

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANLEAD

CHALLENGE

VESZÉLYEK ÉS SZEMÉLYISÉG-ALAPÚ TELJESÍTMÉNY KOCKÁZATOK

Riport tulajdonosa: John Moderate

Azonosító: UH000429

Dátum: 2010. Február 08.





LEÍRÁS

A Leadership Forecast Challenge Report célja, hogy segítse fejlődését vezetőként. Betekintést ad azon viselkedésmódjaiba, melyek alááshatják vagy gátolhatják teljesítményét. Ezek után javaslatokat tesz a hatékonyabb vezetési módokra.

A vezetés magában foglalja egy jól működő, magasan teljesítő csapat felépítését és fenntartását. Bármilyen, ami rontja képességét a csapatépítés terén, ugyanakkor vezetői teljesítményét is visszaveti.

Ezen riport alapja a Hogan Development Survey (HDS). Az eredmények világszintű vezetői kutatásunkra épülnek, és szakemberek valamint vezetők számára íródtak.

HÁTTÉR

Nyomás alatt a legtöbb ember kontraproduktív tendenciákat mutat. Mi "rizikófaktoroként" utalunk ezekre. Normál körülmények között ezen tulajdonságok akár erősségek is lehetnek. Mindazonáltal amikor fáradt, feszült, unatkozik vagy más okból zavart, ezen rizikófaktorok gátolhatják teljesítményét és ronthatják az ügyfelekkel, munkatársakkal és közvetlen beosztottakkal való kapcsolat minőségét. Mások tisztában lehetnek a fentiekkel, de talán nem adnak visszajelzést róluk. Főnöke akár figyelmen kívül is hagyhatja mindezt.

A riport három részből áll. Az első: profiljának grafikus ábrázolása. A második: pontértékeinek skálánkénti értelmezése. A 90-100% közötti pontok jelentik a Magas, 70-89% a Mérsékelt, 40-69% az Alacsony Rizikójú Zónát, végül a 0-39% a Rizikómentes Zónát. A harmadik rész fejlesztési javaslatokat tartalmaz a Mérsékelt és/ vagy Magas Rizikójú Zónák kapcsán. Nincsenek fejlesztési javaslatok a Rizikómentes és az Alacsony Rizikójú Zónákra.

Bármilyen, ami rontja csapatépítési készségét, egyúttal rontja vezetői teljesítményét is.



HOGY ALAKULNAK KI A RIZIKÓFAKTOROK?

Kutatások szerint a vezetők akkor fejlesztik ki rizikófaktorait, amikor gyerekkorukban megtanulnak a szülőkkel, kortársakkal, rokonokkal bánni. A fiatalokban kifejlődött viselkedési minták szokássá válhatnak, és ezáltal tudattalanná az ebből fakadó viselkedési módok.

AZ INFORMÁCIÓ FELHASZNÁLÁSA

Először olvassa el alaposan a riportot, és döntse el, mely fejlesztési javaslatok érvényesek Önre! Ezeket jelölje meg (+) jellel, és tegyen (-) jelet azok mellé, melyekkel nem ért egyet! Majd kérjen visszajelzést kollégáitól, közvetlen beosztottjaitól és családjától! Vitassa meg velük gondolatait és kérje meg őket, mondják el véleményüket! Végül tanulmányozza a riport végén szereplő fejlesztési javaslatokat! Ezen javaslatok a Mérsékelt és Magas Rizikójú Zónákra (azaz a legalább 70%-os övezetre) vonatkoznak.



