

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

**HOGAN**LEAD

# VALUES

A VEZETŐI SZEREPEK ALAPÉRTÉKEI ÉS MOTIVÁTORAI

Riport tulajdonosa: John High-Score

Azonosító: UH002958

Dátum: 2012. január 09.





## Bevezetés

A Leadership Forecast Values Riport az Ön alapértékeit és céljait mutatja be, valamint azt, hogy ezek milyen módon lehetnek befolyással az Ön karrierjére. Az értékek fontos részét képezik az Ön személyiségének - azt mutatják be, hogy ki is Ön, mit képvisel Ön, és hogy milyen környezetekben bontakozik ki a legjobban. Az értékek hathatósan alakítják a munka, a szórakozás és a kapcsolatok terén hozott döntéseit, és négyféleképpen hatnak ki az Ön karrierjére.

1. **Ösztönzők:** Az értékei az Ön legfőbb ösztönzői -- ezek azok a dolgok az életben, amelyek motiválják Önt. Az értékek meghatározzák az Ön törekvéseit és azt jelképezik, amiért küzd és amit el kíván érni. Értékei meghatározzák, hogy mire vágyik az életében és a munkájában.
2. **Beilleszkedés:** Az Ön értékei meghatározzák, hogy mennyire tud jól beilleszkedni bármely szervezeti kultúrába. A szervezeti kultúrák általában a felsővezetőség értékeit tükrözik. Az emberek azokban a kultúrákban érzik jól magukat és teljesítenek hatékonyan, amelyeknek az értékei összhangban állnak az ő értékeikkel. Eközben feszülten és boldogtalanul dolgoznak olyan szervezeti kultúrákban, amelyeket az övéktől eltérő értékek jellemeznek.
3. **Vezetési stílus és kultúra:** Az Ön értékei tükrözik, hogy mit talál hasznosnak és figyelemre méltónak vagy hogy mitől idegenkedik és mit tart elkerülendőnek. Ennél fogva az Ön értékei határozzák meg, hogy mely viselkedés tetszik Önnek és tart jutalmazandónak, illetve, hogy mely viselkedést utasítja el vagy kedveli kevésbé. Tehát az Ön értékei alakítják azt a fajta kultúrát, amelyet Ön vezetőként létrehoz kollégái és beosztottjai számára.
4. **Tudattalan torzítások:** Az értékek befolyásolják az Ön által - az emberekről, projektekről, tervekről és stratégiákról - hozott döntéseket. Észlelésünk az értékek szűrőjén keresztül történik, különösen azzal kapcsolatban, hogy mit tartunk kívánatosnak vagy nem kívánatosnak, jónak vagy rossznak. Az értékek jellemzően a tudatosság hatókörén kívül működnek és befolyásolják a gondolatokat és a cselekedeteket.

## Milyen módokon használható fel ez az információ.

Előfordulhat, hogy a riport áttekintésekor arra a megállapításra jut, hogy az Ön értékei nem állnak összhangban a karrierjével vagy azokkal a követelményekkel, amelyeket a jelenlegi szervezetében betöltött munkaköre ró Önre. Ezenfelül lehetséges, hogy mindennapi viselkedése nem segíti, sőt néha gátolja azt a képességét, hogy valóra váltsa karriercéljait. Nem kell megpróbálnia megváltoztatni az értékeit, ha azok nem felelnek meg a karrierjének vagy a szervezetének. Ehelyett inkább, miután tudatosította magában az értékeit és felismerte a tudattalan torzításait, a viselkedését próbálja meg úgy átalakítani, hogy egy sokkal eredményesebb munkahelyzetet teremtsen az Ön és csapata számára.



Ez a riport a Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) kérdőívben szerzett pontszámain alapul. A jelentés összegzi az Ön fő ösztönzőit, és hogy vezetőként milyen kultúrát hoz létre, hogy milyen szervezeti légkört fog előnyben részesíteni (vagy melyeket kellene inkább elkerülnie), és mely tényezők azok, amelyek tudat alatt befolyásolhatják az Ön döntéshozatalát. Emellett sorra veszi azokat a lehetséges stratégiákat, amelyekkel minimálisra csökkentheti torzításait, illetve amelyekkel eredményesen vezethet. A riport több mint 200 000, többféle üzleti környezetben dolgozó vezető és igazgató normatív adatain alapul.

A következő oldalon a tíz MVPI skála definícióját olvashatja, az azt követő oldalon pedig bemutatjuk értékprofiljának grafikus ábrázolását. Ezt követi a riport azon része, amely leírja pontjainak jelentését és az ebből levont következtetéseket minden egyes skálán a fent leírt dimenziók mentén. Végezetül, a riport végén, érték-alapú fejlesztési javaslatokat kínálunk, amelyeket úgy alakítottunk ki, hogy segítsék az Ön vezetői hatékonyságának növelését. Kérjük, vegye figyelembe, hogy a 66 és 100 százalék közötti pontszámok magasnak számítanak és olyan célokat képviselnek, melyekért Ön nap mint nap küzd. Minél magasabb a pontszám, annál fontosabb az adott érték vagy ösztönző az Ön számára a munkájában és a magánéletében. Kérjük, vegye figyelembe, hogy a 35 és 65 százalék közötti pontszámok átlagosnak számítanak és olyan célokat képviselnek, melyek vegyes fontosságúak az Ön számára. Ebben a tartományban olyan értékek találhatóak, melyek kellemes dolgokat jelentenek az Ön életében, vagy olyan értékek, amelyek valamennyire semlegesek. A 0 és 34 százalék közötti pontszámok alacsonynak számítanak és olyan értékeket képviselnek, amelyek nem jelentenek fő ösztönzőket az Ön számára. Minél alacsonyabb a pontszáma a riport valamely dimenziójában, annál nagyobb a valószínűsége annak, hogy Ön semleges az adott érték tekintetében.

