



VALUES

VALORI E MOTIVAZIONI FONDAMENTALI PER
RUOLI DI LEADERSHIP

Report di: John Score-Average

ID: UH555944

Data: 22.11.2016



INTRODUZIONE

Il Leadership Forecast Values Report descrive i suoi valori e obiettivi fondamentali e come essi possono influenzare la sua carriera. I valori sono una parte essenziale dell'identità: descrivono chi si è, quello che si rappresenta e gli ambienti in cui si può crescere. I suoi valori plasmano fortemente le scelte che farà nel lavoro, durante lo svago e nelle relazioni. Essi influiscono sulla sua carriera in quattro modi diversi:

- 1. MOTIVAZIONE:** I valori sono i suoi fattori motivazionali principali, ciò che la guida nella vita. Essi determinano le aspirazioni e indicano ciò per cui si impegnerà e che spera di raggiungere. I suoi valori definiscono ciò che desidera nel lavoro e nella vita.
- 2. ADEGUATEZZA:** I suoi valori determinano quanto lei sia adatto a una determinata cultura organizzativa. Le culture organizzative solitamente riflettono i valori del top management. Le persone sono felici e produttive nelle culture coerenti con i loro valori e si trovano in difficoltà e sono scontente a lavorare nelle culture definite da valori che differiscono dai propri.
- 3. STILE DI LEADERSHIP E CULTURA:** I suoi valori riflettono ciò che trova gratificante e a cui pone attenzione e ciò che non le piace ed evita. Perciò i suoi valori definiscono i comportamenti che gradisce e apprezza e quelli che ignora o non gradisce. Di conseguenza, i suoi valori plasmano il tipo di cultura che lei, in qualità di leader, crea per il personale e i suoi subordinati.
- 4. PREFERENZE INCONSCIE:** I valori influenzano le decisioni che prende riguardo persone, progetti, piani e strategie. I valori filtrano la percezione delle esperienze, specialmente riguardo a ciò che è desiderabile o indesiderabile, bene o male. I valori operano tipicamente al di fuori della consapevolezza cosciente e condizionano sia il pensiero che l'azione.

MODI PER UTILIZZARE QUESTE INFORMAZIONI

Rileggendo questo report potrebbe scoprire che i suoi valori non sono coerenti con la sua carriera o con le esigenze imposte dal ruolo che ricopre all'interno dell'organizzazione attuale. Inoltre, il suo comportamento quotidiano può non essere d'aiuto e, talvolta, può addirittura ostacolare la sua capacità di realizzare gli obiettivi di carriera. Non deve cercare di cambiare i suoi valori se non collimano con la carriera o organizzazione. Piuttosto, prendendo coscienza dei valori stessi e delle preferenze inconscie, può iniziare ad adattare il suo comportamento in modo tale da creare una situazione lavorativa più produttiva per lei e il suo team.

Questo profilo si basa sui suoi punteggi del Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI). Il report riassume i fattori chiave che la guidano, il tipo di cultura che creerà in qualità di leader, le culture organizzative che preferirà (o che dovrebbe cercare di evitare), i fattori che possono inconsapevolmente condizionare le sue decisioni e le possibili strategie per ridurre al minimo le distorsioni valoriali e renderla più efficace in un ruolo di leadership.



MODI PER UTILIZZARE QUESTE INFORMAZIONI

La pagina successiva definisce le dieci dimensioni MVPI e quella seguente offre una rappresentazione grafica del suo profilo valoriale. Questo è seguito dal report, il quale descrive il significato e le implicazioni del suo punteggio su ogni dimensione lungo quelle di cui sopra. Infine, l'ultima parte di questo report contiene suggerimenti per lo sviluppo basati su valori concepiti per aiutarla ad aumentare l'efficacia della leadership. Si segnala che i punteggi tra i percentili 65 e 100 sono considerati alti e rappresentano gli obiettivi verso i quali ci si impegna giorno per giorno. Più alto è il punteggio e più importante è per lei quel valore o motivazione nel suo lavoro e nella vita privata. Punteggi tra i percentili 36 e 64 sono nella media e rappresentano valori di importanza mista per lei. In questa gamma potrebbe trovare valori che rappresentano elementi di piacere della sua vita o valori verso i quali prova indifferenza. I punteggi da 0 fino al percentile 35 sono considerati bassi e rappresentano valori che non sono per lei essenziali. Più basso è il punteggio in una dimensione, maggiore è la probabilità che sia indifferente a tale valore.

