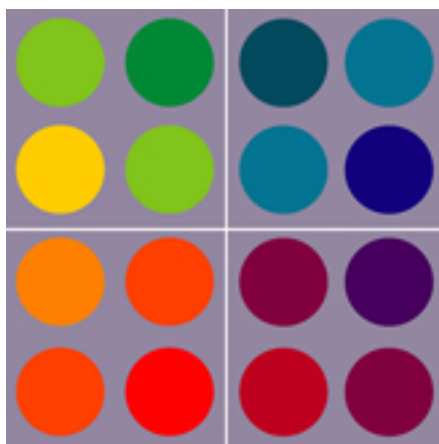


❖ Twój Profil Osobisty „Facet5” Anna Przykładowa

Data Administracji: 11.1.2009

Firma:HR High Touch - Marketing



Przywódstwo Wskazówki dla Lidera

Raport ten opisuje, w jaki sposób powinien reagować przełożony danej osoby, aby odpowiednio ją motywować, inspirować i kierować. Opiera się na modelu Przywództwa przedstawionym przez Bernarda Bassa, który sugeruje, iż istnieje 7 głównych elementów przywództwa koniecznych do odniesienia sukcesu. Dzielią się one na elementy Przywództwa Transformacyjnego i Transakcyjnego. Transakcyjne Przywództwo dotyczy zapewniania ustalonych wyników. Natomiast Przywództwo Transformacyjne inspiruje innych do przekraczania własnych granic i oczekiwań.

Liderzy Transformacyjni

Liderzy Transformacyjni mają jasny cel, ku któremu zmagają się, sami są pełni pasji i potrafią motywować innych. Są nowatorscy i stawiają wyzwania. Tworzą i komunikują wizję, stymulują intelekt i traktują ludzi indywidualnie. Elementami przywództwa Transformacyjnego są:

Tworzenie Wizji – Wizjonerscy Liderzy potrafią motywować, inspirować i są bardzo przekonujący. Wizji nie można narzucić. Trzeba umieć tak wpłynąć na kolegów, przekonać ich i zainteresować, aby „kupili” wizję. Ludzie, którzy potrafią to robić dobrze, przedstawiają innym sens, kierunek i cel działania, ekscytują i motywują tym, co można osiągnąć, okazują pasję i zaangażowanie, a w przyszłość spoglądają z entuzjazmem.

Stymulowanie Otoczenia – Dobrzy Liderzy Transformacyjni potrafią zapewnić innym pozytywne i jednocześnie stymulujące otoczenie. Zachęcają ludzi do myślenia, wielokrotnego badania swoich pomysłów i szukania alternatyw. Szybko dostrzegają nowe zastosowania i sposoby postępowania, są nowatorscy, obdarzeni wyobraźnią i świadomości trendów dalszego rozwoju. W oczach

innych są ekspertami i autorytetami w swoich dziedzinach.

Indywidualne Traktowanie Ludzi – Tworzenie środowiska, w którym ludzie czują się docenieni i zachęceni do działania, gdzie mogą badać i rozwijać własne talenty i wykorzystywać indywidualne mocne strony. Ludzi, którzy to umożliwiają, zwykle postrzega się jako pozytywnie nastawionych i sprawiedliwych. Zapewniają oni sprawiedliwe traktowanie, nie osądzają. Dostrzegają się do odczuć i charakteru kolegów oraz okazują im szacunek. Tacy ludzie potrafią stworzyć pozytywne środowisko dla każdego członka zespołu, zmotywować ludzi do działania w najlepszy możliwy sposób, rozumieją i akceptują występowanie indywidualnych różnic, nie wydają przedwczesnych osądów na temat ludzi, nie narzucają innym swoich przesądów. Są dostępni dla innych i odpowiadają na ich potrzeby. Akceptują ludzi takimi, jakimi są.

