

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

HOGANЛИДЕРСТВО

Ц Е Н Н О С Т И

ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ И МОТИВАТОРЫ ДЛЯ ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЙ

Отчёт для: Jane Doe

ID: HB290686

Дата: 02 Август, 2012





Введение

Отчет о ценностях выявляет ваши внутренние мотивы, стремления и то, каким образом они могут повлиять на вашу карьеру. Ценности являются важной составляющей вашей личности — они определяют то, к чему вы стремитесь и желаете достичь, а также ту атмосферу, которую вы будете создавать вокруг себя, будучи лидером и в которой вы будете максимально эффективны. Именно Ценности определяют ваш выбор карьеры и те решения, которые вы принимаете на этом пути, равно как и большинство ваших решений в отношении семьи, времяпрепровождения и тд. Ваши Ценности оказывают существенное влияние на вашу карьеру преимущественно четырьмя разными способами.

1. **Ключевые Мотиваторы** Ваши ценности являются ключевыми мотиваторами—это то, что мотивирует вас на достижения. Ценности определяют ваши стремления и символизируют то, к чему вы стремитесь и что желаете заполучить. Ваши ценности определяют ваши карьерные и жизненные амбиции.
2. **Совместимость.** Ваши ценности определяют вашу совместимость с корпоративной культурой организации. Ценности топ-менеджмента зачастую отражают корпоративную культуру организации. Люди только тогда счастливы и эффективны, когда их ценности совместимы с организационной культурой организации. Когда же их ценности расходятся с корпоративной культурой, люди не могут быть по-настоящему довольны своей работой и потому быть максимально эффективными.
3. **Стиль Лидерства и Организационная Культура** Ваши ценности также отражают и то, что вы поистине цените или что вам не нравится и чего вы избегаете. Поэтому ваши ценности определяют поведение, которое вы одобряете и поведение, которое вы игнорируете или которое вам не нравится. Следовательно ваши ценности формируют тот тип организационной культуры, которую вы, будучи лидером, будете создавать внутри организации.
4. **Неосознанные Предубеждения** Ценности влияют на принимаемые вами решения — касательно людей, проектов и общей стратегии организации. Ценности помогают вам разобраться на вашем жизненном пути, иными словами понять, какие вещи для вас более важны, какие менее, что для вас является приемлемым, а что нет. Ценности формируются на бессознательном уровне и зачастую искажают наше восприятие реальной жизни и других людей.



Как пользоваться информацией в данном отчёте:

По мере ознакомления с данным отчётом вы можете обнаружить, что выявленные в ходе оценки ценности расходятся с выбранной вами карьерой и теми требованиями, которые предъявляются к вашей должности. Вы не должны пытаться изменить ваши ценности, даже если окажется так, что они несовместимы с выбранной вами карьерой или организацией. По мере выявления и полного осознания ваших ценностей и неосознанных предубеждений, вы можете начать приспособлять ваше поведение таким образом, чтобы создавать более продуктивную рабочую атмосферу для вас самих и вашей команды.

Данный отчёт основан на ваших результатах по опроснику MVPI (Мотивы, Предпочтения, Ценности). Отчёт MVPI включает в себя описание ваших ключевых мотиваторов, атмосферу, которую вы будете создавать, будучи лидером, типы организационных культур, которые вы будете предпочитать (или стараться избегать), а также описание факторов, которые могут исказить на бессознательном уровне процесс принятия вами решений. В Отчёт включены рекомендации по тому, как уменьшить влияние данных неосознанных предубеждений для того, чтобы вы были более эффективным лидером. Отчёт основан на нормативной группе более 200 000 менеджеров и руководителей из различных секторов экономики.

На следующей странице даётся определение десяти шкал MVPI, а также графический профиль ваших ценностей. Далее следует текстовый отчёт, который даёт подробное описание ваших результатов по каждой шкале и интерпретацию их влияния на ваше поведение и стиль лидерства. В конце данного отчёта содержатся рекомендации по развитию, предназначенные помочь вам повысить эффективность вашего лидерства. Необходимо помнить о том, что результаты в диапазоне от 65% до 100% процентиля рассматриваются как высокие и обозначают цели, к которым вы должны стремиться на ежедневной основе. Чем выше результат по шкале, тем более важным является данный мотиватор в вашей работе и личной жизни. Результаты в диапазоне от 36% до 64% процентиля рассматриваются как средние и представляют ценности, которые имеют умеренную степень важность для вас. В этом диапазоне вы можете обнаружить ценности, которые могут являться лишь источником удовольствия для вас или которые вам лишь интересны. Результаты в диапазоне от 0% до 35% процентиля рассматриваются как низкие и представляют ценности, которые не являются вашими ключевыми мотиваторами. Чем ниже ваш результат по шкале, тем выше вероятность того, что вас данная область вас не мотивирует.

