



Mr. Thomas Sample

Indicador de alto potencial de traços: potencial de liderança

18/10/2022

Privado e Confidencial

Normas: Sample Norms

Índice

3	Introdução
4	Painel de resultados
5	Sobre seu relatório
6	Conscienciosidade
7	Resiliência
9	Curiosidade
10	Audácia
11	Aceitação de Ambiguidade
13	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

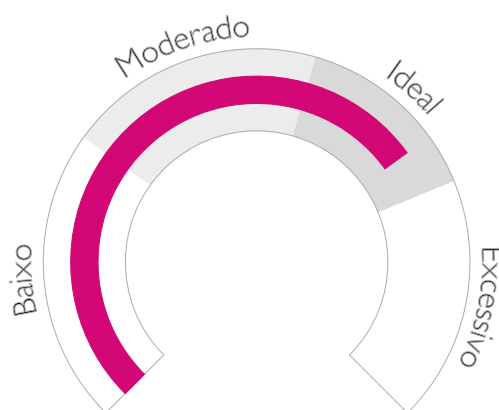
O resultado do HPTI é importante, mas não é o único ingrediente de uma potencial e eficaz liderança. Os seguintes fatores também terão um papel:



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.

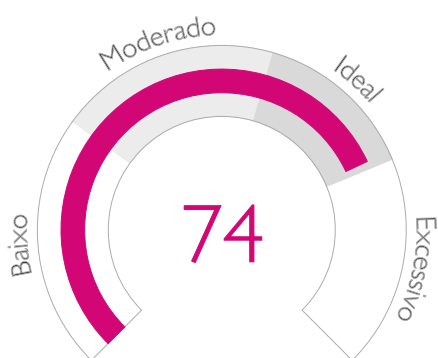
Você pode ser capaz de adaptar seus comportamentos moderados a cargos de liderança, especialmente se for bem próximo da zona Ideal.

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.

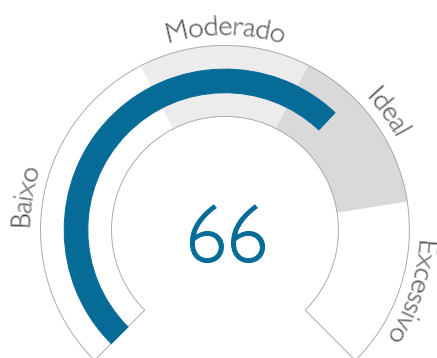
Conscienciosidade

Aqueles que se classificam como sendo altamente consciente 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 descontraídos, espontâneos e abertos a novas visões.



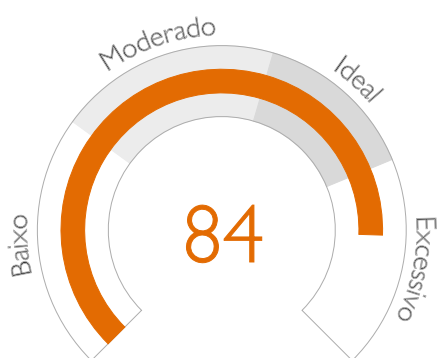
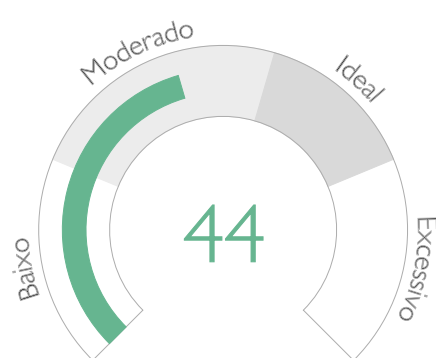
Resiliência

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.

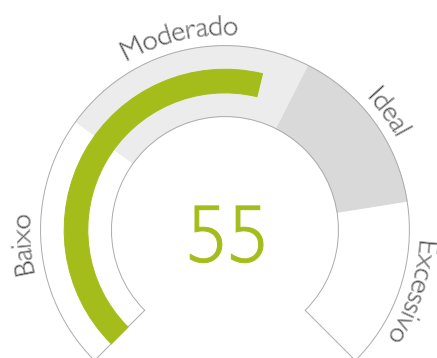


Audácia

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.