Punteggi alti e bassi su ogni dimensione hanno importanti implicazioni per le carriere.

Le informazioni contenute in questo report la aiuteranno a capire meglio se stesso e le sue tendenze basate sui valori. Armato di queste informazioni, potrà sfruttare i suoi punti di forza e minimizzare gli errori tattici. Potrà diventare più consapevole della cultura che crea e utilizzare queste informazioni per interagire con maggior successo con le altre persone della sua organizzazione. In un ambiente organizzativo competitivo, l'autoconsapevolezza e un'efficace autoregolamentazione sono qualità importanti che le permetteranno di diventare un leader di maggior successo.



DEFINIZIONI

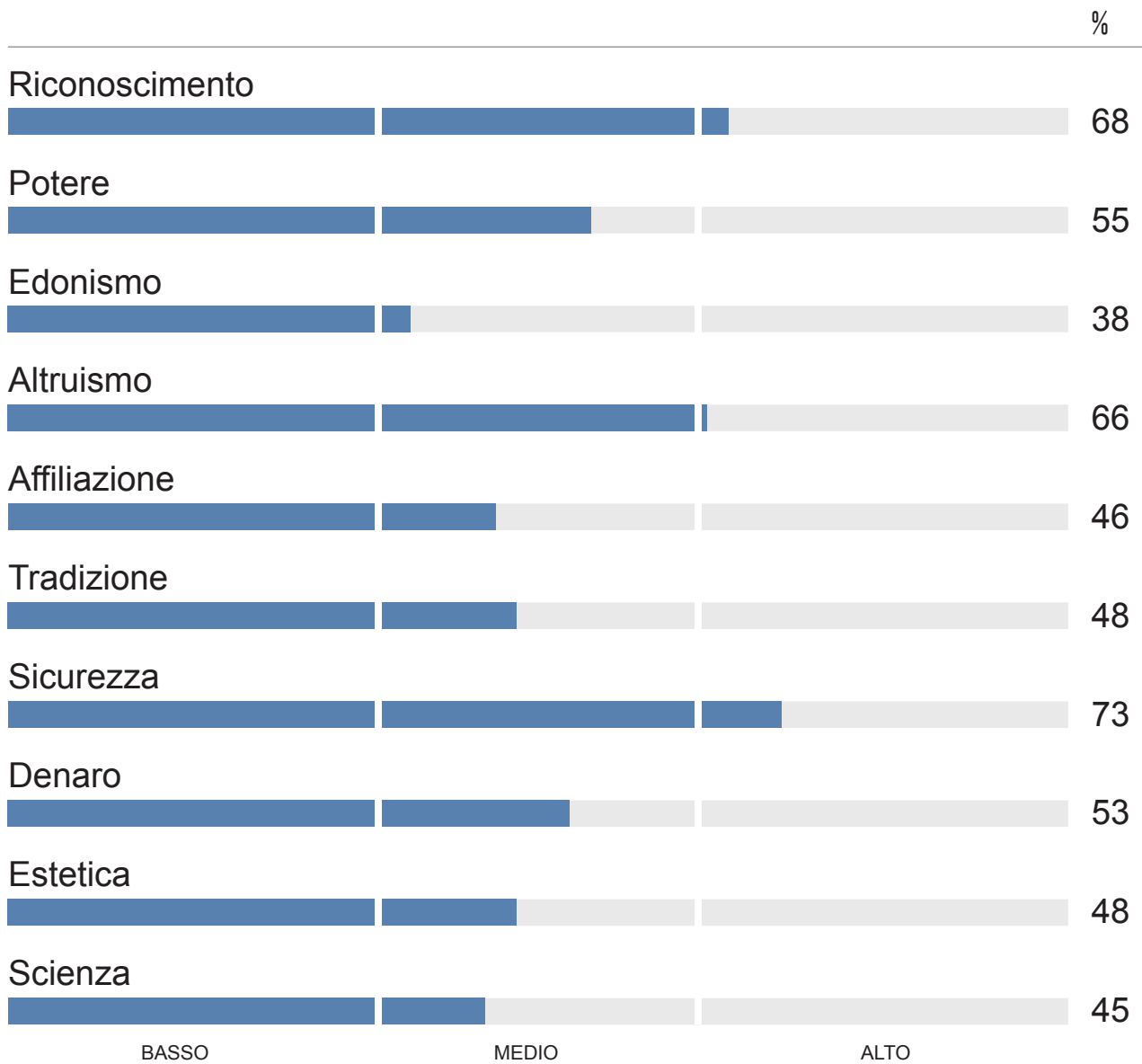
Il Leadership Forecast Values Report si basa sui suoi punteggi nelle dieci dimensioni dell'MVPI. Tali dimensioni sono definite di seguito.