Высокие и низкие баллы по каждой шкале имеют важное значение для развития вашей карьеры.



Результаты данного отчёта позволят вам лучше понять себя и ваши основные ценности. Проработав представленную информацию, вы сможете эффективнее использовать свой потенциал и значительно уменьшить вероятность ошибок. Вы сможете лучше понять тот тип среды, который вы будете создавать вокруг себя будучи лидером, а также сможете использовать эту информацию для более эффективного взаимодействия с другими сотрудниками вашей организации. В конкурентной бизнес-среде высокий уровень осознания своих сильных сторон и ценностей, и умение контролировать свои слабые стороны, являются важными качествами, которые помогут вам стать более успешным лидером.



Определения Шкал

Отчёт о Ценностях основан на ваших результатах по десяти шкалам MVPI. Определения этих шкал даны ниже.

<p>Признание</p>	<p><i>Безразличие к популярности в сравнении с Желанием быть замеченным</i></p> <p>Стремление быть популярным, замеченным и знаменитым. Поиск славы и признания. Люди с Низкими результатами не ищут общественного признания; люди с высокими результатами стремятся быть в центре внимания.</p>
<p>Власть</p>	<p><i>Безразличие к достижениям/конкуренции в сравнении с Восприятием в качестве влиятельного лица</i></p> <p>Полное безразличие к любым достижениям - в сравнении с желанием добиваться результатов, контролировать ресурсы и брать на себя ответственность. Люди с низкими результатами готовы играть на вторых ролях; люди с высокими результатами стремятся принимать на себя ответственность и добиваться положительных результатов.</p>
<p>Жажда Наслаждений</p>	<p><i>Серьёзный и дисциплинированный в сравнении с Стремлением к поиску развлечений</i></p> <p>Поиск развлечений и удовольствий; стремление к разнообразию и развлечениям на рабочем месте. Люди с Низкими результатами сдержаны и дисциплинированы; люди с Высокими результатами любят повеселиться и стремятся получать как можно больше удовольствия от рабочего процесса.</p>
<p>Альтруизм</p>	<p><i>Собственные интересы в сравнении с Желанием помочь другим</i></p> <p>Стремление помогать окружающим, заботиться о благополучии тех, кто находится в нужде. Люди с Низкими результатами верят в то, что другие должны полагаться только на собственные силы; люди с Высокими результатами всегда безвозмездно стремятся помочь другим.</p>
<p>Причастность</p>	<p><i>Независимость в сравнении с Желанием социальных контактов</i></p> <p>Независимость - в сравнении с желанием выстраивать контакты для создания социальных сетей и сотрудничества с людьми. Люди с низкими результатами предпочитают работать в одиночку; люди с высокими результатами находятся в поиске социальных контактов и жаждут социального признания.</p>
<p>Традиционализм</p>	<p><i>Умение ценить прогресс и изменения в сравнении с Традиционализмом</i></p> <p>Важность прогресса и инноваций в сравнении с консервативными правилами, уважением к власти и традиционной структуре. Люди с низкими результатами бросают вызов привычному status-quo и всегда открыты новому; люди с высоким результатами предпочитают иерархическую систему, питают уважение к консервативной власти и традиционным методам работы.</p>



Безопасность

Терпимое отношение к риску в сравнении с Отвержением риска
 Понимание необходимости иногда прибегать к риску в сравнении с полным неприятием рискованные ситуаций; Стремление к стабильности, порядку и систематичности. Люди с низкими результатами по данной шкале легко относятся к рискованным и неоднозначным ситуациям; люди с высокими результатами ценят предсказуемость и ясность.

Коммерция

Безразличие к финансовым вопросам в сравнении с Нацеленностью на коммерческий результат
 Безразличие к финансовым вопросам в сравнении с ориентацией на конечный коммерческий результат; стремление к материальному благосостоянию и финансовому успеху. Люди с низкими результатами имеют весьма скромные финансовые амбиции; люди с высокими результатами вникают в детали финансовых операций.