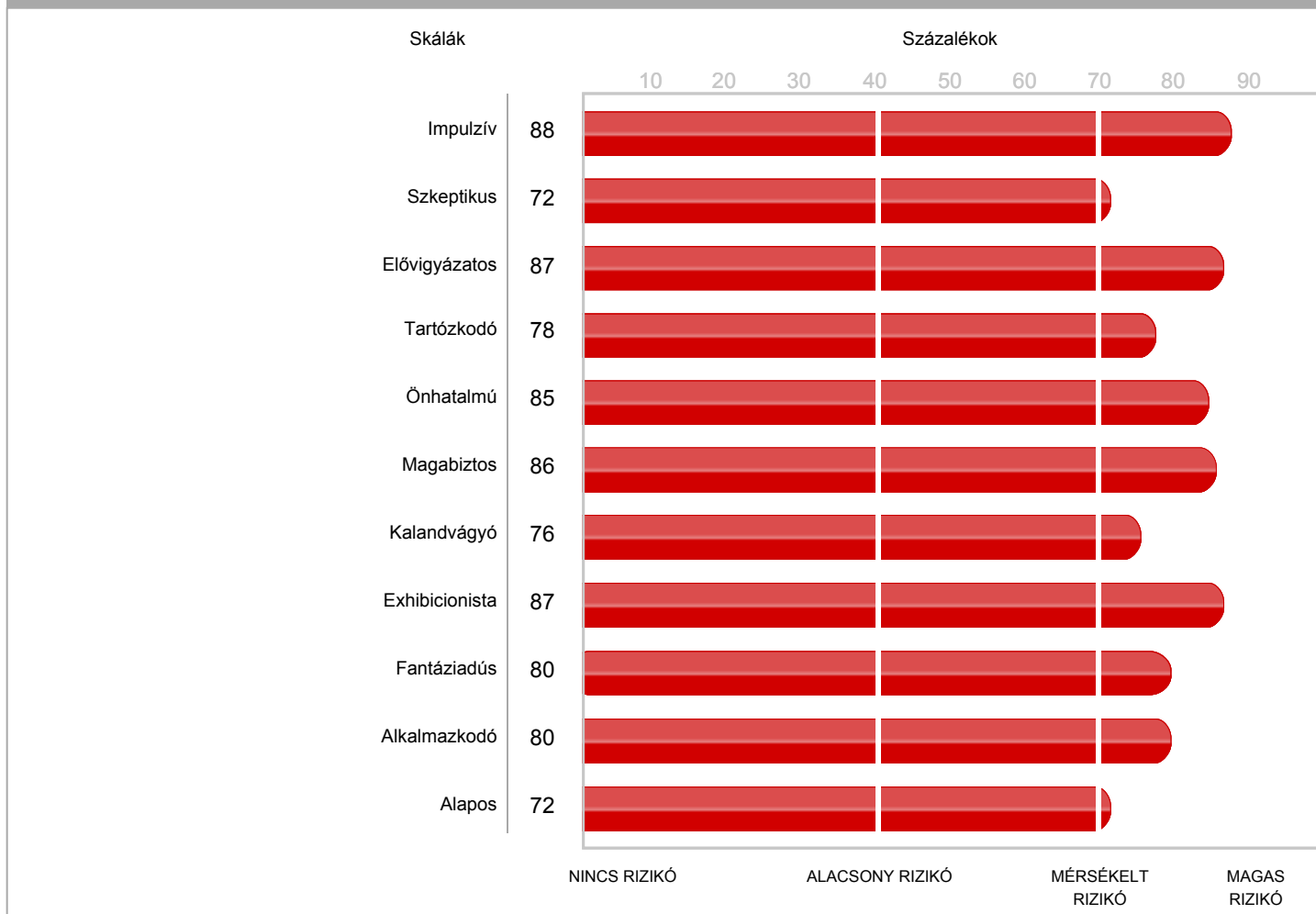
DEFINÍCIÓK

A Leadership Forecast Challenge Report 11 skálájának meghatározása

Impulzív	Túlságos lelkesedést takar emberek és projektek iránt, majd a bennük való csalódást. Eredmény: úgy tűnik, mintha nem lenne elég kitartó.
Szkeptikus	Szociális érzékenységet, de egyben cinikusságot és a kritika iránti túlérzékenységet takarja. Eredmény: úgy tűnik, mintha nem bízna senkiben.
Elővigyázatos	A kritikától való túlzott aggodalmat takarja. Eredmény: úgy tűnik, mintha ellenállna a változásnak és nehezen vállalna kockázatot.
Tartózkodó	Érdektelenséget vagy tudatlanságot takar mások érzései kapcsán. Eredmény: rossz kommunikátornak tűnik.
Önhatalmú	Független, figyelmen hagyja mások kéréseit és könnyen ingerlékennyé válhat, ha nem hagyják békén. Eredmény: makacsnak, halogatónak és együttműködésre képtelennek tűnik.
Magabiztos	Túlzó kompetencia- és értékítéletet takar önmaga kapcsán. Eredmény: úgy tűnik, mint aki képtelen elismerni a hibáit vagy tanulni a tapasztalatokból.
Kalandvágó	Megnyerő; kockázatvállaló és élvezet-élménykereső magatartást takar. Eredmény: úgy tűnik, mintha nehezebbre esne elköteleződni és tanulni a tapasztalatokból.
Exhibicionista	Drámaiságot, előzékenységet és figyelemkeresést takar. Eredmény: úgy tűnik, mintha azzal lenne elfoglalva, hogy észrevegyék, és nehezebbre esne a figyelem-fókusz fenntartása.
Fantáziadús	Érdekes, szokatlan és furcsa gondolkodásmódot, valamint megnyilvánulásokat takar. Eredmény: kreatívnak tűnik, de könnyen lehet, hogy meggondolatlan.
Alkalmazkodó	Lelkiismeretességet és perfekcionizmust, valamint azt takarja, nehéz a kedvére tenni. Eredmény: hajlamos a munkatársakat ellehetetleníteni.
Alapos	Másoknak való megfelelési vágyat és önálló cselekvésre való képtelenséget takar. Eredmény: kedvesnek és barátságosnak látszik, de képtelen beosztottjait támogatni.



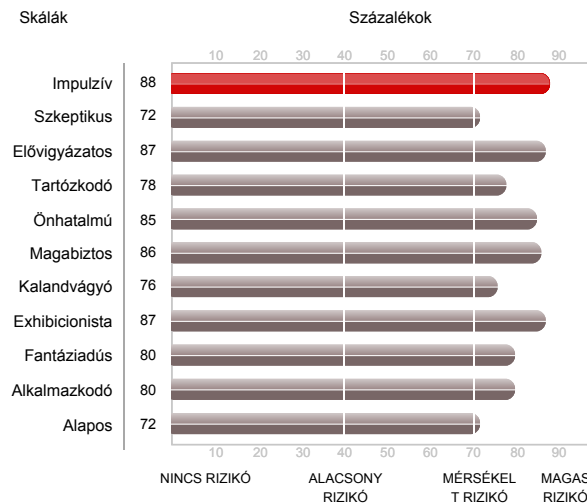
LEADERSHIP CHALLENGE PROFILE





IMPULZÍV

Túlságos lelkesedést takar emberek és projektek iránt, majd a bennük való csalódást.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Energikusnak és aktívnak tűnnek, ugyanakkor szeszélyesek és ingerlékenyek.
- Könnyen frusztrálttá és bosszússá válnak.
- Hajlamosak az ingerlékenységre, ha frusztráltak.
- Hajlamosak a csalódásra projektek és emberek kapcsán egyaránt.
- Alapvetően megértőnek tűnnek mások problémái iránt.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Hajlamos az új projekteket lelkesedéssel és energiával megközelíteni, mely erős első benyomást tehet a szervezetben. Mindazonáltal könnyen válik frusztrálttá, majd veszt el lelkesedését. Hangulatváltozásai másokat bosszanthatnak, mert nem tudják, hogy fog legközelebb reagálni. Ez alááshatja mások menedzselési- és irányítási képességét, és csökkentheti befolyását csoporttagként. Főnöke csodálni fogja energiáját, de tanácstalan lehet, ha elkedvetlenedik és feladja a projekteket. Végtelenség iránti hajlama szintén gyengítheti következetes stratégiai vezetési készségét.

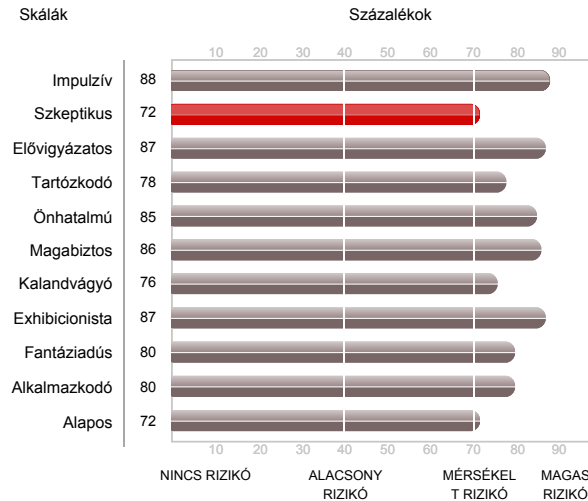
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **HIGGADTSÁG** : Munkatársai lelkesnek fogják látni az új projektek kapcsán. Ha ezek után feladja, lelkesedése megfontolatlan cselekedetekhez fog vezetni és aláássa a produktivitást.
- **MÉLTÁNYOSSÁG MÁSOK IRÁNT** : Ha frusztrálttá válik vagy csalódik az emberekben, hajlamos feladni, és ez megszámlálhatatlan megromlott kapcsolathoz vezet.
- **KITARTÁS** : Stressz és nyomás alatt hajlamos lehet elkedvetlenedni és felhagyni az aktuális projekt munkálataival. Ha így alakul, ez zavart okozhat csapatában céljaival kapcsolatban.