- Riconoscimento** *Indifferenza alla visibilità vs. Voglia di essere notati*
Ricerca di fama, apprezzamento e riconoscimento. Coloro che hanno punteggi bassi non si preoccupano di attirare l'attenzione; coloro che hanno punteggi elevati sono alla ricerca dei riflettori puntati su di sé.
- Potere** *Indifferenza verso risultati/competizione vs. Essere percepiti come influenti*
Spinta per ottenere risultati, controllare le risorse e ottenere responsabilità. Coloro che hanno punteggi bassi sono disposti a seguire le direttive; coloro che hanno punteggi elevati vogliono prendere il controllo e fare la differenza.
- Edonismo** *Serietà e autodisciplina vs. Essere amanti del divertimento e alla ricerca del piacere*
Voglia di divertimento, varietà e godimento sul luogo di lavoro. Coloro che hanno punteggi bassi sono pacati e autodisciplinati; coloro che hanno punteggi alti sono amanti del divertimento e vogliono godersi il lavoro.
- Altruismo** *Valorizzazione dell'auto-aiuto vs. Voglia di aiutare gli altri*
Volere aiutare le persone che stanno lottando o sono in difficoltà. Coloro che hanno punteggi bassi credono nell'autosufficienza; coloro che hanno punteggi elevati forniscono aiuto agli altri.
- Affiliazione** *Indipendenza vs. Voglia di contatto sociale*
Ricerca di opportunità per costruire reti sociali e collaborare con le persone. Coloro che hanno punteggi bassi preferiscono lavorare da soli; coloro che hanno punteggi alti ricercano interazione e accettazione sociale.
- Tradizione** *Valorizzazione del progresso e cambiamento vs. Storia e convenzione*
Rispetto della struttura, regole e autorità. Coloro che hanno punteggi bassi sfidano lo status quo e sono aperti al cambiamento; coloro che hanno punteggi alti rispettano la gerarchia, l'autorità e i modi del passato.
- Sicurezza** *Tolleranza del rischio vs. Avversione al rischio*
Voglia di stabilità, struttura e ordine. Coloro che hanno punteggi bassi tollerano facilmente l'incertezza e il rischio; coloro che hanno punteggi alti apprezzano la chiarezza e la prevedibilità.
- Denaro** *Indifferenza alle questioni finanziarie vs. Concentrazione sui risultati commerciali*
Ricerca di agiatezza e successo finanziario. Coloro che hanno punteggi bassi hanno modeste aspirazioni finanziarie; coloro che hanno punteggi elevati prestano molta attenzione alle questioni finanziarie.
- Estetica** *Praticità vs. Creatività*
Creazione di lavoro incentrato su innovazione, stile e aspetto. Coloro che hanno punteggi bassi prestano attenzione alla funzionalità; coloro che hanno punteggi alti prestano attenzione all'autoespressione creativa e all'aspetto e alle sensazioni suscitate dal loro lavoro.
- Scienza** *Intuitività vs. Analiticità*
Preferenza per un approccio razionale e oggettivo al processo decisionale. Coloro che hanno punteggi bassi preferiscono decisioni rapide e intuitive; coloro che hanno punteggi alti preferiscono decisioni ponderate, basate su dati.