Эстетика

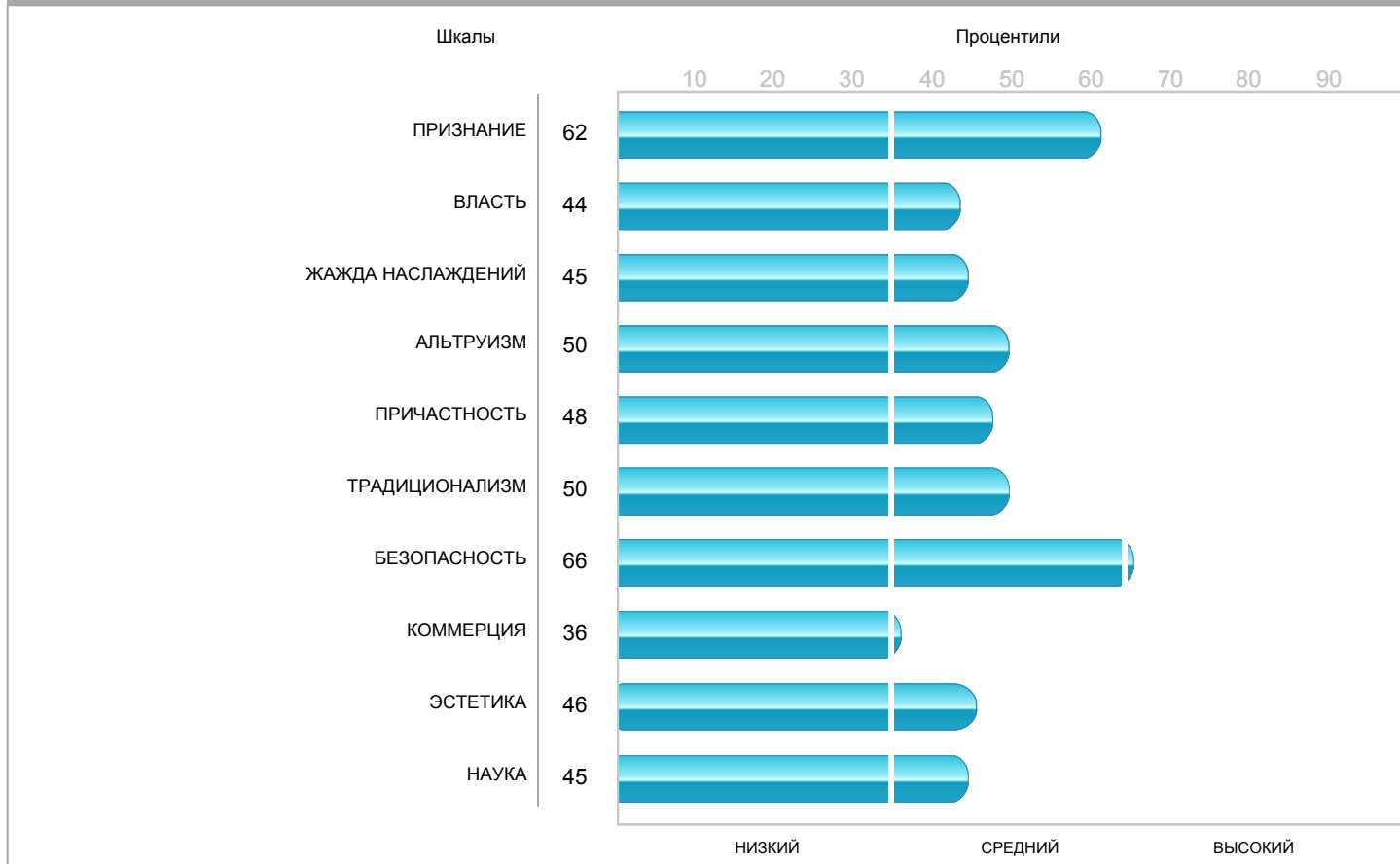
Практичность в сравнении с креативностью
 Практичность в сравнении с креативностью, созидание рынка с ориентацией на инновации, необычный стиль и привлекательный внешний вид. Люди с низкими результатами больше заботятся об функциональной стороне работы; люди с высокими результатами стремятся к креативному самовыражению.

Наука

Интуиция в сравнении с Анализом
 Интуиция в сравнении с аналитикой, предпочтение к рациональному, объективному подходу к принятию решений. Люди с низкими результатами принимают решения быстро, основываясь на своей интуиции; люди с высокими результатами принимают обдуманные решения, основанные на точных данных.



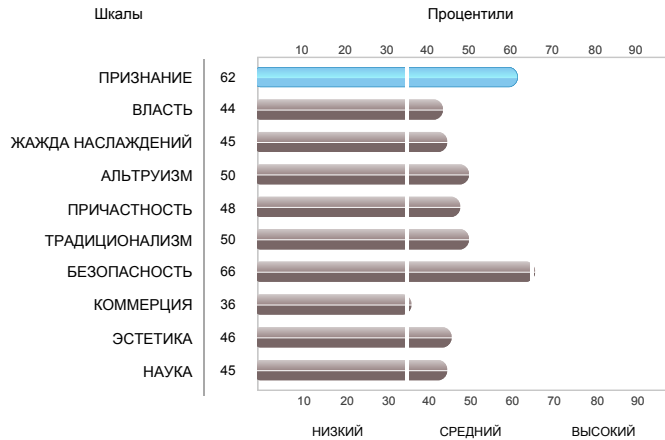
ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ ЦЕННОСТЕЙ ЛИДЕРА





Признание

Поиск славы, выражений благодарности и признания



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Признание:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Выделяться из толпы
- Другие замечали ваши достижения
- Получать знаки одобрения и уважения со стороны ваших коллег
- Быть в центре внимания, когда от вас ждут активных действий
- Оставить после себя наследие, за которое вас бы помнили и ценили

