innymi
 - preferowanie grupowego rozwiązywania problemów
 - mylenie aktywności (np. spotkania, dyskusje) z produktywnością
 - bycie ważnym katalizatorem podczas organizowania pracy różnych osób w jednym zespole
 - przekonanie, że towarzyskie interakcje podnoszą wydajność
-





TRADYCJA

Respektowanie struktury, zasad i autorytetów



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- kwestionowania konwencji i autorytetów
 - ograniczania do minimum zewnętrznej kontroli
 - poszukiwania nowości, zmian i badania nieznanymi obszarami
 - tworzenia nowych rozwiązań problemów
 - poszukiwania niekonwencjonalnych zawodów i stanowisk pracy
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- demokratyczne podejście i korzystanie z opinii innych
- kwestionowanie istniejącego stanu rzeczy, innowacyjność i eksperymentowanie
- tolerancja dla różnorodności
- podejmowanie inicjatywy

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje autorytarny styl zarządzania
 - traktuje pracowników jak zbędny balast
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest swobodna i nieformalna
 - preferuje spontaniczność, otwartość i podejmowanie inicjatywy
 - ceni nowe pomysły
 - poszukuje ciekawych i nowatorskich projektów
 - uwalnia potencjał pracowników
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

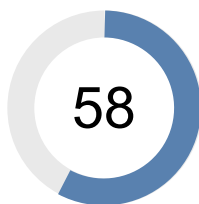
- tendencja do kwestionowania autorytetów
 - niechęć do ustalania oczekiwań wobec innych
 - koncentrowanie się na poszukiwaniu nowych sposobów postępowania
 - podejmowanie decyzji, które wspierają autonomię i samodzielność
 - podejmowanie decyzji, które przyczyniają się do ograniczenia hierarchii
-





BEZPIECZEŃSTWO

Potrzeba stabilizacji, struktury i porządku



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- bycia osobą postrzeganą jako rozsądna i praktyczna
 - unikania zbędnego ryzyka
 - bycia osobą znaną z tego, że jest pragmatyczna i wymagająca
 - osiągnięcia konkretnych wyników i jasnego określania oczekiwań
 - poznania i rozumienia faktów
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- stabilność i rozwaga
- obecność liderów, którzy są pragmatyczni i ostrożni
- ograniczanie do minimum układów w firmie i nacisk na branie odpowiedzialności
- wzrost organiczny

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- nie docenia odpowiednio podejmowania ryzykownych decyzji
 - cechuje wdrażanie intuicyjnych rozwiązań problemów
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- unika podejmowania zbędnego ryzyka
 - jest niezawodna, profesjonalna i opiera się na etycznym postępowaniu
 - ceni stabilność i długofalowe planowanie
 - koncentruje się na przestrzeganiu procesów
 - nagradza wysokiej jakości, dobrze przemyślane decyzje
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

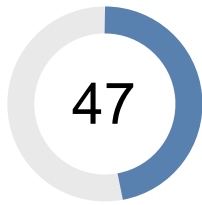
- unikanie podejmowania decyzji w oparciu o nastroje i uczucia
 - zaufanie do działań, a brak zaufania do intuicji
 - unikanie podejmowania zbędnego ryzyka
 - opór przed zmianą obowiązujących praktyk
 - konieczność uzyskania twardych danych uzasadniających decyzje
-





FINANSE

Dążenie do osiągnięcia bogactwa i sukcesu finansowego



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- podążania za swoimi zainteresowaniami i przyjemnościami
 - pracy w ustalonym przez siebie tempie
 - współpracy, a nie konkurowania
 - prowadzenia stylu życia cechującego się niską presją i minimalizacją stresu
 - odpowiedzialności za własne wyniki
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- perspektywa odnoszenia się do wyników firmy
- równowaga pomiędzy wymaganiami życia osobistego a zawodowego
- umożliwianie pracownikom realizowania ich pasji
- liczenie się z uczuciami ludzi

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje atmosfera wysokiego napięcia, współzawodnictwa i agresywnego działania
 - ocenia pracowników jedynie przez pryzmat ich wyników
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- koncentruje się bardziej na jakości pomysłów niż na ich implikacjach finansowych
 - ogranicza do minimum trudne do osiągnięcia cele i zadania
 - preferuje elastyczne założenia i terminy
 - charakteryzuje się podejmowaniem decyzji wynikających z potrzeby chwili
 - kładzie nacisk na równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