LEADERSHIP VALUES: PROFILO

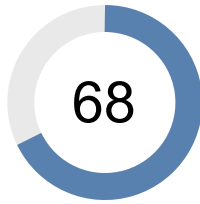
Dimensioni





Riconoscimento

Ricerca di fama, apprezzamento e riconoscimento.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Distinguersi dalla folla
 - Essere riconosciuto dagli altri per i propri risultati
 - Essere accettato e rispettato dai suoi colleghi
 - Trovarsi sotto i riflettori quando ha un contributo da dare
 - Creare un lascito per il quale essere conosciuto
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Riconoscono le buone prestazioni
- Incoraggiano i leader a lodare le prestazioni di successo
- Offrono la possibilità di lavorare su progetti di alto profilo
- Premiano i contributi individuali

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Minimizzano lo status
 - Non riconoscono il contributo di coloro che forniscono alte prestazioni
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader la cultura che crea tende a:

- Celebrare spesso il successo
 - Definire misure concrete di realizzazione dei risultati
 - Assumere personale ad alto potenziale
 - Essere ottimista, positiva ed energica
 - Assicurare che i suoi contributi siano riconosciuti
-

PREFERENZE INCONSCIE

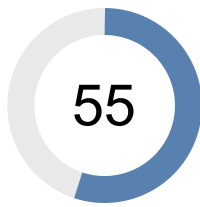
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe incoraggiare il personale a cercare la sua approvazione
 - Potrebbe demotivare i dipendenti più modesti con un eccessivo elogio e riconoscimento pubblico
 - Tende a cercare l'attenzione dei vertici organizzativi
 - Tende a prendere decisioni in base a come esse possano apparire in pubblico
 - Potrebbe non condividere sempre il merito dei risultati con i colleghi e il personale
-



Potere

Desiderio di ottenere risultati, controllare le risorse e acquisire responsabilità.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Portare a termine le cose
 - Fare la differenza
 - Diventare un importante collaboratore per l'organizzazione
 - Guidare il cambiamento
 - Impostare la sua agenda e definire i suoi obiettivi
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Valorizzano il lavorare duramente e la produttività
- Premiano lo sforzo e il successo
- Forniscono opportunità per contribuire
- Consentono di prendere l'iniziativa

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sembrano compiacenti o lenti a muoversi
 - Non riconoscono i contributi individuali
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Enfatizzare il compimento dei progetti
 - Competere per gli affari
 - Celebrare i successi
 - Valorizzare i team dalle alte prestazioni
 - Premiare coloro che hanno contribuito di più al successo
-

PREFERENZE INCONSCIE

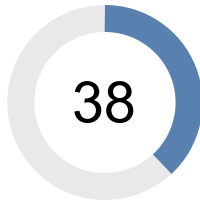
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe supporre che le altre persone vogliono lavorare sodo come lei
 - Potrebbe spesso sovrastimare le probabilità del successo
 - Tende a vedere la maggior parte delle situazioni come competitive
 - Potrebbe non condividere il successo con gli altri collaboratori
 - Potrebbe sovrastimare la competenza e la determinazione dell'organizzazione
-



Edonismo

Voglia di divertimento, varietà e piacere nel luogo di lavoro.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Essere rispettato per la sua professionalità
 - Mantenere un posto di lavoro ben pianificato e organizzato
 - Limitare le interruzioni alla normale routine
 - Promuovere la civiltà e le buone maniere a lavoro
 - Mettere il business prima del piacere
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Presentano ruoli ben definiti e ben strutturati
- Sono seri, formali e professionali
- Formano leader che sono buoni modelli comportamentali
- Riducono al minimo le distrazioni e la frivolezza

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono disorganizzati o spontanei nel loro approccio al lavoro
 - Consentono alle persone di comportarsi in modo troppo informale
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Mantenere un atteggiamento formale
 - Minimizzare la frivolezza sul lavoro
 - Conformarsi ai processi appropriati
 - Trattare le persone con rispetto
 - Garantire che il flusso di lavoro sia organizzato e prevedibile
-

PREFERENZE INCONSCIE

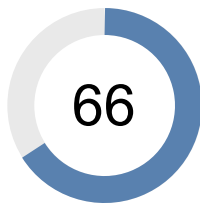
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe preferire prendere decisioni sulla base di procedure operative standard
 - Potrebbe tendere a evitare l'autoindulgenza e l'eccesso
 - Potrebbe preferire rispettare le distinzioni di status e di gerarchia
 - Potrebbe preferire completare le attività in modi standardizzati
 - Potrebbe risentirsi di coloro che non danno al lavoro la costante attenzione che merita
-



Altruismo

Voler aiutare le persone in difficoltà.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Migliorare il morale e il benessere del personale
- Promuovere l'equità e la giustizia sociale
- Mitigare la ricerca dei risultati con la considerazione per gli altri
- Migliorare la condizione delle persone svantaggiate
- Incoraggiare le persone che stanno affrontando periodi difficili