***Az alacsony és a magas pontszámok alapján valamennyi skála esetén fontos következtetések vonhatók le karrierje szempontjából.***

A jelentés által nyújtott információ segít abban, hogy jobban megismerje önmagát és az Önre jellemző értékvezérelt tendenciákat. Ezzel az információval felfegyverkezve tökéletesebben kapcsolhat az erősségeiből és minimalizálhatja a taktikai hibáit. Jobban megismerheti az Ön által létrehozott kultúrát, és ezen információt felhasználva sikeresebben működhet együtt másokkal a szervezetén belül. Egy versengő üzleti környezetben az önismeret és a hatékony önszabályozás fontos előnyt jelentenek, és lehetővé teszik, hogy sikeresebb vezetővé váljon.



**Meghatározások**

A Leadership Forecast Values Riport azokon a pontszámokon alapul, amelyeket Ön az MVPI tíz skáláján szerzett. Ezeket a skálákat alább határozzuk meg.

<b>Elismerés</b>	<p><i>Nem érdekli a feltűnés, szemben azzal, hogy azt akarja, hogy észrevegyék</i></p> <p>Közömbös a feltűnés iránt, szemben azzal, hogy keresi a feltűnést, a hírnevet és a megbecsülést. Az alacsony pontszámot elérőket nem foglalkoztatja a hivatalos figyelem, a magas pontszámot elérők keresik a reflektorfényt.</p>
<b>Hatalom</b>	<p><i>Nem érdekli a teljesítmény/verseny, szemben azzal, hogy szeretné, ha befolyásosnak tartaná</i></p> <p>Közömbös a teljesítmény/verseny iránt, szemben azzal, hogy befolyásosnak akar tűnni, és az eredmények elérésére, a források irányítására és a felelősség elnyerésére törekszik. Az alacsony pontszámot elérők szívesen válnak követőkkel, míg a magas pontszámot elérők átveszik a vezetést és változást akarnak elérni.</p>
<b>Hedonizmus</b>	<p><i>Komoly és fegyelmezett, szemben azzal, hogy szórakozást kedvelő és élvezeteket kereső</i></p> <p>Az örömet, illetve a szórakozást, változatosságot akar és élvezetessé akarja tenni a munkahelyet. Az alacsony pontszámot elérők visszafogottak és fegyelmezettek. A magas pontszámot elérők szeretik a vidámságot és élvezni akarják a munkát.</p>
<b>Önzetlenség</b>	<p><i>A segíts magadon elvet vallja, szemben azzal, hogy másokon szeretne segíteni</i></p> <p>És segítséget akar nyújtani azoknak az embereknek, akik kínlódnak vagy segítségre szorulnak. Az alacsony pontszámot elérők az önállóságban hisznek, míg a magas pontszámot elérők önzetlenül törekednek arra, hogy segítsenek másoknak.</p>
<b>Csoporthoz tartozás</b>	<p><i>Független, szemben azzal, hogy társas kapcsolatokat akar</i></p> <p>És lehetőségeket keres arra, hogy közösségeket építsen ki és együttműködjön a többi emberrel. Az alacsony pontszámot elérők egyedül szeretnek dolgozni, míg a magas pontszámot elérők keresik az együttműködést és a közösség elfogadását.</p>
<b>Hagyomány</b>	<p><i>A fejlődés és a változások híve, szemben azzal, hogy tiszteli a múltat és a konvenciókat</i></p> <p>A kialakult struktúrákat, szabályokat és az autoritást tiszteli. Az alacsony pontszámot elérők dacolnak a már meglévő helyzettel (status quo) és nyitottak a változásra. A magas pontszámot elérők tisztelik a hierarchiát, az autoritást és a hagyományos módszereket.</p>
<b>Biztonság</b>	<p><i>Kockázattűrő, szemben azzal, hogy kockázatkerülő</i></p> <p>Stabilitást, struktúrát és rendet akar. Az alacsony pontszámot elérők jól tolerálják a bizonytalanságot és a kockázatot. A magas pontszámot elérők értékelik az egyértelműséget és a kiszámíthatóságot.</p>

**Profitorientált**

*Közömbös a pénzügyek iránt, szemben azzal, hogy a kereskedelmi eredményekre összpontosít*

Vagyonra és pénzügyi sikerekre törekszik. Az alacsony pontszámot elérők szerény pénzügyi törekvésekkel rendelkeznek, a magas pontszámot elérők nagy figyelmet fordítanak a pénzügyekre.

**Esztétika**

*Gyakorlatias, szemben azzal, hogy kreatív*

Az újításra, a stílusra és a megjelenésre összpontosítva hoz létre munkatermékeket. Az alacsony pontszámot elérők a funkcionalitással törődnek, míg a magas pontszámot elérők a kreatív önkifejezéssel és azzal, hogy munkájuk milyen látszatot és érzetet kelt.

