



Leader Focus

Leggere la Leadership attraverso la lente giusta

Report di: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 27.07.2018



Introduzione

Chi sei determina che Leader sei. Come leader, influenzi il lavoro degli altri – le tue azioni influiscono sul morale, sul benessere e sulla produttività del tuo team. Hai bisogno di stimolare gli altri a seguirti, di persuaderli a lavorare per il raggiungimento di obiettivi comuni, e di motivarli a lavorare sodo. Tutti i leader hanno alcune qualità specifiche che descrivono come si relazionano con gli altri, processano informazioni, eseguono compiti, stabiliscono priorità e guidano gruppi. Queste qualità influenzano la tua capacità di andare d'accordo con gli altri e avere successo come leader.

La Leadership è complessa. Questo report descrive sei pattern comportamentali che influenzano l'efficacia della leadership. Impattano su ciò su cui ti concentri, su come gli altri ti vedono, e su come gestisci te stesso, la tua carriera e le tue relazioni. Questo report fornisce informazioni sulla tua reputazione e sul tuo personal brand, e può offrirti preziosi insight.

Il contesto della tua leadership. Indipendentemente dal tuo ruolo attuale o da quello cui aspiri, lasci di continuo tracce della tua leadership nelle persone attorno a te. Questo report è costruito per individui in ruoli tradizionali di leadership, ma si può anche applicare a coloro i quali intendano comprendere il modo in cui influenzano le persone sul lavoro, oppure a coloro i quali lavorino in un'ampia varietà di contesti di leadership - la gestione di un prodotto, di un progetto, di un processo, di un'iniziativa, di un team tecnico o semplicemente di una situazione informale nella vita di tutti i giorni. Indipendentemente dallo specifico contesto di leadership, le sei dimensioni descritte nel tuo report sono dimensioni universali di leadership che ti aiuteranno a comprendere meglio il tuo personale stile di leadership, affinare le tue strategie di influenza e migliorare la tua efficacia complessiva.

Comprendere i tuoi risultati. Ci sono alcuni aspetti importanti da tenere presente nella lettura del report:

- Resisti alla tentazione di considerare "positivi" i punteggi alti e "negativi" quelli bassi. I punteggi alti non indicano necessariamente una maggiore capacità di leadership, nè quelli bassi indicano necessariamente qualche mancanza in termini di leadership. L'interpretazione è legata al contesto; nell'interpretare i tuoi punteggi è cruciale considerare il tuo specifico contesto di leadership e le richieste che il ruolo ti pone.
- Tutti i profili indicano alcune specifiche aree di forza, così come alcune potenziali aree di sviluppo. È importante esaminare il tuo profilo in un'ottica globale, e considerare come i tuoi punteggi individuali interagiscano fra loro e col contesto di riferimento. Puoi utilizzare questo report per comprendere come gestire al meglio i tuoi punti di forza, e come rimodulare il tuo approccio per far fronte alle richieste del contesto.
- Punteggi più alti indicano un focus maggiore sulla dimensione in oggetto, mentre punteggi più bassi indicano un focus minore su quella dimensione. Per esempio, una persona può ottenere un punteggio alto nella dimensione "Leader di Risultato" e uno basso nella dimensione "Leader di Persone", il che indica un'instancabile centratura sulla vittoria, con possibile atteggiamento competitivo o sopraffattorio nei confronti degli altri membri del team. Ci sono contesti in cui questo tipo di focus può contribuire al successo, e altri in cui può rappresentare un ostacolo. Una maggiore consapevolezza delle proprie aree di focus può aiutare e identificare quelle situazioni o contesti in cui c'è bisogno di rivedere il proprio stile per conseguire risultati più importanti.