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Ценят качественно выполненную работу
- Мотивируют сотрудников ценить успехи других
- Есть возможности для участия в интересных проектах
- Вознаграждают личный вклад в общее дело

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Занижают статус
- Не признают вклада высокоэффективных работников

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Есть систематическое признание достижений
- Определены реальные шаги для достижения успеха
- Принято нанимать талантливых сотрудников
- Присутствует оптимистический, позитивный и энергичный настрой
- Есть гарантия, что старания сотрудников будут вознаграждены



Неосознанные Предубеждения

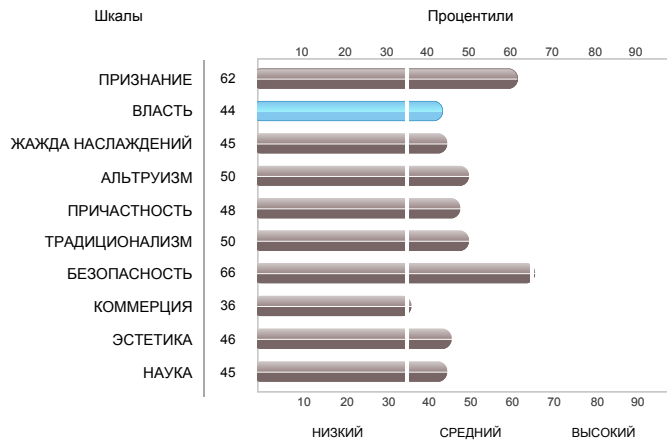
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы подсознательно можете подталкивать ваших сотрудников на то, чтобы они работали ради вашего признания
- Вы можете ставить застенчивых сотрудников в неловкое положение тем, что вы их часто хвалите на публике
- Вы стараетесь обратить на себя внимания вашего руководства
- Вы можете принимать решения, руководствуясь тем, как они будут восприняты другими
- Вы можете не всегда делиться признанием за достижения со своими коллегами и подчинёнными



Власть

Стремление к достижению результатов, управлению ресурсами и готовности принять на себя ответственность



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Власть:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Прописать чёткие рабочие процедуры
- Тесно работать в команде для достижения успеха
- Находить баланс между работой и личной жизнью
- Соответствовать установленным стандартам
- Работать в эффективной организации

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Организационная культура стабильна и текучесть кадров низкая
- Присутствует командный дух и не приветствуется внутренняя конкуренция
- Не приемлем риск
- Нет места рискованным проектам

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Приветствуется развитие внутренней конкуренции и соперничества
- Часто происходят перемены

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Есть понимание того, что люди обладают разными навыками и талантами
- Решения принимаются на основе проверенных практик
- Сотрудники вольны находить свой собственный уровень личной эффективности
- Не оказывается давление на людей для повышения уровня их эффективности
- Созданы безопасные условия труда



Неосознанные Предубеждения

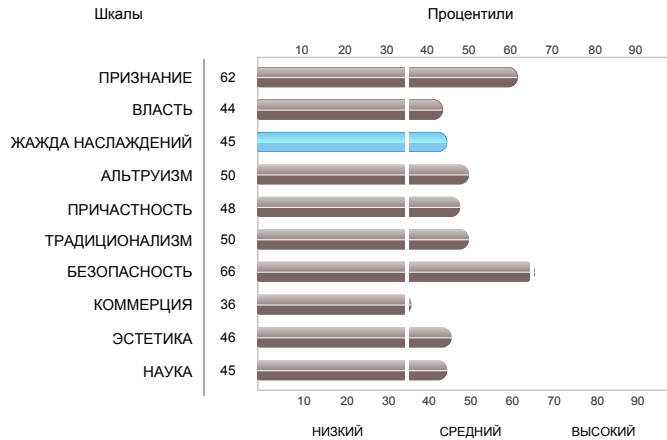
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете предпочитать поддерживать status quo
- Вы можете откладывать принятие важных решений
- Вы можете уходить от принятия рискованных решений
- Вы будете принимать различные стандарты эффективности
- Вы можете верить в то, что тяжёлая работа уже есть то самое вознаграждение за неё



Жажда Наслаждений

Стремление к поиску разнообразия и развлечений на рабочем месте



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Жажда наслаждений:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Вас уважали за ваш профессионализм
- Поддерживать хорошо спланированную и организованную рабочую среду
- Ограничивать отклонения от стандартных процедур
- Содействовать проявлению этикета и хорошим манерам на работе
- Ставить бизнес на первое место

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Прописаны должности и требования к ним
- Атмосфера деловая и профессиональная
- Занимаются развитием лидеров, которые являются хорошим примером для других
- Сводят к минимуму внешние раздражители и фривольности

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Подход к работе не организован должным образом
- Сотрудникам позволяется вести себя слишком раскованно