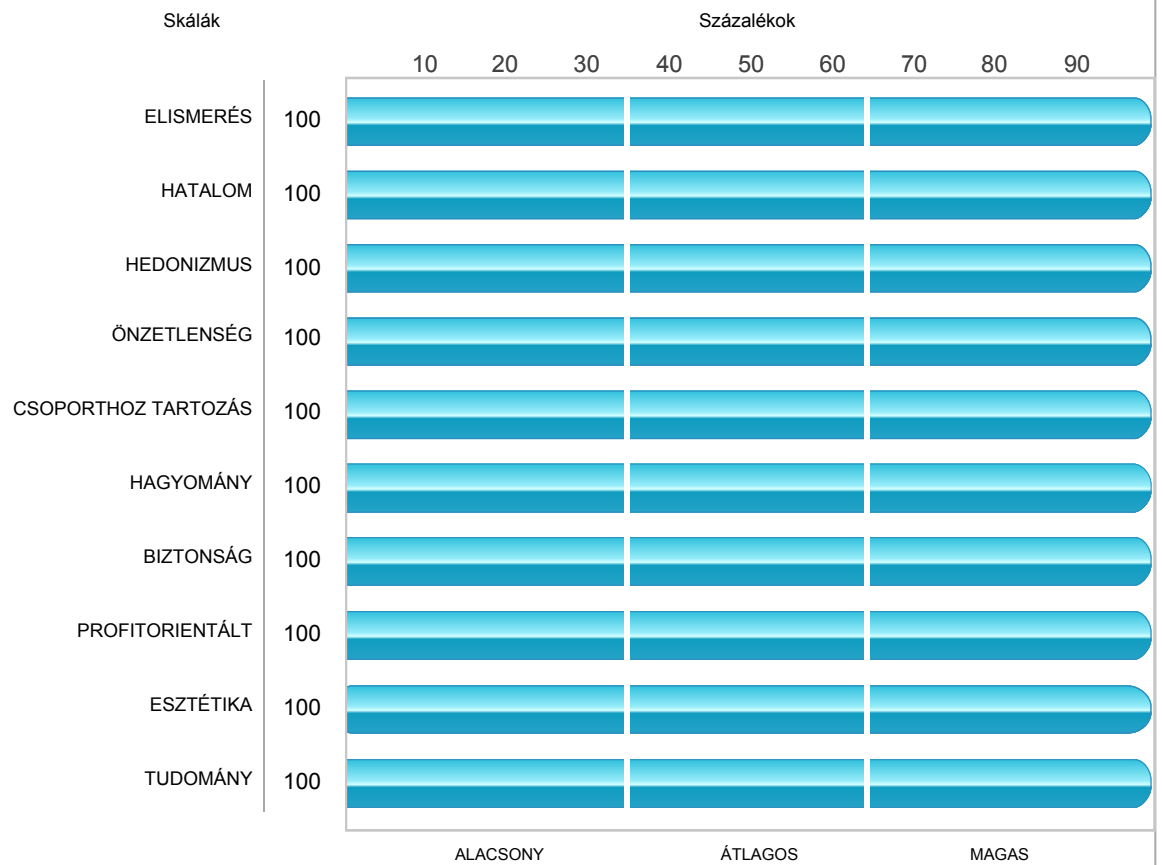
**Tudomány**

*Intuitív, szemben azzal, hogy elemző*

Előnyben részesíti a racionális és objektív megközelítést a döntéshozatal során. Az alacsony pontszámot elérők előnyben részesítik a gyors, intuitív döntéseket, a magas pontszámokat elérők az átgondolt, adatokon alapuló döntéseket kedvelik.



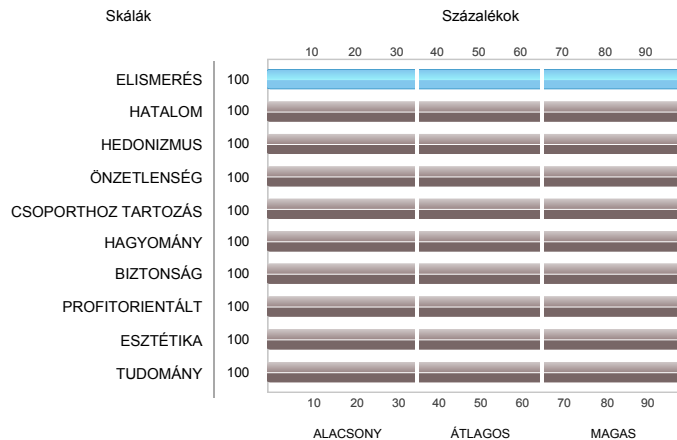
**VEZETŐI ÉRTÉKEK PROFIL**





## Elismerés

Hírnévre, megbecsülésre és elismerésre törekszik



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámokat értek el az Elismerés skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Az emberek észrevegység és éljenezs az Ön erőfeszítéseit
- Az elért eredményekért dícséretet kapni és ünneplésben részesülni
- Nagy fontosságú projekteken dolgozni
- A rivaldafényben állni
- Híresnek lenni

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Lehetővé teszik, hogy megnyilvánuljon és felhívhassa magára a figyelmet
- Lehetőségeket kínálnak arra, hogy kitűnjön és észrevegység
- Gyakran részesítik előnyben a sikert és nyilvános elismerésben az elért eredményeket
- Lehetőséget kínálnak a nagy fontosságú projekteken való munkavégzésre
- Reklámozzák az Ön szervezeten belüli teljesítményeit

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, ahol:

- A teljesítménnyel kapcsolatban egyenlőségen alapuló irányelvek működnek
- Nem jutalmazza Önt az elért eredményeiért

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- Arra ösztönzi az embereket, hogy nagy fontosságú, szembetűnő feladatokra törekedjenek
- Inkább olyan munkatársakat keres, akik esetleg sztárokká válhatnak a szervezeten belül
- Önt helyezi a tevékenység középpontjába
- Hajlamos elsiklani a részletek felett, miközben nagyszabású gesztusokat tesz
- Arra ösztönzi munkatársait, hogy nyilvános elismerésre törekedjenek



