



Exemplo Thomas

Indicador de alto potencial de traços: potencial de liderança

28/03/2018

Privado e Confidencial

Normas: HPTI 2016 norms

Índice

- 3 Introdução
- 4 Painel de resultados
- 5 Sobre seu relatório
- 6 Consciência
- 8 Resiliência
- 10 Curiosidade
- 11 Audácia
- 12 Tolerância as diferenças
- 14 Competitividade

Sobre esse relatório

O Indicador de Característica de Potencial (HPTI) mede seis características que afetam o desempenho no trabalho. Mais importante para você, também indica os tipos de abordagem que alguém pode usar se alcançar uma posição de liderança, e sugere onde esse estilo pode ser mais eficaz.

O que é o potencial

Existem muitas definições diferentes de potencial assim como existem tipos de sucesso. Em termos gerais, 'alto potencial' significa uma grande possibilidade de ter sucesso. Nesse caso, é a probabilidade de ser bem-sucedido em uma posição de liderança.

O que é a personalidade

A personalidade é um conceito psicológico estável que influencia pensamentos, emoções e comportamentos. É improvável que a personalidade mude significativamente durante a vida adulta.

Cada traço medido no HPTI é estável e consistente em sua carreira, embora traços específicos são menos variáveis do que outros com o passar do tempo, e mais importantes em carreiras ou situações específicas.

Entendendo seu relatório

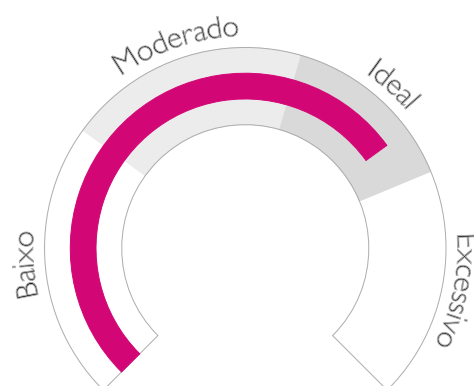
O resultado do HPTI é importante, mas não é o único ingrediente de uma potencial e eficaz liderança. Os seguintes fatores também terão um papel:



Quanto mais você entende seus pontos fortes e desenvolve as necessidades em todas essas áreas, é mais provável que você combine seu desempenho atual ao seu potencial. Líderes eficazes trabalham continuamente em seu desenvolvimento pessoal.

Cada sessão nesse relatório fala sobre como traços de personalidade estão relacionados a capacidade de liderança.

Interpretando seus resultados



Nossa tendência é interpretar alta pontuação nos testes como 'bom', e baixa pontuação como 'ruim'. No entanto esse não é o caso, e definitivamente não é verdade para o HPTI.

Como poderá ver nos seus resultados, as pontuações em cada traço são definidas como 'Baixa', 'Moderada', 'Ideal' ou 'Excessivo'.

Pontuações ideais se adaptam muito bem à maioria dos cargos de liderança.

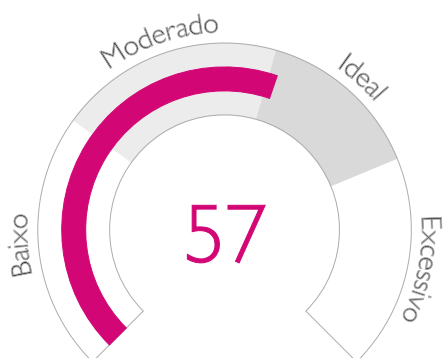
Você pode ser capaz de adaptar seus comportamentos moderados a cargos de liderança, especialmente se for bem próximo da zona Ideal.

Um traço de personalidade 'Baixo' ou 'Excessivo' pode reduzir sua eficácia na liderança em certos contextos, mas pode se adequar a outros cargos específicos.

O ponto chave é que cada conjunto de pontuações indica um estilo de liderança preferido, e o relatório oferece algumas ideias que podem ajudar comportamentos de liderança: só porque pontuou fora da linha ideal, não significa que não pode liderar.

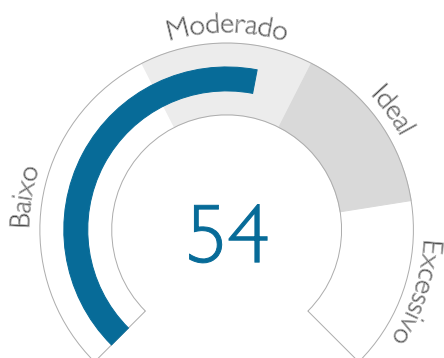
Consciência

Aqueles que se classificam como sendo altamente conscientes tendem a ser focados em objetivos e em como alcançá-los. Geralmente eles serão auto motivados. Aqueles que pontuaram menos nessa característica tendem a ser mais descontraindo, espontâneos e abertos a novas visões.