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Trattano le persone con rispetto
- Prendono sul serio il benessere del personale
- Prendono decisioni basate sul consenso
- Si occupano di questioni umanitarie

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono strumentali e ossessionati dal profitto
- Non rispettano le esigenze di coloro che hanno delle difficoltà

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Prendere in considerazione il morale del personale
- Presentare processi decisionali consensuali e inclusivi
- Essere disposta ad accogliere i desideri e i bisogni individuali
- Evitare di offendere o insultare qualcuno
- Incoraggiare il sostegno e la comprensione reciproca

PREFERENZE INCONSCIE

Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

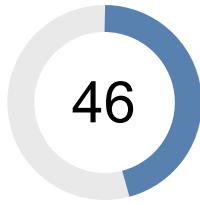
- Potrebbe tentare di promuovere il consenso e l'armonia
- A volte potrebbe dare più importanza al morale che alla produttività
- Tende a prendere decisioni basate sulle sensazioni, piuttosto che sulle finanze
- Potrebbe essere riluttante a fornire un feedback negativo al personale e ai subordinati
- Potrebbe preoccuparsi, a volte troppo, riguardo la giusta azione da intraprendere





Affiliazione

Ricerca opportunità per costruire network e collaborazione tra le persone.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Trovare un po' di tempo privato sul lavoro
 - Risolvere i problemi da solo
 - Essere in grado di concentrarsi e focalizzare
 - Lavorare con collaboratori noti
 - Evitare l'interazione con gli sconosciuti
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Premiano i contributi individuali
- Incoraggiano le persone a rispettare il proprio ruolo
- Richiedono minimo contatto sociale con i clienti
- Minimizzano gli incontri dopo il lavoro

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Enfatizzano la risoluzione dei problemi in gruppo
 - Si aspettano interazione al di fuori del gruppo di lavoro
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Richiedere il lavoro di squadra solo quando è necessario
 - Consentire alle persone di andare avanti con il proprio lavoro
 - Tenere gli incontri al minimo indispensabile
 - Promuovere ben pochi eventi dopo il lavoro
 - Limitare il lavoro di gruppo
-

PREFERENZE INCONSCIE

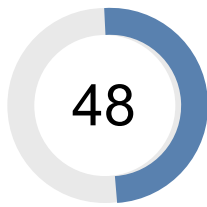
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe presumere che le persone diano il loro meglio lavorando da sole
 - Potrebbe presupporre che tutti siano (o debbano essere) autosufficienti
 - Potrebbe presumere che risolvere i problemi in gruppo non sia produttivo
 - Potrebbe credere che gli ambienti altamente sociali siano una perdita di tempo
-



Tradizione

Rispetto della struttura, delle regole e dell'autorità.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Mettere in dubbio le convenzioni e l'autorità
 - Minimizzare i controlli esterni
 - Ricercare la novità, il cambiamento e l'esplorazione
 - Cercare nuove soluzioni ai problemi
 - Perseguire lavori o carriere non tradizionali
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono democratici e consultivi
- Sfidano, innovano e sperimentano
- Tollerano la diversità
- Promuovono l'iniziativa

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono caratterizzati da una leadership autoritaria
 - Trattano le persone come merce di consumo
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Essere tendenzialmente rilassata e informale
 - Incoraggiare la spontaneità, l'apertura e l'iniziativa
 - Apprezzare le nuove idee
 - Cercare progetti nuovi e interessanti
 - Responsabilizzare il personale
-

PREFERENZE INCONSCIE

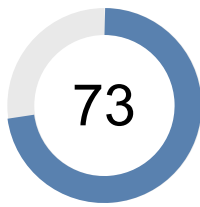
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Tende a sfidare l'autorità
 - Potrebbe non gradire dover definire le aspettative altrui
 - Tende a essere interessato a trovare nuovi modi per svolgere le attività
 - Potrebbe prendere decisioni che favoriscono l'autonomia e l'autodirezione
 - Potrebbe prendere decisioni che riducono la gerarchia
-



