



ЦЕННОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ И МОТИВАТОРЫ ДЛЯ
ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЙ

Отчёт для:

ID:

Дата: 05.6.2018



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, отвечают за ту атмосферу, которую вы будете создавать вокруг себя, будучи лидером, помогают понять, в какой среде 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 вашими 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 с организационной культурой:** 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 полностью или частично совпадают с организационной культурой организации. Когда же их ценности кардинально расходятся с корпоративной культурой, люди не могут быть по-настоящему удовлетворены своей работой. Это отрицательно сказывается на их эффективности.
- 3. Стиль Лидерства и Организационная Культура:** Ваши ценности также отражают и то, что вы поистине цените, или наоборот, что вам не нравится, и чего вы избегаете. Поэтому ваши ценности определяют поведение, которое вы одобряете и поведение, которое вы осуждаете. 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 иногда могут исказить ваше восприятие реальной жизни и других людей.

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИНФОРМАЦИЕЙ В ДАННОМ ОТЧЁТЕ:

В процессе изучения отчёта вы можете обнаружить, что ваши ключевые ценности расходятся с выбранной вами карьерой или должностью. Вы не должны пытаться изменить ваши ценности, даже если окажется так, что они не совпадают с выбранной вами карьерой или организацией. Более глубокое осознание ваших ценностей и неосознанных предубеждений может помочь вам адаптировать ваше поведение таким образом, чтобы рабочая атмосфера для вас самих и вашей команды была наиболее продуктивна.

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.





КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИНФОРМАЦИЕЙ В ДАННОМ ОТЧЁТЕ:

На следующей странице даётся определение каждой из десяти ценностей, 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 удовольствий 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.

И 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. Подробно изучив данный отчёт, вы сможете более эффективно 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 MVP1. Определения этих шкал даны ниже.

ПРИЗНАНИЕ	<i>Безразличие к популярности в сравнении с Желанием быть замеченным</i> Стремление быть популярным, замеченным и знаменитым. Поиск славы и признания. Люди с Низкими результатами не стремятся к широкому признанию своих достижений; люди с Высокими результатами стремятся быть в центре внимания.
ВЛАСТЬ	<i>Безразличие к достижениям в сравнении с Стремлением к власти</i> Полное безразличие к любым достижениям - в сравнении с желанием добиваться результатов, контролировать ресурсы и брать на себя ответственность. Люди с Низкими результатами предпочитают играть на вторых ролях; люди с Высокими результатами стремятся брать на себя максимум ответственности и добиваться высоких результатов.
ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ	<i>Серьёзный и дисциплинированный в сравнении с Стремлением к поиску развлечений</i> Поиск развлечений и удовольствий; стремление к разнообразию и увлекательной работе. Люди с Низкими результатами сдержаны и дисциплинированы; люди с Высокими результатами любят повеселиться и стремятся получать как можно больше удовольствия от рабочего процесса.
АЛЬТРУИЗМ	<i>Собственные интересы в сравнении с Желанием помочь окружающим</i> 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 помогать другим.
ПРИЧАСТНОСТЬ	<i>Независимость в сравнении с Потребностью в общении</i> 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 стремятся к общению и жаждут социального признания.
ТРАДИЦИОНАЛИЗМ	<i>Склонность к инновациям в сравнении с Консерватизмом</i> Осознание важности 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 Высокими результатами предпочитают иерархическую систему, питают уважение к консервативной власти и традиционным методам работы.
БЕЗОПАСНОСТЬ	<i>Склонность к риску в сравнении с Неприятием риска</i> Понимание необходимости иногда прибегать к риску в сравнении с полным неприятием рискованных ситуаций; стремление к стабильности, порядку и к структуре. Люди с Низкими результатами легко относятся к рискованным и неоднозначным ситуациям; люди с Высокими результатами ценят предсказуемость и стабильность.
КОММЕРЦИЯ	<i>Безразличие к финансовым вопросам в сравнении с Нацеленностью на коммерческий результат</i> 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	<i>Практичность в сравнении с Креативностью</i> 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 рационального, объективного подхода для принятия решений. Люди с Низкими результатами принимают решения быстро, основываясь на своей интуиции; люди с Высокими результатами принимают обдуманные решения, основанные на точных данных.