SZKEPTIKUS

Szociális érzékenységet, de egyben cinikusságot és a kritika iránti túlérzékenységet takarja.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Éleslátónak tűnnek mások indítékai és az irodai politika terén.
- Magukra veszik a kritikát.
- Hajlamosak haragot tartani.
- Okoskodóak lehetnek.
- Nehéz lehet őket irányítani.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Jól tudja megítélni mások képességeit és indítékait, és ez potenciálisan értékes vezetői készség. Mindazonáltal mások szándékai iránti szkepticizmusa visszavetheti kapcsolatépítői- és fenntartói készségét. Az emberek okoskodónak tarthatják, és a beosztottjainak adott visszajelzés negatív töltete befolyásolhatja ennek hatását. Üzleti stratégiája talán a "mindig lehet rosszabb", és karrierjét talán hasonló szemlélettel tervezi.

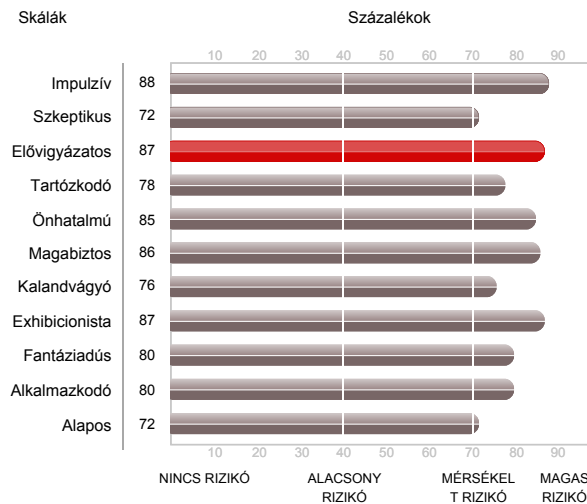
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **MÁSOK BEFOLYÁSOLÁSA ÉS MEGGYŐZÉSE** : Időnként gyanakvónak tűnhet, és több időt tölthet a vállalati politikáról való töprengéssel, mint a központi üzleti ügyekkel. Ennek eredményeként mások talán nehezen kezelhetőnek tartják, és nehezebbre eshet meggyőzni őket, hogy együttműködjenek Önnel.
- **ÖTLETEK IRÁNTI NYITOTTSÁG** : Amikor új ötletekkel vagy javaslatokkal szembesül, hajlamos kételkedni és a mögöttes politikai szándékokat felszínre hozni. Időnként ez az újítással szembeni ellenállásnak tűnhet. Mások olyannak láthatják, mint aki jobb a problémák azonosításában, mint az alternatív megoldások fellelésében.
- **OBJEKTIVITÁS** : Bizonyos témák kapcsán valamelyest rugalmatlannak és saját elképzeléseihez ragaszkodónak tűnhet. Mások talán nem ismerik fel, hogy megvan az oka ezen látásmódjának, és képes az objektivitásra, valamint a dolgok több szempontból történő vizsgálatára egyaránt.



ELŐVIGYÁZATOS

A kritikától való túlzott aggodalmat takarja.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Látszólag jó, alacsony kockázatú döntéseket hoznak.
- Jellemzően igénylik a megerősítést.
- Vonakodhatnak új technológiák kipróbálásától.
- Rágódnak hibáikon.
- Aggódnak csapatuk hibái miatt.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Mivel nem szeret hibázni, sem azt, ha kritizálják, hajlamos lehet szoros felügyeletet gyakorolni munkatársai felett, hogy biztosítsa, jól végzik munkájukat. Ez alááshatja bizalmukat. Előfordulhat, hogy lassan hoz döntéseket, mely frusztrálhat egy cselekvés-orientált csoportot. Hajlamos a kockázatkerülésre, mely visszatarthatja a komoly megbízások elvállalásától. Előfordulhat, hogy karrierjét a hibák minimalizálására fókuszálva irányítja. Vezetőként óvatos és konzervatív jövőterve, víziói vannak.

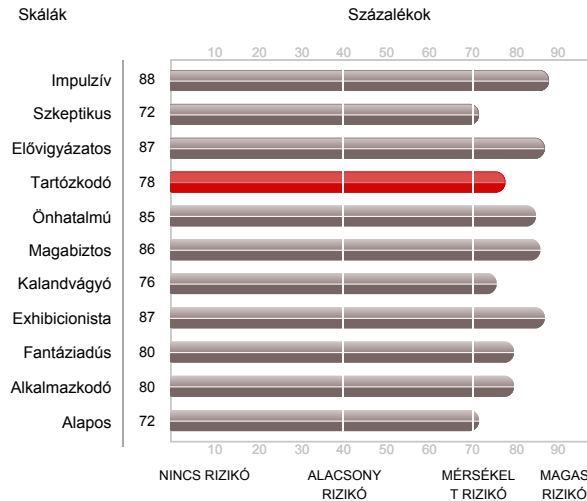
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **HATÁROZOTTSÁG** : A jó döntés meghozatala feletti aggodalma időnként a szükségesnél több információ felhalmozását eredményezi. Végül ez meggátolhatja az időben történő döntést.
- **CSELEKVÉS-ORIENTÁLTSAÉG** : Hajlamos lehet a cselekvés elkerülésére, amikor nem rendelkezik minden információval. Ez lelassíthatja a folyamatokat, különösen krízishelyzet esetén.
- **MAGABIZTOS VEZETÉS** : A jó döntés meghozatala iránti eltökéltsége erősség. Ugyanakkor megfontoltságát mások a saját képességeibe vetett bizalom hiányának láthatják.