Leggere il tuo report

Questo report è organizzato attorno a sei ampi pattern comportamentali di leadership

Punteggio principale Riceverai un feedback su un punteggio per queste sei dimensioni della leadership. Punteggi più alti indicano una maggiore rilevanza, punteggi più bassi indicano un focus minore su quell'area. I tuoi punteggi più alti e più bassi indicano quali aspetti del tuo stile di leadership sono salienti, di maggiore impatto e più chiaramente visibili agli altri.

Esempio



Basso

Alto

Sotto-dimensioni. Ogni dimensione contiene due elementi: (1) una caratteristica comportamentale e (2) un valore personale. La linea gialla indica la probabilità con cui mostrerai quella caratteristica comportamentale. La linea blu indica il valore che dai a quel comportamento. Per esempio, una persona può comportarsi da estroversa e apparire loquace, amante della compagnia e socialmente attiva. Tuttavia, può dare grande valore al tempo speso in solitudine, e creare una cultura di leadership che enfatizzi l'indipendenza e l'autonomia.

Esempio

Ambizione



73

Potere



86

Suggerimenti per lo sviluppo. Queste sono considerazioni per lo sviluppo, utili tanto per punteggi alti quanto per punteggi bassi nelle varie dimensioni. Questi suggerimenti ti saranno utili nell'indirizzare gli sforzi per perseguire il tuo sviluppo personale.

Propensioni personali. I valori dei leader influenzano fortemente il loro comportamento e il tipo di cultura che ragionevolmente promuoveranno all'interno del loro team o gruppo di lavoro. Questa sezione intende stimolare la consapevolezza delle propensioni inconsce che le persone hanno quando giocano un ruolo da leader.



Executive Summary

Leader di Risultato



Si concentra su:
Cooperazione, collaborazione

Si concentra su:
Competizione, raggiungimento di obiettivi

Leader di Persone



Si concentra su:
Trasparenza, esecuzione di compiti

Si concentra su:
Relazioni, morale

Leader di Processo



Si concentra su:
Flessibilità, autonomia

Si concentra su:
Pianificazione, gestione dei rischi

Leader di Pensiero



Si concentra su:
Pragmatismo, implementazione di idee

Si concentra su:
Innovazione, generazione di idee

Leader Sociale



Si concentra su:
Autonomia, efficienza

Si concentra su:
Comunicazione, networking

Leader di Dati



Si concentra su:
Esperienza, intuizione

Si concentra su:
Fatti, ricerca



Leader di Risultato



Basso

Alto

Tendi a essere visto come una persona che persegue risultati nell'organizzazione. Anche se gli altri apprezzano il tuo orientamento all'obiettivo e il tuo desiderio di farti carico delle cose, puoi risultare minaccioso per alcuni. Il tuo forte focus sullo status e sulla riuscita può farti concentrare sui risultati e le promozioni personali piuttosto che sulla cooperazione e l'impegno di gruppo. Quando lavori a obiettivi importanti ti riprendi velocemente da eventuali battute d'arresto e appari sicuro delle tue possibilità di riuscita.

Qualità

Ambizione



87

Potere



81

Suggerimenti per lo sviluppo

- Il tuo desiderio di riuscita può intimidire i membri del team più junior o di più recente acquisizione. Per favore ricorda che non tutti condividono la tua tensione al risultato; alcuni potrebbero preferire ruoli di più basso profilo.
- Hai l'energia e la sicurezza necessarie per far succedere le cose. Tuttavia, assicurati di valutare realisticamente ciò che il tuo team può realizzare, ed evita di sovraccaricare te stesso e il gruppo.
- Tendi ad aspettarti molto da te e dagli altri. Assicurati di comunicare con chiarezza le tue aspettative, in modo che le tue risorse comprendano le loro aree di miglioramento e possano tracciare un percorso chiaro che le porti al successo.

