



Leader Focus

Olhando para liderança pelo foco certo.

Relatório para: Tal Fulano

ID: HC748264

Data: 17, 11, 2017





Introdução

Você lidera como você é Como líder, você influenciará os outros em seu trabalho - suas ações afetarão o moral, o bem-estar e a produtividade de sua equipe. Você precisa encorajar a liderança pelo exemplo, persuadir as pessoas a trabalhar em direção a objetivos comuns e motivá-los a trabalhar arduamente. Todos os líderes têm um conjunto distinto de qualidades que definem como se relacionam com outros, processam informações, executam tarefas, estabelecem prioridades e lideram equipes. Essas qualidades influenciam sua capacidade de se dar bem com os outros e ter uma carreira bem sucedida como líder.

A liderança é complexa. Este relatório trata de seis padrões de comportamento que influenciam a eficácia da liderança. Eles afetam seu foco, como você é visto por outros e como você gerencia sua carreira, seus relacionamentos e a si mesma. Este relatório fornece informações sobre sua reputação e marca pessoal, e pode fornecer poderosos insights de autoconhecimento.

Seu contexto de liderança. Independentemente do seu papel atual ou o almejado, você está causando impressões de liderança sobre aqueles que o rodeiam constantemente. Este relatório é projetado para indivíduos em cargos tradicionais de liderança de pessoas, mas também é aplicável para aqueles que querem entender como influenciam os outros ou como trabalham vários contextos de liderança - liderando um produto, projeto, processo, iniciativa, equipe técnica ou apenas liderando informalmente na vida cotidiana. Independentemente do contexto específico de liderança, as seis dimensões descritas no seu relatório referem-se a dimensões universais de liderança que o ajudarão a entender melhor seu estilo de liderança natural, aprimorar suas estratégias de influência e melhorar sua eficácia geral.

Compreendendo seus resultados. Existem algumas coisas importantes para se ter em mente ao ler seu relatório:

- Resista à tentação de avaliar pontuações elevadas como "boas" e baixas pontuações como "ruim". As altas pontuações não indicam necessariamente maior competência de liderança, nem as pontuações baixas indicam necessariamente deficiência de liderança. A interpretação é específica para o contexto; é fundamental considerar seu contexto de liderança e suas demandas de papel únicas ao interpretar suas pontuações.
- Todos os perfis indicam algumas áreas específicas de fortalezas, bem como algumas necessidades de desenvolvimento potenciais. É importante examinar seu perfil de forma holística e considerar como suas pontuações individuais interagem entre si e com o contexto. Você pode usar este relatório para ajudá-lo a entender como melhor aproveitar seus pontos fortes, assim como você precisará adaptar sua abordagem para atender às demandas situacionais.
- Índices mais altos indicam um maior foco na dimensão do estilo, enquanto as pontuações mais baixas indicam menor foco na dimensão do estilo. Por exemplo, uma pessoa pode ter uma alta pontuação em "Líder de Resultados", mas baixa na dimensão "Líder de Pessoas", indicando um foco incansável em ganhar, enquanto possivelmente compete ou pressiona outros em sua equipe. Existem contextos em que esse foco pode contribuir para o sucesso e outros que podem prejudicar o sucesso. Tornar-se mais consciente de suas áreas de foco pode ajudá-lo a identificar situações ou contextos nos quais você precisará flexibilizar seu estilo de trabalho para obter melhores resultados.





Lendo seu relatório

Este relatório é organizado em termos de seis padrões amplos de comportamento de liderança.

Pontuação Principal. Você receberá feedback sobre uma pontuação para esses seis temas de liderança. Pontuações maiores indicam maior relevância, enquanto que menores pontuações indicam menor foco nessa área. Suas pontuações mais altas e mais baixas indicam quais aspectos do seu estilo de liderança tendem a ser mais salientes, impactantes e prontamente percebidos por outros.

Exemplo



BAIXO

ALTO

Sub-Dimensões. Cada dimensão de foco contém dois componentes: (1) Um atributo de comportamento e (2) um valor pessoal. A barra amarela indica a probabilidade de que você exiba esse atributo comportamental. A barra azul indica o grau em que você valoriza esse comportamento. Por exemplo, as pessoas podem agir como extrovertidas e parecerem falantes, gregárias e socialmente ativas. No entanto, elas podem valorizar seu tempo de silêncio e criar uma cultura de liderança que enfatiza independência e auto-suficiência.

Exemplo

Ambição



73

Poder



86

Dicas de desenvolvimento. Estas considerações de desenvolvimento se aplicam, tanto se suas pontuações em cada dimensão de foco forem altas ou baixas. Essas dicas poderão ajudá-lo para orientar seus esforços de desenvolvimento pessoal.

