

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

HOGANLIDERAR

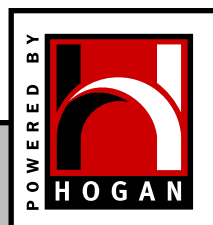
VALORES

PRINCIPAIS VALORES E MOTIVADORES PARA CARGOS DE LIDERANÇA

Relatório para: Fulano Tal

Identificação: HA287257

Data: 18, Janeiro, 2012





Introdução

O Relatório Hogan VALORES do Sistema Hogan de Avaliação de Liderança descreve seus valores e metas essenciais e como eles podem afetar sua carreira. Os valores são uma parte essencial de sua identidade -- eles descrevem quem você é, o que você representa e os ambientes onde você será bem sucedido. Os valores determinam, em muito, as escolhas que você fará sobre trabalho, diversão e relacionamentos, e afetarão sua carreira de quatro modos.

1. **Motivadores** Seus valores são seus motivadores principais: as coisas na vida que lhe motivam. Os valores determinam suas aspirações e simbolizam o motivo de seus esforços e o que espera alcançar. Seus valores definem o que você deseja em seu trabalho e sua vida.
2. **Adequação** Seus valores determinam o quão bem você se adaptará a qualquer cultura organizacional. Culturas organizacionais normalmente refletem os valores da alta gerência. As pessoas são felizes e produtivas em culturas que são coerentes com os seus valores, e ficam angustiadas e infelizes quando trabalham em culturas definidas por valores diferentes dos seus.
3. **Estilo de Liderança e Cultura** Seus valores refletem o que você acredita ser recompensador e em que presta atenção ou o que não gosta e evita. Assim, seus valores definem o comportamento de que gosta e recompensa e também o comportamento que você ignora ou desgosta. Conseqüentemente, seus valores moldam o tipo de cultura que você, como líder, criará para seus funcionários e subordinados.
4. **Vieses Inconscientes** Os valores influenciam as decisões que você toma, em relação a pessoas, projetos, planos e estratégia. Os valores filtram as percepções da experiência, especialmente do que é desejável ou indesejável, bom ou ruim. Os valores normalmente funcionam de maneira inconsciente e influenciam o pensamento e a ação.

Formas de usar estas informações.

À medida que você analisa este relatório, você poderá descobrir que seus valores são inconsistentes com sua carreira ou com as exigências de seu cargo na sua organização atual. Além disso, seu comportamento cotidiano pode não ajudar e, algumas vezes, até mesmo impedir a sua capacidade de realizar as metas de sua carreira. Você não deveria tentar mudar seus valores se eles não se ajustam à sua carreira ou organização. Certamente, ao se tornar consciente dos seus valores e vieses inconscientes, você poderá começar a adaptar seu comportamento de modo a criar uma situação de trabalho mais produtiva para você e sua equipe.



Este relatório é baseado nas suas pontuações no Inventário de Motivos, Valores e Preferências (IMVP). O relatório resume seus motivadores principais, o tipo de cultura que você criará como líder, as culturas organizacionais que você preferirá (ou deverá tentar evitar), os fatores que podem influenciar de modo inconsciente suas tomadas de decisão e, também, as estratégias possíveis para minimizar seus vieses e liderar de modo produtivo. O relatório é baseado em dados normativos de mais de 200 mil gerentes e executivos de uma variedade de ambientes empresariais.

A próxima página define as dez escalas do IMVP e a página seguinte contém uma representação gráfica do seu perfil de valores. Em seguida, há o relatório que descreve o significado e as implicações da sua pontuação em cada escala, juntamente com as dimensões descritas acima. O final deste relatório contém sugestões de desenvolvimento baseadas em valores para ajudar você a aumentar sua eficácia de liderança. Observe que as pontuações entre os percentis de 66 e 100 são consideradas altas e representam metas que você se esforça a alcançar diariamente. Quanto maior a pontuação, mais importante o valor ou motivador é para você no trabalho e na vida pessoal. Pontuações entre os percentis de 35 e 65 são medianas e representam valores que são de importância variada para você. Nesta faixa, você pode encontrar valores que são pontos de prazer na sua vida ou valores em relação aos quais você é um pouco indiferente. Pontuações entre os percentis de 0 e 34 são consideradas baixas e representam valores que não são os motivadores chave para você. Quanto menor sua pontuação em uma dimensão neste relatório, mais alta a probabilidade de que você seja indiferente a esse valor.

Pontuações altas e baixas em cada escala têm implicações importantes para as carreiras.

As informações neste relatório o ajudarão a ter uma melhor compreensão de si mesmo e das suas tendências movidas por valores. Munido com estas informações, você pode tirar proveito de seus pontos fortes e minimizar seus erros táticos. Você pode se tornar mais consciente da cultura que cria e usar essas informações para ter mais sucesso em suas interações com os outros na sua organização. Em um ambiente de negócios competitivo, o autoconhecimento e a autorregulação eficazes são qualidades importantes que permitirão que você se torne um líder mais bem-sucedido.