TARTÓZKODÓ

Érdektelenséget vagy tudatlanságot takar mások érzései kapcsán.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Függetlennek, keménynek, visszahúzódnak és közönyösnek tűnnek.
- Hajlamosak mások megkérdése nélkül cselekedni.
- Félreértelmezhetik a visszajelzéseket.
- Ismeretlenek körében feszélyezettnek tűnhetnek.
- Jól kezelik a kritikát és a nyomást.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Nem sértődékeny, így jobban tűri a konfliktusokat és kritikát, mint az emberek többsége. Ugyanakkor érzéketlennek is tűnhet mások problémái iránt. Ez gátolni fogja kapcsolatépítő- és menedzsment készségeit. Főnökei és beosztottjai nehezen érthetőnek tarthatják, és talán nem tudják, hányadán állnak Önnel. Mi több, nyomás alatt felhagyhat a kommunikációval, bizonytalanságban hagyva beosztottjait olyan téren, mit is szeretne.

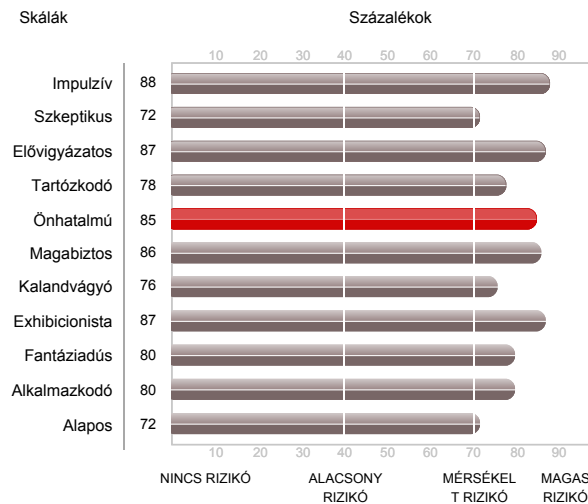
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **MÁSOK MOTIVÁLÁSA** : Direkt és egyenes stílusa időnként nyersnek tűnhet és demotiválhatja beosztottjait.
- **KAPCSOLATÉPÍTÉS** : Stressz hatására visszahúzódnak és zárkózottnak tűnhet, mely túlterhelheti kapcsolatait.
- **ELÉRHETŐSÉG** : Nyomás alatt nehéz lehet elérni Önt. Ennek eredményeként "hiányzó vezetőként" aposztrofálhatják Önt amikor fokozódik a nyomás - bár Ön úgy gondolja, mindent megtesz.



ÖNHATALMÚ

Kedvességet, ugyanakkor függetlenséget, makacsságot és nehezen irányíthatóságot takar.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Jó szociális készségeik vannak.
- Nem szeretik, ha félbeszakítják őket.
- Hajlamosak megkérdőjelezni a szenior menedzsment kompetenciáját.
- Elnapolják a számukra nem kedves feladatokat.
- Makacsnak tűnhetnek, ha követelik tőlük az eredményeket.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen dimenzió megjelenő pontszáma azt mutatja, hogy elragadónak, megnyerőnek, együttműködőnek és támogatónak tűnik. Ugyanakkor érzékeny a kritika és tiszteletlenség jeleire a szervezetben, és ha ilyeneket lát, halogatással vagy késleltetéssel reagálhat. Bár jól tudja irányítani beosztottjait, ehhez megfelelő hangulatban kell lennie. Támogatni fogja azon főnökeit, akik elnyerik bizalmát, de nem fog tudni jól együtt dolgozni azokkal, akik nem. Csendes makacssága hatással lehet csapatépítő készségére.

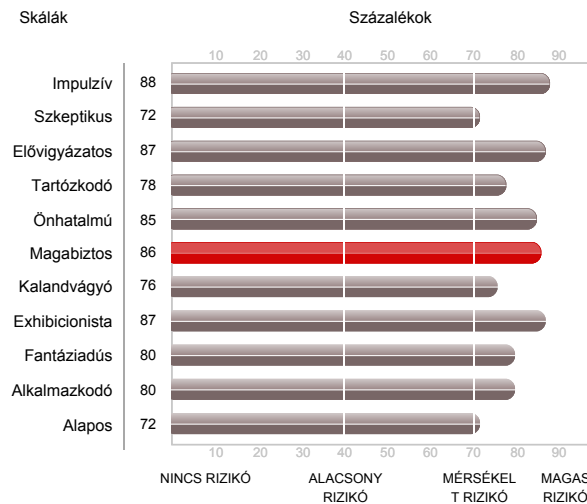
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **CSAPATMUNKA TÁMOGATÁSA** : Bár látszólag támogathatja a projekteket és embereket, ha nem érzi személyesen relevánsnak, nem biztos, hogy mindig végig is viszi a folyamatokat. Ez megterhelheti személyes kapcsolatait.
- **EGYÜTTMŰKÖDÉS ÉS IDŐSZERŰ EREDMÉNYEK** : Nyomás és stresszhatás alatt hajlamos lehet másokat okolni saját határidő-betartási képtelensége miatt.
- **BIZALOMÉPÍTÉS** : Amikor nem ért egyet valamilyen cselekvéssel, késleltetheti a folyamatokat és időnként nem támogatja őket. Ez rombolhatja mások Önbe vetett bizalmát.



MAGABIZTOS

Túlzó kompetencia- és értékítéletet takar önmaga kapcsán.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Szociálisan magabiztosnak, energikusnak és bátornak tűnnek.
- Elvárják, hogy tisztelettel bánjanak velük.
- Követik a vállalati szabályokat-szabályozást.
- Nyilvánosan hirdetik elképzeléseiket.
- Elképzelhető, hogy nem igénylik mások ötleteit brainstorming vagy problémamegoldás esetén.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Szociális magabiztossága támogatja a szervezetben való vezetői posztok elérése érdekében tett erőfeszítéseit. Cselekvésorientált attitűdje népszerűvé teszi főnökei körében, és élvezettel fogja irányítani munkatársait, örömetelve sikerükben. Szintén kedvére lesz vezetői tisztségek ellátása különböző csapatokban. Optimista, és aktívan fogja irányítani karrierjének előmozdítását. A szervezet további fejlesztése terén is lesznek ötletei, és kissé álmodozónak tűnhet. Ugyanakkor talán ignorálja a negatív visszajelzést és nehezebbre esik tanulnia saját hibáiból.

