



Discovery[®]

Świadomy Lider

Królewna Śnieżka

6 maja 2024

Wstęp

Otrzymując Profil Insights Discovery Transformational Leadership Królowa Śnieżka zyskuje możliwość pogłębionej analizy tego, w jaki sposób jej unikatowa kombinacja energii kolorystycznych wpływa na jej mocne strony oraz wyzwania, z którymi mierzy się w kontekście przywództwa.

Model Przywództwa Insights obejmuje osiem wymiarów, a każdy z nich uwzględnia pięć aspektów zarządzania.

Zwinne myślenie - uruchamianie różnych sposobów myślenia

Czerpanie z doświadczeń - autentyczność i gotowość do uwzględnienia osobistych doświadczeń

Sprzysianie rozwojowi - stwarzanie przestrzeni i warunków do rozwoju zarówno własnego jak i innych

Dbalność o współpracę - współpraca w celu budowania efektywnych relacji

Angażujący przekaz - inspirowanie i wywieranie wpływu ze świadomością emocjonalną

Kreowanie przekonującej wizji - właściwe określanie kierunku działania

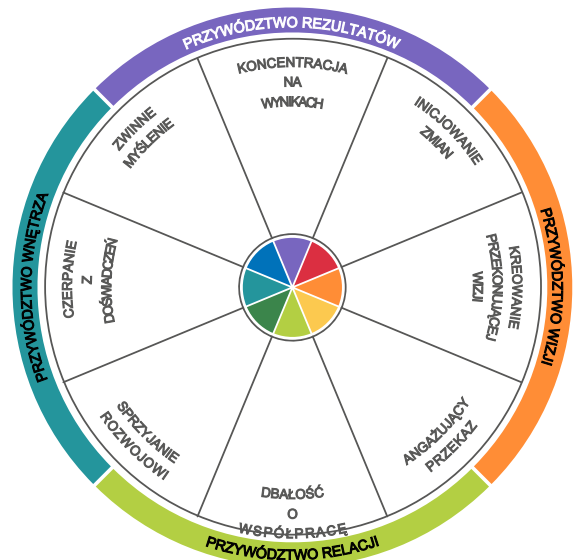
Inicjowanie zmian - inicjowanie i nadawanie kierunku zmianom

Koncentracja na wynikach - dotrzymywanie zobowiązań i przekraczanie oczekiwań

Każdy wymiar wymaga efektywnego wykorzystania wszystkich czterech energii kolorystycznych Insights Discovery, jednak może wymagać uruchomienia w większym stopniu jednej lub, w niektórych przypadkach, dwóch konkretnych energii.

Na przykład, chociaż wymiar „Dbalność o współpracę - współpraca w celu budowania efektywnych relacji”, czerpie w szczególności z energii żółtej i zielonej, to jeśli proces ma być przeprowadzony na wysokim poziomie, będzie on wspomagany przez wszystkie cztery energie kolorystyczne. Wspieranie pracy zespołowej może być zatem skutecznie realizowane przez wszystkich, bez względu na ich preferencje, dotyczy to każdego innego wymiaru przywództwa.

Po opisanu mocnych stron i potencjalnych wyzwań, przed którymi może stać Królowa Śnieżka w kontekście każdego z ośmiu wymiarów, Profil oferuje kilka zaleceń i stawia pytania, dzięki którym może ona dalej analizować swoje zachowania i kierunki zmiany. Profil IDTL to cenne źródło, które pomaga zrozumieć, jak można rozwijać swoje umiejętności przywódcze i w rezultacie być bardziej skutecznym.



Wprowadzenie

Ta część Profilu ułatwi Ci zrozumienie Twojego stylu przywództwa. Królowna Śnieżka, skorzystaj z tej sekcji, aby uświadomić sobie, w jaki sposób zarządzasz własnymi zasobami, a także jak prowadzisz swój zespół i organizujesz procesy zachodzące w Twojej organizacji.

Styl przywództwa

Królowna Śnieżka sumiennie zajmuje się bieżącymi, praktycznymi potrzebami, gdy jest zaangażowana w projekty przynoszące wymierne efekty. Nie pozwala, aby jakiegokolwiek okoliczności ją ograniczały i aktywnie szuka możliwości, aby poszerzyć swoją perspektywę. Podejmuje starania aby pozostać w zgodzie z własnymi wartościami nawet wówczas, gdy nie są one podzielane przez innych ludzi. Ma tendencję do stawiania sobie bardzo ambitnych celów, głównie dla własnej satysfakcji, a nie po to, by zadowolić innych.