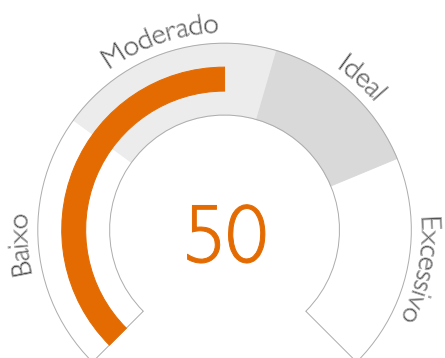
Resiliência

Pontuações altas de resiliência sugerem calma sob pressão, e menos sentimentos de estresse. Aqueles que relatam baixa resiliência têm a tendência de vivenciar mais estresse e preocupação.



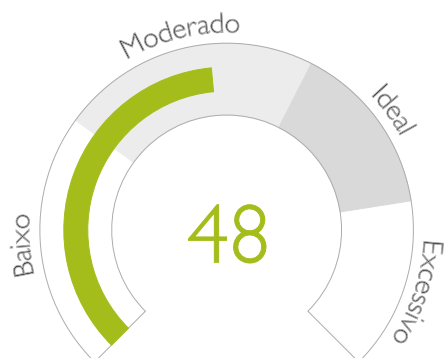
Curiosidade

Aqueles com pontuações de curiosidade alta frequentemente gostam de novidades, aprendizagem e variedade. Em contrapartida, a baixa curiosidade sugere um gosto por métodos experimentados e testados, e consistência.



Audácia

Aqueles que pontuam alto em audácia tendem a ser proativos ao confrontar situações desafiadoras e conversas difíceis. Uma audácia mais baixa indica uma resposta mais passiva ou reativa ao potencial risco.



Tolerância as diferenças

Aqueles com alta tolerância às diferenças geralmente prosperam em incertezas e complexidades. Aqueles que acham mais difícil ter que lidar com diferenças podem gostar de situações onde há respostas e soluções nítidas.



Competitividade

Pontuações altas de competitividade são tipicamente de pessoas que gostam de posições de poder, influência e de reconhecimento. Pessoas menos competitivas preferem cooperação e colaboração; elas podem não gostar de destaque.

Sobre seu relatório

O HPTI não afirma prever o futuro da sua carreira e se irá se tornar um líder. Muitos fatores contribuem para alcançar nossos objetivos: alguns estão fora do nosso controle; podemos trabalhar em outros fatores como nossas habilidades e conhecimentos. Enquanto que as características que o HPTI mede são relativamente estáveis, você pode desenvolver e mudar os comportamentos que elas direcionam, e encontrar tipos de trabalho e ambiente que se adaptam melhor ao seu estilo.

Enquanto lê:

- Tente pensar em exemplos relevantes específicos do seu próprio trabalho que esclareçam os pontos colocados.
- Marque as afirmações que você concorda particularmente, e faça um 'x' ao lado daquelas que você discorda. Nenhuma avaliação pode resumir um ser humano com precisão.
- Esse relatório reflete suas respostas. Pense sobre o porquê você pode ter se descrito dessa forma.
- Tente pensar sobre qual(is) característica(s) irá(ão) ajudá-lo a alcançar seus próprios objetivos no seu cargo atual.
- Esse relatório pode te motivar a articular suas metas de longo prazo de forma mais completa e clara. Muitos de nós nunca fazemos isso explicitamente. Você pode começar a ver um crescimento de carreira mais realista.
- Pense sobre seus colegas. Como eles são parecidos ou diferentes de você? Existe alguma característica sua que você vê em outros? Você acha desafiador trabalhar com pessoas com características de personalidade muito diferentes? Pode ser útil pedir que eles façam o teste de HPTI, e depois comparar os resultados.

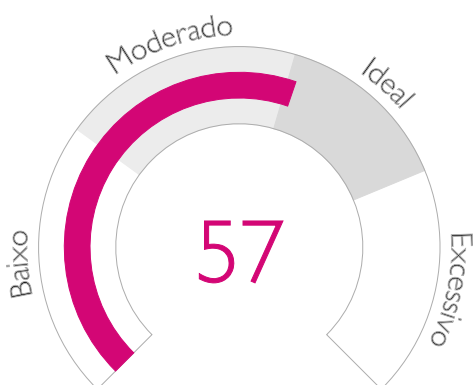
Defina metas SMART para desenvolver habilidades, experiências e conhecimento.