Liderzy Transakcyjni

Liderzy Transakcyjni potrafią zarządzać ludźmi oraz zasobami w celu osiągnięcia założonych celów. Koncentrują się na ustalaniu celów, monitorowaniu wyników, udzielaniu informacji zwrotnych oraz rozwoju zawodowym. Istnieją cztery elementy Przywództwa Transakcyjnego.

Ustalanie Celów – Cele są operacjonalizacją wizji korporacji. Stanowią motor działań, nadają konkretny, praktyczny wymiar wysiłkom. Cele muszą być konkretne, aby zapewnić klarowny kierunek działania. Muszą być mierzalne, aby ludzie wiedzieli czy zostały osiągnięte. Muszą być osiągalne, ponieważ cele nierealistyczne są demotywujące. Muszą być na tyle istotne, aby dawać realistyczne poczucie sensu oraz mieć określony limit czasowy na ich realizację.

Monitorowanie Wyników - Mały jest sens ustalania jasnych celów, jeśli nie

podejmuje się wysiłków aby stwierdzić, czy zostały one osiągnięte. Kontrola działania może być dokonywana przez centralną administrację lub może być bardziej uzależniona od jednostki niż od systemu. Pomaga to oceniać czy cele zostały osiągnięte. Proces monitorowania, częstotliwość kontroli oraz indywidualna odpowiedzialność za kontrole powinny być wszystkim znane i zrozumiałe.

Udzielanie Informacji Zwrotnych - Ocena działania jest obecnie normalną częścią życia korporacji. Informacja Zwrotna ma na celu uzyskanie odpowiedzi na dwa pytania:

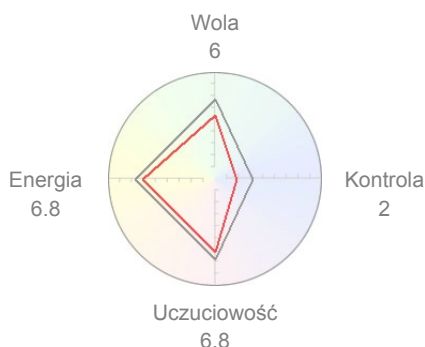
- Czego oczekujemy?
- Jak sobie radzimy?

Żeby Informacja Zwrotna była efektywna, musi być:

- Zrozumiała
- Wiarygodna
- Akceptowana

Rozwój Kariery – Kluczem do rozwoju innych ludzi jest demonstrowanie prawdziwego zainteresowania i troski o nich. Wymaga to bezinteresowności i gotowości do stawiania innych na pierwszym miejscu. Aby to osiągnąć należy najpierw zrozumieć siebie, a następnie na tej podstawie zrozumieć potrzeby, zainteresowania i pragnienia innych ludzi. Efektywność zawodowa uzależniona jest również od zrozumienia istniejącego kontekstu politycznego i organizacyjnego.

Przywództwo Wskazówki dla Lidera



Tworzenie Wizji

- Połącz entuzjazm, jaki okazuje Anna z Twoim własnym.
- Prezentuj w bezpośredni, spontaniczny i mało formalny sposób.
- Zapewnij, aby Anna mógł/ mogła dyskutować pomysły i wymyślać nowe możliwości.
- Zachęcaj i inspiruj tak, aby Anna zajęła/zajęła się sprawą.
- Przekonuj o korzyściach dla ludzi i organizacji.
- Podkreślaj, jak bardzo Anna przyczynia się do osiągania sukcesów, dzięki takim cechom jak elastyczność, kreatywność, umiejętność inspirowania i motywowania innych ludzi.

Stymulowanie Otoczenia

- Stwarzaj wiele możliwości, aby Anna mógł/ mogła wywierać pozytywny wpływ na ludzi i ich pracę.
- Stwarzaj nieformalne środowisko pracy, w którym ceni się intuicję, spontaniczność i poczucie humoru.
- Anna czuje się najlepiej, kiedy może promować ideę z pasją i entuzjazmem.
- Pamiętaj, aby Anna był/a zaangażowany/a i dobrze poinformowany/a.
- Pamiętaj, że Anna posiada szerokie zainteresowania i zdolności twórcze - odwołuj się do nich.