Sicurezza

Voglia di stabilità, organizzazione e ordine.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Essere visto come ragionevole e pratico
 - Evitare di correre rischi inutili
 - Essere conosciuto come pragmatico e tenace
 - Generare aspettative e risultati chiari
 - Conoscere e capire i fatti
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono stabili e prudenti
- Presentano leader pragmatici e prudenti
- Riducono al minimo la politica ed enfatizzano la responsabilità
- Si caratterizzano per una crescita organica

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Appaiono incauti nel prendere decisioni rischiose
 - Implementano intuitive soluzioni ai problemi
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Evitare rischi inutili
 - Essere affidabile, professionale ed etica
 - Apprezzare la stabilità e la pianificazione a lungo termine
 - Concentrarsi sulla conformità e il rispetto dei processi
 - Premiare le decisioni ben ponderate e di alta qualità
-

PREFERENZE INCONSCIE

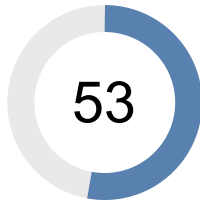
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe evitare decisioni basate su sentimenti e sensazioni
 - Potrebbe fidarsi dell'azione e diffidare dell'intuizione
 - Potrebbe evitare rischi inutili
 - Potrebbe resistere alle deviazioni sulle prassi inizialmente accettate
 - Potrebbe avere bisogno di dati certi per giustificare le decisioni
-



Denaro

Ricerca di ricchezza e successo finanziario.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Realizzarsi e avere successo
 - Superare la concorrenza e vincere
 - Accrescere il suo status e il controllo delle risorse
 - Fare soldi
 - Lavorare su compiti che hanno implicazioni finanziarie
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono altamente esigenti e competitivi
- Favoriscono rischi elevati e strategie ad alto rendimento
- Valutano rigorosamente le prestazioni
- Sono professionali e orientati al compito

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono burocratici o a crescita lenta
 - Non identificano i percorsi per il successo
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Essere aggressiva e focalizzata sul business
 - Essere competitiva e ambiziosa
 - Ritenerne le persone responsabili per le prestazioni
 - Focalizzarsi sul panorama competitivo
 - Fissare obiettivi impegnativi per le squadre
-

PREFERENZE INCONSCIE

Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

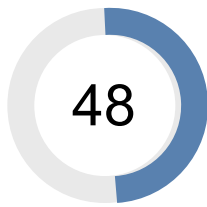
- Potrebbe comprendere i segni del successo
 - Potrebbe favorire rischi elevati e strategie ad alto rendimento
 - Potrebbe tendere a spingere la sua squadra a battere la concorrenza
 - Tende a valutare rigorosamente le prestazioni
 - Potrebbe gradire le persone professionali e orientate al compito
-





Estetica

Concentrazione su innovazione, stile e aspetto.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Prendere decisioni basate su fatti certi
 - Fornire soluzioni pratiche e attuabili
 - Tradurre le idee vaghe in realtà pratica
 - Evitare di apparire debole e indeciso
 - Enfatizzare la sostanza rispetto allo stile
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono organizzati e di natura procedurale
- Lavorano con prodotti e obiettivi tangibili
- Sono pratici e orientati all'azione
- Hanno un orientamento tradizionalmente maschile

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sono talmente carichi di emozione che alla fine non si conclude nulla
 - Utilizzano lo stile per oscurare la praticità
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Non fidarsi dell'emozione e del sentimento
 - Enfatizzare la funzionalità e ridurre al minimo i fronzoli
 - Minimizzare l'attenzione sui problemi relativi al design
 - Prendere decisioni basate sui fatti piuttosto che sui sentimenti
 - Concentrarsi sui risultati piuttosto che sul processo
-

PREFERENZE INCONSCIE

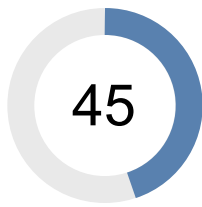
Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Potrebbe non essere particolarmente interessato a questioni di marketing
 - Potrebbe essere poco interessato a capire il funzionamento delle cose
 - Potrebbe mostrare solo una lieve preoccupazione circa il morale del personale
 - Potrebbe tendere a evitare speculazioni e discussioni teoriche
 - Potrebbe concentrarsi su fatti concreti ed esperienze precedenti
-



Scienza

Preferenza di un approccio razionale e oggettivo al processo decisionale.