ПРИЗНАНИЕ

Поиск славы, внимания и публичного признания достижений



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Не привлекать к себе внимания
 - Вас оставили в покое для того, чтобы вы могли работать в одиночку
 - Работать в тихой, спокойной обстановке
 - Приносить свой вклад в развитие бизнеса, но оставаться незамеченным
 - Быть скромным и непритязательным
-

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в организационной среде, в которой:

- Превалирует спокойствие и порядок
- Людям дают возможность работать самостоятельно
- Подразумевается ограниченное взаимодействие с командой
- Избегают бурных и шумных всплесков эмоций

И вам не нравится рабочая среда, в которой:

- Публично афишируются индивидуальные успехи
 - Поощряют саморекламу и самопродвижение
-

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Царит сдержанность и относительное спокойствие
 - Ценятся трудолюбивые люди, которые работают, не покладая рук
 - Время для встреч и совещаний используется эффективно
 - Достижения персонала вознаграждаются редко, и отмечаются лишь самые эффективные сотрудники
 - Предполагается, что качественное выполнение работы уже и есть само по себе вознаграждение
-

Неосознанные Предубеждения

Вы можете быть не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете не замечать, когда другие нуждаются в вашем внимании
 - Вы можете предполагать, что другие знают, о чём вы думаете, и поэтому можете уходить от общения
 - Вы можете принимать решения, не учитывая потребности других в признании
 - Вы считаете, что публичное признание достижений других является пустой тратой времени
 - Вы предпочитаете формальные, подготовленные встречи
-



ВЛАСТЬ

Стремление к достижению результатов, управлению ресурсами и готовность принимать на себя ответственность



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы на то, чтобы:

- Придерживаться стабильности и предсказуемости
- Избегать конфликтов и поддерживать хорошие отношения с другими людьми
- Всегда следовать правилам и инструкциям
- Выстраивать эффективные бизнес процессы
- Находить баланс между работой и личной жизнью

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Чётко прописаны должностные инструкции
- Поощряется командная работа
- Ценят второстепенные позиции
- Есть некоторое сходство с некоммерческими общественными и государственными организациями

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- На людей оказывается давление для достижения результатов
- Ценят внутреннюю конкуренцию выше сотрудничества

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Делается акцент на формальных процедурах и процессах
- Ценится корпоративная ответственность
- Соблюдают установленные процессы и правила
- Разработана справедливая система бонусов и компенсаций
- Ценятся командные усилия

Неосознанные Предубеждения

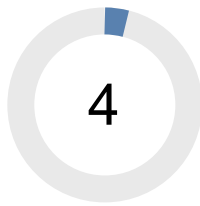
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете препятствовать быстрым или поспешным решениям
- Вы можете осуждать нарушение корпоративных инструкций
- Вы можете препятствовать кардинальным изменениям или непроверенной информации
- Вы можете отстаивать сложившиеся правила и процедуры
- Вас немного раздражают люди, которые всегда пытаются добиться успеха



ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ

Стремление к поиску разнообразия и развлечений на рабочем месте



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Всегда выполнять работу на профессиональном уровне
- Демонстрировать профессиональное поведение
- Не отвлекаться на рабочем месте
- Следовать установленным правилам при работе с другими людьми
- Следовать стандартным процедурам

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Процессы структурированы, формализованы и имеют иерархическую структуру
- Присутствует дисциплина
- Ценят и уважают качественное выполнение работы
- Требуют следования стандартным операционным процедурам

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Людям дозволено поступать так, как они хотят
- Есть место для развлечений и "шуточек"

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Присутствует формальный, деловой и серьёзный настрой
- Используются стандартные подходы для решения проблем
- Присутствует практичность, и нет места фривольностям
- В первую очередь акцент делается на методах, а затем- на результатах
- Есть нормы и процедуры

Неосознанные Предубеждения

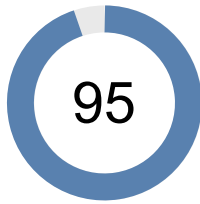
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы чаще ставите бизнес на первое место, а само удовольствие от работы- на второе
- Вы предпочитаете, чтобы люди уважали существующую иерархическую структуру
- Вы можете принимать решения, руководствуясь стандартными процедурами
- Вы поддерживаете традиционные стандарты делового этикета
- Вы не одобряете чрезмерное общение на работе