## **Tudattalan torzítások**

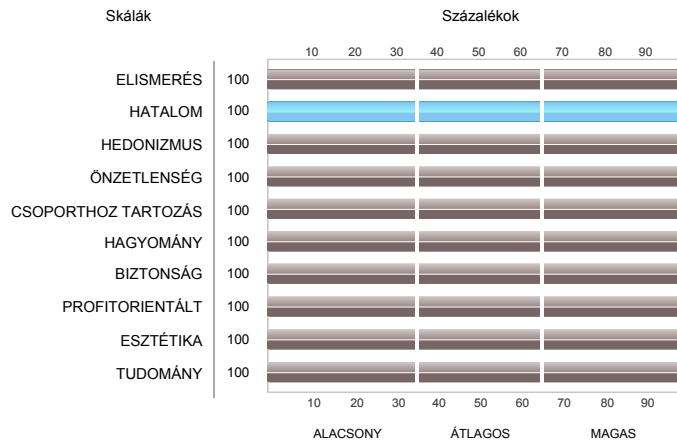
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Előfordulhat, hogy akár a saját csapatával is versenyre kel
- A láthatóságot, a megnyilvánulást akár a végrehajtás kárára is hangsúlyozhatja
- Előfordulhat, hogy figyelmen kívül hagyja a negatív visszajelzést
- Előfordulhat, hogy verseng a felsővezetés figyelmének kivívásáért
- Hajlik arra, hogy elfeledkezzen csapata tagjainak szükségleteiről



# Hatalom

Az eredmények elérésére, az erőforrások irányítására és a felelősség elnyerésére törekszik



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámot értek el a Hatalom skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Hatást gyakorolni és elvégezni a feladatokat
- Jelet hagyni
- Az elért eredményei alapján ismertségre szert tenni
- Jelentős projektekért felelősnek lenni
- Szabad kezet kapni a tevékenységei során

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Jutalmazzák a merész és versenyszellemű embereket
- Képesé teszik és felhatalmazzák az embereket az eredmények elérésére
- Az eredményeket az előléptetés lehetőségével jutalmazzák
- Bátorítják az egyéni kezdeményezést

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, ahol:

- Nem jutalmazzák az egyéni teljesítményeket
- Azokat az embereket jutalmazzák, akik nem eredményesek

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- Hangsúlyozza az eredményességet és eredményekre ösztönöz
- Ünnepli a győzteseket és a győzelmet
- Azokra a módszerekre összpontosít, amelyekkel meg lehet nyerni a versenyt
- Érdem szerint jutalmaz és léptet előre, nem pedig a politika alapján
- Értékeli az újítást és a kreatív problémamegoldást



## **Tudattalan torzítások**

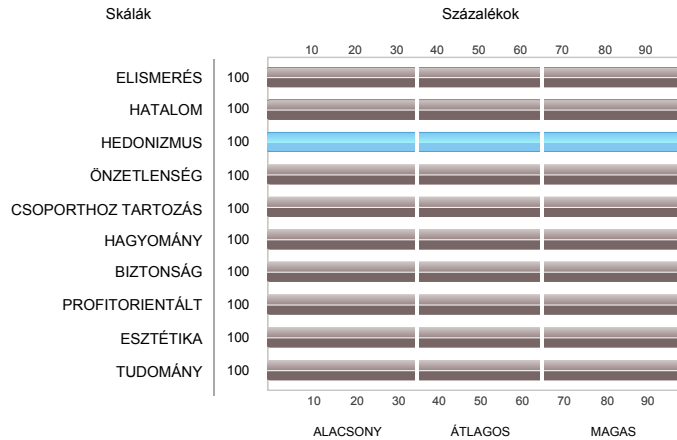
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Gyakran hajlik arra, hogy alábecsülje a versenytársakat
- Előfordulhat, hogy nem akarja tudomásul venni a bukás lehetőségét
- Valószínűleg a versenyt részesíti előnyben az együttműködéssel szemben
- Előfordulhat, hogy nem osztja meg a sikert beosztottaival és csapattagjaival
- Előfordulhat, hogy csábítják a kockázatos üzleti ajánlatok



## Hedonizmus

Vidámságot, változatosságot akar és élvezetessé akarja tenni a munkahelyet



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámot értek el a Hedonizmus skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Élvezni az életét és a munkáját
- Érdekes emberekkel tölteni az idejét
- Új megoldásokat kitalálni és létrehozni
- A kemény munka után időt szakítani a pihenésre is
- Új helyeket és tapasztalatokat feltárni

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Szórakoztatóak és kötetlenek
- Nem érzik kellemetlennek a félreérthető és zűrzavaros közeget
- Arra bátorítják Önt, hogy a kemény munka után a pihenésre is szakítson időt
- Lehetőséget kínálnak az utazásra és szórakozásra

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Túlzottan formálisak
- Az eredményekkel szemben az eljárásokat hangsúlyozzák

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- Informális és nyitott
- Komolyan veszi a munkát és a szórakozást is
- Rugalmas az irányelvek, eljárások és protokollok tekintetében
- Inkább az eredményeket hangsúlyozza, és nem a módszereket
- Mérsékelttel fesztelen és a határokat próbálgató



## **Tudattalan torzítások**

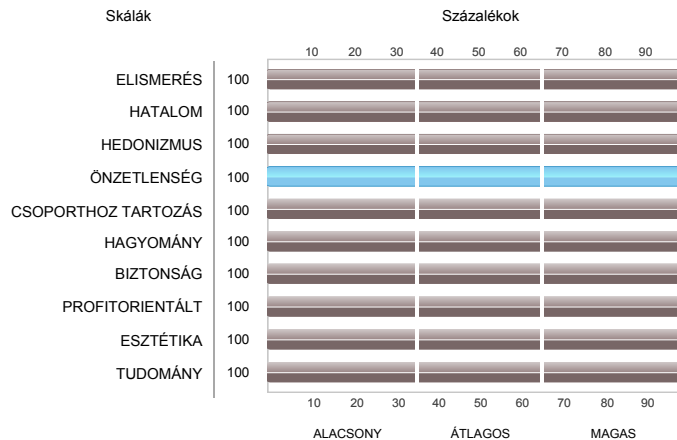
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Valószínűleg tolerálja a kisebb szabályszegéseket
- Lehetséges, hogy értékeli a csak a változtatás kedvéért történő változtatást
- Előfordulhat, hogy nem kedveli azokat az alkalmazottakat, akiken nem látszik, hogy jól érzik magukat
- Könnyen előfordul, hogy spontán és opportunistá döntéseket hoz
- Inkább az újdonságot és a különbséget kedveli



## Önzetlenség

Segítségét akar nyújtani azoknak az embereknek, akik kínlódnak vagy segítségre szorulnak.