MOTIVAZIONE

Tende a essere personalmente motivato da un desiderio di:

- Prendere le decisioni e andare avanti
 - Prestare attenzione alla realtà pratica degli affari e della vita
 - Essere specifico, concreto e funzionale
 - Fidarsi dell'istinto
 - Evitare di essere sopraffatto dalla complessità
-

ADEGUATEZZA

Dovrebbe essere a suo agio a lavorare in ambienti che:

- Sono pragmatici, pratici e ben fondati
- Enfatizzano l'azione piuttosto che la contemplazione
- Diffidano delle ipotesi
- Si concentrano su ciò che può essere fatto con le risorse disponibili

Tende a non gradire gli ambienti che:

- Sulle decisioni, richiedono dettagliate giustificazioni basate sui dati
 - Sono inclini alla "paralisi da analisi"
-

STILE DI LEADERSHIP E CULTURA

In qualità di leader, la cultura che crea tende a:

- Preferire un processo decisionale rapido e intuitivo
 - Favorire l'azione piuttosto che la riflessione
 - Essere pratica e tattica
 - Evitare discussioni infinite su possibili soluzioni
 - Essere insofferente riguardo ai processi decisionali basati sui dati
-

PREFERENZE INCONSCIE

Potrebbe non essere a conoscenza dei seguenti aspetti del suo stile di leadership:

- Tende a essere impaziente con i presunti problemi
 - Potrebbe essere impaziente con i processi decisionali troppo prudenti
 - Potrebbe valorizzare l'intuizione per risolvere la maggior parte dei problemi
 - Tende a enfatizzare la tattica piuttosto che la strategia
 - Potrebbe desiderare la chiarezza e la semplicità
-



OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO

Riconoscimento

- Faccia in modo che il personale e i suoi colleghi ottengano riconoscimento
- Chieda agli altri del feedback per quanto riguarda le sue prestazioni di leadership
- Si assicuri di condividere il merito dei risultati ottenuti
- Incoraggi gli altri a condividere e contribuire con delle idee

Potere

- Condividi il merito quando lavora in squadra
- Sia realista circa le difficoltà che incontra mentre lavora ai progetti
- Riconosca che non tutti i progetti sono competizioni
- Solleciti idee e suggerimenti da altri

Edonismo

- Riconosca che il personale potrebbe essere più produttivo se gli si consente di rilassarsi di tanto in tanto
- Incoraggi il brainstorming e il problem solving creativo
- Trovi il modo di ridurre la sua necessità di "portare il lavoro a casa"
- Permetta ai subordinati di personalizzare i propri uffici o postazioni di lavoro

Altruismo

- Non lasci che le preoccupazioni circa il morale del personale influenzino i suoi standard riguardanti le prestazioni
- Basi le decisioni sia sui dati che sul sentimento
- Si assicuri che il personale capisca che cosa si aspetta da loro
- Rimanga concentrato sul compito da svolgere rispettando al contempo il personale come singoli individui

Affiliazione

- Socializzi più spesso con il personale e i clienti: lo apprezzeranno
- Offra al personale diversi progetti e ruoli; non insista affinché ci si specializzi solo nel proprio lavoro
- Collabori con i team per risolvere i problemi che hanno impatto sulla loro prestazione
- Lasci che i subordinati sappiano quando hanno fatto bene e come possono migliorare



OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO

Tradizione

- Ricordi che ad alcune persone piacciono le regole e ne sentono il bisogno
- Mostri rispetto per le aspettative organizzative rimanendo nei tempi previsti dai suoi obiettivi di prestazione
- Ricordi che non tutti i subordinati sono automotivati; dia loro una chiara direzione e guida
- Offra al personale feedback specifico per quanto riguarda il successo e le aree di miglioramento

Sicurezza

- Si assicuri di invitare i membri creativi del personale a condividere le proprie idee
- Diventi sufficientemente sicuro da basarsi su decisioni "istintive" così come sui dati
- Tralasci errori genuini
- Stia attento a nuove procedure che le permetteranno di portare a termine la missione del suo team

Denaro

- Si assicuri di imparare a gestire lo stress da lavoro in modo efficace
- Chieda al personale di contribuire con idee per migliorare la produttività
- Si assicuri che la sua attenzione sui risultati immediati non interferisca con le prestazioni a lungo termine
- Comprendi che alcune persone potrebbero non rispondere bene alla pressione data dalla competizione