АЛЬТРУИЗМ

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



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Проявлять заботу о людях, нежели увеличивать прибыль компании
- Заботиться об атмосфере в команде и благосостоянии персонала
- Творить добро
- Устанавливать гармоничные отношения с подчинёнными
- Мотивировать ваш персонал разделять ваше видение корпоративной социальной ответственности

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Заботятся о сотрудниках и всячески их поддерживают
- Разрабатываются социальные и общественные проекты
- Поддерживают благотворительную деятельность
- Относятся к людям с уважением

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Ценят материальные блага выше, чем людей
- Не обращают внимание на конфликты и грубости

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Делается акцент на уважительном отношении к сотрудникам
- Учитываются индивидуальные особенности сотрудников
- Придерживаются демократичного стиля управления и прислушиваются к мнению сотрудников
- Есть чёткая система бонусов и компенсаций
- Стремятся повысить вовлеченность сотрудников и их моральный настрой

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

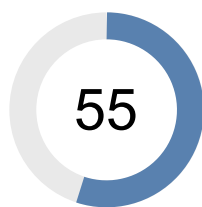
- Вы можете уделять слишком много внимания заботам о персонале в ущерб производительности
- Вы считаете, что гармоничные отношения важнее, чем продуктивность
- Вы можете считать, что не все сотрудники способны справляться с трудностями
- Вы стремитесь к социальной справедливости внутри организации
- Вы можете позволять эмоциям других людей влиять на принимаемые вами решения





ПРИЧАСТНОСТЬ

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



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Выстраивать новые отношения в компании
- Получать обратную связь от других
- Работать над широким спектром задач
- Находить возможности для расширения круга связей и знакомств
- Работать в сотрудничестве с другими

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Часто используют командный подход для решения проблем
- Есть возможности для регулярных обсуждений вопросов
- Требуют интенсивного взаимодействия с клиентами
- Часто проводят совещания

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- От людей требуют самостоятельного выполнения задач
- Общение изолировано

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Присутствуют прозрачность и сотрудничество
- Задействованы проектные команды
- Поддерживается командное принятие решений
- Поощряется открытое общение
- Не приветствуется закрытый стиль общения

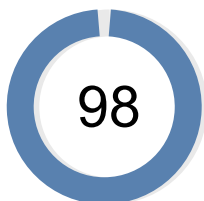
Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете отдавать предпочтение только крупным проектам
- Вы можете отвлекать других, когда они работают
- Вы предпочитаете всегда достигать консенсуса
- Вы имеете склонность не доверять тем, кто всегда сам по себе
- Вы создаёте проектные команды из людей, которые при других обстоятельствах не стали бы общаться друг с другом

ТРАДИЦИОНАЛИЗМ

Уважение структуры, правил и авторитета



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Демонстрировать твёрдость духа в сложных ситуациях
- Поступать правильно, согласно вашим принципам
- Следить за тем, чтобы сотрудники придерживались стандартных норм и процедур
- Стремиться к ясности и определённости
- Стремиться к сильному, крепкому лидерству

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Поддерживаются чёткие управленческие рамки
- Хранят и ценят традиции компании
- Назначают решительных руководителей, которые не боятся брать на себя ответственность
- Существуют свои ритуалы и формализованные бизнес процессы

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Поощряют равноправный стиль лидерства
- Сама культура нестандартна

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Присутствует формальная и иерархической структура
- Есть элементы иерархического лидерства
- Внедрение инноваций ограничено
- Поощряется конформизм и послушание
- Ценят твёрдость характера

Неосознанные Предубеждения

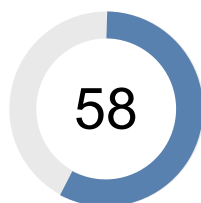
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы можете принимать решения, которые поддерживают status quo
- Вы относитесь к переменам с подозрением
- Вы можете рассматривать проявление эмоций как признак слабости
- Вы можете не одобрять спонтанность и личную инициативу
- Вы предпочитаете формализованные отношения, субординацию и порядок