Królowna Śnieżka unika niepotrzebnego ryzyka, a jej działania są starannie przemyślane, by minimalizować ewentualne problemy. Jeśli wymaga tego sytuacja, poświęci dodatkowy czas i wysiłek, by doprowadzić zadanie do końca. Często zadaje pytanie „Dlaczego?” i może mieć opory przed zaangażowaniem się w działania, jeśli ich cel pozostaje dla niej niejasny. Królowna Śnieżka zachowuje spokój nawet wówczas, gdy musi poradzić sobie z niezwykle złożonymi zadaniami i wielopłaszczyznowymi zagadnieniami. Królowna Śnieżka zawsze stara się być bezstronna i rozważna oraz jest w stanie podać uzasadnienie podejmowanych przez siebie działań.

Ma tendencję do skupiania uwagi na bardzo konkretnych kwestiach, wykluczając wszystko, co odciąga ją od aktualnej sprawy. Rzadko wprost okazuje pasję czy entuzjazm, przez co trudno innym dostrzec, co naprawdę ją porusza. Raczej powściągliwa i zdystansowana, Królowna Śnieżka rzadko dzieli się z innym swoimi osobistymi celami i aspiracjami. Trudność sprawia jej spojrzenie na każdy problem z osobna, zamiast tego woli oceniać go w kontekście innych elementów całości. Nie lubi przyznawać się do błędów i może czuć się niekomfortowo w obliczu krytyki.

Kierowanie Zespołem

Królowna Śnieżka zazwyczaj nie ingeruje w konflikty interpersonalne w zespole, dając jego członkom swobodę i autonomię w samodzielnym rozwiązywaniu problemów. W dążeniu do wspólnego celu, wspiera zespół w integrowaniu wszystkich umiejętności i zasobów. Uważnie śledzi efekty pracy zespołu i w razie potrzeby koryguje plan, by zapewnić realizację celów zgodnie z założeniami. Potrafi skupić się na realizacji celów zespołu, nie dając się rozproszyć mniej istotnym kwestiom.

Choć zdarza jej się rozpoczynać dyskusje na kontrowersyjne tematy, które mogą wywołać konflikty, Królowna Śnieżka generalnie ma łagodzący i stabilizujący wpływ na atmosferę w zespole. Królowna Śnieżka dokłada wszelkich starań, aby zapewnić spójność podejścia w całym zespole i w organizacji. Możliwość dzielenia się wiedzą z zespołem napełnia ją dumą i daje jej poczucie osobistej satysfakcji. Będzie komunikować cele zespołu jasno i stanowczo, podkreślając znaczenie każdego zadania. Nie waha się zadawać dogłębnych, dociekliwych pytań, aby lepiej zrozumieć kwestie leżące u podstaw problemów z którymi mierzy się zespół.

Królowna Śnieżka ma skłonność do całkowitego zaangażowania się w realizację zadania, co sprawia, że nie zwraca uwagi na osobiste potrzeby członków zespołu. Ma skłonność do wyznaczania zbyt wymagających celów, co zamiast motywować, może wywoływać niepokój i stres wśród niektórych członków zespołu. Królowna Śnieżka jest zawsze kulturalna i taktowna, często jednak pozostaje bardziej formalna w swoich relacjach, niż to jest naprawdę potrzebne. Królowna Śnieżka czasami zbyt mocno upiera się przy tym, aby wszystko było robione po jej myśli. Czasami nie zdaje sobie sprawy, jak negatywnie inni odbierają jej krytykę, którą sama postrzega jedynie jako niezbędny krok na drodze do poprawy czy rozwoju.

Kierowanie organizacją

Królowna Śnieżka wyznacza wysokie standardy i dokłada wszelkich starań, aby stanowiły one dla innych wzór do naśladowania. Przywiązuje bardzo dużą wagę do tego, aby zagwarantować klientom, że mogą oczekiwać niezawodnego i spójnego standardu usług. Potrafi krytycznie analizować zachowania i trendy w organizacji, zanim zaproponuje ewentualne zmiany. Królowna Śnieżka porządkuje myśli i koncepcje – jest raczej architektem niż wykonawcą.

