



Значимостта на Ценностите

И НОВИЯТ ДОКЛАД

В качеството си на лидери, нашите ценности (базовите мотиви, интереси и вярвания), определят желанията ни и това, към което се стремим, и имат значителни последствия за Лидерското ни представяне.

В кариерата ни, ценностите повлияват на това, каква позиция, работа и в каква работна среда ще се чувстваме мотивирани и удовлетворени. Като лидери, ценностите определят, по какъв начин вземаме решения, как възнаграждаваме доброто работно представяне и какъв тип организационна култура е вероятно да създадем.

Серията от доклади на Хоган за предвиждане на лидерското поведение е утвърдена, като стандарт в индустрията, когато става въпрос за идентифициране на кандидати с висок потенциал, както и за развитие на устойчиво лидерство, което ще доведе до дългосрочен успех на компанията.

Стратегическото себе-познаване и съветите за действия по подобряването, предоставени от новия доклад за Ценностите, дават на лидерите необходимите инструменти за подобряване на ефективността им.

HOGAN VALUES REPORT

Докладът HOGAN VALUES REPORT е неделима част от Серията Leadership Forecast, за предсказване на Лидерския потенциал. Той ви дава критичен анализ на Ценностите, които се разкриват с инструмента MVPI (Motives Values, Preferences Inventory), като представя резултатите в четири лесно разбираеми секции.

Мотиватори (Drivers)- Ценностите са нашите основни подбудители. Ценностите определят това, което ни мотивира и това, за което се стремим да постигнем в нашата работа и личен живот.

Съвместимост (Fit)- Ценностите определят, колко добре ще се впишем в организационната култура. Обикновено хората са по-щастливи и продуктивни в културна среда, съвместима с тяхната ценностна система. И обратно - стресирани и непродуктивни, когато организационната култура е не съвместима с техните ценности.

Лидерски стил и Култура (Leadership Style and Culture)- Като лидери, нашите ценности определят, каква организационна култура ще създадем за нашите сътрудници. Ценностите ни определят, какво според нас си струва да бъде възнаградено и какво не, следователно и определят типовете поведения, които ще възнаградим или накажем.

Несъзнателни пристрастия (Unconscious Biases)- Това са наши несъзнателни проекции на ценностите ни върху другите. Те влияят върху решенията, които вземаме по отношение на хора, проекти и планове.



Несъзнателните пристрастия

Като Лидери, нашите несъзнателни пристрастия водят до значими последствия. Те определят, кои поведения на сътрудниците ни е най-вероятно да накажем или възнаградим, както и оформят начина, по който взимаме решения за хора, проекти, планове и стратегии. Преработеният доклад за ценностите на Хоган, ни информира за несъзнателните нагласи, които съпътстват всяка една скала от инструмента MVPI.

Признание

Хора, чиято оценка по скалата е висока, имат склонността да искат да са център на внимание и предполагат, че другите хора имат същото желание, като тях. Лидерите, които имат високи оценки по тази скала, е вероятно да не разбират и ценят скромността.

Власт

Тук високите резултати, означават стимул за победа и желание да променим нещата, като често предполагат, че и другите са също толкова съревнователни. Тези лидери са склонни да не харесват хора на които им липсва нагласата за успех и победа.

Хедонизъм

Хора с високи оценки върху тази скала, искат да се забавляват и споделят преживявания. Вероятно е да предполагат, че и другите хора търсят тръпка, както тях. Тези лидери, често не разбират добре, делово-съсредоточените си сътрудници.

Алтруизъм

Лидери, които имат високи резултати по тази скала, имат склонността да изпитват голяма нужда да помагат на хора, които са в неравностойно положение или са станали жертва на насилие, и често не разбират хората които разчитат само на себе си.

Приобщаване

Хора, които имат високи резултати по тази скала, търсят възможности за осъществяване на контакт с другите, предполагайки, че и те искат да общуват колкото тях. Вероятно е лидерите с висока оценка по тази скала, да не разбират сътрудниците си, които не са екипни играчи.

Традиция

Лидерите с високи резултати по тази скала, уважават правилата, йерархията и традицията, като очакват и останалите да са консервативни, колкото тях. Тези лидери не одобряват нетрадиционното поведение.

Сигурност

Хората, които имат високи резултати по тази скала, не обичат да поемат рискове и предполагат, че и другите са така предпазливи, като тях. Тези лидери, често не разбират хората, които харесват да тестват границите на ситуацията.

Печалба

Високите резултати по тази скала, предполагат че хората ценят конкретните символи на успех (цифрите) и предполагат, че и другите са също така материалистично настроени. Хората с високи резултати, може да не разбират другите, за които парите нямат такова значение.

Естетика

Хората с високи резултати по тази скала, чувстват нуждата да бъдат сред привлекателна среда и предполагат, че и другите се интересуват от „качеството на обстановката“, както те. Тези лидери, често не разбират хората, които нямат усет за стил.

Наука

Лидери с високи резултати по тази скала, имат склонността да решават проблеми на базата на логика и данни, и предполагат, че и другите търсят правилните отговори, както и те. Оценените с висок резултат понякога не разбират интуитивното и нерационално мислене.