Definições

O Relatório Hogan Valores do Sistema Hogan de Avaliação de Liderança é baseado nas suas pontuações nas dez escalas do IMVP. As escalas são definidas abaixo.

Reconhecimento	<p><i>Indiferente à Visibilidade x Querer ser Notado</i> Buscar fama, apreciação e reconhecimento. Pessoas com pontuação baixa não estão preocupadas com a obtenção de atenção; aquelas com pontuação alta buscam estar na berlinda.</p>
Poder	<p><i>Indiferente à Realização / Competição x Ser Percebido como Influyente</i> Tomando iniciativa para conquistar resultados, controlar recursos e ganhar novas responsabilidades. Aqueles com pontuação baixa desejam ser seguidores; aqueles com pontuação alta desejam assumir o controle e fazer a diferença.</p>
Hedonismo	<p><i>Sério e Autodisciplinado x Adorar Diversão e Busca de Prazer</i> Querer diversão, variedade e prazer no local de trabalho. Aqueles com pontuação baixa são contidos e autodisciplinados; os com pontuação alta são amantes da diversão e querem apreciar o trabalho.</p>
Altruismo	<p><i>Valoriza a Autoajuda x Quer Ajudar os Outros</i> Querer ajudar pessoas que não estão bem ou precisam de ajuda. Aqueles com pontuação baixa acreditam em autossuficiência; aqueles com pontuação alta ajudam os outros de maneira desinteressada.</p>
Afiliação	<p><i>Independente x Querer Contato Social</i> Buscar oportunidades para desenvolver redes sociais e colaborar com as pessoas. Aqueles com pontuação baixa preferem trabalhar sozinhos; aqueles com pontuação alta buscam interação e aceitação social.</p>
Tradição	<p><i>Valorizar o Progresso e a Mudança x Valorizar a História e as Convenções</i> Respeito a estrutura, regras e autoridade. Aqueles com pontuação baixa desafiam o status quo e são abertos a mudanças; os com pontuação alta respeitam hierarquia, autoridade e os métodos do passado.</p>
Segurança	<p><i>Tolerante ao Risco x Averso ao Risco</i> Querer estabilidade, estrutura e ordem. Aqueles com pontuação baixa toleram facilmente incertezas e riscos; os com pontuação alta valorizam a clareza e a previsibilidade definidas.</p>
Comercial	<p><i>Indiferente a Questões Financeiras x Focado nos Resultados Comerciais</i> Buscar prosperidade e sucesso financeiro. Aqueles com pontuação baixa têm aspirações financeiras modestas; aqueles com pontuação alta prestam muita atenção às questões financeiras.</p>
Estética	<p><i>Prático x Criativo</i> Criação de trabalhos com foco na inovação, estilo e aparência. Aqueles com pontuação baixa preocupam-se com a funcionalidade; aqueles com a pontuação alta preocupam-se com os meios de se expressarem de modo criativo e a aparência e percepção do seu trabalho.</p>



Científico

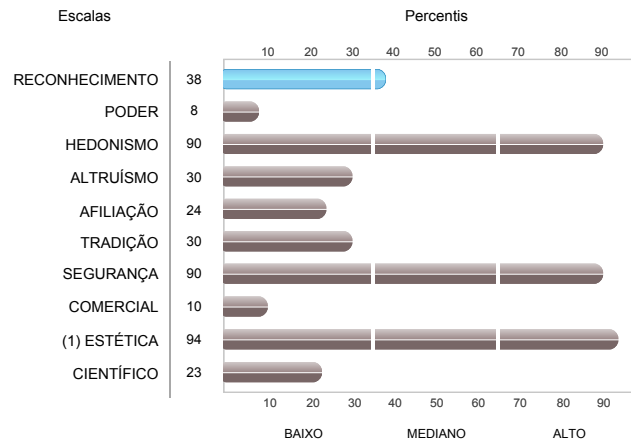
Intuitivo x Analítico

Preferência por uma abordagem racional e objetiva na tomada de decisões. Aqueles com pontuação baixa preferem decisões rápidas e intuitivas; aqueles com pontuação alta preferem decisões deliberadas baseadas em dados.