Królowna Śnieżka wyróżnia się kreatywnością w tworzeniu systemów i modeli, dlatego chętnie eksploruje nowe perspektywy i nieszablonowe rozwiązania. We każdej sytuacji Królowna Śnieżka zbada szczegóły, aby ustalić dokładny charakter problemu. Tworzy realne plany, które opierają się na zdrowym rozsądku i pragmatyzmie. Doskonale potrafi identyfikować nieefektywne procesy w organizacji i nie obawia się sugerować zmian. Królowna Śnieżka koncentruje się na dotrzymany terminów i dokłada wszelkich starań, aby zrealizować projekt bez pomijania istotnych szczegółów.

Ze swoją tendencją do pesymizmu, Królowna Śnieżka może postrzegać przyjmowanie optymistycznej postawy jako niezbyt rozsądne i naiwne; często uważa, że jej zadaniem jest zapewnienie, aby każda debata była bardziej praktyczna i realistyczna. Zazwyczaj jest całkowicie pochłonięta swoją pracą, dlatego może być postrzegana jako dość nieprzystępna. W rozmowach ze współpracownikami stara się skupiać na zagadnieniach związanych z pracą i nie podejmuje dyskusji na tematy dotyczące kwestii osobistych czy bardziej emocjonalnych. Królowna Śnieżka w swoich działaniach, kieruje się mottem „jeśli coś nie działa, napraw to!”. Może stać się niecierpliwa w obliczu przeszkód, które nie zostaną sprawnie wychwycone i eliminowane. Czuje się bardziej swobodnie w dobrze zorganizowanym środowisku i lubi wiedzieć, że wszystkie niezbędne systemy i procesy są na miejscu.

● Zwinne myślenie

Uruchamianie różnych sposobów myślenia

Świadomy Lider potrafi dostosowywać i wykorzystywać różne procesy poznawcze i intuicyjne w celu rozwiązywania problemów.



Mocne strony

- Przed podjęciem działania, dokładnie ocenia wszystkie możliwe opcje, spostrzeżenia i pomysły.
- Z łatwością dostrzega, w jaki sposób systemy i procedury wpływają na jej otoczenie i całą firmę.
- Stara się zrozumieć, co kryje się za danymi i podchodzi sceptycznie do niepotwierdzonych informacji, dopóki nie zostaną one zweryfikowane.
- Ceni sobie rzeczowość, zwięzłość, obiektywizm i precyzyjne rozumowanie.

Potencjalne wyzwania

- Nie lubi tkwić w nieefektywnych systemach organizacyjnych, procedurach i rutynach i może poczuć frustrację oraz stać się krytyczna, jeśli otoczenie jest źle zorganizowane.
- Może drażnić innych swoim przeintelektualizowanym podejściem, sprowadzając wszystko do suchych, logicznych rozważań.

Rekomendacje

- Eksperymentuj z oceną sytuacji, wykorzystując kreatywne, intuicyjne i subiektywne podejście, a następnie łącz te trzy sposoby myślenia przy podejmowaniu decyzji.
- Zanim zaczniesz analizować detale, rozpocznij od przyjrzenia się sytuacji z szerszej perspektywy.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

- Przeanalizuj sytuację, w której zidentyfikowałaś negatywne implikacje nowego procesu. Jakie kroki podjęłaś, aby zminimalizować potencjalne ryzyko?
- Opisz sytuację, w której skutecznie poradziłaś sobie z trudnym problemem i przedstaw, w jaki sposób go rozwiązałaś.

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

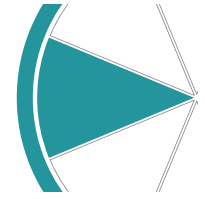
- Czy zdarzyła Ci się sytuacja, w której podjęłaś decyzję wyłącznie w oparciu o logiczną analizę posiadanych informacji, pomijając osobiste opinie innych osób? Jeśli tak, jakie miało to konsekwencje?
- Jakie działania podejmujesz aby nie stracić z pola widzenia szerszego kontekstu realizowanych zadań nawet wówczas, gdy jesteś zmuszona poświęcić dużo uwagi ich detalom?