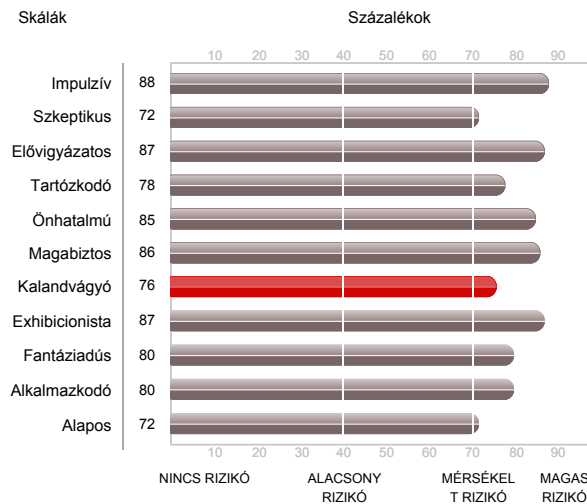
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **TÁVLATI GONDOLKODÁS** : Nagyon bízik meggyőződéseiben és talán nem fogja érdekelni mások véleménye. Ennek következtében fontos információktól és ötletektől eshet el.
- **SZEMÉLYES FEJLŐDÉS** : Bár meg fogja hallgatni a különböző ötleteket, talán nem lesz nyitott a központi ügyek és értékek iránti visszajelzésre. Ezen felül talán nehezen fogadja be a teljesítményére vonatkozó visszajelzést.
- **EREDMÉNY-ORIENTÁLTSAÉG** : Az emberek értékelni fogják magabiztosságát és a bonyolult megbízatásokkal való megbírókzási készségét. Ugyanakkor időnként követelőzőnek és inkább feladat-, mint személy-orientáltnak tűnhet.



KALANDVÁGYÓ

Megnyerő; kockázatvállaló és élvezet-élménykereső magatartást takar.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Okosnak, megnyerőnek és merésznek tűnnek.
- Feszegetik a határokat.
- Nem félnek a kockázattól.
- Nem rágódnak a múlt hibáin.
- Türelmetlenek lehetnek és könnyen elunhatják magukat.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Megnyerő és valamelyest kiszámíthatatlan, élvezni fogják a társaságát. Ugyanakkor nem fél a bukástól és hajlamos feszegetni a határokat. A szervezetben mások talán nem rendelkeznek ilyen szintű kockázattűréssel. Bár talán nem őrlik hibáin, mások számon tarthatják ezeket, és ez idővel ronthatja hitelességét. Valószínűleg kockázatos karrier- és üzleti döntéseket hoz.

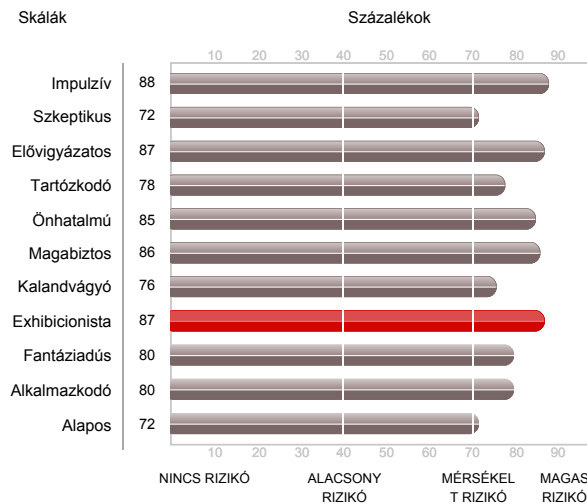
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **DÖNTÉS MINŐSÉGE** : Mivel ilyen bátor, lehetséges, hogy mások megkérdése nélkül hoz döntéseket.
- **KOCKÁZATVÁLLALÁS** : A kihívásokkal és a kockázatot, valamint bizonytalanságot rejtő választásokkal szembeállva is nyugodt marad.
- **TAPASZTALATOKBÓL VALÓ TANULÁS** : Elképzelhető, hogy elsiklik felettük vagy elutasítja a hibákat, melyek fontos információkat tartalmaznak karrierfejlődése szempontjából.



EXHIBICIONISTA

Drámaiságot, előzékenységet és figyelemkeresést takar.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Okosnak, érdekesnek és kifejezőnek tűnnek.
- Erős első benyomást tesznek másokra.
- A részletekkel keveset törődőnek tűnnek.
- Flörtölőnek és szórakoztatónak tűnnek.
- Élvezik a vezetői pozíciókat.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Beszédes és érdekes ember, aki jól szerepel a nyilvánosság előtt. Ismert tagja lesz a csoportoknak, de talán nem elég figyelemmel hallgat meg másokat. Vezetőként hajlamos lehet "csípőből tüzelni" amikor tanácsot ad. Az emberek megnyerőnek és szórakoztatónak fogják találni; ugyanakkor elképzelhető, hogy gyorsan vált fókuszt és nem mindig követi végig a projektet részleteiben. Ez extra terhelést jelenthet csapata számára.

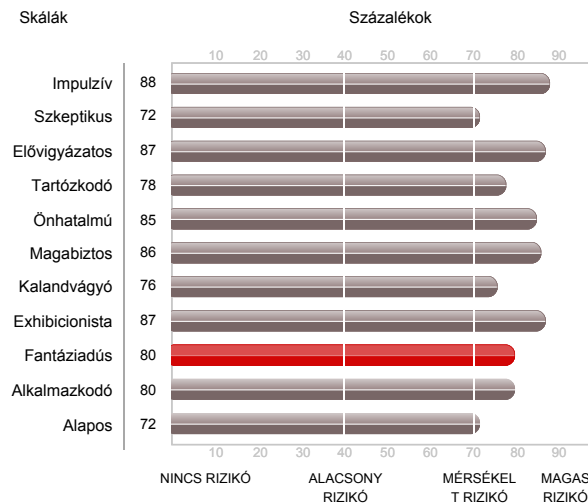
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **SIKER ÜNNEPLÉSE** : Szereti a vezetéssel járó elismerést, de szükséges, hogy meg is ossza ezt. Ünnepelje meg a kis és nagy sikereket egyaránt!
- **HANGULAT FOKOZÁSA** : Vezetőként csoportjának hangulata javulni fog, amint lehetőséget ad számukra kompetenciáik felvillantására.
- **ÖNFEJLESZTÉS** : Meg kellene értenie saját magának és csapatának fejlődési szükségletét! Bár mások érdekesnek és szórakoztatónak fogják tartani, ki kell terjesztenie vezetési készségeit hosszú távra, mely magában foglalja a (meg)hallgatást, az elismerés megosztását és mások érvényesülésének megengedését egyaránt.



