



## Twój Profil Osobisty „Facet5”

### Amanda Bain

Data Administracji: 2013-10-24

Firma: Demonstration Client



# Przywództwo 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. Dzieli się one na elementy Przywództwa Transformacyjnego i Transakcyjnego. Transakcyjne Przywództwo dotyczy zapewniania ustalonych wyników. Natomiast Przywództwo Transformacyjne inspirowanie innych do przekraczania własnych granic i oczekiwań.

## Liderzy Transformacyjni

Liderzy Transformacyjni mają jasny cel, ku któremu zmierzają, 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** – Wizjonerzy 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 świadomi 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 postrzegają 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 przedczesnych 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 kontrolę 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:

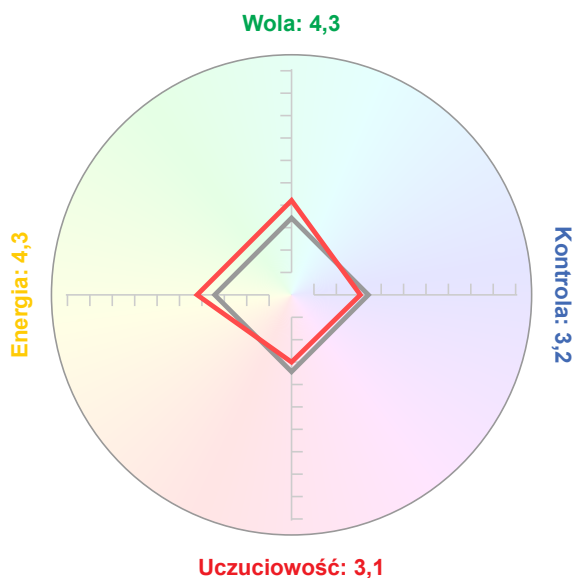
- Czego oczekujemy?
- Jak sobie radzimy?

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

- Prezentuj wizję w sposób jasny, konkretny i zrozumiały.
- Sprawdzaj fakty i przedstawiaj wyniki badań lub historie przypadków.
- Wykorzystaj fakt, że Amanda posiada specjalistyczną wiedzę.
- Podkreślaj wszelkie potencjalne korzyści, jakie może odnieść Amanda lub jego/ jej obszar w związku z realizacją wizji.
- Chociaż Amanda będzie Cię uprzejmie i uważnie słuchać – prawdopodobnie nie okaże dużego zaangażowania ani ciekawości, jeśli Twoja wizja nie jest bezpośrednio związana z tym, czym się interesuje.

## Stymulowanie Otoczenia

- Szanuj fakt, że Amanda posiada silną potrzebę autonomii i niezależności.
- Status jest znacznie mniej istotny niż intelektualne lub techniczne wyzwania.
- Stwarzaj możliwości, aby Amanda mógł/ mogła wykorzystywać swoją wiedzę ekspercką i pomagać rozwijać jego/ jej konkretne zainteresowania.
- Stwarzaj środowisko pracy, w którym toleruje się "samotników" i wierzy, że ludzie sami dobrze pracują bez zbytecznego wtrącania się i biurokracji.
- Kultura, w której docenia się wiedzę ekspercką i w której nie ma nacisku na wszechstronny rozwój, jeśli pracownikowi na tym nie zależy.

## Indywidualne Traktowanie Ludzi

- Pamiętaj, że Amanda odczuwa potrzebę prywatności i niezależności.
- Zaakceptuj to, że Amanda może być osobą, którą trudno jest poznać - zajmuje to sporo czasu.
- Utrzymuj profesjonalne kontakty - Amanda preferuje rozmowy typu 1:1, w których łatwiej jest wyrażać swoje zdanie i opinie.
- Nie pomył rezerwy, którą Amanda naturalnie wykazuje, z brakiem pewności siebie lub z brakiem posiadania osobistych celów.
- Bierz pod uwagę, że Amanda woli ograniczać swoje działania do specjalistycznych, jasno zdefiniowanych obszarów.

## Ustalanie Celów

- Ustalaj szczegółowe cele końcowe oraz terminy ich realizacji.
- Amanda powinien/ powinna mieć swobodę przy ustalaniu szczegółów, odnośnie metody i procedur działania.
- Bierz pod uwagę to, że Amanda będzie z oporem podejmować się zadań, które nie są bezpośrednio związane z jego/ jej obszarem odpowiedzialności.
- Cele bardziej powiązane ze sprawami "ludzkimi" niż z realizacją "konkretnych zadań" mogą wymagać dokładnego wyjaśnienia i negocjowania.
- Pamiętaj, że Amanda choć posiada stosunkowo bierną naturę potrzebuje niezależności.

## Monitorowanie Działań

- Amanda odczuwa frustrację i irytację z powodu bezpośredniego i bliskiego kierowania jego/ jej pracą.
- Zaufaj, że Amanda wykaże zaangażowanie i będzie dążyć do osiągnięcia celów przy realizacji projektów, które naprawdę go/ ją interesują.
- Monitoruj postępy poprzez okazywanie autentycznego zainteresowania tym, co robi Amanda - poświęcaj czas na słuchanie wyjaśnień.
- Oferuj wsparcie i pomoc w przypadku trudności, które Amanda może napotkać na swej drodze - wykorzystuj swoją pozycję i wpływ, aby ułatwić mu/ jej przebrnięcie przez "rozgrywki polityczne" w organizacji.

## Udzielanie Informacji Zwrotnych

- Okazuj, że Amanda wnosi duży wkład w realizację celów zespołu dzięki swojemu profesjonalizmowi, wiedzy eksperckiej oraz umiejętności wykorzystywania jej w praktyce.
- Bierz pod uwagę to, że Amanda nie lubi konfrontacji i konfliktów oraz unika agresywnej lub bezpośredniej krytyki.
- Negatywne informacje zwrotne, jeśli kiedykolwiek będą potrzebne, powinny opierać się na faktach – opisz konkretne sytuacje. Stwórz przy tym szansę, aby Amanda mógł/ mogła je skomentować i słuchaj jego/ jej odpowiedzi

- Sprawy, które mogą wymagać uwagi, będą zwykle dotyczyły tego, że Amanda broni swojej niezależności i niechętnie idzie na kompromis.

### **Rozwój Kariery**

- Pytaj i uważnie słuchaj tego, co Amanda sądzi o możliwościach rozwoju swojej kariery zawodowej.
- Szanuj to, że Amanda niechętnie będzie przejmować role wykraczające poza specyficzne obszary jego/ jej wiedzy eksperckiej.
- Amanda będzie osiągać lepsze rezultaty, jeśli pomożesz mu/ jej zrozumieć politykę i reguły istniejące w organizacji.
- Zachęcaj, aby Amanda starał/a się pracować nad własnymi niedociągnięciami, jednocześnie akceptując, że być może nie będzie to najważniejszy cel, który Amanda chce realizować.