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Поддерживается деловое поведение
- Нет места фривольностям
- Есть подчинение строгим процедурам
- Присутствует уважение между людьми
- Рабочий процесс является организованным и стабильным



Неосознанные Предубеждения

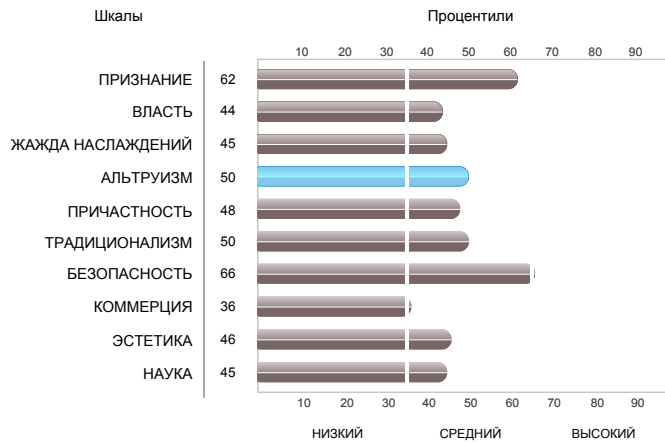
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы предпочитаете принимать решения, руководствуясь стандартными рабочими процедурами
- Вы не склонны потакать своим слабостям и вдаваться в излишества
- Вы предпочитаете соблюдать статусные и иерархические знаки отличия
- Вы предпочитаете использовать традиционные способы для решения задач
- Вы можете выражать своё недовольство теми, кто не придаёт должного внимания своей работе



Альтруизм

Желание помочь людям, которые испытывают затруднения или нуждаются в чем-либо



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Альтруизм:

Ключевые мотиваторы

Вы будете лично мотивированы тем, чтобы:

- Избегать скандалов на работе
- Достичь реальных целей (деньги, победа и т.д.)
- Быть сконцентрированным на результатах, а не эмоциях
- Строить эффективные отношения на работе
- Принимать решения, исходя из практических соображений

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Люди могут говорить открыто и прямо
- Обсуждение личных вопросов и проблем сведено до минимума
- Люди продолжают свою работу, не смотря на личные проблемы
- Делается акцент на рациональное принятие решений и целенаправленную работу
- Ценят профессионализм

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Отсутствует ориентация на выполнение задач
- Выделяют значительные ресурсы на благотворительную деятельность и корпоративную социальную ответственность

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Есть строгая ориентация на выполнение задач
- Нет места для решения личных проблем сотрудников
- Избегают участия в корпоративных благотворительных мероприятиях
- Уделяют особое внимание корпоративной ответственности
- Ценят личную ответственность



Неосознанные Предубеждения

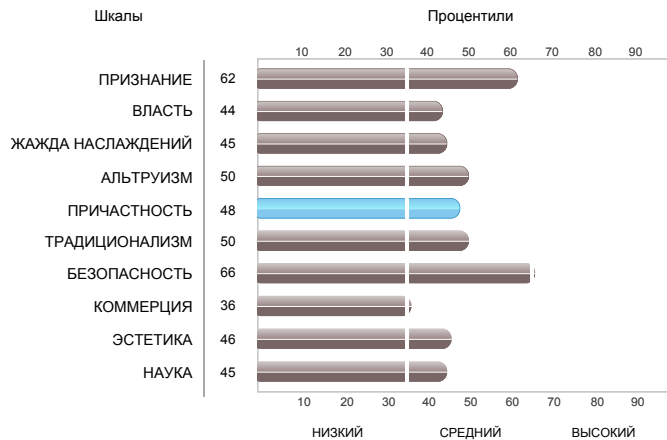
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете ставить проблемы бизнеса выше личных проблем ваших сотрудников
- Вы предпочитаете рациональный стиль принятия решений эмоциональному
- Вы предпочитаете игнорировать социальное общение на работе
- Вы склонны делать предположения о том, что ваши подчинённые так же ориентированы на выполнение задач, как и вы
- Вы предпочитаете избегать личных вопросов, которые могут повлиять на эффективность деятельности



Причастность

Потребность в частых и разнообразных социальных контактах; стиль жизни построен вокруг социальных взаимоотношений.