Metas SMART são:

- S (**S**pecific) – Específicas: identifica um comportamento muito específico que pode ser desenvolvido. Não é uma questão de opinião se a meta foi ou não atingida.
- M (**M**asurable) – Mensuráveis: tem um número ou quantidade específica que pode ser mensurável.
- A (**A**ctionable) – Praticáveis: envolve fazer coisas bem específicas.
- R (**R**ealistic) – Realistas: é possível e alcançável, não apenas uma esperança.
- T (**T**imely) – Pontual: dentro de um período apropriado e claramente definido.



Veja o Guia Interativo de HPTI
completo
online em www.thomasinternational.net



Definição

A consciência combina autodisciplina, uma abordagem organizada para trabalhar, e a habilidade de controlar impulsos, o que outros podem não resistir. Pessoas altamente motivadas tendem a fazer planos concretos. Eles se motivam a trabalhar. Eles parecem impulsionados para alcançar objetivos.

Indivíduos com baixa consciência são mais desconfiados em relação a prazos e controle de qualidade, mas podem estar abertos a novas ideias. Eles parecem deixar as coisas fluírem.

Implicações para líderes

Aqueles que são mais conscientes são atentos aos detalhes e garantem que tarefas sejam completas em altos padrões, mas há um perigo de que líderes super motivados podem desvalorizar visões e palpites conscientes, e assim perder oportunidades.

Líderes com baixa consciência podem perder detalhes, podem ter dificuldades em definir metas individuais e para a equipe, mas são bem adaptáveis, abertos a novas visões e tendem a não ficarem estressados e exaustos.

Consciência

Sua pontuação

Você aparenta ser muito rigoroso em seu trabalho e tem grande potencial de liderança. Apesar disso, tenha em mente os outros ingredientes para o sucesso da liderança sênior destacados no início deste relatório. Isso significa que você investe muito tempo em seu trabalho, apesar de ser mais organizado que a maioria dos seus colegas. Forte motivação para continuar e terminar tarefas é parte da sua personalidade: você não tende a adiar tarefas e decisões.

Provavelmente você classifica suas próprias conquistas, e pode valorizar mais sucesso no trabalho do que muitas outras pessoas. Prazos perdidos, atrasos a compromissos e falta de motivação podem te frustrar.

Há o perigo de você se tornar um perfeccionista, o que pode atrasar trabalhos e frustrar outros. É mais provável que pessoas com seu nível de rigorosidade apresentem comportamentos de vício no trabalho, que pode ter um impacto negativo.

Embora seu nível de rigorosidade seja ótimo para uma liderança sênior, talvez você precise motivar e direcionar outros que são menos rigorosos. Lembre-se: eles ainda podem ser eficazes. Encontre saídas para suas capacidades e habilidades, mas não veja a baixa motivação de outros como um desafio pessoal ou insulto.

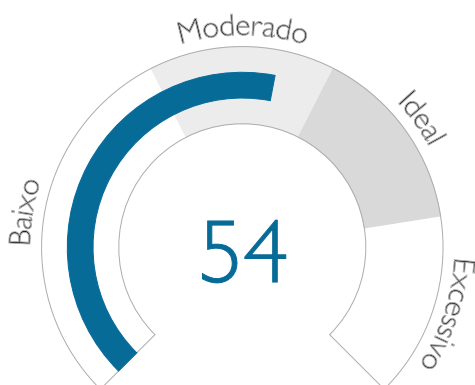
Independente da pontuação medida nos traços de HPTI, todos devem continuar a trabalhar em desenvolver suas próprias habilidades para se preparar para novos desafios, novos tempos e mais responsabilidades. Abaixo estão mais ideias para desenvolver atividades de ajuste. Escolha aqueles que parecem ser mais relevantes para a sua atual situação e para sua futura carreira.