A következő állítások az Önzetlenség skálán az Önéhez hasonló eredményeket elért személyeket kívánják bemutatni:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Kielégíteni az emberek szükségleteit, mintsem a profitot növelni
- Jót tenni másokkal
- Javítani a munkatársak hangulatát és jólétét
- Harmonikus munkatársi kapcsolatokat kialakítani
- Motiválni a munkatársait, hogy osztozzanak az Ön társadalmi felelősségvállalásának érzetében

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Törődnek a munkatársakkal és odafigyelnek rájuk
- Támogatják az önkéntességet
- Közcélú napirenddel és küldetéssel rendelkeznek
- Az emberekkel tisztelettel bánnak

Ugyanakkor valószínű, hogy Ön nem kedveli az olyan környezeteket, ahol:

- Úgy tűnik, hogy az emberek helyett a profitot tűzik ki értéként
- Teret adnak a konfrontációnak és a durvaságnak

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- A tiszteletet és a tapintatot hangsúlyozza
- Demokratikus és sok visszajelzést kér
- Az egyéni szükségletekhez alkalmazkodik
- Érzékeny az igazságosságra és a tisztességre
- Maximalizálja az elkötelezettséget és a munkahelyi hangulatot



## **Tudattalan torzítások**

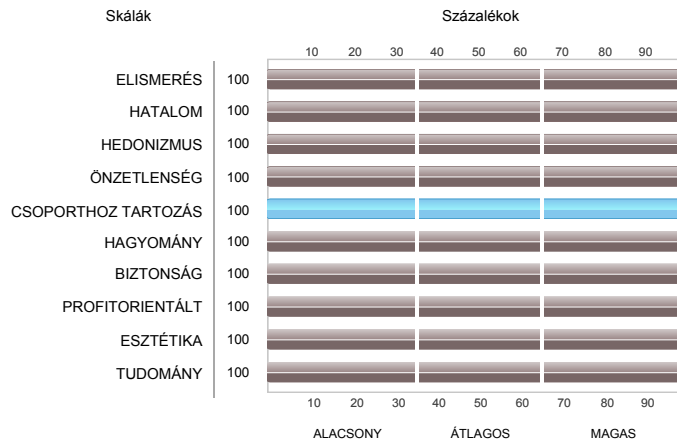
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Lehet, hogy az egyéni jóllétet az eredményesség fölé helyezi
- Hajlamos hinni abban, hogy a harmonikus kapcsolat fontosabb, mint az eredményesség
- Hajlamos kevésbé értékelni munkatársai önállóságát
- Lehet, hogy a társadalmi igazságosság népszerűsítésére törekszik az épületen belül
- A döntéseket inkább érzésekre, mintsem adatokra alapozva hozza meg



## Csoporthoz tartozás

Lehetőségeket keres arra, hogy közösségeket építsen ki és együttműködjön a többi emberrel



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámot értek el a Csoporthoz tartozás skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Maximalizálni a másokkal való együttműködést
- A csoport- vagy csapatalapú projektek részeként dolgozni
- Megtapasztalni a változatosságot és az újdonságot a munkájában
- Közösségi elfogadást és jóváhagyást elérni
- Széleskörű üzleti kapcsolati hálózatot fenntartani

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Csapatokra támaszkodnak a munkák elvégzéséhez
- Sok interakciót kívánnak a csoporton kívüli személyekkel
- Gyakori találkozókkal és nyilvános megbeszélésekkel járnak
- A sikerért a csoportot jutalmazzák, és nem az egyéni teljesítményt

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Nem ösztönzik a személyes kommunikációt
- Elvárják Öntől, hogy egyedül dolgozzon

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Csoportalapú, rugalmas szabályokkal és munkakörökkel
- Sok értekezletet foglal magában, és megadja a lehetőséget az együttműködésre
- Spontán és rugalmas ütemezést biztosít
- Sok kommunikációt és visszajelzést ad
- Nem ösztönzi az egyéni közreműködést



## **Tudattalan torzítások**

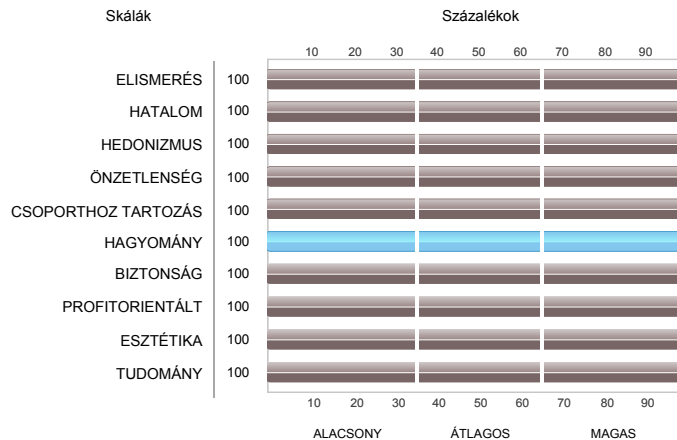
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Előfordulhat, hogy előnyben részesíti a közös munkavégzést és az együttműködést
- Lehet, hogy Ön a csoportalapú problémamegoldást ösztönzi
- Összekeverheti a tevékenységet (pl. értekezletek és beszélgetések) az eredményességgel
- Fontos szerepet tölthet be abban, hogy együttműködés céljából összehozza a különböző embereket
- Hajlamos hinni benne, hogy a közösségi együttműködés növeli az eredményességet