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Причастность:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Найти время для занятия личными делами во время работы
- Решать проблемы самостоятельно
- Уметь концентрироваться и сосредотачиваться
- Работать с коллегами, у которых высокая репутация
- Избегать взаимодействия с посторонними

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Вознаграждается индивидуальный вклад
- От людей требуется четкое следование их обязанностям
- Подразумевается минимальный контакт с клиентами
- Не приветствуются "вечеринки" после работы

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Решения принимаются в команде
- Подразумевается взаимодействие вне группы

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Требуют командной работы, только когда это действительно необходимо
- Люди вольны работать самостоятельно
- Число совещаний сведено к минимуму
- Бюджет на "вечеринки" после работы ограничен
- Ограничены возможности командного взаимодействия



Неосознанные Предубеждения

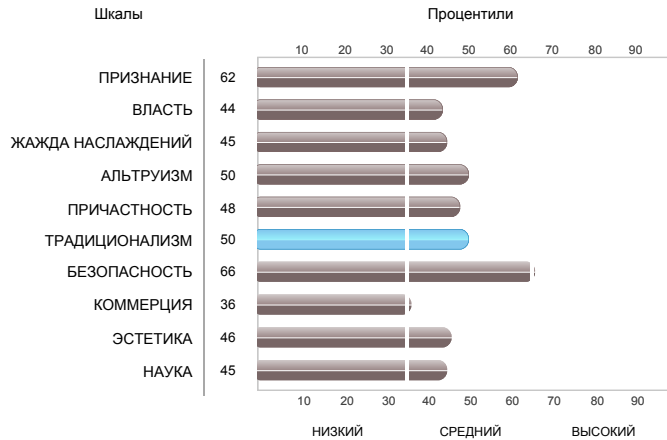
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете предполагать, что люди выполняют работу качественно, только когда работают в одиночку
- Вы можете предполагать, что каждый сотрудник полагается (или должен полагаться) исключительно на свои силы
- Вы можете предполагать, что групповое принятие решение не эффективно
- Вы можете полагать, что чрезмерно социализированные среды "убивают" время



Традиционализм

Уважение структуры, правил и авторитета



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Традиционализм:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Оспаривать традиционализм и авторитет
- Стремится к новым горизонтам и открытиям
- Свести к минимуму внешний контроль
- Вносить свежие идеи по решению проблем
- Стремится к нетрадиционной карьере

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Существует демократическая структура
- Приветствуется разнообразие мнений
- Есть интересные, инновационные и экспериментальные зоны для развития
- Поощряют инициативу

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Царит авторитарный стиль управления
- Обращаются с сотрудниками как с расходными материалами

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Присутствуют раскованность и неформальные отношения
- Ценят новые идеи
- Поощряют спонтанность, открытость и инновативность
- Обсуждают интересные и новаторские проекты
- Предоставляют сотрудникам дополнительные полномочия



Неосознанные Предубеждения

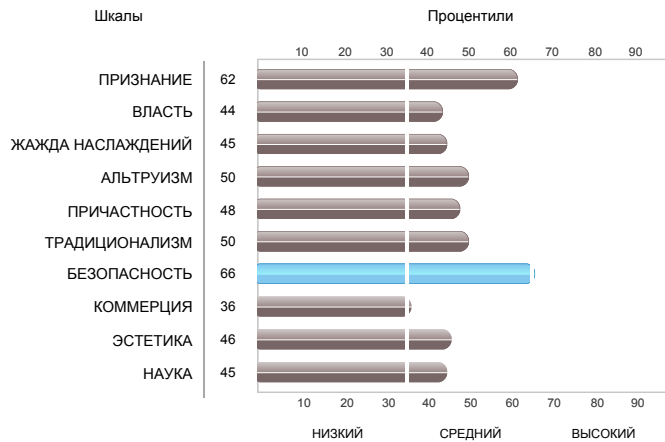
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете оспаривать авторитеты
- Вам не нравится давать другим указания
- Вы стремитесь найти новые подходы к выполнению задач
- Вы можете принимать решения, которые содействуют развитию независимости и самостоятельности
- Вы можете принимать решения, которые идут врознь с иерархической структурой



Безопасность

Стремление к стабильности, структуре и порядку



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Безопасность :

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Иметь репутацию разумного и практичного лидера
- Избегать ненужных рисков
- Иметь репутацию прагматичного и твёрдого человека
- Ставить чёткие цели и добиваться конкретных результатов
- Находиться в курсе событий

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Процессы стабильны и структурированы
- Есть прагматичные и осторожные лидеры
- Нет места политическим играм и делается акцент на личной ответственности за результат
- Есть органическое развитие

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Присутствует атмосфера беспечности при принятии рискованных решений
- Используют интуицию для решения проблем

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Избегают ненужных рисков
- Присутствует надёжность, профессионализм и в которой соблюдаются этические нормы
- Ценится стабильность и долгосрочное планирование
- Есть ориентация на чёткое следование бизнес процессам
- Поощряются качественные, хорошо продуманные решения