Desenvolvendo seu estilo de liderança

Se você quer desenvolver suas características de comportamento para obter um estilo de liderança mais completo, essas ideias podem ajudar:

- Trabalhe na sua frustração com aqueles que são menos rigorosos que você. Crie equipes com diferentes tipos de pessoas, faça questão de notar suas diferentes contribuições.
- Desenvolva uma escala para qualidade do trabalho de 1 = "inaceitável" a 10 = "perfeito". Por volta de 6 ou 7 será "adequado para o propósito" e a maioria dos trabalhos devem estar nesse padrão de qualidade. Apenas trabalhos muito importantes devem pontuar de 8-10.

- Faça experiências com diferentes tipos de cargos de liderança em projetos menores e exercícios em equipe. Dado o seu perfil e outros pontos fortes, quais áreas você sente que seria mais eficaz: cargos dirigidos por processos ou criativos; cargos relacionados a pessoas ou coisas?



Definição

As pontuações de resiliência indicam como indivíduos reagem emocionalmente ao estresse, eventos externos e pressões.

Pessoas com pontuações baixas de resiliência tendem a ter mais pensamentos negativos e se tornam preocupadas com emoções negativas. É mais provável que sejam inseguras em relação ao seu trabalho e como se comportam entre outras pessoas. Podem se tornar preocupadas com as opiniões dos outros e podem se preocupar com o que outros podem ver como questões triviais.

Frequentemente alta resiliência está relacionado ao sentimento positivo sobre o seu próprio trabalho e relacionamentos. Aqueles que têm alta resiliência podem se livrar de estresse e pressões.

Implicações para líderes

Resiliência é importante em níveis mais altos de liderança. Posições de liderança envolvem pressão e estresse maiores, e tipicamente envolvem interações mais variadas e às vezes carregadas de emoções. Então, ser capaz de se livrar de pressões garante que o desempenho de líder não seja afetado por condições externas. Contudo, muito ajuste também pode ser um problema. Pode fazer com que líderes pareçam frios, e os faça subestimar as reais dificuldades que indivíduos e organizações encaram.

Resiliência

Sua pontuação

Você vivencia um pouco de estresse, todos vivenciam, mas sintase confiante para lidar com muitos desafios. No trabalho você pode ser calmo: situações estressantes afetam ocasionalmente sua produtividade ou a qualidade do seu trabalho. Embora às vezes você se sinta culpado ou inseguro, você é na maioria das vezes capaz de superar isso e fazer as coisas. Você tenderá a ser confiante sobre o seu trabalho, mas pode ser inseguro em situações muito estressantes, ou situações desafiadoras ou quando tem que abordar tarefas completamente desconhecidas. Você se sente positivo em relação aos outros quando eles fazem um bom trabalho ou se superam de alguma forma.

Seu perfil de resiliência é razoavelmente equilibrado. Enquanto que altos níveis de pressão podem fazer com que você se preocupe e fique desconfortável, para entender quem se sente dessa forma, é improvável que você deixe que níveis de pressão moderada tirem o melhor de você. Você deve ser capaz de liderar, embora culturas que envolvam níveis extremos de estresse e pressão podem te desafiar.

Desenvolvendo seu estilo de liderança

Se você quer desenvolver suas características de comportamento para obter um estilo de liderança mais completo, essas ideias podem ajudar:

- Você tem resistência para níveis médios de estresse e pressão, mas não é imune a sentimentos de insegurança ou emoções fortes. Use essa flexibilidade para entender as diferentes reações emocionais de seus colegas, mas tente não ficar muito aplicado emocionalmente no desempenho dos colegas. Use esse entendimento para combinar responsabilidades do trabalho e carga de trabalho dentro dos níveis de estresse gerenciável das pessoas.
- Aprenda técnicas saudáveis de gerenciamento de estresse, e estilos de enfrentamento. Exercícios regulares, uma dieta saudável e padrões de sono regulares podem aliviar os efeitos do estresse do dia a dia. Pode ser que você não consiga eliminar o estresse, então aprenda e pratique diferentes formas de reagir a ele.
- Aprenda quais níveis de estresse você acha controláveis, e quais são mais difíceis para lidar.
- Use uma escala de classificação de um a dez para medir isso, e então tente evitar os níveis que realmente te desafiam.
- Você é propenso a ser confiável em muitas coisas, e tende a não se preocupar em pegar desafios que você vê como controláveis. Teste seus limites quando se sentir preparado, as consequências do fracasso são baixas e você tem apoio. Ao conhecer seus limites, você pode evitar trabalhar sob muito estresse.

- Para uma posição de liderança, também precisará saber quanto do nível de estresse de outras pessoas você é capaz de controlar.



Definição

Isso descreve como as pessoas abordam inovação, mudanças, novas informações, métodos e metodologias.