Viés Pessoal. Os valores dos líderes influenciam poderosamente seu comportamento e o tipo de cultura que eles provavelmente criarão dentro de suas equipes e grupos de trabalho. Esta seção trata de ampliar a conscientização de nossos viesés inconscientes como líder.





Sumário Executivo

Líder de Resultados



Foco em:

Cooperação, colaboração

Foco em:

Competição, realização de metas

Líder de Pessoas



Foco em:

Transparência, conclusão de tarefas

Foco em:

Relacionamentos, moral

Líder de Processos



Foco em:

Flexibilidade, autonomia

Foco em:

Planejamento, gerenciamento de riscos

Líder do Pensamento



Foco em:

Pragmatismo, implementação de ideias

Foco em:

Inovação, geração de ideias

Líder Social



Foco em:

Autonomia, eficiência

Foco em:

Comunicação, networking

Líder de Dados



Foco em:

Experiência, intuição

Foco em:

Fatos, pesquisa



Líder de Resultados



BAIXO

ALTO

Provavelmente, você é visto como uma pessoa que trabalha bem em equipe em sua organização. Embora outros possam apreciar seu estilo delegador, você tende a esperar que as oportunidades venham a você, em vez de procurar desafios proativamente. Sua tendência a enfatizar a importância do esforço da equipe sobre a realização individual pode fazer com que você pareça mais focado em cooperação do que em competição. Ao trabalhar direcionado a metas importantes, é provável que você demonstre um forte senso de urgência e pareça preocupado com a capacidade de realizar tanto as expectativas individuais como da equipe.

Qualidades

Ambição



Poder



Dicas de Desenvolvimento

- Embora você possa preferir assumir um estilo de liderança desprendido para ser eficaz é importante saber quando assumir o controle. Alguns de seus colaboradores diretos precisarão de mais direção e feedback do que você normalmente fornece.
- Tente criar energia em seu grupo de trabalho, estabelecer metas e compartilhar o progresso da sua equipe com as pessoas. Realize regularmente avaliações de desempenho com sua equipe e comunique-se com frequência sobre expectativas individuais e objetivos-chave da equipe.
- Como líder, você define o tom para o seu grupo de trabalho. Se você sugerir não intencionalmente que a pontualidade de entrega dos resultados não é importante, sua equipe se comportará de acordo. Defina prioridades claras e metas para sua equipe e revise-as com frequência.

Vieses Inconscientes

- Você parece dar mais valor a se dar bem com os outros do que passar à frente deles. No entanto, uma liderança eficaz exige que sua equipe assuma suas responsabilidades. Certifique-se de estabelecer expectativas e diretrizes claras para seus subordinados diretos.
- Você tende a promover uma sensação de cooperação dentro de sua equipe. Equilibre isso com um senso saudável de competição para desafiar e motivar sua equipe. Você tende a se concentrar em objetivos organizacionais. Esteja ciente de que você pode minimizar a importância dos objetivos individuais.
- Certifique-se de definir padrões claros para a sua equipe para que eles saibam o que é esperado deles, e dar-lhes atualizações de progresso regularmente. Alguns de seus subordinados diretos precisarão de mais direção e feedback do que outros.





Líder de Pessoas

BAIXO

ALTO

As pessoas da sua organização provavelmente o veem como um contador de verdades. Embora outros apreciem seu estilo de comunicação sincero, você pode parecer excessivamente direto em seus comentários. A sua tendência de se concentrar mais em resultados objetivos do negócio do que em questões de pessoas pode fazer com que algumas pessoas percebam que você prioriza a produtividade sobre a harmonia e o moral da equipe. Ao lidar com problemas delicados sobre pessoas, você pode levar as coisas pelo lado pessoal e se preocupar em prejudicar relacionamentos pessoais.

Qualidades

Sensibilidade Interpessoal



Altruísmo



Dicas de Desenvolvimento

- Os outros podem vê-lo como duro, independente e talvez excessivamente direto. Ao fornecer feedback sobre tópicos delicados à sua equipe, como feedback sobre desempenho ou comunicar más notícias, dedique um tempo para elaborar mensagens diplomáticas.
- Seu sucesso como líder depende do seu poder de influenciar os outros para seguir sua liderança. Antes de agir, assegure-se de solicitar os pontos de vista dos outros, de garantir que eles "compreendam" sua ideia e de tomar decisões que incorporem as sugestões deles.
- Ao discutir questões de desempenho com subordinados diretos, você pode se concentrar mais nas necessidades de melhoria do que nos pontos fortes. Tente mencionar dois comentários positivos para cada negativo quando for dar feedbacks.