Notatki

● Czerpanie z doświadczeń

Autentyczność i gotowość do uwzględnienia osobistych doświadczeń

Świadomy Lider cechuje się autentycznością – inspiruje innych dzięki swoim silnym przekonaniom, wartościom, postawie, odwadze i wyraźnemu poczuciu celu.



Mocne strony

- Potrafi zachęcić innych do refleksji nad ich dotychczasowymi doświadczeniami i wyciągnięcia wniosków zanim podejmą kolejne działania.
- Zazwyczaj nie daje się wciągać w dramaty innych osób, potrafi zdystansować się wobec towarzyszącego napięcia i stresującej atmosfery.
- Kieruje się swoimi zasadami, dbając o spójność celu zarówno w tym, co robi, jak i w sposobie, w jaki to robi.
- Kieruje się silnym poczuciem tego, co jest „właściwe” i konsekwentnie postępuje zgodnie z tymi zasadami.

Potencjalne wyzwania

- Zamiast być otwartą i autentyczną, może ulec pokusie, by „nie odkrywać wszystkich kart” i w ten sposób zyskać przewagę.
- Trudno jej pracować rzetelnie w środowisku, które nie jest zorganizowane i uporządkowane.

Rekomendacje

- Szanuj szerszy, może pozazawodowy cel rozwoju osobistego i nie umniejszaj emocjonalnym oraz duchowym korzyściom, jakie może przynosić niektórym osobom.
- Eksperymentuj, pracując w losowym i chaotycznym środowisku, aby zwiększyć swoją odporność i skuteczność w mniej uporządkowanych sytuacjach.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

- W jaki sposób możesz opisać zależności pomiędzy różnymi aspektami swojej pracy? Czy mają one jakiś wspólny mianownik?
- Przypomnij sobie sytuację kryzysową, za której rozwiązanie byłeś w całości lub częściowo odpowiedzialny, zastanów się, jak poradziłeś sobie w tej sytuacji.

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

- Gdzie szukasz pomocy lub wsparcia, gdy jesteś pod presją lub odczuwasz stres?
- Jakie działania podejmujesz w celu umożliwienia zespołowi poznania „prawdziwej” Ciebie?

Notatki

● Sprzyjanie rozwojowi

Stwarzanie przestrzeni i warunków dla rozwoju własnego jak i innych

Świadomy Lider jest skutecznym mentorem - wzmacnia swoich współpracowników i rozumie, że wyjątkowe wyniki pojawiają się, gdy ludzie biorą odpowiedzialność za wprowadzanie zmian w życie.



Mocne strony

- Realizuje proces coachingowy z dużą starannością, koncentrując się na wdrażaniu ustalonych działań i praktycznych rozwiązań.
- Wspiera najwyższe standardy działania i inspiruje innych do wspólnej pracy nad realizacją ambitnych celów.
- Podczas coachingu zadaje przemyślane i dociekliwe pytania, które pomagają innym zidentyfikować zarówno ich mocne jak i słabe strony.
- Lubi zagłębiać się w dokładną analizę, zanim zdecyduje, jakie podejście do rozwoju osobistego wybrać.

Potencjalne wyzwania

- Prowadząc coaching, może narzucać własne cele i kierunki działania, zamiast wspierać coachee w samodzielnym ich określaniu.
- Może nieświadomie przywiązywać nadmierną wagę do technicznych i praktycznych aspektów rozwoju osobistego, pomijając mniej uchwytne i namacalne kwestie.

Rekomendacje

- Zasięgaj opinii osób, z którymi pracujesz najbliżej, by ocenić skutki swojego postępowania i wprowadzać zmiany sprzyjające lepszej atmosferze w zespole.
- Rozwijaj swoją umiejętność bycia skuteczną mentorką poprzez bardziej świadome odwoływanie się do entuzjazmu i ekspresji wynikających z zasobów żółtej energii oraz przywiązując większą wagę do bardziej ludzkiego wymiaru motywacji i rozwoju.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

- Przypomnij sobie moment, gdy ostatnio zidentyfikowałaś lukę w sposobie swojego zarządzania. Jak zaplanowałaś poprawę w tym zakresie?
- Czy korzystasz z jakiejś określonej struktury lub modelu przy udzielaniu informacji zwrotnej?

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

- W jaki sposób wspierasz podopiecznego w definiowaniu jego celów i planów działania?
- Czy pamiętasz sytuację, w której udzielona przez Ciebie informacja zwrotna spotkała się z negatywną reakcją? Jak mogłabyś sformułować ją inaczej, aby mogła być odebrana bardziej konstruktywnie?