Indywidualne Traktowanie Ludzi

- Anna wykazuje autentyczne zainteresowanie ludźmi oraz potrzebę rozmowy i bliskiej współpracy z nimi – ułatwaj mu to.
- Stwarzaj przyjacielską, bezstroską i nieformalną atmosferę.
- Oczekuj, że Anna będzie prezentować radykalne rozwiązania i liberalne poglądy szczególnie, gdy chodzi o sprawy związane z ludźmi.
- Anna oczekuje, że będzie mieć możliwość zabierania głosu podczas dyskusji i omawiania pomysłów.
- Nie wykazuj impulsywności i uporu - Anna nie znosi uczucia, że jest ignorowany/a.

Ustalanie Celów

- Proponuj i ustalaj ostateczne cele, ale pozwól, aby Anna mógł/ mogła wybierać sposób ich realizacji.
- Opieraj się pokusie zbytniego wchodzenia w szczegóły i zaufaj, że Anna potrafi sam/a monitorować i osiągać ustalone cele.
- Ustalaj realistyczne, ale krótkie terminy realizacji zadań - dzięki temu Anna efektywniej planuje i lepiej się koncentruje.
- Anna nie lubi wykonywania rutynowych zadań – zapewnij, aby tego typu działania oraz działania wymagające dbałości o szczegóły mogły być delegowane komuś innemu.

Monitorowanie Działań

- Anna woli pracować w środowisku, w którym ludzie nie wtrącają się zbyt często do jego/ jej pracy i będzie dobrze współpracować z menedżerem, który jedynie mu pomaga w realizacji celów.
- W łagodny sposób monitoruj postępy i nalegaj na regularne, ale nieformalne spotkania.
- Przygotuj się na to, że Anna uzna, iż trzeba zmieniać i modyfikować plany w odpowiedzi na nowe informacje i wydarzenia.
- Wyjaśniaj i potwierdzaj ustalone terminy.
- Pilnuj, aby Anna koncentrował/a się na wyznaczonych celach, ale staraj się nie tłumić jego/ jej talentu do znajdowania innowacyjnych rozwiązań oraz wykorzystywania intuicji.

Udzielanie Informacji Zwrotnych

- Chwal entuzjazm, intuicję i elastyczność, którymi cechuje się Anna.
- Zauważaj, że Anna posiada umiejętność realizacji celów.
- Bądź przygotowany/a na to, że Anna może zmieniać lub modyfikować plany w odpowiedzi na nowe informacje lub wydarzenia.
- Bądź przygotowany/a na to, że Anna, krytykowany/a, będzie się bronić i usprawiedliwiać swoje działania, twierdząc, że zostały one podjęte w interesie całego projektu lub grupy.
- Unikaj obwiniania i nie wchodź w zbyt długie dyskusje – zachęcaj do znajdowania rozwiązań, w jaki sposób unikać takich sytuacji w przyszłości.

Rozwój Kariery

- Anna potrafi z pasją bronić etycznych standardów i spraw wartych zachodu - zachęcaj go/ ją, aby robił/a to jak najczęściej.
- Anna będzie się dobrze sprawdzać na stanowiskach, które zapewniają odpowiedni status i wystarczająco dużo władzy, aby wprowadzać nowe pomysły oraz zdobywać serca i umysły ludzi, co Anna osiąga dzięki swoim umiejętnościom przekonywania i entuzjazmowi.
- Stwarzaj takie możliwości, aby Anna mógł/ mogła rozwijać swoje umiejętności w roli 'advokata diabła' i doskonalić siłę przekonywania nawet wtedy, gdy napotyka na silny opór ludzi, którzy mają bardziej tradycyjne i konserwatywne poglądy na życie.