FANTÁZIADÚS

Érdekes, szokatlan és furcsa gondolkodásmódot, valamint megnyilvánulásokat takar.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Okosnak, fantáziadúsnak, szórakozás-kedvelőnek és kiszámíthatatlannak tűnnek.
- Élvezik a játékokat és az otromba tréfákat.
- Szokatlan és megvalósíthatatlan ötleteik vannak.
- Másképp látják a dolgokat.
- Gyorsan fókuszot váltanak.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Vezetőként dinamikus lesz, aktív, és változtatási ötleteket fog generálni. Beosztottjai értékelni fogják képzelőerejét és kötetlen stílusát, de gyors váltásait nyugtalanítóknak találhatják. Csapata irányítójaként rengeteg javaslata lesz számukra. Ugyanakkor néhányan irreálisnak tarthatják ötleteit. Főnöke talán értékelni fogja eredetiségét és friss ötleteit, de kevésbé lesz toleráns az irányváltásokkal és a végigvitel hiányával szemben. Másfelől a vízió és stratégiai tervezés jó forrása lesz.

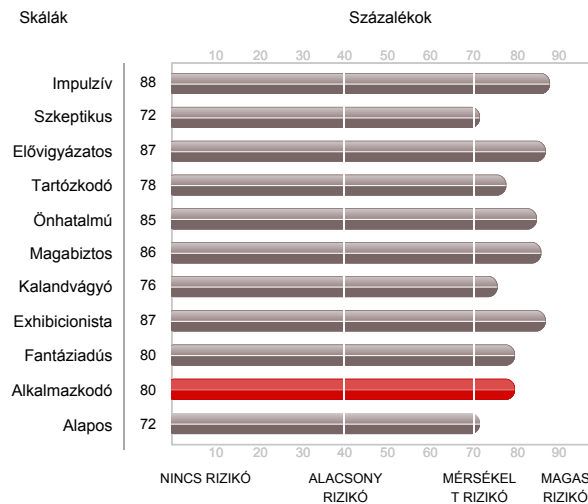
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **EGYÉRTELMI IRÁNYMUTATÁS** : Nyomás alatt egyedi kommunikációs stílusa másokban zavart okozhat olyan téren, mit vár el tőlük és milyen irányba haladjanak.
- **KREATIVITÁS** : Az eredeti gondolkodásmód és kreatív képzelet forrása, akár nyomás alatt is. Ugyanakkor néhány ötlete talán megvalósíthatatlannak és szokatlannak tűnhet.
- **FÓKUSZTARTÁS** : Amikor nagy nyomás nehezedik Önre, hogy megoldjon egy problémát, elterelhetőnek és kevésbé fókuszálóknak tűnik.



ALKALMAZKODÓ

Lelkiismeretességet és perfekcionizmust, valamint azt takarja, nehéz a kedvére tenni.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Udvariasak, lelkiismeretesek és keményen dolgoznak.
- Szorosan felügyelnek másokat.
- Megpróbálnak mindent saját maguk elvégezni.
- Magas elvárásaik vannak saját magukkal és másokkal szemben.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Lelkiismeretes személy, magas teljesítmény-elvárásokkal magával és másokkal kapcsolatban egyaránt. Vezetőként el fogja látni beosztottjait struktúrával, iránymutatással és visszajelzéssel, melyet sokan hasznosnak fognak találni. Ugyanakkor ellenállhat a delegálásnak és annak, hogy megadja másoknak a hibázás lehetőségét - ez korlátozhatja fejlődésüket. Úgy tűnhet, mint akinek nehéz a kedvére tenni. Különböző típusú főnökök körében egyformán népszerű lesz, mivel keményen dolgozik, odafigyel a részletekre, és elvárja a magas teljesítményt beosztottjaitól is. A stratégiai tervezés folyamatát formális és szabályos módon fogja megközelíteni, mely azt eredményezheti, hogy kihagy olyan lehetőségeket, melyek nem részei a szokványos üzleti eljárásoknak.

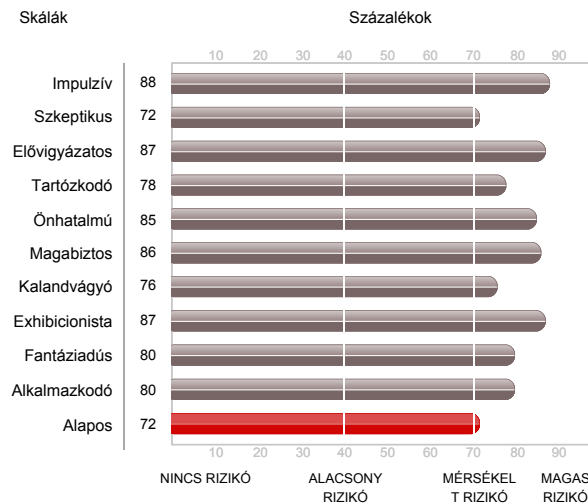
KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **ELLENTMONDÁSOK KEZELÉSE** : Ha nagy teljesítményelvárást észlel, fókuszáljon a megfelelő megoldásra - a legjobb helyett!
- **ALKALMAZKODÓKÉSZSÉG** : Ha időnyomás alatt van, talán nem marad elég nyitott arra, hogy a problémákat különbözőképpen oldja meg.
- **LEFELÉ IRÁNYULÓ DELEGÁLÁS** : Amikor meg kell oldani egy problémát, delegálja a megfelelő szintre ahelyett, hogy megpróbálná saját maga megoldani!



ALAPOS

Másoknak való megfelelési vágyat és önálló cselekvésre való képtelenséget takar.



VISELKEDÉSES KÖVETKEZMÉNYEK

Ezen a skálán a MÉRSÉKELT RIZIKÓJÚ ZÓNÁBAN helyezkedik el. A hasonló pontokkal bíró vezetők:

- Kellemes emberek, szeretetre méltóak és együttműködők.
- Látszólag minden vágyuk, hogy másoknak kedvezzenek.
- Folyamatosan tájékoztatják főnökeiket.
- Látszólag mindig támogatják a vállalati irányelveket.
- Jó csapatjátékosok.

VEZETŐI KÖVETKEZMÉNYEK

Kellemes és készséges személy, aki nem szereti a vitát. Vezetőként udvarias és figyelmes lesz, de vonakodva léphet fel csapata nevében. Jó csapatjátékos, aki különböző típusú főnökökkel jól fog tudni együtt dolgozni; értékelni fogják lojális és együttműködő attitűdjét. Igényelni fogja a tanácsot és segítséget karrierje menedzseléséhez, és vonakodva hozhat döntést mások előzetes megkérdezése nélkül.