Propensioni inconsce

- Non lasciare che il tuo desiderio di finalizzare l'azione interferisca con la tua capacità di creare valore per l'organizzazione. Ricorda di non competere coi tuoi pari, coi membri del tuo team o con altre business unit.
- È importante concentrarsi sia sui risultati intangibili sia su quelli misurabili per massimizzare il contributo del tuo team all'organizzazione. Cerca di lavorare a progetti con un potenziale di lungo periodo, anche se non producono effetti immediati.
- La tua tensione al risultato informa il tuo stile di leadership, e i comportamenti che premi o censuri. Comprendi che ognuno contribuisce a suo modo, anche chi non sembra avere la tua spinta alla riuscita.





Leader di Persone



Basso

Alto

Le persone nella tua organizzazione possono percepirti come "diplomatico". Anche se vorresti trasferire feedback critici e messaggi difficili, tieni in considerazione i sentimenti altrui. Il tuo forte interesse nell'aiutare gli altri, nella reciprocità e nel supportare il tuo team può farti considerare come una priorità l'armonia e la coesione del gruppo piuttosto che la responsabilità personale rispetto ai risultati. Quando tratti problemi delicati relativi alle persone, tendi a non reagire in maniera eccessiva, mostrandoti maturo e capace di controllare le tue emozioni. Tuttavia, puoi anche rigettare il feedback negativo che ti viene dagli altri.

Qualità

Sensibilità interpersonale



Altruismo



Suggerimenti per lo sviluppo

- Ricorda che gestire le tue risorse è diverso dall'essere amichevole con loro. Mantenere un buon equilibrio tra questi due aspetti è la chiave per una gestione di successo.
- Appari in grado di comunicare messaggi difficili con tatto e in modo accurato. Come leader, questo equilibrio nello stile comunicativo è importante. Apporta modifiche se noti che i tuoi messaggi cominciano a passare in maniera troppo debole o troppo forte.
- Impegnati per mostrare alle tue risorse che presti attenzione ai loro bisogni individuali e al morale complessivo del team. La tua reattività ai loro stimoli aumenterà la fiducia che riporranno in te.

Propensioni inconsce

- Sembri interessato al benessere delle tue risorse e probabilmente ricerchi opportunità di sviluppo per il tuo team. Ricorda che puoi aver bisogno di fare un passo indietro con quei riporti diretti che non rispondono positivamente al coaching o alle attività di sviluppo.
- Uno dei tuoi punti di forza come leader è la tua attenzione alla crescita e al benessere del team. Cerca di trovare attività di sviluppo che consentano ai tuoi riporti diretti di crescere, ma sii anche pronto a ritenerli reponsabili delle loro performance.
- Comprendi quando è il momento di mettere in atto misure correttive con quei membri del team che ricorrentemente non risultano all'altezza delle aspettative.



Leader di Processo



Basso

Alto

Gli altri tendono a percepirti come organizzato, rispettoso e disciplinato nel seguire i processi. Anche se le persone apprezzano le tue skill operative, puoi tuttavia apparire troppo concentrato sui dettagli. Sembri apprezzare il rischio e la possibilità di mettere alla prova alcuni confini. La sicurezza del lavoro sembra preoccuparti poco e risulti a tuo agio in contesti di rapido cambiamento, anche quando gli altri li trovano stressanti. Quando lavori a compiti o progetti importanti, tendi a mostrarti calmo sotto pressione e a preservare un'attitudine positiva all'insorgere dei problemi, tuttavia puoi tendere a minimizzare i tuoi stessi errori.

Qualità

Prudenza



Sicurezza



Suggerimenti per lo sviluppo

- Tra i tuoi punti di forza ci sono la cura e l'attenzione al dettaglio. Queste importanti qualità possono tuttavia diventare un ostacolo se cominci a supervisionare in maniera eccessiva le tue risorse. Assicurati di metterle nelle condizioni di svolgere il loro lavoro.
- I piani quasi sempre cambiano, e il cambiamento è parte della vita organizzativa. Come leader, devi essere pronto a gestire il cambiamento. Identifica qualcuno all'interno dell'organizzazione che sembri a suo agio col cambiamento e impara da lui/lei.
- Raramente avrai informazioni sufficienti per poter prendere la miglior decisione possibile. Una gestione efficace è funzione della capacità di prendere la decisione migliore sulla base delle informazioni disponibili. Fai una lista di ciò che hai bisogno di sapere e poi agisci.