Vieses Inconscientes

- Seu sucesso como líder depende da capacidade de construir relacionamentos e desenvolver sua equipe. Esteja atento aos sinais de que eles precisam de treinamento, recursos ou desenvolvimento pessoal adicionais e adote ações para cuidar disso.
- Você pode ficar frustrado com subordinados diretos que não tentam resolver seus problemas antes de pedir sua ajuda. Lembre-se que algumas pessoas precisarão de mais ajuda do que outras.
- Certifique-se de avaliar sua equipe com base no seu potencial, e não apenas no desempenho atual. Procure oportunidades para combinar as habilidades individuais dos membros da equipe com as atribuições correspondentes, para que possam mostrar seus pontos fortes naturais.





Líder de Processos



BAIXO

ALTO

Os outros provavelmente o percebem como organizado, obediente e disciplinado sobre os processos. Embora as pessoas apreciem suas habilidades operacionais, você também pode parecer inflexível e excessivamente focado em detalhes. Você parece ter uma forte preferência por estrutura, ordem e previsibilidade. Conseqüentemente, você pode se sentir desconfortável em situações envolvendo riscos, ambiguidades, mudanças rápidas e ambientes pouco estruturados. Ao assumir tarefas ou projetos importantes, você provavelmente trabalha em explosões curtas e intensas e fica irritado com interrupções, atrasos inesperados ou erros da equipe.

Qualidades

Prudência



Segurança



Dicas de Desenvolvimento

- Seus pontos fortes incluem ser minucioso e atento aos detalhes. Esses pontos fortes importantes podem se tornar um problema, no entanto, se você microgerenciar sua equipe. Certifique-se de empoderá-los para fazer o trabalho deles.
- Os planos quase sempre mudam e a mudança faz parte da vida organizacional. Como líder, você deve estar pronto para gerenciar a mudança. Identifique alguém em sua organização que pareça confortável com a mudança e aprenda com ele / ela.
- Você raramente terá informações suficientes para tomar a melhor decisão possível. Gestão eficaz significa tomar as melhores decisões com as informações que você possui. Faça uma lista do que você precisa saber e depois atue.

Vieses Inconscientes

- Você provavelmente aprecia a estrutura e tentará criá-la para sua equipe. Lembre-se de que nem todas as pessoas apreciam a estrutura tanto quanto você, e alguns dos seus subordinados diretos preferem uma abordagem mais flexível para o trabalho.
- Você tende a evitar riscos e não gosta de ambiguidade. No entanto, como líder, você deve correr alguns riscos calculados e inevitavelmente cometerá alguns erros. Sinta-se à vontade para desafiar a utilidade das regras e procedimentos padrão.
- Porque você gosta de estrutura e segurança, outros podem pensar que você não gosta de inovação. Certifique-se de solicitar as ideias dos membros da sua equipe e considerar diferentes abordagens para realizar as tarefas.



Líder do Pensamento



BAIXO

ALTO

As pessoas da sua organização provavelmente o veem como uma pessoa inovadora. Embora outros apreciem sua originalidade, você pode parecer facilmente entediado com os detalhes da implementação. Você parece estar fortemente interessado no aspecto e na aparência do produto, na imagem de marca e nos problemas de design. Como resultado, você pode avaliar a forma acima da funcionalidade e possivelmente ignorar considerações funcionais para os produtos do trabalho. Ao avaliar novas ideias, você pode se concentrar muito nos riscos e possibilidades de fracasso e se frustra facilmente por problemas inesperados.

Qualidades

Inquisitivo



Estética



Dicas de Desenvolvimento

- A inovação é um componente essencial da liderança bem-sucedida. No entanto, nem todas as tarefas precisam de uma nova solução. Ao resolver problemas, tente determinar se já existe uma solução aceitável.
- Você parece gostar de pensar mais em questões estratégicas e de longo alcance. Inclua a consideração dos efeitos de curto prazo das suas decisões em seu processo de solução de problemas.
- Certifique-se de ter uma lógica sólida para suas ideias e apresente-as com cuidado. Você precisa vender suas ideias para outras pessoas para garantir o compromisso e apoio delas. Peça aos seus colegas para comentar sobre o quão bem você está comunicando sua visão para os outros.

Vieses Inconscientes

- No que diz respeito aos produtos de trabalho, você tende a se concentrar mais na aparência das coisas do que em seu funcionamento. Embora esta abordagem artística para o trabalho seja importante, lembre-se de que outros podem não ver o valor em se preocupar com o apelo estético dos produtos.
- Como líder, é provável que você encoraje abordagens inovadoras para seus projetos.
- Você tende a se preocupar com a aparência e a qualidade dos produtos do trabalho, mas não se esqueça de como eles funcionam. Encontre um parceiro que esteja se preocupando com a funcionalidade e que possa ajudá-lo com as avaliações dos produtos de trabalho.