Неосознанные Предубеждения

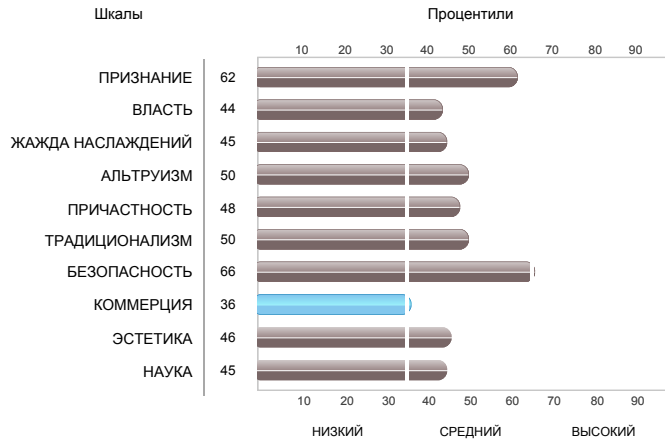
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы предпочитаете не принимать решений, основываясь на эмоциях и чувствах
- Вы предпочитаете доверять действию и в меньшей степени доверять интуиции
- Вы предпочитаете избегать ненужных рисков
- Вы не одобряете отклонение от принятых стандартов
- Вы предпочитаете полагаться на точные данные для принятия решений



Коммерция

Стремление к достижению богатства и финансового успеха



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Коммерция:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Преследовать свои собственные интересы
- Работать в своём собственном темпе
- Больше сотрудничать, меньше конкурировать
- Вести расслабленный стиль жизни
- Брать ответственность за личную эффективность

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Думают о конечном результате
- Умеют находить баланс между работой и личной жизнью
- Дают возможность сотрудникам уделять время своим хобби
- Учитывают чувства людей

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Доминирует жёсткая, конкурентная и агрессивная атмосфера
- Судят о людях только по их результатам

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Фокусируются скорее на качестве идей, чем на практических способах их реализации
- Ставят легко достижимые цели и задачи
- Предпочитают гибкие цели и сроки выполнения работы
- Принимают решения исходя их практической целесообразности
- Важным приоритетом является баланс между работой и личной жизнью



Неосознанные Предубеждения

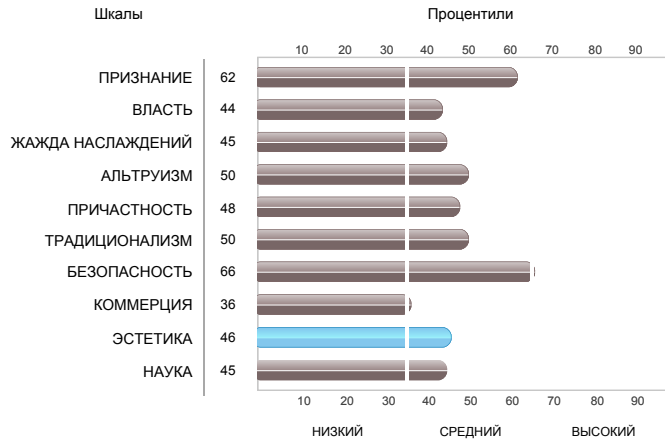
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы не умеете бороться с низкой производительностью труда
- Вы ставите для себя низкие цели
- Вы можете испытывать трудности с постановкой целей для ваших сотрудников
- Вы имеете склонность идти по пути наименьшего сопротивления
- Вы можете предпочитать самореализацию карьерному продвижению



Эстетика

Стремление к инновациям, модному стилю и привлекательному внешнему облику



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Эстетика:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Принимать решения, основываясь на фактах
- Трансформировать прозрачные идеи в практическую реальность
- Предлагать практичные и рентабельные решения
- Выглядеть сильным и уверенным в себе
- Ставить структуру превыше стиля

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Существуют чёткая организация и процедуры
- Ориентированы на практическую реализацию идей
- Работают с реальными продуктами и ставят перед собой реальные цели
- Превалирует мужская половина

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Доминируют эмоции и поэтому ничего невозможно сделать
- Используют стиль для дискредитации функциональности

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Не доверяют эмоциям и чувствам
- Прохладно относятся к дизайну
- Ценят функциональность и не терпят ненужный лоск
- Принимают решения, основываясь скорее на фактах, чем на эмоциях
- Нацелены на конечный результат



Неосознанные Предубеждения

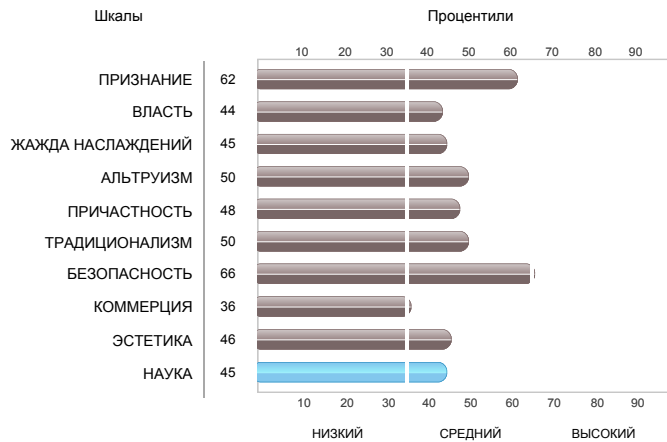
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вас не сильно интересуют вопросы маркетинга
- Вам не очень интересны морально-эстетические принципы ваших сотрудников
- Вы не интересуетесь, почему вещи устроены определённым образом
- Вы склонны избегать философских обсуждений
- Вы больше полагаетесь на проверенную информацию и предыдущий опыт