Propensioni inconsce

- Non sembri aver timore dei rischi e ti piace impegnarti in progetti sfidanti. Anche se hai una elevata resistenza all'incertezza, è importante assicurarti che il tuo team sia allineato rispetto alle decisioni importanti prima di procedere oltre.
- Come leader, tendi a creare un ambiente di lavoro flessibile che incoraggia la sperimentazione di nuovi metodi e la messa in discussione delle procedure tradizionali. Assicurati di implementare il cambiamento gradualmente piuttosto che tentare di modificare più cose contemporaneamente.
- Siccome sei d'esempio per il tuo team, stabilisci con chiarezza quali regole sono importanti e quali siano invece più flessibili e rimodulabili senza rischi.





Leader di Pensiero

Basso

Alto

Le persone nell'organizzazione tendono a vederti come una persona innovativa. Anche se gli altri apprezzano la tua originalità, puoi tuttavia apparire capace di annoiarti facilmente nel trattare i dettagli relativi all'implementazione. Sembri in grado di dare peso sia agli aspetti di stile sia a quelli di funzionalità, appari capace di raccogliere input creativi altrui e di apprezzare l'importanza degli aspetti di branding come funzione degli obiettivi di business. Quando valuti nuove idee, in genere ti aspetti che le cose andranno bene, e tendi a minimizzare i rischi e le possibilità di fallimento.

Qualità

Curiosità

91

Estetica

37

Suggerimenti per lo sviluppo

- L'innovazione è una componente essenziale della leadership di successo. Comunque, non tutti i compiti richiedono una soluzione originale. Nel risolvere i problemi, cerca di stabilire se una soluzione accettabile esista già.
- Sembra che ti piaccia di più pensare ad aspetti strategici e di lungo periodo. Fai sì che la riflessione sulle conseguenze di breve periodo delle decisioni diventi una parte importante del tuo processo di risoluzione dei problemi.
- Assicurati di avere una base logica per le tue idee, e presentale con cura. Hai bisogno di vendere le tue idee agli altri per assicurarti il loro ingaggio e supporto. Chiedi ai colleghi un feedback sulla tua capacità di comunicare la tua visione agli altri.

Propensioni inconsce

- Nella dicotomia tra forma e funzionalità, sembri saper trovare un buon equilibrio tra questi due aspetti. Cerca di identificare quei membri del team che siano competenti nelle due aree e incoraggiali a lavorare assieme per portare il meglio dei due approcci nei progetti importanti.
- Sai trovare un equilibrio tra gli aspetti legati allo stile e quelli legati alla funzionalità quando si tratta del prodotto del tuo lavoro. Assicurati di raccogliere input dagli altri quando devi fare scelte cruciali di design che impattano sull'esperienza dell'utente per trovare la soluzione qualitativamente migliore.
- Probabilmente presti attenzione alle strategie di branding, di marketing e pubblicitarie dell'organizzazione. Usa a tuo vantaggio questo interesse per sostenere gli sforzi dell'azienda verso una migliore gestione della coerenza del marchio e della presenza sul mercato.



Leader Sociale



Basso

Alto

Probabilmente gli altri ti vedono come un comunicatore attivo ed energico. Anche se il tuo stile comunicativo proattivo può essere un punto di forza, a volte puoi trascurare l'ascolto. Sembri apprezzare frequenti e diversificate opportunità di relazione con l'altro. Anche se la tua capacità di networking ti è utile, puoi fare troppo affidamento sulla presa di decisione collettiva. Quando costruisci nuove reti relazionali, appari adeguatamente sicuro, ma forse tendi a fidarti troppo delle intenzioni altrui.