Pontuações altas tendem a buscar novas informações e métodos alternativos de fazer o trabalho, mas podem desvalorizar métodos existentes de trabalho

Baixa curiosidade valoriza abordagens experimentadas e testadas, pode ficar desconfiada de novas informações e pode não gostar de experimentar novas técnicas.

Implicações para líderes

Dizem frequentemente que ficar na mesma é perder terreno, então bons líderes devem avaliar informações e procurar por maneiras de mudar e aprimorar o desempenho constantemente. Líderes que não estão abertos a novas informações podem ficar presos a maneiras antigas de trabalhar por muito tempo depois de já terem se tornado um problema. Por outro lado, líderes que implementam mudanças apenas por mudar podem desmotivar a equipe e podem deixar de lado maneiras boas e estabelecidas de fazer as coisas. Atitudes diferentes a novas ideias serão avaliadas em estágios diferentes no ciclo empresarial.

Curiosidade

Sua pontuação

Você parece extremamente interessado em novas ideias, métodos e novas formas de fazer seu trabalho. Provavelmente essas são as principais formas de se manter interessado e aprimorar seu desempenho. Entre seus colegas, é mais provável que você irá inovar, mudar seu trabalho e explorar como os outros estão pensando.

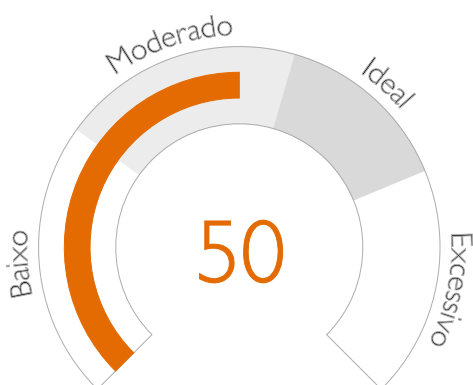
Essa é uma postura valiosa. O mundo está mudando e líderes devem manter suas equipes em movimento também, assim não vão ficar para trás. Entretanto, essa postura também pode te cegar para métodos que não precisam de mudança e pode levar outros a desorientação por causa da inovação constante. Mudanças contínuas e reorganização podem destruir culturas valiosas. Sua postura de inovação e a tendência de buscar a próxima melhor coisa, podem significar que, às vezes, pode deixar coisas sem terminar.

Você pode ter dificuldades com organizações calmas numa fase tranquila no ciclo empresarial. Cargos estratégicos e de inovação, e aqueles que exigem a liderança de diversas pessoas irão te deixar empolgado, contudo, você deve tomar cuidado para mudar as coisas só por mudar.

Desenvolvendo seu estilo de liderança

Se você quer desenvolver suas características de comportamento para obter um estilo de liderança mais completo, essas ideias podem ajudar:

- Lembre-se de fazer uma discriminação entre inovação por si só e utilidade ou aplicabilidade.
- Além de grandes metas estratégicas que vêm naturalmente a você, defina para si mesmo metas orientadas por tarefas SMART e de curto prazo, e as cumpra.
- Trabalhe com um par ou colega que organize sua agenda e te lembre das coisas que você precisa fazer diariamente.
- Tenha uma pesquisa ou um cargo de marketing que examine o ambiente, entenda de novas ideias e as alimente aos seus formulários precisos. Isso irá economizar seu tempo.
- Se alguém argumentar por formas experimentadas e testadas de fazer as coisas, certifique-se de informá-los que tipo de evidência você quer.
- Antes de qualquer grande mudança, faça uma análise SWOT, e então faça a medição dos riscos.
- Considere os pontos fortes de pessoas com baixa curiosidade, que provavelmente são confiáveis, têm desempenhos consistentes e que não gostam de novidade assim como você.



Definição

Audácia indica como alguém lida com situações desafiadoras, difíceis ou ameaçadoras.

Pessoas que têm pontuação alta consideram uma grande variedade de opções, escolhem a opção que eles acreditam ser a melhor, e então agem rapidamente. Eles estão dispostos a confrontar desafios diretamente e imediatamente.

Indivíduos com pontuação baixa de audácia têm a tendência de evitar desafios ou conflitos até que não tenham outra escolha.

Implicações para líderes

Líderes devem ser capazes de confrontar problemas, tomar riscos calculados, ter conversas difíceis e considerar uma variedade de opções. Frequentemente eles precisam reagir o mais rápido possível ao invés de adiar tarefas difíceis. Em suma, coragem é uma parte importante do arsenal de um líder. Entretanto, se líderes reagem de forma emocional, sem pensar, eles podem ver que estão piorando um problema. Isso pode causar estresse e um sentimento de estar sem o controle.