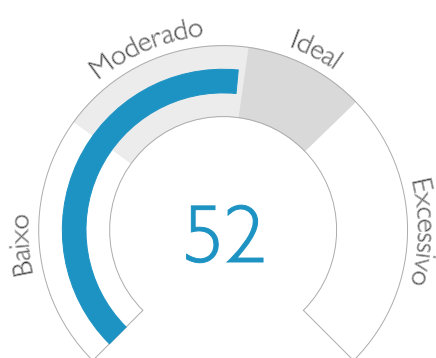
Aceitação de Ambiguidade

Aqueles com alta aceitação de ambiguidade 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

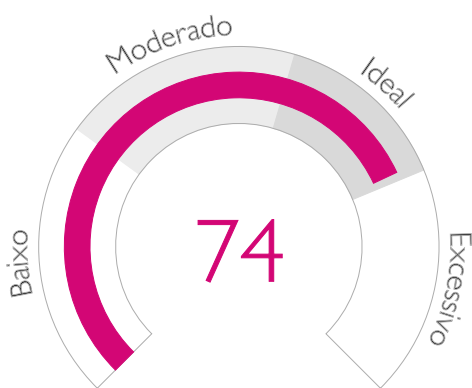
O HPTI não afirma prever o futuro da sua carreira e se irá se tornar um líder. Muitos fatores contribuem para alcançar nossos objetivos: alguns estão fora do nosso controle; podemos trabalhar em outros fatores como nossas habilidades e conhecimentos. Enquanto que as características que o HPTI mede são 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 (Specific)** – Específicas: identifica um comportamento muito específico que pode ser desenvolvido. Não é uma questão de opinião se a meta foi ou não atingida.
- **M (Measurable)** – Mensuráveis: tem um número ou quantidade específica que pode ser mensurável.
- **A (Actionable)** – Praticáveis: envolve fazer coisas bem específicas.
- **R (Realistic)** – Realistas: é possível e alcançável, não apenas uma esperança.
- **T (Timely)** – Pontual: dentro de um período apropriado e claramente definido.



Conscienciosidade

Sua pontuação

Você aparenta ser muito consciente 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 conscienciosidade apresentem comportamentos de vício no trabalho, que pode ter um impacto negativo.

Embora seu nível de conscienciosidade seja ótimo para uma liderança sênior, talvez você precise motivar e direcionar outros que são menos conscientes. 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 sente que seria mais eficaz: cargos dirigidos por processos ou criativos; cargos relacionados a pessoas ou coisas?

Definição

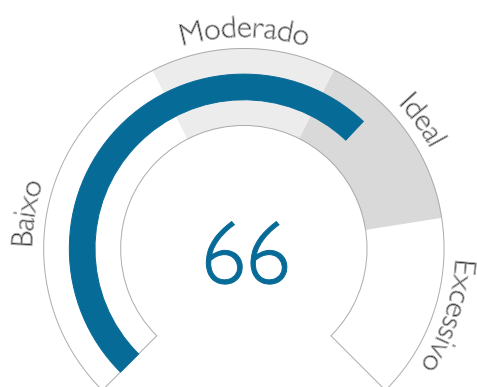
A conscienciosidade combina autodisciplina, uma abordagem organizada para trabalhar, e a habilidade de controlar impulsos, o que outros podem não resistir. Pessoas altamente motivadas tendem a fazer planos concretos. Eles se motivam a trabalhar. Eles parecem impulsionados para alcançar objetivos.

Indivíduos com baixa conscienciosidade são mais descontraídos 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 conscienciosidade 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.



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.