KOMPETENCIA ELEMZÉS

- **KONFLIKTUSKEZELÉS** : Valószínűleg lehetőség szerint kerüli a konfliktust és konfrontációt, és kényelmetlenül érintheti, ha másoknak negatív visszajelzést kell adnia.
- **ÖNÁLLÓ CSELEKVÉS** : Talán nem hozza nyilvánosságra véleményét a fontos és/ vagy ellentmondásos ügyekben, inkább a csoporttal tart.
- **CSAPATÁNAK TÁMOGATÁSA** : Talán jobban figyel arra, hogy főnökével jól kijöjjön, mint csapatával, mely csökkenti hitelességét beosztottjai szemében.



FEJLESZTÉSI JAVASLATOK

Az alábbi fejlesztési javaslatok azon dimenziókra vonatkoznak, ahol MÉRSÉKELT vagy MAGAS KOCKÁZATÚ ZÓNÁBAN voltak a pontjai.

IMPULZÍV

- Először is, emlékezzen erősségeire - amikor a legjobb formában van, aktív, energikus és érdekes személy, aki intenzitást és célt tud vinni a szervezet életébe! Ha kontrollálni tudja bosszúság és csüggedés iránti hajlamát, és módosítani azt ahogyan kifejezi érzelmeit, még hasznosabb lesz mások számára.
- Másodsorban, figyeljen oda azokra a visszajelzésekre, melyeket bizalmasaitól kap; ez különösen hasznos lesz ahhoz, hogy kitartson, amikor csalódik egy emberben vagy projektben és a kiugráson kezd el gondolkodni!
- Harmadsorban, ismerje fel, hogy hajlamos a túlzott lelkesedésre emberek vagy projektek iránt! Gondolkozzon el ezen, és tanulja meg kontrollálni lelkesedésének kezdeti kitöréseit! Így csökkenni fog a későbbi csalódás esélye.
- Negyedszer, tartsa szem előtt, hogy a túlzott lobbanékonyág önkéntelen üzeneteket küldhet csapatának, és befolyásolhatja hatékonyságukat és teljesítményüket!
- Végül, biztassa magát, hogy ragaszkodjon terveihez, és vészelje át a nehéz időszakokat, amikor kiábrándulttá válhat! Változtassa meg elvárásait arról, hogy "előre tudtam, hogy nem fog menni" arra, hogy "most éppen nem mennek jól a dolgok, el kell gondolkoznom rajta, miért, és mit kell tennem, hogy továbbvigyem a folyamatokat"! Minél gyakrabban tart ki a problémamegoldás mellett, annál stabilabbnak és megbízhatóbbnak fogják tartani.

SZKEPTIKUS

- Amikor a legjobb formájában van, figyelmesen és éleselméjűen tudja megítélni az embereket, és kiválóan érti a szervezeti politikát. Jól tudja azonosítani a lehetséges mögöttes szándékokat, és elemezni, majd megoldani a szociális és politikai problémákat.
- Hajlamos lesz arra, hogy ne bízson meg felettesében; fel kellene függesztenie az ítélezést és adni egy esélyt számára, hogy segíthessen Önnek! Ugyanez igaz másokra is, akik törődnek Önnel - külön erőfeszítést kell tennie, hogy értékelje amit mondanak Önnek, és azt is, miért mondják!
- Legyen óvatos a másokkal való kommunikációban! Amikor azt gondolja, őszinte véleményét fejezi ki, mások okoskodónak tarthatják. Legyen nyitott más nézőpontokra is!
- Meg kellene próbálnia kevésbé kritikusnak és ítélezőnek lenni! Mondja el egy bizalmasának, hogy megpróbál toleránsabb lenni! Kérje meg, hogy jelezze, ha mégis túlságosan kritikus, defenzív vagy érzékeny - és hallgassa meg visszajelzését!



ELŐVIGYÁZATOS

- Nagyon foglalkoztatja, hogy jól csinálja a dolgokat; mások értékelné fogják elkötelezettségét és tudni fogják, hogy számíthatnak Önre, hiszen mindent meg fog tenni a kapott projektek elvégzése érdekében.
- Nem szeret kezdeményező szerepet vállalni olyan aktivitásokban, ahol úgy érzi, hiányosak a képességei vagy információi. Ezen hajlama elvághatja értékes fejlődési tapasztalatoktól és bár hosszú távon kevesebb hibát fog elkövetni, karrierje nem fog olyan gyorsan felfelé ívelni, ahogy szeretné.
- Azon szokása, hogy megfontolt döntéseket hoz, időnként lehetőségek kihagyásához vezethet, és mások kevésbé cselekvésorientáltak láthatják. Fejlesztenie kell tapasztalásra-tapasztalatokra irányuló készségét! Bizalmasai segíthetnek értékelné az új vállalkozások érdemeit.
- Amikor kikéri véleményét egy megbeszélésen, többnyire azt gondolják, valami haszonnal tud hozzájárulni a folyamathoz. Ilyen körülmények esetén el kell mondania őszintén, amit gondol! Valamilyen típusú aszertivás-tréning hasznos lehet.

TARTÓZKODÓ

- Amikor a legjobb formájában van, eltökélt és önálló, akit nem félemlítenek meg egykönnyen, és el tudja viselni a nehéz időszakok feszültségét is.
- Fontos megbeszélések után egyeztesse a többiekkel, ugyanúgy értették-e a hallottakat! Építhet a konszenzusra, mint cselekvési iránymutatóra.
- Keménysége és önállósága kívánatos bizonyos helyzetekben, de egyben meg is gátolhatja a visszajelzések befogadásában; ezt tartsa szem előtt és tegyen erőfeszítéseket, hogy barátai tanácsaiból és iránymutatásából profitáljon!
- A nyersességre és direktségre való hajlama hatással lehet azon képességére, hogy embereket ötletei mellé állítson és csapatot építsen.
- Bár talán jobban szeret egyedül dolgozni - különösen nyomás alatt -, ki kell mennie az irodájából és beszélgetnie beosztottjaival minden nap! Először talán nehéz lesz, de ez nagyon fontos módja annak, hogy kimutassa törődését, és megpróbáljon meghallgatni másokat.