Notatki

● Dbłość o współpracę

Współpraca w celu budowania efektywnych relacji

Świadomy Lider tworzy zespoły o wysokiej wydajności - zespoły, które podejmują wspólne decyzje, cenią różnorodność, szanują każdego członka i są „prowadzone od wewnątrz”.



Mocne strony

- Zrobi wszystko, co w jej mocy, aby upewnić się, że poprawnie oceniła wszystkie mocne strony i ograniczenia, zanim powierzy komuś nową, odpowiedzialną rolę.
- Królowa Śnieżka zawsze dba o klarowny podział ról i odpowiedzialności w zespole.
- Czerpie satysfakcję z dzielenia się swoim doświadczeniem technicznym i wskazywania jego wartości dla zespołu.
- Docenia sens tworzenia zespołu o zróżnicowanych umiejętnościach i doświadczeniu oraz chętnie ocenia obecny skład zespołu, aby określić, gdzie potrzebne jest większe zróżnicowanie.

Potencjalne wyzwania

- Docenia swobodę, jaką daje możliwość samodzielnej, niezależnej pracy, a konieczność stałego współdziałania z innymi może nie być dla niej szczególnie komfortowa.
- Zapewnia zespołowi jasność w kwestiach praktycznych, ale może nie poświęcać czasu na pomoc w odkrywaniu bardziej osobistego i emocjonalnego sensu ich celów.

Rekomendacje

- Włącz do wachlarza wykorzystywanych przez siebie narzędzi różnego rodzaju interaktywne ćwiczenia, wspierające wzajemne rozumienie oraz zaufanie w zespole.
- Po określeniu celów zespołu zainicjuj rozmowę, która pomoże jego członkom odkryć ich własny sens i motywację do realizacji tych celów.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

- Przedstaw swój sposób delegowania zadań indywidualnych, w procesie zespołowym.
- Kiedy czujesz potrzebę konfrontacji ze swoim współpracownikiem w związku z problemem, o charakterze interpersonalnym? Jak został on rozstrzygnięty?

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

- Zastanów się nad sytuacją, w której miałaś trudności z zachęceniem członków swojego zespołu do współpracy. Co zrobiłaś, aby zachęcić ich do większego zaangażowania?
- Jakie, Twoim zdaniem, konsekwencje mogły wyniknąć z tego, jeśli nie do końca byłaś w stanie zbudować w zespole poczucie wspólnoty celów oraz utrzymać jego zaangażowanie w realizację bieżących projektów?

Notatki

● Angażujący przekaz

Inspirowanie i wywieranie wpływu oparte świadomości potrzeb i emocji

Świadomy Lider angażuje serca i umysły swoich zespołów - poprzez zrozumienie i docenienie ich potrzeb, pragnień oraz oczekiwań.



Mocne strony

- Motywuje ją stawianie sobie wymagających celów i dążenie do osiągnięcia coraz wyższych standardów.
- Bez trudu staje się autorytetem, kiedy wypowiada się o zagadnieniach ze swojego obszaru specjalizacji.
- W sytuacjach wymagających konfrontacji przedstawia fakty jasno i konkretnie oraz zapewnia zespołowi klarowny plan działania, aby skutecznie rozwiązać problem.
- Czerpie osobistą motywację z wykonywania swojej pracy na najwyższym poziomie.

Potencjalne wyzwania

- Może stracić motywację, jeśli zostanie zmuszona do obniżenia standardów lub pójścia na skróty.
- Może być tak skoncentrowana i zdeterminowana, by „postępować właściwie”, że tłumi własną pasję i przekonania.

Rekomendacje

- Uważnie obserwuj oznaki irytacji lub zniecierpliwienia u osób, z którymi rozmawiasz i bądź gotowa pominąć zbędne szczegóły, tak aby dyskusja mogła się skupić na najbardziej istotnych kwestiach.
- W obliczu osobistego rozczarowania najpierw pozwól sobie na naturalną reakcję emocjonalną, a potem postaraj się dostrzec pozytywne strony sytuacji i określ, jak możesz konsekwentnie iść dalej w stronę wyznaczonego celu.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

- Zastanów się, kiedy ostatnio musiałaś przekazać skomplikowaną koncepcję lub złożoną wiedzę. Jak uprościłaś ten komunikat, aby umożliwić zrozumienie?
- Opowiedz o prezentacji, którą przygotowałaś dla zespołu lub klientów, mającej na celu klarowne przedstawienie informacji i ułatwienie zrozumienia tematu.