Freqüentemente 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 reage com mais calma ao estresse no trabalho do que outros, e é provável que não se culpe por eventos que estão fora do seu controle. Normalmente no trabalho você é equilibrado, calmo e produtivo, mesmo em situações estressantes. É bem menos provável que você vivencie ansiedade ou frustração em relação a si mesmo ou outros no trabalho. Ao contrário, se sente positivo em relação ao seu trabalho e dos outros.

Sua pontuação sugere que você tem grande potencial como líder em relação a resiliência (lembre-se das outras habilidades e características que contribuem para uma ótima liderança mencionadas anteriormente nesse relatório). A habilidade de se ajustar a pressão e ao estresse se torna mais importante conforme a importância do trabalho, assim como o que está em jogo.

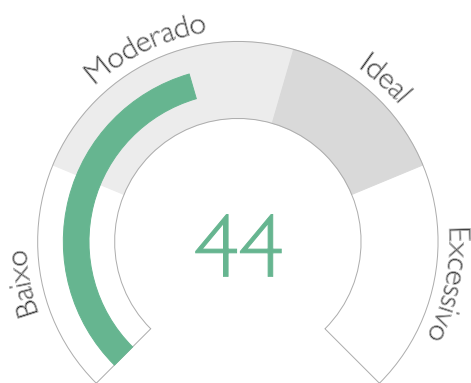
Independente da pontuação medida no HPTI, todos devem continuar a trabalhar para desenvolver suas próprias habilidades para se preparar para novos desafios, novos tempos e mais responsabilidades. Abaixo estão mais ideias para desenvolver habilidades de resiliência. Escolha aqueles que parecem ser mais 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:

- Outras pessoas reagem mais abertamente ao estresse do que você. Sua calma pode ser mal interpretada como falta de compromisso e frieza, então se certifique de falar com as pessoas e se compadeça se eles estiverem claramente estressados.
- Uma ajuda para desempenho em situação de estresse: calma demais pode reduzir o desempenho abaixo dos níveis ideais. Ocasionalmente procure situações que te desafiem. Essa é a essência do gerente: a habilidade de gerenciar mudanças ao invés de ser guiado por ela. Você pode ser apto para gerenciamento de mudança em termos de atividade organizacional.
- Por ser resistente a muito estresse, você pode ter menos prática do que outros em lidar com reações muito fortes em situações desafiadoras ou de estresse extremo. Teste seus limites quando se sentir preparado, as consequências do fracasso são baixas e você tem suporte.
- Todos precisam de atividades que podem reduzir o estresse geral. Então tente fazer exercícios físicos, evite horas de trabalho excessivas e descubra hobbies que te relaxam.

- Seja cuidadoso de como suas ações afetam outros, e leve em consideração como você se comunica com outros que tem ajuste baixo. Coisas que não te incomodam podem incomodar outros.



Curiosidade

Sua pontuação

Você parece ter um pouco de interesse em novas ideias e abordagens no trabalho, mas às vezes prefere ficar com seu próprio jeito de fazer as coisas. Seus interesses podem mudar, mas uma vez que tem uma boa ideia ou plano que goste, ficará com ele. Aprender novas coisas é uma atividade agradável para você, mas também gosta de um grau de consistência e estabilidade. Você tem uma abordagem razoavelmente equilibrada. Na maioria das vezes ouvirá novas informações, mas é improvável que mude seus métodos a menos que te apresentem bons argumentos. É provável que tenha um grupo central de interesses e rotinas que servem como base para sua aprendizagem e novas ideias.

Frequentemente, liderança envolve carregar as pessoas em meio à mudança. Contudo, algumas funções exigem a aplicação consistente de técnicas de qualidade garantida, e algumas equipes e organizações precisam ser relativamente estáveis, ou passar por períodos de estabilidade. Você tem uma postura razoavelmente equilibrada com curiosidade e inovação. Cargos de liderança que envolvem mudanças fundamentais, abrangentes e traumáticas podem ser desafiadores. Suas características serão inestimáveis em tempos relativamente estáveis no ciclo empresarial ou quando houver a necessidade para mudanças menos fundamentais em processos e estruturas empresariais.