Então, cargos de liderança diferentes irão exigir atitudes diferentes de audácia: para alguns líderes, a audácia deve ser constante, em outros casos, uma atitude mais comedida é essencial.

Audácia

Sua pontuação

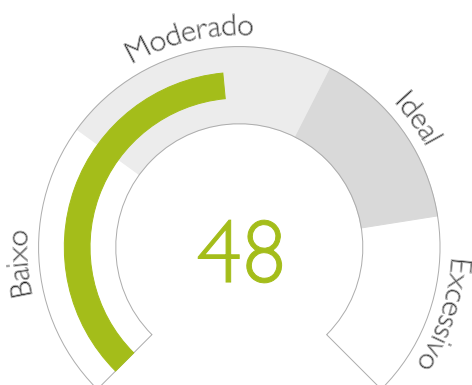
Você está disposto a tomar riscos no trabalho ao assumir projetos desafiadores, mas primeiro você analisará o risco, e tentará reduzi-lo. Você pode evitar aquilo que considera um risco desnecessário ou extremo. É provável que seja capaz de lidar com conflitos, conversas difíceis, fornecer feedback e gerenciar conflitos, embora que se os conflitos se tornarem muito quentes ou extremos, você se sentirá desconfortável e pode querer evitá-los. Você deve progredir ao tomar riscos moderados e calculados.

Tomada de riscos calculados é uma parte chave de certos trabalhos de liderança, assim como tomar decisões difíceis, confrontar baixo desempenho e dizer às pessoas o que elas precisam fazer. Às vezes, com a necessidade de fazer demissões, os líderes se sentem malquistos e culpados, enquanto precisam tomar decisões impopulares. Posições de liderança sênior em organizações em expansão e mudança, ou aquelas que estão buscando se recuperar de um fracasso, serão grande pressão para você. Mas organizações mais específicas que envolvem um pouco de risco, confrontação e a necessidade de firmeza com a equipe se adequarão a você.

Desenvolvendo seu estilo de liderança

Se você quer desenvolver suas características de comportamento para obter um estilo de liderança mais completo, essas ideias podem ajudar:

- Gerenciar diretamente situações e conflitos desafiadores conforme eles surgirem, pode prevenir que muitos problemas piorem, e ajuda a reduzir o estresse. Não adie conversas difíceis.
- Foque em formas de reduzir os efeitos do estresse ou emoções negativas associadas com conflitos ou desafios. Esportes e exercícios podem ajudar a se livrar de emoções negativas; exercícios mentais, como atenção plena, podem te ajudar a lidar com isso.
- Considere o nível de riscos e dificuldades que você consegue gerenciar no seu trabalho, e quando possível, faça uma combinação do seu nível de abordagem ao risco, com o risco do ambiente. Você pode até gostar de classificar situações diferentes de acordo com quão arriscadas elas são para te dar uma ideia de como abordar tarefas conforme eles aparecerem.
- Talvez goste de ir a um curso de assertividade para aprender como ser firme sem ser agressivo.
- Defina processos objetivos e SMART que a equipe sinta que possa alcançar quando definir prioridades a ela.
- Aprenda pesquisas apreciativas como uma técnica eficaz para melhorar o baixo desempenho no meio da equipe.



Definição

A tolerância à diferença descreve as reações das pessoas à complexidade e informações contraditórias: situações onde os resultados, decisões e evidências não são imediatamente óbvios ou claros.

Indivíduos com alta tolerância à diferença gostam de situações assim.

Indivíduos com baixa tolerância à diferença preferem problemas, situações e soluções claras.

Implicações para líderes

A tolerância às diferenças se torna mais importante em níveis mais altos de liderança. Constantemente os líderes recebem informações confusas, opiniões em conflitos e opções diferentes. Eles devem ser capazes de lidar e progredir quando encaram essas situações, e decidir questões importantes sem ficarem sobrecarregados.

Frequentemente quem tem pontuações altas irá gostar e progredir em situações como essas. Tolerância às diferenças pode ser uma característica de empresas e organizações que têm políticas flexíveis.