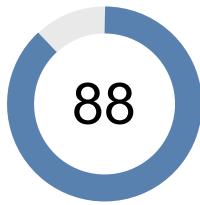
- niechęć do zwracania uwagi pracownikom osiągnięciem słabe wyniki
 - akceptowanie istniejących ograniczeń
 - trudności w określaniu dla swoich pracowników celów w zakresie wyników
 - preferowanie podążania po linii najmniejszego oporu
 - stawianie samorealizacji ponad karierę zawodową
-





ESTETYKA

Nacisk na innowacyjność, styl i wizerunek



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- poszukiwania sposobów na zrozumienie doświadczeń
 - poszukiwania kreatywnych sposobów rozwiązywania problemów
 - generowania, poszukiwania oraz dzielenia się pomysłami i koncepcjami
 - interpretacji odczuć i doświadczeń
 - tworzenia firmowych mitów
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- wspieranie kreatywności i dbałości o wizerunek
- cenie i wspieranie niezależnego wyrażania siebie
- okresowa weryfikacja strategii biznesowych
- nagradzanie kreatywności, innowacyjności i niekonwencjonalnego myślenia

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje się konserwatywnym lub w starym stylu klimatem
 - kładzie nacisk na procedury, a nie na zrozumienie przyczyn
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- ceni kreatywność, wyobraźnię i myślenie
 - dba o nastrój i wygląd miejsca pracy
 - kładzie nacisk na wygląd i jakość produktu
 - toleruje ekscentryczność
 - opiera się konwencjonalnym strategiom biznesowym
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

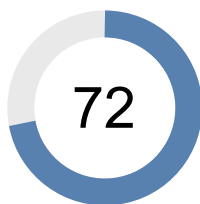
- uleganie wpływom tego, co stylowe i modne
 - przywiązywanie wagi do wyglądu i reputacji
 - entuzjazm dla niepraktycznych projektów
 - podejrzliwość wobec konwencjonalnych przekonań
 - wspieranie interesujących i ciekawych pracowników, pomimo ich niskiej wydajności
-





NAUKA

Preferowanie racjonalnego, obiektywnego podejścia do procesu decyzyjnego



Motywy

Zazwyczaj do działania motywuje Cię osobista potrzeba:

- zrozumienia przyczyn problemów
 - analizy problemów, z którymi inni nie potrafią sobie poradzić
 - uporządkowania faktów
 - znalezienia rozwiązań opartych na twardych danych
 - zdobycia informacji przed rozpoczęciem działania
-

Dopasowanie

Optymalne dla Ciebie warunki pracy najprawdopodobniej charakteryzuje:

- inteligentne i analityczne podejście oparte na danych
- opieranie się na badaniach i empirycznych sposobach rozwiązywania problemów
- bycie na bieżąco i opieranie się na technologii
- docenianie mądrych ludzi, intelektualistów

Środowisko pracy, w którym zapewne nie czujesz się najlepiej:

- cechuje szybkie tempo i impulsywność
 - poszukuje opinii i ocen nieopierających się na danych
-

Styl Przywództwa i Kultura

Kultura, którą zwykle tworzysz jako lider:

- jest racjonalna i oparta na faktach
 - kładzie nacisk na dyskusję i analizę
 - ceni inteligentnych ludzi
 - sięga po badania i analizy
 - zapewnia poparcie intuicyjnych pomysłów danymi
-

Nieuświadomiona Stronniczość

Aspekty Twojego stylu przywództwa, z których możesz nie zdawać sobie sprawy:

- sceptycyzm wobec pracowników, którzy wolno myślą, a ich pomysły są irracjonalne
 - przedkładanie inteligentnych rozwiązań nad wykonalne
 - kwestionowanie status quo
 - dbanie o logiczne uzasadnienie pomysłów
 - niechęć wobec intuicyjnego sposobu rozwiązywania problemów
-





Możliwości Rozwoju

ROZPOZNAWALNOŚĆ

- przekazywanie pracownikom i członkom zespołu pozytywnej informacji zwrotnej po dobrze wykonanym zadaniu
- panowanie nad potrzebą bycia w centrum uwagi podczas zebrań i spotkań zespołu
- dążenie do uzyskania informacji zwrotnej od zaufanych współpracowników w zakresie strategii mających na celu poprawę własnych wyników
- częste analizowanie projektów i założeń, po to, aby dobre pomysły zostały przekształcone w konkretne działania