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:

- Desenvolva seus conhecimentos em uma área específica, ao invés de explorar diferentes áreas. Torne-se um especialista reconhecido.
- Evite reações automáticas e negativas a novas ideias. Você precisa de argumentos bons e racionais para mudança e novidade.
- Se alguém estiver lançando inovações para você, deixe claro que tipo de evidências e argumentos você quer. Isso irá economizar tempo e evitar frustração entre outras pessoas.
- Em cargos de liderança sênior, são esperadas novas ideias, soluções inovadoras e criativas. Se você tem a tendência de evitar novas ideias, tendências e modas, identifique alguém de confiança para te informar o que é novo e efetivo.

Definição

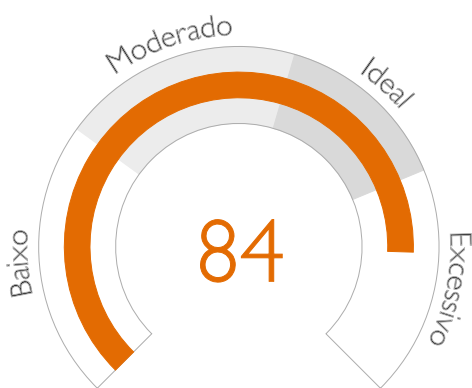
Isso descreve como as pessoas abordam inovação, mudanças, novas informações, métodos e metodologias.

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.



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

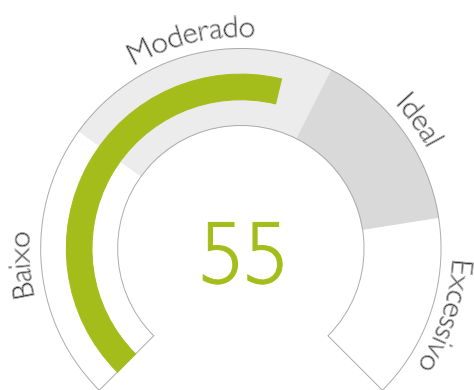
Parece que você gosta de confrontar situações difíceis imediatamente, e resolver qualquer problema assim que ele surgir. Resolver problemas provavelmente será mais importante para você do que como pode impactar o sentimento de outras pessoas. Você assume riscos no trabalho, e lida com projetos desafiadores mesmo quando eles estão esticando seus próprios conhecimentos ou habilidades.

Líderes lidam com riscos diariamente: alguns dizem ser um elemento decisivo no cargo de liderança. Tomada de riscos calculados é uma parte chave para trabalhos de liderança. Às vezes, com a necessidade de fazer demissões, os líderes se sentem malvistos e culpados, enquanto precisam tomar decisões impopulares. Posições de liderança em organizações em expansão e mudança, ou aquelas que estão buscando se recuperar de um período difícil irão te atrair muito. Provavelmente você ficará mais confortável lidando com esses tipos de problemas, mas você pode ser propenso a um interesse excessivo em risco, e se agrada com confrontamentos, o que pode reduzir sua eficácia. Sua tendência de tomar riscos irá permitir que você agarre oportunidades, mas às vezes, pode levar a grandes erros conforme ultrapassa suas habilidades e conhecimento. Pode ter a reputação de alguém que não pesa as consequências de suas ações.

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 mais sobre os níveis de abordagem ao risco de seus colegas e entenda quando você precisa ser mais cuidadoso ou diplomático com certas pessoas.
- Foque sua energia nos problemas ou desafios que oferecem benefícios maiores. Evite se prender em conflitos que não são um bom uso do seu tempo.
- Seu estilo de abordagem ao risco tem muitas vantagens, mas outras pessoas que têm uma abordagem mais cuidadosa podem te achar agressivo ou conflituoso. Esteja ciente disso. Adicione ao seu arsenal de técnicas para abordar questões difíceis: treinamento de assertividade será importante para alguém com seu estilo.
- Riscos podem ser estressantes. Certifique-se de cuidar da sua saúde física e desenvolva técnicas mentais para relaxar.
- Riscos podem ser viciantes: quanto mais desenvolvido melhor. Sempre insista numa análise do lado negativo de qualquer plano para avaliar a pior hipótese.