Наука

Предпочтение рационального, объективного подхода к принятию решений



Следующие утверждения описывают людей, получивших аналогичные результаты по шкале Наука:

Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Действовать сразу же после принятия решения
- Быть точным, конкретным
- Уделять внимание взаимодействию
- Доверять своей интуиции
- Практической реальности бизнеса и жизни
- Справляться со сложными задачами

Совместимость.

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Есть упор на практичность
- Не доверяют теориям
- Предпочитают действие созерцанию
- Нацелены на то, чтобы использовать только те ресурсы, которые имеются под рукой

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Требуют развёрнутого, основанного на данных, обоснования решений
- Впадают в ступор из-за слишком глубокого анализа

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Предпочитают быстрое и интуитивное принятие решений
- Акцент делается на практический и тактический подходы
- Предпочитают действовать, а не размышлять
- Избегают бесконечных обсуждений возможных вариантов решений
- С раздражением относятся к процессу принятия решений, основанному на учёте данных



Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы не выносите теорий
- Вы можете с раздражением относиться к слишком тщательному процессу принятия решений
- Вы используете интуицию для решения большинства проблем
- Вы тактик, а не стратег
- Вы стремитесь к ясности и простоте



Зоны развития

Признание

- Создавайте все необходимые условия для того, чтобы работа ваших коллег и подчинённых была оценена по достоинству
- Ищите возможности для получения обратной связи по результатам вашей деятельности
- В обязательном порядке делитесь признанием за достигнутое
- Создавайте условия для обмена новыми идеями

Власть

- Старайтесь приравнять всех сотрудников к единым стандартам эффективности деятельности
- Всячески помогайте вашим клиентам по всем вопросам
- Приинимайте решения своевременно
- Берите на себя руководство над новыми проектами

Жажда Наслаждений

- Признайте тот факт, что ваши сотрудники могут быть гораздо более продуктивным, если вы иногда позволите им расслабиться
- Поощряйте коллективный «мозговой штурм» и креативный подход к решению проблем
- Вас ограничивают в том, чтобы вы «брали работу на дом»
- Подчинённым позволяется обставлять свои офисы или рабочие места личными вещами

Альтруизм

- Попросите ваших сотрудников организовать благотворительное мероприятие
- Время от времени интересуйтесь личными делами ваших сотрудников
- Добровольно возьмите на себя наставничество над новым сотрудником
- Организуйте индивидуальные сессии с каждым из ваших сотрудников, где вы можете обсудить их цели и планы развития

Причастность

- Чаще общайтесь со своими подчинёнными и клиентами — они это оценят
- Предложите вашим сотрудникам разнообразные проекты и роли; не настаивайте, чтобы они зацикливались только на своём круге обязанностей
- Используйте проектные команды для решения проблем
- Предоставляйте своим подчинённым обратную связь о том, где они достигли успеха и о том, что является их зонами развития



Зоны развития

Традиционализм

- Помните, что люди любят правила, а некоторые даже не могут без них жить
- Уважайте цели компании, своевременно выполняя план производственных задач
- Помните о том, что не все ваши подчинённые инициативны; давайте им ясные инструкции, куда и как они должны двигаться
- Давайте вашим подчинённым обратную связь об их успехах и зонах развития

Безопасность

- Регулярно делитесь своими идеями с креативными сотрудниками
- Будьте уверены в себе, когда принимаете решение, опираясь и на шестое чувство, и на факты
- Постарайтесь забыть о прошлых ошибках
- По возможности внедряйте новые методы работы для реализации командных проектов

Коммерция

- Осознайте, что status quo может негативно влиять на инновации и продуктивность
- Вместе работайте над планом выполнения задач с вашими сотрудниками и вместе обсуждайте достигнутый прогресс
- Попросите других помочь вам разработать стратегии для повышения уровня эффективности вашей работы
- Постоянно работайте над вопросами повышения эффективности персонала

Эстетика

- Более тщательно анализируйте просчёты в маркетинговой стратегии
- Регулярно организовывайте встречи с вашими подчинёнными для обмена идеями о том, как повысить моральный дух в команде
- Всегда помните о вашей личной репутации и репутации компании на рынке
- Обсудите с вашими коллегами будущие стратегии для вашей команды и организации

Наука

- Будьте в курсе технологических новинок в вашей отрасли
- Будьте открыты к инновациям для развития бизнеса
- Настаивайте на том, чтобы ваши сотрудники опирались на реальные факты при доказательстве своих идей
- Находите объективные способы оценить продуктивность вашей команды