# Hagyomány

Értékeli a struktúrát, szabályokat és az autoritást



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámot értek el a Hagyomány skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Szembenállás esetén keményen fellépni
- Meggyőződni arról, hogy az emberek standardizált normákat és szabályokat követnek
- Megfelelően és helyesen cselekedni
- Átláthatóságra és egyértelmű utasításokra törekedni
- Erős, határozott vezetőnek lenni

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Átlátható autoritást tartanak fent
- Olyan döntőképes vezetőket jelölnek ki, akik nem félnek attól, hogy utasításokat adjanak
- Megőrzik és értékelik a fontos hagyományokat
- Szertartásokat és formális folyamatokat alkalmaznak

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Megosztott vezetést ösztönöznek lapos, egalitáriánus szervezetekben
- Nem konvencionálisak

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Formális és hierarchikus
- Nem ösztönzi az innovációt
- A felülről induló vezetésre fekteti a hangsúlyt
- A konformitásra és az engedelmességre fekteti a hangsúlyt
- A nagyra értékeli a kitartást



## **Tudattalan torzítások**

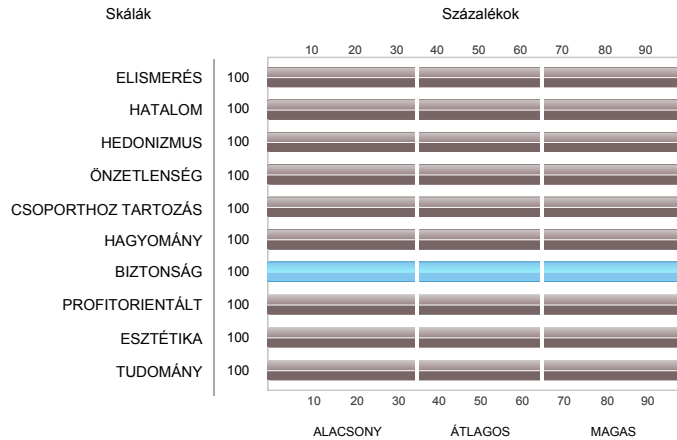
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Olyan döntéseket hozhat, amelyek védik a fennálló helyzetet
- Valószínűleg gyanakodva fordul a változás és diverzitás felé
- Az érzelmre általában mint a gyengeség jelére tekinthet
- Lehet, hogy nem ösztönzi a spontaneitást és az egyéni kezdeményezést
- Valószínűleg a formalitást, a rangot és a struktúrát részesíti előnyben



# Biztonság

Stabilitást, struktúrát és rendet akar



A következő állítások a Biztonság skálán az Önéhez hasonló eredményeket elért személyeket kívánják bemutatni:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Fenntartani az előreláthatóságot és a rendet
- A közösségben tanúsított helyénvaló magatartásáról ismertté válni
- A folyamatosságra és stabil foglalkoztatásra törekedni
- Kerülni a kockázatos döntéseket
- Egyértelmű utasításokkal bírni a teljesítmény-elvárásokkal kapcsolatosan

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Stabilak és kiállják az idő próbáját
- Biztonságosak, nyugodtak és kiszámíthatók
- Arra ösztönzik a vezetőket, hogy megmondják az embereknek, mit tegyenek
- Minimálisra csökkentik a változtatások szükségességét

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Gyorsan változók, innovatívak vagy instabilak
- Nem határoznak meg egyértelmű elvárásokat a teljesítményt illetően

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Megpróbálja elkerülni a gazdasági zavarokat
- Megpróbálja minimálisra csökkenteni a kockázatot és a piaci kitettséget
- Hangsúlyozza a beilleszkedést és a jó vállalati polgárságot
- Értékeli a struktúrának, rendnek és szabályoknak való megfelelést
- Hosszú távú tervezésre és biztonságos döntéshozatalra összpontosít



## **Tudattalan torzítások**

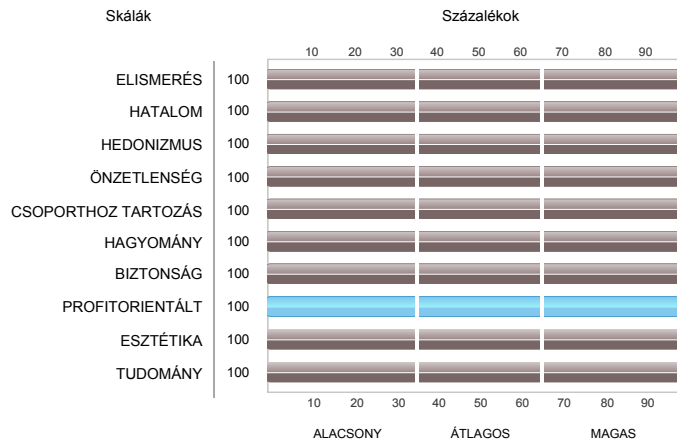
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Lehet, hogy olyan döntéseket hoz, amelyekkel a lehető legkisebb kockázatra törekszik
- Inkább a jól bevált módszereket részesíti előnyben
- Lehet, hogy a döntéseit a mutatók és adatok határozzák meg
- Elutasíthatja a változtatásokat, ha az eredményt nem lehet könnyen előre megjósolni
- Valószínűleg az olyan munkatársakat részesíti előnyben, akik alkalmazkodók és eleget tesznek az elvárásoknak



## Profitorientált

Gazdasági és pénzügyi sikerekre való törekvés



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámot értek el a Profitorientált skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Vagyonra és hírnévre szert tenni
- Magához ragadni a hatalmat és az irányítást
- Növelni bérét és nettó vagyonát
- Megnyerni a versenyt
- Örökölni valamit, hogy emlékezzenek Önre