Por outro lado, pessoas com baixa pontuação podem ser ideais para liderar organizações onde processos e diretrizes empresariais documentados claramente são essenciais para cumprir exigências contratuais, garantir qualidade, ou cumprir necessidades técnicas. Em

Tolerância as diferenças

Sua pontuação

É provável que você aceite situações complexas e confusas, mesmo preferindo maior estabilidade e estrutura no trabalho. Você vê complexidade e incerteza de forma desafiadora e, às vezes, interessante. Entretanto, se as pessoas ou situações ficam muito ambíguas, pode se sentir menos confortável. Tarefas estruturadas, objetivos e métodos devem ser a base do seu trabalho, mas não devem ser muito estruturados: você prefere um pouco de flexibilidade na forma de como fazer as coisas.

Você pode gostar de problemas complexos, mas não gosta quando as pessoas mandam mensagens confusas ou quando não são diretas regularmente. Geralmente gosta de ter como resposta “sim” ou “não”, e soluções claras para a maioria dos problemas.

A liderança envolve ter que lidar com muita ambiguidade. Líderes encaram problemas que têm muitas soluções, decisões baseadas em informações duvidosas e incompletas dadas por pessoas com motivações confusas. Certamente você aparenta ter o potencial para fazer isso, mas parece que sua aceitação em áreas de ambiguidade e complexidade pode dificultar que você defina os resultados no trabalho. Você tem um pouco de preferência por informações e problemas mais simples e claros, então seu potencial de liderança provavelmente se adaptaria em uma organização que tem um pouco de estrutura, com diretrizes claras para desempenho e comportamento, e critérios de sucesso relativamente diretos. Entretanto, você talvez não goste de trabalhar em organizações que tiram todo o julgamento e trabalho atual armazenado. É provável que fique entediado sem um pouco de complexidade e ambiguidade. Pode achar difícil trabalhar em organizações ou empresas que você vê como excessivamente rígidas, dogmáticas ou autoritárias.

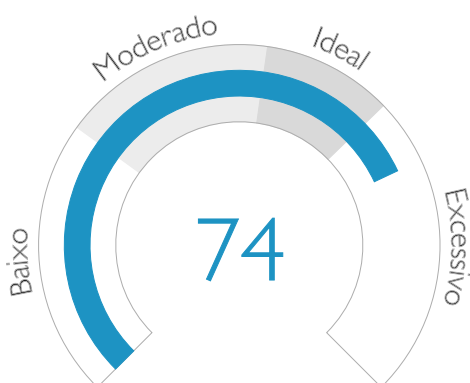
Desenvolvendo seu estilo de liderança

Se você quer desenvolver suas características de comportamento para obter um estilo de liderança mais completo, essas ideias podem ajudar:

- A capacidade de fazer uso de informações confusas e progredir em situações complexas é muito importante para liderança. Use seu nível moderado de tolerância às diferenças para pesquisar informações e progrida em meio a complexidade quando possível, mas também para ser decisivo quando necessário.

tais culturas, pessoas com pontuações altas podem ficar entediadas ou complicar demais questões simples.

- Aprenda e leve em consideração o valor das pessoas que têm níveis muito mais altos e mais baixos de tolerância às diferenças. Aqueles que têm tolerância às diferenças mais baixa tendem a serem melhores com detalhes e estruturas, enquanto que aqueles que têm tolerância às diferenças mais alta progredem com incertezas e complexidade. Sua pontuação média significa que você pode ser capaz de entender ambos os métodos mais do que aqueles com pontuações extremas, e sua pontuação ajuda a esclarecer a comunicação entre colegas diferentes.
- Explore situações diferentes, e entenda o nível de especificidade que precisa em seu trabalho, e o nível de flexibilidade no seu trabalho com o qual você é mais eficaz.



Definição

A competitividade descreve o desejo de ganhar, a necessidade de poder e a reação ao vencer ou perder.

Indivíduos com competitividade mais alta precisam sentir que suas realizações são reconhecidas e apreciadas. Competitividade mais alta pode aumentar o desempenho, e um desejo de aprimoramento próprio.

Indivíduos com baixa competitividade sentem menos necessidade de controle, e são menos focados em recompensas ou reconhecimento.

Implicações para líderes

Muitos líderes são muito competitivos, e essa competição pode ser usada para melhorar o desempenho em equipe. Frequentemente pessoas competitivas sobem para posições que dão a eles mais poder ou influência. A competitividade é positiva quando é usada para encorajar o aprimoramento do desempenho em grupo, mas não quando líderes competem apenas para encher seus egos. Onde esforço em grupo é a chave, um líder com baixa competitividade é essencial para atrair talentos variados.