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

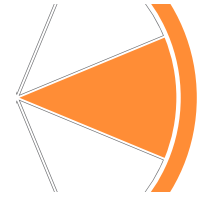
- Kiedy i w jaki sposób celowo zmieniłaś sposób komunikacji, aby inni lepiej zrozumieli Twój przekaz?
- Czy zdarzyło Ci się napotkać trudności przy realizacji zadania, które wymagało współpracy między działami? Jak sobie poradziłaś, biorąc pod uwagę różne podejścia i potrzeby poszczególnych zespołów?

Notatki

● Kreowanie przekonującej wizji

Właściwe określanie kierunku działania

Świadomy Lider kształtuje przyszłość poprzez swoje działania. Jego wizja i poczucie sensu podejmowanych działań, motywują oraz inspirują innych do wspólnego dążenia do celu.



Mocne strony

- Skrupulatnie rozważa skutki swoich indywidualnych celów czy zamierzeń i jest zdeterminowana, by je urzeczywistnić.
- Analizuje osiągnięcia i niepowodzenia innych, by wyciągnąć z nich lekcję świadomie włączyć w kształtowanie własnej koncepcji.
- Z entuzjazmem zachęca i wspiera innych we wdrażaniu swoich innowacyjnych pomysłów i rozwiązań.
- Stara się kreślić nowe wizje, wykorzystując swoją dotychczasową wiedzę i doświadczenie.

Potencjalne wyzwania

- Prezentuje swoje koncepcje jako kompletne i skończone, jednak w reakcji na krytykę, może całkowicie je porzucić i zacząć planowanie i pracę nad nimi całkowicie od początku.
- Preferuje ustalenie pewnych ram przed stworzeniem wizji, co niektórzy mogą uważać za ograniczające.

Rekomendacje

- Dziel się swoimi kreatywnymi pomysłami z zespołem, nawet jeśli nie są one w pełni dopracowane, pozwoli to zespołowi na ich rozwinięcie lub udoskonalenie.
- Postaraj się wnieść więcej optymizmu i kreatywności zarówno w tworzenie, jak i wdrażanie swojej wizji.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

- Przypomnij sobie sytuację, w której stworzyłaś strategiczną wizję lub jej kluczowy element. Jak ją przekazałaś innym, aby mogli ją wdrożyć?
- Przypomnij sobie sytuację z ostatniego czasu, w której udało Ci się przekonać zespół lub osobę do wprowadzenia nowego lub odmiennego sposobu działania.

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

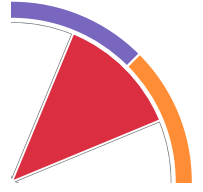
- Jak równoważysz potrzebę podejmowania działań w kierunku realizacji wizji ze świadomością, że może być konieczne zebranie dodatkowych informacji lub przeprowadzenie dalszych dyskusji?
- Przywołaj w pamięci sytuację, gdy pracowałaś w zespole, który nie miał jasno określonej wizji lub kierunku działania. Co umożliwiło Ci wówczas uzyskanie klarownego obrazu sytuacji?

Notatki

● Inicjowanie zmian

Inicjowanie i nadawanie kierunku zmianom

Świadomy Lider dostrzega potrzebę zmian i ma determinację oraz wewnętrzną siłę, aby radzić sobie z niejednoznacznością i niepewnością z niej wynikającą.



Mocne strony

- Lubi w pełni rozumieć strukturę organizacyjną, aby wiedzieć jak wszystkie jej elementy do siebie pasują.
- Kieruje swoją energią na wprowadzanie zmian i jest bardzo kompetentna w poszukiwaniu nowych sposobów rozwiązywania problemów.
- Zazwyczaj prezentuje niezwykle rygorystyczne podejście do procesu wprowadzania zmian i uważnie monitoruje jego cały przebieg.
- Cechuje ją determinacja, dyscyplina i wytrwałość, które pozwalają jej skutecznie doprowadzić każdy proces zmian do końca.