Líder Social

BAIXO

ALTO

Os outros provavelmente o veem como um comunicador eficaz. Você sabe como usar habilidades de escuta ativa e equilibrar suas contribuições para as discussões com a escuta dos comentários dos outros. Você parece valorizar a independência e não se importar de trabalhar sozinho. No entanto, você pode parecer indisponível ou passar a mensagem de que não é favorável a colaboração e networking. Ao formar novas conexões ou tentar ampliar sua rede, pode demorar mais tempo para você criar confiança em outras pessoas.

Qualidades

Sociabilidade



Afiliação



Dicas de Desenvolvimento

- Você parece confortável fazendo parte de uma equipe ou trabalhando sozinho. Certifique-se de manter este equilíbrio saudável, o que o torna versátil.
- Embora você provavelmente tente estar disponível para seus subordinados diretos, tente estar acessível também para toda a sua equipe. Assegure-se de não mostrar favoritismos com alguns indivíduos.
- Embora você tente estar acessível à sua equipe, você também gosta de um tempo privativo. Esteja preparado para ser interrompido mesmo quando você preferiria que isso não acontecesse.

Vieses Inconscientes

- Como você valoriza sua independência, você talvez precise fazer um esforço extra para manter contato com seu pessoal e com colegas. Faça um esforço consciente para expandir sua rede, criar novas conexões e nutrir seus relacionamentos atuais.
- Você pode preferir lidar com um grupo seletivo de pessoas no trabalho. Isso pode fazer com que outros vejam você como distante ou remoto, o que pode afetar sua eficácia de liderança.
- Você pode assumir que, a menos que as pessoas falem, os membros da sua equipe têm tudo o que precisam para serem bem-sucedidos. Faça um esforço para reunir sua equipe regularmente para discutir os problemas, fazer um brainstorming sobre novos projetos e lembrar seus funcionários sobre os recursos disponíveis para eles.



Líder de Dados

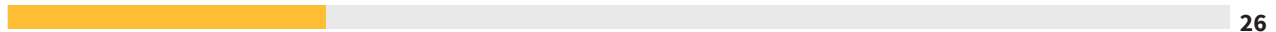
BAIXO

ALTO

Os outros observarão que você adota uma abordagem muito prática para adquirir novas habilidades e conhecimento da indústria. Você provavelmente prefere a aprendizagem aplicada ao estudo tradicional quando se trata de aprender, e espera que seus investimentos em treinamento tenham um retorno pragmático. Ao avaliar experiências passadas, você parece preferir tomar decisões com base na intuição. Você prefere agir a analisar problemas e pode ter pouca paciência para pesquisa e discussão detalhadas. Você provavelmente se preocupa com os resultados de suas decisões e pode passar um tempo lamentando os erros do passado, mas você também pode aprender com seus erros.

Qualidades

Abordagem à Aprendizagem



Científico



Dicas de Desenvolvimento

- Despenda algum tempo todos os dias acompanhando as mudanças em sua indústria. Procure informações sobre novas tecnologias, tendências emergentes e melhores práticas.
- Embora talvez você possa não gostar de participar de cursos e seminários, eles podem ajudar a torná-lo um líder melhor. Muitos assuntos não podem ser aprendidos de forma prática, particularmente aquelas habilidades e perspectivas que os líderes devem demonstrar.
- Você deve gostar de adquirir habilidades práticas que podem ser aplicadas diretamente ao seu trabalho, mas você também precisa aprender habilidades mais abstratas - como o planejamento estratégico - para aprimorar seu desempenho como líder, ampliar sua perspectiva e melhorar a sua tomada de decisões.

Vieses Inconscientes

- Você prefere tomar decisões de forma rápida e com base em sua experiência e julgamento. Tenha em mente que algumas decisões devem ser feitas com base em dados, pesquisas e uma avaliação de todas as opções estratégicas.
- É provável que você crie um ambiente de trabalho que valorize a solução de problemas rápida e intuitiva. Consequentemente, você pode ficar impaciente com métodos de decisão demorados, detalhados e baseados em dados.
- Ao implementar iniciativas, você provavelmente ficará mais confortável fazendo coisas do que aprendendo novas tecnologias. Você pode cometer erros se você estiver impaciente com uma análise detalhada. Partilhe com alguém que gosta de analisar dados para ajudá-lo a equilibrar essas habilidades.