WŁADZA

- dzielenie zasług pracując w zespole
- realistyczne podejście do problemów napotykanym w trakcie prac nad projektami
- uświadomienie sobie, że nie wszystkie projekty mają charakter rywalizacji
- zwracanie się do innych o pomysły i sugestie

HEDONIZM

- zadbanie o własny wizerunek jako osoby rzeczowej i profesjonalnej
- ostrożne postępowanie przy podejmowaniu spontanicznych decyzji – gromadzenie danych, które uzasadniają dokonywane wybory
- uświadomienie sobie, iż jeśli inni nie mają ochoty udzielać się towarzysko, nie możesz brać tego do siebie, ani sądzić, że taka postawa wpływa na ich zaangażowanie w pracę
- poinformowanie podwładnych o potrzebnych zmianach i umożliwienie im ustalenia tempa tych zmian

ALTRUIZM

- uświadomienie sobie, iż można być wrażliwym na potrzeby pracowników i jednocześnie osiągać wyniki
- okresowe zwracanie się do pracowników z pytaniem, w jaki sposób można by zwiększyć ich wydajność
- zwracanie uwagi na morale pracowników; ma to wpływ na osiągnięte wyniki
- uświadomienie swoim pracownikom, że nie zawsze muszą się z Tobą zgadzać

PRZYNALEŻNOŚĆ

- niedopuszczanie, by kontakty towarzyskie odwracały Twoją uwagę od obowiązków związanych z funkcją lidera
- określenie odpowiednich - zarówno indywidualnych, jak i zespołowych - ról dla swoich podwładnych
- okazywanie szacunku dla wymogów stawianych przez firmę, ograniczeń czasowych i terminów
- stworzenie swojego wizerunku jako osoby zdecydowanej, asertywnej i pełniącej rolę przełożonego





Możliwości Rozwoju

TRADYCJA

- uświadomienie sobie, iż niektórzy pracownicy cenią sobie zasady i ich potrzebują
- respektowanie oczekiwań firmy poprzez realizowanie harmonogramu celów związanych z wynikami pracy
- uświadomienie sobie, że nie wszyscy podwładni potrafią się sami motywować; takim osobom należy udzielać jasnych instrukcji i wskazówek
- przekazywanie pracownikom konkretnych informacji zwrotnych na temat sukcesów oraz obszarów, które należy poprawić

BEZPIECZEŃSTWO

- zachęcanie kreatywnych pracowników do dzielenia się swoimi pomysłami
- przekonanie się do podejmowania decyzji zarówno w oparciu o „przecucia”, jak i dane
- puszczanie w niepamięć niezamierzonych błędów
- zwracanie uwagi na nowe procedury, które umożliwią osiągnięcie celów zespołu

FINANSE

- uświadomienie sobie, iż zadowolenie z zastanego stanu rzeczy może ograniczać innowacyjność i wydajność
- opracowanie dla pracowników zestawu oczekiwań w zakresie wyników i weryfikowanie ich postępów
- korzystanie z pomysłów innych osób na znalezienie strategii zwiększających zaangażowanie w działalność organizacji
- zwiększenie asertywności w rozwiązywaniu problemów pracowników związanych z osiągnięciem wyników

ESTETYKA

- analizowanie zgodności Twoich bieżących działań z długofalowymi celami organizacji
- precyzyjne przekazywanie pracownikom założeń i celów dotyczących wyników
- zadbanie o to, aby emocje nie przeszkadzały w podejmowaniu decyzji dotyczących pracowników i procedur
- zadbanie o to, aby ciekawość nie przeszkadzała w poszukiwaniu praktycznych rozwiązań

NAUKA

- ograniczenie potrzeby gromadzenia większej ilości danych celem uzasadnienia decyzji
- uświadomienie sobie, iż doświadczenie i przecucia mogą czasem nakierować na dobre rozwiązania
- unikanie „paraliżu w wyniku analizy”
- pozwolenie pracownikom na podejmowanie ważnych decyzji w sprawach, które ich dotyczą