БЕЗОПАСНОСТЬ

Стремление к стабильности, структуре и порядку



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
- Быть в курсе событий

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Бизнес процессы стабильны и структурированы
- Есть прагматичные и осторожные лидеры
- Нет места политическим играм и делается акцент на личной ответственности за результат
- Есть перспективы для развития

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Беспечны при принятии рискованных решений
- Опираются на интуицию при решении 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 соблюдение норм и следование бизнес процессам
- Поощряются качественные, хорошо продуманные решения

Неосознанные Предубеждения

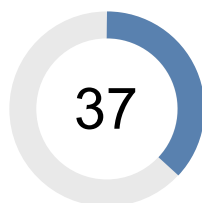
Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы не принимаете решений, основываясь на эмоциях и чувствах
- Вы не особо доверяете своей интуиции
- Вы предпочитаете избегать ненужных рисков
- Вы не одобряете отклонение от принятых стандартов
- Вы предпочитаете полагаться на факты для принятия решений



КОММЕРЦИЯ

Стремление к благосостоянию и достижению финансового успеха



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Преследовать свои собственные интересы
- Работать в своём собственном темпе
- Больше сотрудничать, меньше конкурировать
- Вести расслабленный стиль жизни
- Самому ставить себе цели

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Не придают большого значения финансовым показателям
- Умеют находить баланс между работой и личной жизнью
- Дают возможность сотрудникам уделять время их 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 из их практической целесообразности
- Важным приоритетом является баланс между работой и личной жизнью

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

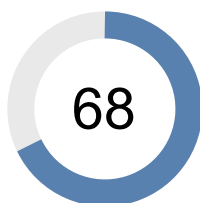
- Вы неохотно боретесь с низкой производительностью труда
- Вы ставите для себя легко достижимые цели
- Вы можете испытывать трудности с постановкой целей для ваших сотрудников
- Вы имеете склонность идти по пути наименьшего сопротивления
- Вы можете предпочитать самореализацию карьерному продвижению





ЭСТЕТИКА

Стремление к инновациям, модному стилю и привлекательному внешнему облику



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Разбираться в окружающем вас мире
- Лучше понимать других людей
- Лучше общаться с людьми
- Иметь возможности для самовыражения
- Лучше понимать организационную структуру и динамику работы

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Поощряются эксперименты и самовыражение
- Выделяют время на рассмотрение альтернативных решений
- Открыты к влиянию извне
- Заботятся о внешнем виде

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Препятствуют экспериментам
- Игнорируют креативные решения проблем

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Обращают внимание на внешний вид и обстановку на рабочем месте
- Активно используют новые технологии
- Ценят качество и эстетический вкус
- Поддерживают людей, думающих нестандартно
- Ценят внешний вид

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы не выносите неряшливую работу или работу низкого качества
- Иногда вы можете изобретать велосипед
- Вы можете принимать решения слишком быстро, основываясь на первом впечатлении о качестве продукта
- Вы неохотно принимаете жёсткие решения по отношению к другим
- Ваша креативность может препятствовать практичности



НАУКА

Предпочтение рационального, объективного подхода к принятию решений



Ключевые мотиваторы

Вы лично мотивированы тем, чтобы:

- Принимать быстрые решения
 - Стремиться к действию, а не к анализу
 - Предпочтительно работать с людьми, а не с идеями
 - Находить ответы, которые политически оправданы
 - Давать клиентам то, что они хотят
-

Совместимость с организационной культурой

Вам наиболее комфортно работать в рабочей среде, в которой:

- Отдаётся предпочтение действию, а не анализу информации
- Стремительно идут вперёд
- Присутствует атмосфера прагматичности и клиент ориентированности
- За принятием решения следует действие

Вы предпочитаете избегать организационную культуру, в которой:

- Часто впадают в ступор из-за чересчур глубокого анализа
 - Настолько зациклены на данных, что не остаётся места для креативности
-

Стиль и культура лидерства

Будучи лидером, вы создаёте организационную культуру, в которой:

- Не терпят детальный анализ и бесконечные обсуждения
 - Предпочитают быстрое, интуитивное принятие решений
 - Довольствуются поверхностными решениями
 - Ценят следование моде и современным трендам
 - Используют данные только лишь для поддержки идей, а не для воплощения их в жизнь
-

Неосознанные Предубеждения

Вы можете не осознавать следующие последствия вашего стиля лидерства:

- Вы имеете склонность принимать решения, основанные на вашем опыте и интуиции
- Вы можете концентрироваться только лишь на краткосрочных, неотложных проблемах
- Вы предпочитаете не доверять непроверенным технологиям
- Вы можете откладывать поиск сложных решений
- Вы предпочитаете быстрые решения тщательно обдуманным



ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

ПРИЗНАНИЕ

- Вы должны осознавать, что ваши сотрудники могут испытывать потребность в признании больше, чем вы
- Более активно интересуйтесь эффективностью деятельности вашей команды; попросите ваших сотрудников предоставить отчёт о ходе реализации проекта и похвалите их за хорошо выполняемую работу
- Чётко сформулируйте, какие результаты вы ждёте от команды в целом и от каждого члена команды
- Относитесь спокойно к тому, как ваши сотрудники радуются и отмечают совместно достигнутые результаты

ВЛАСТЬ

- Распределяйте приоритеты для того, чтобы быть более продуктивным
- Возлагайте ответственность на ваших подчинённых за выполнение планов
- Мотивируйте ваших сотрудников на то, чтобы они чаще проявляли инициативу для решения проблем
- Информируйте сотрудников о достижениях всей команды

ЖАЖДА НАСЛАЖДЕНИЙ

- Предоставляйте вашим сотрудникам время для отдыха
- Старайтесь делать так, чтобы ваши подчинённые находили баланс между работой и личной жизнью
- Помните о том, что правила и процедуры являются руководящими принципами, а не конечными целями
- Помните о том, что ваш подчинённые будут проявлять креативность, чувствуя вашу поддержку

АЛЬТРУИЗМ

- Вы должны понимать, что ваши сотрудники могут начать пользоваться вашим мягким характером для отлынивания от работы
- Всегда ставьте проблемы бизнеса на первое место
- Вы должны понимать, что другие люди могут не разделять ваши альтруистические побуждения помогать тем, кто в нужде
- Помните о том, что трудные и важные решения редко делают всех счастливыми

ПРИЧАСТНОСТЬ

- Введите систему отчётности о проделанной работе для ваших сотрудников
- Вы должны понимать, что слишком частые командные встречи могут отвлекать других от работы
- Предлагайте подчинённым открыто высказывать их точку зрения по поводу неожиданных изменений или требований
- Берите на себя ответственность за принятие решения тогда, когда консенсус невозможен





ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

ТРАДИЦИОНАЛИЗМ

- Обращайте внимание на инновации и изменения, происходящие в вашей отрасли и пользуйтесь открывающимися возможностями
- Пробуйте новые подходы для решения проблем
- Окружайте себя людьми, которые могут иметь иную точку зрения, отличную от вашей- именно у них и спрашивайте совета для решения проблем
- Спрашивайте у своих подчинённых, какая именно работа их мотивирует больше всего

БЕЗОПАСНОСТЬ

- Старайтесь вовлекать сотрудников с творческим складом ума в обсуждение рабочих вопросов
- Принимайте решения, опираясь и на шестое чувство, и на факты
- Постарайтесь забыть о прошлых ошибках
- По возможности внедряйте новые методы работы для реализации командных проектов

КОММЕРЦИЯ

- Вы должны понимать, что status quo может негативно влиять на инновации и продуктивность
- Разработайте цели для ваших сотрудников и отслеживайте достигнутый ими прогресс
- Попросите других помочь вам разработать план для повышения личной эффективности
- Постоянно работайте над вопросами повышения эффективности персонала