Competitividade

Sua pontuação

Você prospera em ambientes competitivos e que são, talvez até demais, motivados por competição. Provavelmente tornará a maioria das atividades em competições, quer ser o vencedor, e ser reconhecido e recompensado como tal. Prefere estar numa posição de poder, autoridade ou influência, e pode achar frustrante ter que receber instruções de outros, especialmente daqueles que você acha que são menos qualificados do que você na área. Conquistas individuais e seu reconhecimento são mais importantes para você do que conquistas e reconhecimentos em grupo. É provável que competições te levem a níveis mais altos de desempenho, e podem fazer com que até tarefas comuns se tornem mais agradáveis e engajadoras.

Competição é um elemento essencial para muitas organizações: elas competem externamente com outras empresas e também encorajam funcionários a competir internamente. Competições que vão longe demais podem destruir organizações. As competições podem desviar as pessoas de objetivos organizacionais, necessidades dos clientes e da liderança de outros enquanto estão engajados em batalhas internas.

É provável que você goste de um ambiente muito competitivo. Há um perigo que, como um líder, sua alta competitividade pode reduzir sua eficácia em algumas áreas: isso pode significar que você busca continuamente “vencer batalhas” enquanto “perde a visão da guerra” relacionada com missões gerais da empresa e as necessidades de seus acionistas.

Desenvolvendo seu estilo de liderança

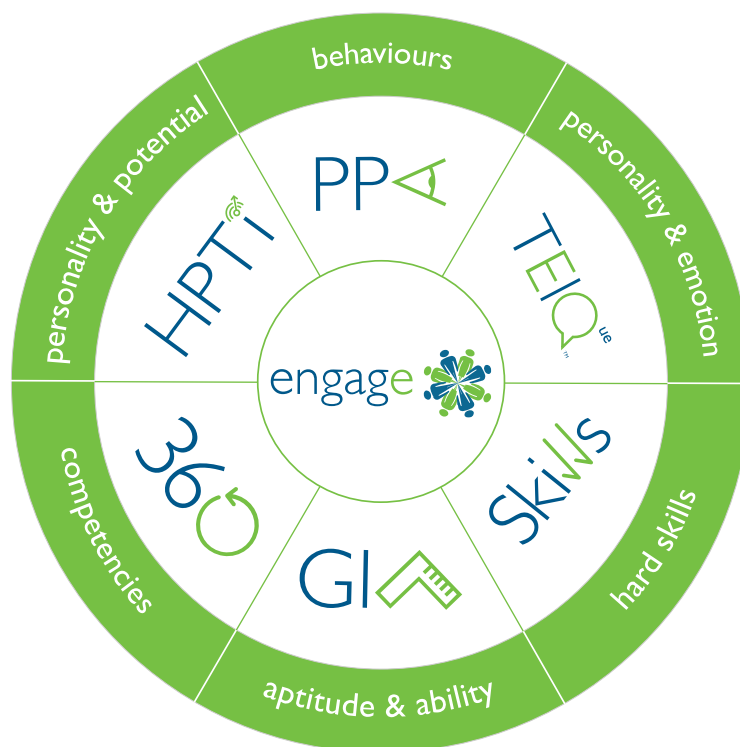
Se você quer desenvolver suas características de comportamento para obter um estilo de liderança mais completo, essas ideias podem ajudar:

- Aprenda sobre a competitividade dos seus colegas e entenda quem precisa de reconhecimento público, e quem prefere ser agradecido individualmente.
- Talvez você seja visto como agressivo por algumas pessoas. Aprenda sobre afirmação e como pode ser expressa.
- Aprenda mais sobre como equipes funcionam. Essa é uma área em crescimento de foco organizacional. Isso irá equilibrar seu foco mais individual.
- Use seu tempo livre para participar em iniciativas mais colaborativas. Isso será adicionado ao seu arsenal de técnicas e em seu conhecimento sobre outras pessoas.
- Algumas pessoas não reagem bem a competições ou, até mesmo, reconhecimento público. Identifique essas pessoas e não as force a participar de competições



Compartilhe com um colega para um teste grátis de PPA.

O HPTI é parte de uma variedade de avaliações que fortalecem empresas para transformar o desempenho de suas equipes e indivíduos – e entregam um impacto imediato nas organizações.



Para maiores informações de como desenvolver as pessoas, entre em contato conosco pelo telefone: 3040 2299.