Potencjalne wyzwania

- Odczuwa dyskomfort w przypadku nagłych zmian i woli być o nich informowana z wyprzedzeniem.
- Czasami odwleka podejmowanie decyzji, skupiając się na rozwiązywaniu problemów ukrytych w innych problemach.

Rekomendacje

- Podchodź do oporu z otwartością – najpierw zrozum jego przyczynę i wartość, a następnie poszukaj szybkiego i skutecznego sposobu jego pokonania.
- Upewnij się, że Twoje podejście do zarządzania zmianą uwzględnia zarówno konsekwencje dla ludzi, jak i aspekty proceduralne.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

- Jakie jest Twoje podejście, gdy przejmujesz główną odpowiedzialność za wprowadzenie zmiany w zespole?
- W jakie inicjatywy, które wniosły znaczną wartość dla Twojej organizacji byłaś zaangażowana?

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

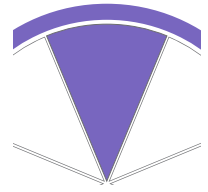
- W jaki sposób oceniając potencjalne skutki zmian, pozyskujesz a następnie uwzględniasz opinie pochodzące od innych zespołów?
- Co byś zrobiła, gdybyś została przytłoczona faktami i nadmiarem informacji, co spowodowałoby trudność w podjęciu decyzji w rozsądnym czasie?

Notatki

● Koncentracja na wynikach

Dotrzymywanie zobowiązań i przekraczanie oczekiwań

Świadomy Lider bierze odpowiedzialność za wyniki i efekty podejmowanych działań, mądrze inwestując czas i zasoby oraz koncentrując się na skuteczności, a nie tylko na wydajności.



Mocne strony

- Chętnie śledzi swoje osiągnięcia i ocenia je w odniesieniu do określonych wcześniej kryteriów.
- Tworzy plany awaryjne dla wszystkich możliwych działań; nie boi się sugerować zmian w ustalonych procedurach operacyjnych.
- Odwołuje się do swoich zdolności analitycznych i racjonalnego myślenia, aby efektywnie oceniać i rozwiązywać problemy zgłaszane przez klientów.
- Zapewnia skuteczną realizację swoich zobowiązań, dostarczając kluczowe informacje i struktury oraz działając w sposób konkretny i pragmatyczny.

Potencjalne wyzwania

- Czasami potrafi zbyt mocno zaangażować się w jeden, wybrany obszar, co może obniżać jej ogólną efektywność.
- Może odczuwać frustrację, gdy brakuje wizji, kierunku i zaangażowania.

Rekomendacje

- Podczas wykonywania pracy przestrzegaj procedur organizacyjnych, a propozycje wprowadzenia usprawnień, zachowaj na czas gdy bieżąca sytuacja zostanie „zaopiekowana”.
- Zaakceptuj, że osobiste i subiektywne opinie są kluczowym elementem oceny wyników zespołu i uwzględniaj je podczas monitorowania postępów.

Mocne strony - kwestie do rozważenia

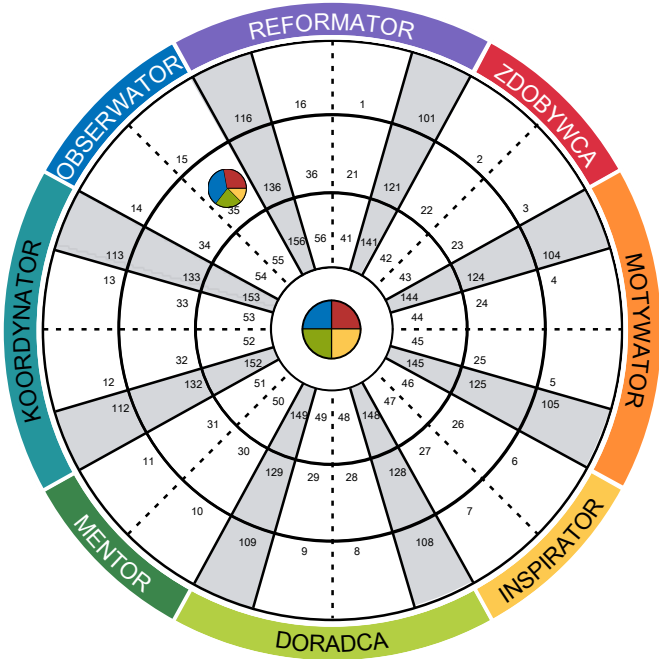
- Jakie kroki podejmujesz, aby lepiej zrozumieć potrzeby klienta?
- Opisz jeden ze swoich osobistych celów oraz działania, które podjęłaś, aby go zrealizować.