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Kézzelfogható jutalmakat adnak a teljesítményért cserébe
- Hangsúlyozzák a versenyt
- Mutatókat alkalmaznak a teljesítmény értékeléséhez
- Magasra törnek

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Nem képesek a siker meghatározására
- Nem a teljesítmény, hanem a szolgálati idő függvényében jutalmaznak

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyenek tűnhet:

- Fontosak a pénzügyi előrejelzések és költség-haszon elemzések
- Folyamatosan értékeli az eredményességet és a teljesítményt
- Éber a verseny jelentette fenyegetésekkel szemben
- Nem tűri a megalégedettséget
- A sürgetettség a mozgatórugója



## **Tudattalan torzítások**

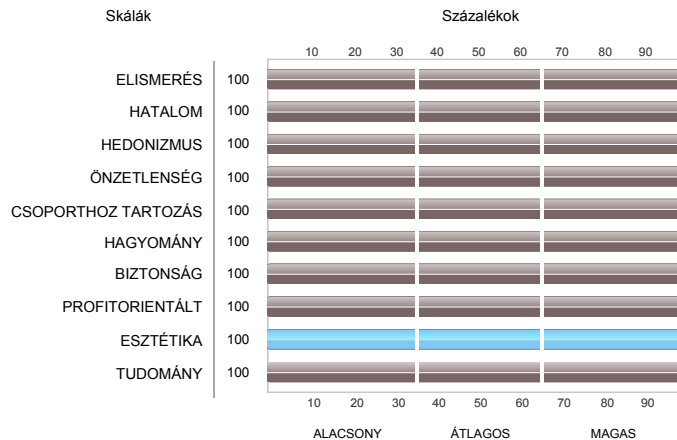
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Lehet, hogy versenytársnak tekint másokat
- A munkatársait hajlamos eszköznek tekinteni a saját sikeréhez
- Lehet, hogy alábecsüli a problémákat vagy fenyegetéseket
- Lehet, hogy folyamatosan keresi a versenyelőnyt
- Lehet, hogy idegenkedik a szentimentalizmustól és a lágyszívúségtől



## Esztétika

Összpontosítás az innovációra, a stílusra és a megjelenésre



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámot értek el az Esztétika skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Megtalálni a tapasztalatok megértésének a módját
- Kreatív megoldásokat keresni a problémákra
- Felfedezni és megosztani a többiekkel ötleteit és elképzeléseit
- Értelmezni az érzéseket és tapasztalatokat
- Létrehozni szervezeti mítoszokat

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Ösztönzik a kreativitást és a megjelenésre való odafigyelést
- Fontosnak tartják és támogatják a független önkifejezést
- Rendszeresen értékelik az üzleti stratégiát
- Jutalmazzák a kreativitást, az innovációt és a nem konvencionális gondolkodást

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Régi vágásúak vagy konzervatívak
- A megértéssel szemben az eljárásokat hangsúlyozzák

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- Fontosnak tartja a kreativitást, a képzelőerőt és a gondolkodás
- Javítja a munkahely megjelenését és a munkahelyi hangulatot
- Hangsúlyt kap a megjelenés és a termékdesign
- Tolerálja a különbséget
- Elutasítja a konvencionális üzleti stratégiákat



## **Tudattalan torzítások**

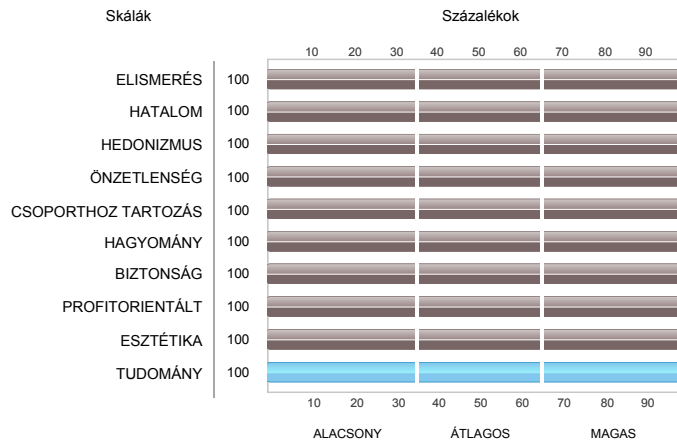
Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Hajlamos arra, hogy befolyásolja az, ami elegáns és divatos
- Lehet, hogy a látszat és a jó hírnév foglalkoztatja
- Lehet, hogy lelkesedik a nem gyakorlatias projektekért
- Valószínűleg gyanakvó a konvencionális meggyőződésekkel szemben
- Lehet, hogy nem eredményes embereket támogat azért, mert érdekesek



# Tudomány

Előnyben részesíti a racionális és objektív megközelítést a döntéshozás során



A következő állítások olyan emberekre jellemzők, akik az Önéhez hasonló pontszámot értek el a Tudomány skálán:

### Ösztönzők

Az Ön számára valószínűleg személyes motivációt jelent a következők iránti vágy:

- Megérteni a dolgok működését
- Adatokon alapuló döntéseket hozni
- Új technológiákat felfedezni
- Megtalálni a megfelelő válaszokat a problémákra
- Tanulni és naprakész maradni

### Illeszkedés

Ön leginkább olyan környezetekben szeret dolgozni, amelyek:

- Jutalmazzák a logikát és a racionális elemzést
- Támogatják az empirikus vizsgálatot
- Modernek és technológiákban járatosak
- A hatalom megkérdőjelezésére ösztönöznék az embereket

Ugyanakkor, Ön valószínűleg nem kedveli az olyan környezeteket, amelyek:

- Előnyben részesítik a hiten alapuló döntéshozatalt
- Nem képesek racionális alapon megvédeni az állításaikat

### Vezetési stílus és kultúra

Vezetőként az Ön által létrehozott kultúra ilyennek tűnhet:

- A logikus és racionális problémamegoldásra helyezi a hangsúlyt
- Érvelő jellegű
- Fontosnak tartja, hogy világos és helyes legyen
- Válogatós a bizonyítékok tekintetében
- Dacol mások véleményével és állításaival



## **Tudattalan torzítások**

Ön esetleg nincs tudatában a vezetési stílusa következő aspektusainak:

- Lehet, hogy nem kedveli az olyan fogalmakat, mint babona, szerencse vagy sors
- Lehet, hogy ösztönösen kell vitatkoznia mások véleményével
- Valószínűleg az elemzést részesíti előnyben a cselekvéssel szemben
- Lehet, hogy nem bízik a gyors döntésekben
- Elutasíthatja a megérzésen alapuló ítéleteket és egyéni tapasztalatokat



## Fejlődési lehetőségek

### Elismerés

- Adjon pozitív visszajelzést munkatársainak és a csapattagoknak a jól elvégzett munkáért
- Fékezze meg azt a kényszert, hogy a figyelem középpontjában legyen a bizottsági vagy csapatértekezleteken
- Kérjen visszajelzést azoktól a munkatársaktól akikben megbízik a saját teljesítményének javítására vonatkozó stratégiákat illetően
- Gyakran tekintse át a projekteket és a célokat annak szavatolása érdekében, hogy a jó ötletek megvalósuljanak

### Hatalom

- Legyen realiztikus a projektjei sikerének valószínűségével kapcsolatban
- Értse meg, hogy mások is közreműködhetnek, még akkor is, ha hiányzik belőlük az a nyerni vágyás, ami Önt vezérli
- Ne tegyen minden egyes projektet versennyé a beosztottjai között, bátorítsa őket az együttműködésre
- Fejezze ki nagyrabecsülését csapata felé a projektekből való közreműködésükért

### Hedonizmus

- Ügyeljen arra, hogy mások komolynak és professzionálisnak lássák
- Legyen óvatosabb a spontán döntések kapcsán — gyűjtsön adatokat a döntései igazolására
- Nem feledkezzen meg arról, hogy ha mások nem akarnak közösségi életet élni, az nem az Önnel való viszonyukat vagy a munkával kapcsolatos elkötelezettségüket tükrözi vissza
- Mondja el a beosztottjainak, hogy milyen változtatásra van szükség, azonban ennek ütemét bízva rájuk

### Önzetlenség

- Ismerje fel, hogy az emberek megpróbálhatják kihasználni az Ön jó természetét, hogy kikerüljék a felelősséget
- Ne felejtse el, hogy az üzleti követelmények általában sokkal fontosabbak, mint a munkatársak problémái
- Tartsa tiszteltben azt a tényt, hogy más emberek esetleg nem osztják azt a nézetét, mely szerint segíteni kell a kevésbé szerencséseken
- Nem felejtse el, hogy a nehéz és fontos döntések ritkán tesznek mindenkit boldoggá

### Csoporthoz tartozás

- Nem hagyja, hogy a közösségi kapcsolatok eltereljék figyelmét a vezetői felelősségeitől
- Határozza meg a megfelelő munkaköröket a beosztottak számára, egyéni és csapattag szinten is
- Tartsa tiszteltben a vállalati elvárásokat, időbeli korlátokat és határidőket
- Gondoskodjon arról, hogy a munkatársak előtt döntőképes, határozott és felelősséget vállaló egyénként jelenjen meg



## Fejlődési lehetőségek

### Hagyomány

- Figyeljen az iparágán belül tapasztalható innovációra és a változásra, és győződjön meg arról, hogy tanulhat-e ezekből
- A problémák megoldása során új megközelítésekkel kísérletezzen
- Találja meg azokat az embereket, akik nem értenek egyet Önnel, és kérje ki véleményüket a problémák megoldásakor
- Kérjen visszajelzést beosztottjaitól annak érdekében, hogy milyen módon tudná a legjobban motiválni őket

### Biztonság

- Ne feledje, hogy körültekintő döntéshozatala megakadályozhatja abban, hogy fontos projekteket teljesítsen
- Kérjen ötleteket a munkatársaitól, amelyek eredményesebbé és versenyképesebbé tehetik a csapatot
- Alkalmazza az "ötletbörze" (brainstorming) módszert az új termékekkel és metódusokkal kapcsolatos ötletek kidolgozására
- Ne engedje, hogy a kockázatkerülés az olyan megoldások fellelésének rovására menjen, amelyek nagyobb, hosszú távú megtérülést eredményeznének

### Profitorientált

- Ne áldozza fel a hosszú távú eredményességet a rövid távú megtérülésért
- Kérje ki munkatársai javaslatait a munkahely minőségének javítását illetően
- Gondoljon arra, hogy ha munkatársai boldogok, akkor eredményesebben dolgoznak
- Hallgassa meg a munkatársait, hogy megtudja, hogyan javíthatná a munkához való kapcsolatukat

### Esztétika

- Gondolja át, hogy a jelenlegi munkája hogyan illeszkedik a szervezet hosszú távú céljaihoz
- Biztosítson beosztottjai számára világos célokat és teljesítményt érintő célkitűzéseket
- Ne engedje, hogy érzelmei befolyásolják a munkatársakkal és eljárásokkal kapcsolatos döntéseit
- Ne engedje, hogy kíváncsisága megzavarja a gyakorlati megoldások megtalálásában

### Tudomány

- Fordítson figyelmet az üzlet gyakorlati valóságára, miközben próbálja alaposabban megérteni azt
- Ne feledje, hogy az adatok és a technológia csupán eszközök, nem végcélok
- Tanulja meg, hogyan gyorsítsa fel a döntéshozatalt, hogy továbbléphessen az újabb problémákra
- Győződjön meg róla, hogy a problémákra adott megoldások reálisak, feltéve hogy a források rendelkezésre állnak