Qualità

Socievolezza



Affiliazione



Suggerimenti per lo sviluppo

- Sembra ti piaccia interagire e lavorare con gli altri. Assicurati di esercitare l'ascolto attivo e di preservare il tempo necessario per il tuo lavoro individuale. I leader efficaci sanno muoversi con agilità tra questi due aspetti.
- Sii consapevole del fatto che la tua elevata energia e la tua forte presenza sociale possono sopraffare i tuoi pari e le tue risorse. Assicurati di dare agli altri la possibilità di parlare, sollecita il loro contributo ed esercita l'ascolto attivo, rimanendo in silenzio mentre aspetti che gli altri si esprimano.
- Probabilmente comunichi con molte persone all'interno dell'organizzazione, e questo è un tratto caratteristico dei leader di successo. Assicurati di usare a tuo vantaggio le tue molte relazioni, per aiutare il team a finalizzare il suo lavoro.

Propensioni inconsce

- Siccome dai importanza alla cooperazione e alla presa di decisione collettiva, a volte puoi fare troppo affidamento su questo aspetto. Ricorda che alcune decisioni devi prenderle da solo, mentre in altri casi è meglio decidere assieme al gruppo.
- Dai importanza a una politica di apertura. Le tue risorse apprezzano il tuo essere accessibile e disponibile a discutere il lavoro collettivo del team - ma assicurati di sapere quando è ora di chiudere la porta.
- Sii certo di identificare le attività che contribuiscono alla produttività e quelle che la pregiudicano.



Leader di Dati



Basso

Alto

Gli altri riscontrano che ti piace imparare, essere al passo con i trend del tuo settore e avere opinioni ben fondate. Le persone ti vedono come brillante e informato, ma a volte forse un po' pedante. Nel valutare le esperienze passate, sembri preferire le decisioni basate su metodi razionali, analitici e fondati sui dati. Anche se questo può portarti a prendere decisioni di alta qualità, gli altri possono mostrare impazienza nei confronti del tuo stile attento e analitico. Sembri in grado di prendere decisioni con sicurezza, senza preoccuparti per gli errori passati, ma per questo puoi perdere l'opportunità di trarne insegnamento.

Qualità

Interesse alla conoscenza



Scienza



Suggerimenti per lo sviluppo

- Il tuo interesse per l'essere informato e al passo con i trend del tuo lavoro aumenta la tua efficacia. Tuttavia, cerca di non dare l'impressione di avere tutte le risposte, e consenti alle tue risorse di risolvere i problemi da sole quando è opportuno.
- Come leader, tendi a costruire un ricco ambiente formativo per il tuo team. Cerca di aumentare la varietà delle opportunità di apprendimento che offri. Per esempio, proponi sessioni informative a valle della verifica sulle attività di importanti progetti, o introduci discussioni periodiche di argomenti importanti per la tua business unit.
- Tendi a incoraggiare frequenti opportunità di sviluppo per le tue risorse, ma ricorda che le persone imparano in modi diversi. Fornisci opportunità di formazione esperienziale accanto ad attività d'aula più tradizionali.

Propensioni inconsce

- Essendo curioso e analitico, puoi faticare e prendere decisioni rapide, insistendo sulla necessità di ulteriori dati o migliori metodi analitici. Impara a valutare quando hai sufficienti informazioni per prendere una decisione.
- Anche se ti piace l'analisi finalizzata al problem-solving, non tutti apprezzano l'analisi dei dati. Cerca di considerare anche altri approcci alla risoluzione dei problemi, e ricorda che persone con stili differenti possono dare contributi ugualmente efficaci.
- Sei estremamente soddisfatto quando lavori in organizzazioni che danno importanza all'uso delle più recenti teorie, tecnologie e strategie analitiche nello svolgimento del loro lavoro. Sai comprendere che un approccio intuitivo e basato sull'esperienza a volte si rivela molto utile.