Potencjalne wyzwania - kwestie do rozważenia

- Kiedy musiałaś zmienić swoje metody działania, aby osiągnąć cel? Jakiej konkretnie zmiany dokonałaś i w jaki sposób ta zmiana była skuteczna?
- Opisz sytuację, w której zaszła potrzeba nagięcia zasad, aby osiągnąć zamierzony rezultat lub znaleźć rozwiązanie dla klienta i/lub interesariusza?

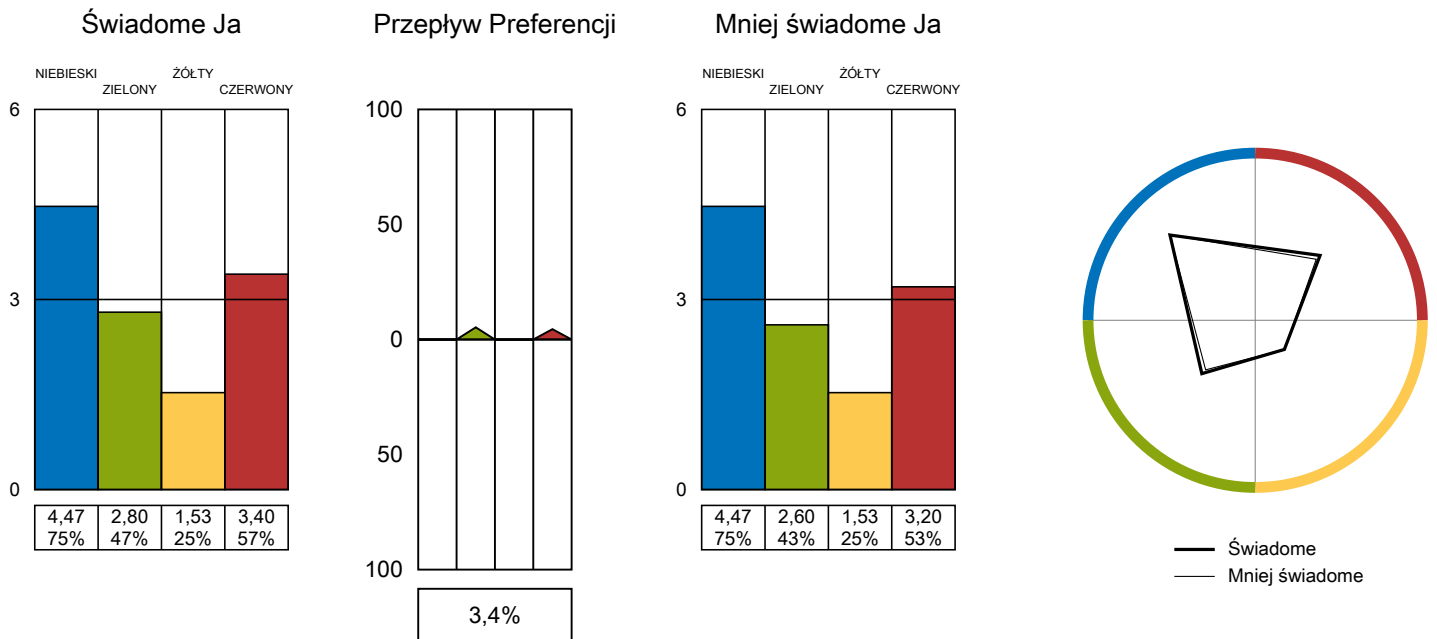
Notatki

Koło 72 Typów Insights Discovery®



Świadoma pozycja na Kole
 35: Obserwator Reformator (Klasyczny)
 Mniej świadoma pozycja na Kole
 35: Obserwator Reformator (Klasyczny)

Dynamika Energii Kolorystycznych Insights Discovery®





GLOBAL HEADQUARTERS PROFILE: DTL_PR_RETENTION
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TEL.: +44(0)1382 908050 fax: +44(0)1382 908051
e-mail: insights@insights.com STRONA INTERNETOWA: www.insights.com