ЭСТЕТИКА

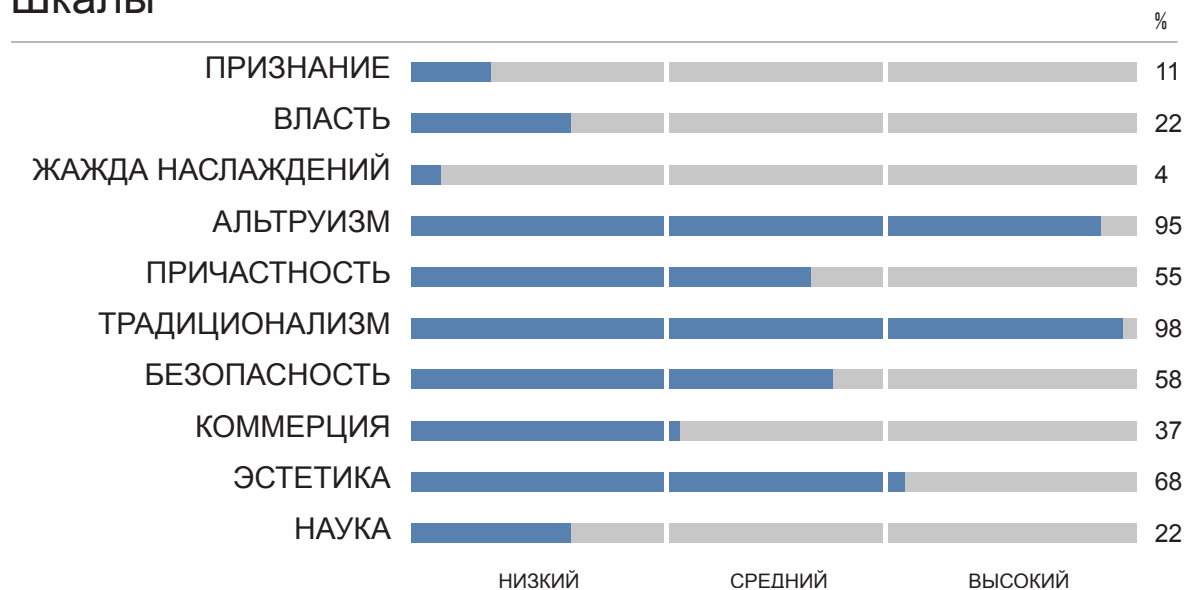
- Не позволяйте вашему любопытству мешать процессу поиска решений
- Разрабатывайте конкретные этапы решения проблем
- Будьте снисходительны к людям, которые не разделяют вашей приверженности к качеству
- Учите ваших сотрудников принципам качественного выполнения работы

НАУКА

- Помните, что факты также важны при принятии решений, как и интуиция
- Вовлекайте ваших подчинённых в процесс решения сложных проблем
- Рассматривайте различные варианты перед принятием решений
- Делегируйте решения проблем экспертам в вашей команде

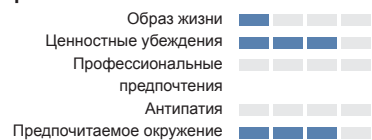


Шкалы

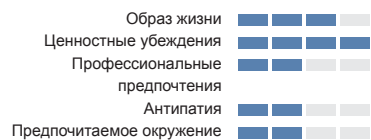


Баллы по субшкалам

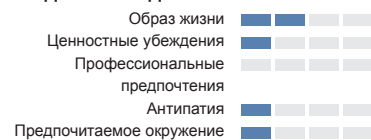
Признание



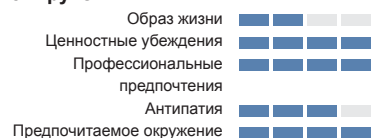
Власть



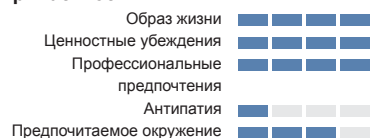
Жажда Наслаждений



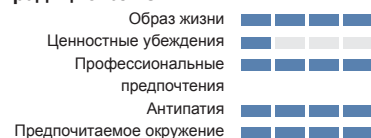
Альтруизм



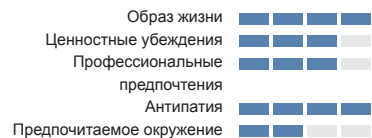
Причастность



Традиционализм



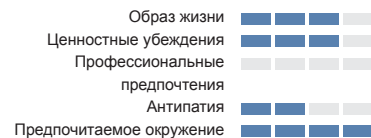
Безопасность



Коммерция



Эстетика



Наука