ÖNHATALMÚ

- Önálló, szociális készségekkel bír, és képes diplomatikusan nemet mondani. Kevés elvárása van másokkal szemben azon felül, hogy hagyják egyedül, saját elképzelései szerint végezni munkáját.
- Több inkompetenciát lát a világban, mint mások. Bár azt gondolhatja, mások naivak, profitálhatna optimizmusukból és bizalmukból!
- Legyen tisztában azzal, hogy ingerlékennyé válhat, ha megpróbálják irányítani! Engedje meg magának, hogy könnyebben befolyásolhassák családtagjai és barátai, és hogy készségesebb legyen a kis dolgok megtétele terén, amiket kérnek Öntől!
- Korlátozza másoknak tett ígéreteit, de biztosítsa, hogy teljesíti azokat, amiket megígér!



MAGABIZTOS

- Mérsékelje különleges elbánás iránti igényét és ossza meg az elismerést másokkal! Ez segíteni fog a csapatépítés és fenntartás folyamatában, melyre szüksége van a célok elérése érdekében.
- Mivel gondolhat a negatív visszajelzések elfogadásával, hallgassa meg a barátok és családtagok visszacsatolásait! Elég jól ismerik Önt ahhoz, hogy hasznos tanácsokkal tudjanak szolgálni. Ezen felül nem versenytársai, így a visszajelzés többnyire jóakarató lesz.
- Nagy befolyással bír és energiaforrás is; megbánthat embereket anélkül, hogy ez szándékában állt volna. Tartsa szem előtt és mérsékelje ezen hajlamát!
- Ne versengjen beosztottjaival és munkatársaival! Tudja, a valódi ellenfél a szervezeten kívül van.
- Rendelkezik a dolgok véghezviteléhez szükséges önbizalommal és energiával. A nehézségek és ellentmondások csak még elszántabbá fogják tenni. Kevés fontos dolog történik a világban az Önéhez hasonló elszántság és tettekéesség nélkül.

KALANDVÁGYÓ

- Mások azt gondolhatják, saját elképzeléseit követi, tekintet nélkül arra, döntései milyen hatással vannak rájuk. Ennek eredményeként annyira vonakodva fognak elköteleződni Ön mellett, mint amennyire Önt ilyennek látják. Így figyelnie kell arra, hogy betartsa jószándékú ígéreteit!
- Ha úgy látja, megváltoztak a körülmények, melyek között elköteleződött, vitassa meg a változtatásokat azokkal, akiknek az ígéretet tette - ahelyett, hogy egyszerűen kísértálna a helyzetből!
- Hajlamos a másoknál nagyobb kockázattűrésre. Tartsa szem előtt, hogy nem mindenki olyan kalandvágyó, mint amilyennek Ön tűnik!
- Elképzelhető, hogy csalódást okozott másoknak azzal, hogy félbehagyott dolgokat. El kell ismernie hibáit és módosítani - ahelyett, hogy megpróbálná kimagyarázni magát!
- Amikor legjobb formájában van, elbűvölő, spontán és szórakoztató. Gyorsan alkalmazkodik a változó körülményekhez, jól kezeli az ellentmondásokat, pozitív energiát visz a szociális interakciókba és az emberek szeretnek Önnel lenni.

EXHIBICIONISTA

- Valószínűleg érzelmei kifejezésével nyomatékosítja mondanóját. Erre vannak jobb megoldások is, és a visszatérő érzelmi kitérések bosszanthatnak másokat.
- Gyakorolja az aktív (meg)hallgatást - ne szakítsa félbe a másikat! Amikor befejezték, próbálja meg összefoglalni a hallottakat, ezzel kifejezve odafigyelését! Ez növelni fogja hitelességét és jelezni fogja mások véleményének tiszteletben tartását.
- Óvakodjon az aktivitás és hatékonyság összekeverésétől, és ne fecsérleje az emberek idejét szükségtelen megbeszélésekkel!
- Amikor legjobb formájában van, érdekes és szórakoztató, aki számos dolgot tud egyszerre csinálni, és be tud vonni másokat is ötleteivel és eladói készségével.



FANTÁZIADÚS

- Amikor legjobb formájában van, színes, álmodozó és stimuláló. Mások értékelni fogják képzelőerejét, vízióit és kreatív gondolkodásmódját.
- Nem mindig kommunikál tisztán. Ennek eredményeként ötletei elveszhetnek, vagy nem kerülnek bevezetésre.
- Akkor fog karrierje leghatékonyabban fejlődni, ha azokra az ötletekre fókuszál, melyek mások számára érdekesek, nem saját magának. Így ötletei nagyobb része fog a gyakorlatban is megvalósulni.
- Valószínűleg valaki olyanhoz lenne jó csatlakoznia, aki talán kevésbé kreatív, de jobb a gyakorlati megvalósításban. Szüksége lesz némi asszisztenciára ötletei gyümölcsözővé tételére, és ennek legjobb módja, ha valaki olyannal működik együtt, aki szimpatizál elképzeléseivel és segíteni akar a megvalósításukban.

ALKALMAZKODÓ

- Magas teljesítményelvárásai vannak, találékony és szervezett. Ezen felül struktúrát és rendet visz beosztottjai életébe.
- A különböző ügyeket egyedi módon közelítse meg! Ne próbáljon minden problémát ugyanúgy megoldani!
- Gyakorolja a delegálást munkatársainak! Ez értékes fejlődési tapasztalatokat és tanulási lehetőségeket jelent számukra.
- Magas elvárásai magas színvonalú munkában testesülnek meg. Ugyanakkor figyeljen arra, hogy ne kritizálja folyamatosan azokat, akik nem osztják értékeit a makulátlan munka terén!

ALAPOS

- Együttműködő, szeretetreméltó személy, aki jó csapattag is egyben. Jól tudja a vitákat feloldani és elcsitítani a felborzolt kedélyeket, valamint lojálisan támogatja a jó embereket és az arra érdemes ügyeket.
- Tartsa szem előtt, hogy ha azt akarja, csapata lojális legyen Önhöz, Önnek is annak kell lennie hozzájuk - még ha ez időnként bosszantó feletteseket is jelent!
- Amikor kikérik véleményét, gondolkozzon el, döntse el miben hisz, és legyen kész ennek védelmére, ha ellenállással találkozik!
- Bár nem szereti a konfliktust, előfordulhat, hogy kénytelen lesz konfrontálódni másokkal és ellenvéleményét kifejezni. Hosszú távon hitelessége tetteitől függ.