Aceitação de Ambiguidade

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 aceitação de ambiguidade para pesquisar informações e progrida em meio a complexidade quando possível, mas também para ser decisivo quando necessário.

Definição

A aceitação de ambiguidade 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 aceitação de ambiguidade gostam de situações assim.

Indivíduos com baixa aceitação de ambiguidade preferem problemas, situações e soluções claras.

Implicações para líderes

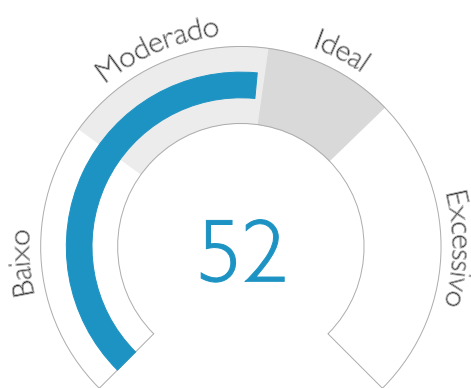
A aceitação de ambiguidade se torna mais importante em níveis mais altos de liderança. Constantemente os líderes recebem informações confusas, opiniões em conflitos e opções diferentes. Eles devem ser capazes de lidar e progredir quando encaram essas situações, e decidir questões importantes sem ficarem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

Frequentemente quem tem pontuações altas irá gostar e progredir em situações como essas. Aceitação de ambiguidade 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 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 aceitação de ambiguidade. Aqueles que têm aceitação de ambiguidade mais baixa tendem a serem melhores com detalhes e estruturas, enquanto que aqueles que têm aceitação de ambiguidade 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.



Competitividade

Sua pontuação

Provavelmente você pode trabalhar em ambientes bastante competitivos, mas talvez ache competições intensas, estressantes ou difíceis. Competição amigável é agradável, no seu ponto de vista, mas competição muito agressiva do tipo “o vencedor leva tudo” não te atrai. Você se importa menos em ganhar do que algumas pessoas, apesar de que quando ganha fica bem satisfeito.

Você pode ser igualmente feliz liderando e sendo liderado. Entretanto, é provável que tenha menos satisfação do que outras pessoas em estar numa posição de poder, ou ao sentir que é melhor do que outros no trabalho. Isso significa que pode ser flexível em diferentes tipos de cargos no trabalho e talvez não precise de tanto reconhecimento e premiações para permanecer motivado.

Enquanto você poderia liderar em ambientes moderadamente dirigidos por metas e ambientes competitivos, você também precisará de um nível de colaboração para se sentir completamente em casa.

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:

- Use atividades menos importantes, talvez tempo livre, para testar seus instintos de competitividade. Fortaleça uma variedade de habilidades de liderança em sua inteligência emocional, influência e argumentação.
- Aprenda mais sobre como equipes funcionam. Essa é uma área em crescimento de foco organizacional. Frequentemente bons líderes irão construir times fortes ao seu redor, e isso irá se adequar ao seu estilo.
- Identifique essas áreas e deixe-as definir metas competitivas. Explicar as partes muito competitivas e mais colaborativas de uma organização para cada um é fundamental para ter eficácia.
- Elogie o trabalho de outras pessoas. Elas podem depender mais de elogio externo do que você.
- Veja o setor que a sua empresa trabalha e classifique exatamente quão competitiva ela é. Baseado nisso, veja os seus procedimentos e sistemas internos

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.

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.



Desenvolvimento de autoconhecimento, de fora para dentro



Avaliação de habilidade e aptidões



Obtenha uma percepção exata sobre como seu pessoal se comporta no trabalho em apenas oito minutos.

Nossas avaliações trabalham em conjunto para te dar uma visão completa do que faz com as pessoas sejam bem-sucedidas - comportamentos, personalidade, aptitude, habilidade e competência

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