Estetica

- Rifletta attentamente sulle potenziali lacune del marketing
- Inviti il personale a fornire idee su come migliorare l'umore generale
- Pensi alla sua immagine pubblica e a quella della sua organizzazione
- Discuta con i suoi colleghi di possibili strategie future per il team e l'organizzazione

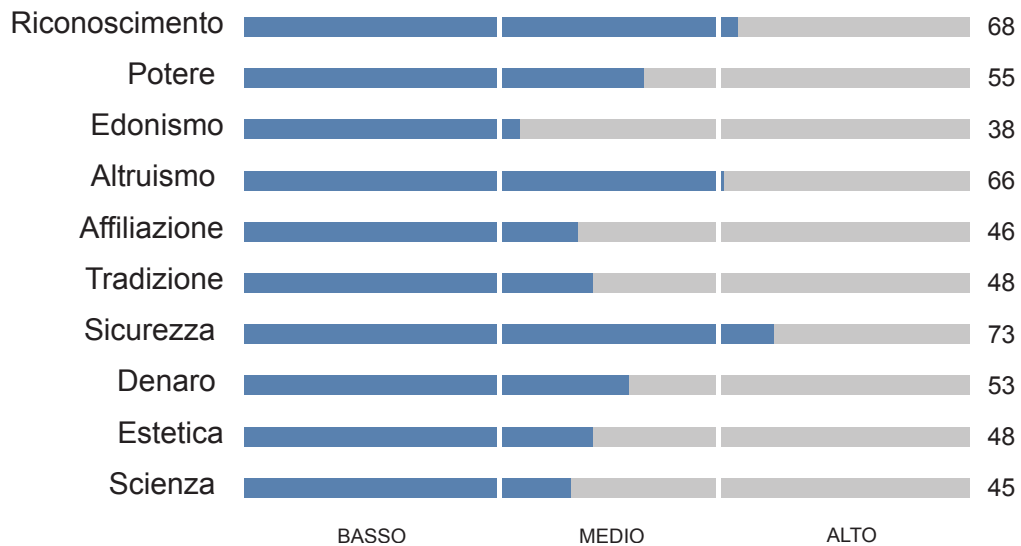
Scienza

- Rimanga sempre aggiornato sulle innovazioni del suo settore
- Sfidi le logiche tradizionali che guidano il suo settore
- Chieda al personale di fornire dati per sostenere le sue idee e raccomandazioni
- Trovi sistemi obiettivi per valutare la produttività della squadra



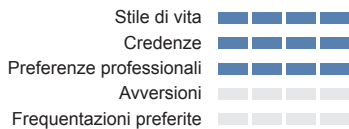
Dimensioni

%

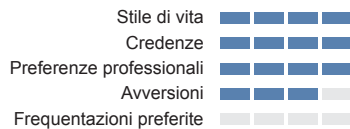


Punteggi Sottodimensioni

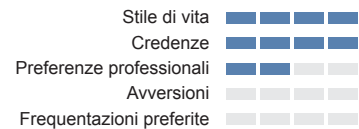
RICONOSCIMENTO



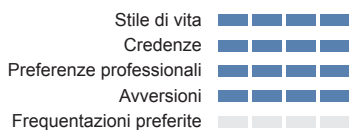
POTERE



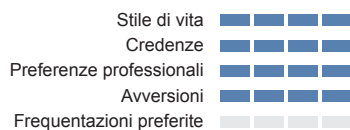
EDONISMO



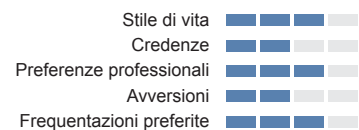
ALTRUISMO



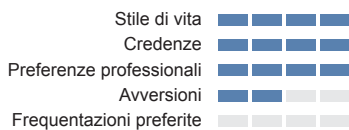
AFFILIAZIONE



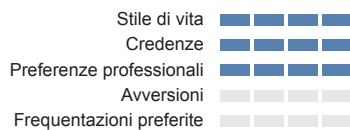
TRADIZIONE



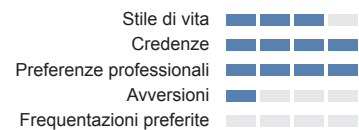
SICUREZZA



DENARO



ESTETICA



SCIENZA