Reconhecimento

Buscar fama, apreciação e reconhecimento



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Reconhecimento:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Trabalhar sem distrações
- Minimizar interrupções durante o trabalho
- Concentrar-se no que está fazendo
- Ser capaz de se concentrar quando está ocupado
- Receber reconhecimento reservado e não público por suas realizações

Adequação

Você deve se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Centram-se no trabalho e evitam política
- Permitem que funcionários trabalhem com poucas interrupções
- Minimizam a política desnecessária
- Elogiam o desempenho somente quando merecido

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Fazem muito barulho sobre pessoas de alto potencial
- Comemoram realizações individuais

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser quieta, calma e contida
- Engajar-se em poucas frivolidades, comemorações ou eventos especiais
- Enfatizar o desempenho acima da política
- Recompensar publicamente apenas o desempenho excepcional
- Considerar a modéstia como virtude



Vieses Inconscientes

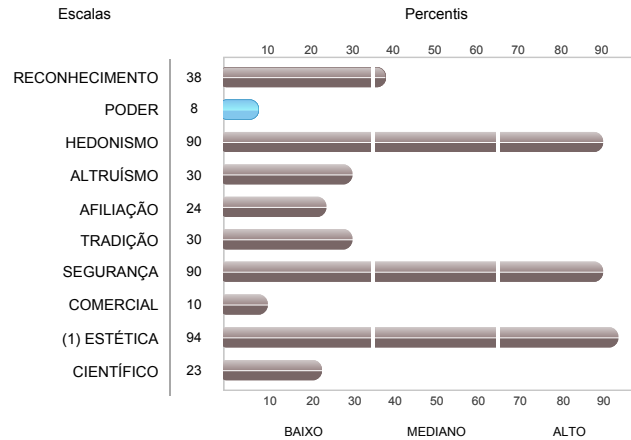
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode desencorajar comportamento de autopromoção
- Você pode preferir que os outros se concentrem no trabalho, não em necessidades pessoais
- Você pode esperar que as pessoas realizem um trabalho de qualidade com poucas recompensas externas
- Você pode evitar atenção, mesmo quando é positiva
- Você tende a ser modesto sobre suas realizações e espera que os outros tenham o mesmo comportamento



Poder

Esforçar-se para conquistar resultados, controlar recursos e ganhar responsabilidades.



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Poder:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Manter a previsibilidade e a ordem
- Evitar confrontos e se dar bem com os outros
- Fazer a coisa certa ao seguir ordens
- Buscar operações que funcionem harmoniosamente
- Equilibrar o trabalho com a vida pessoal

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Apresentem funções bem definidas e padronizadas
- Enfatizem trabalho cooperativo e em equipe
- Valorizem funções de apoio
- Sejam parecidos com agências de serviço público e organizações não governamentais

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Pressionam as pessoas para o desempenho
- Valorizam a competição acima da cooperação

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Enfatizar procedimentos e rituais formais
- Valorizar a boa cidadania corporativa
- Garantir que os processos e regras sejam seguidos
- Manter um sistema democrático de recompensas
- Recompensar o esforço coletivo ou de equipe



Vieses Inconscientes

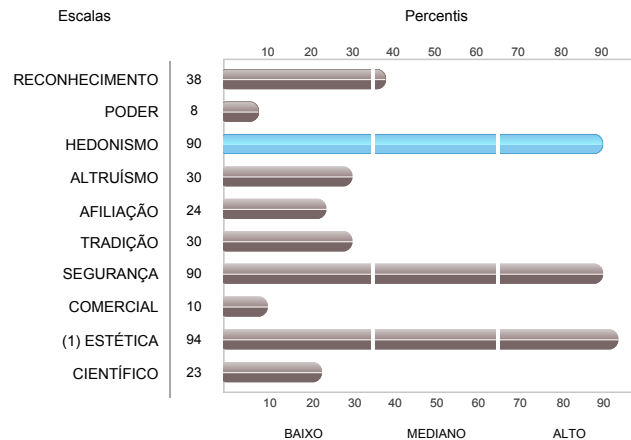
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode opor-se a decisões rápidas ou precipitadas
- Você pode desaprovar não conformidades
- Você pode resistir à mudança que produz ruptura ou conhecimento não comprovado
- Você pode tentar preservar os procedimentos existentes
- Você tende a desgostar de pessoas que estão sempre tentando se promover



Hedonismo

Querer diversão, variedade e prazer no local de trabalho



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Hedonismo:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Desfrutar de sua vida e do seu trabalho
- Inovar e criar soluções novas
- Passar tempo com pessoas interessantes
- Trabalhar duro e se divertir igualmente duro.
- Explorar novos locais e experiências

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam amantes da diversão e da liberdade
- Encorajem que você trabalhe duro e se divirta duro
- Sintam-se a vontade com a ambiguidade ou desordem
- Proporcionem possibilidades de viagens e entretenimento

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Excessivamente formais
- Enfatizam procedimentos acima dos resultados

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser informal e aberta
- Ser flexível nas políticas, procedimentos e protocolo
- Levar o trabalho e a diversão a sério
- Enfatizar os resultados em vez de métodos
- Ser moderadamente irreverente e testar os limites

Vieses Inconscientes

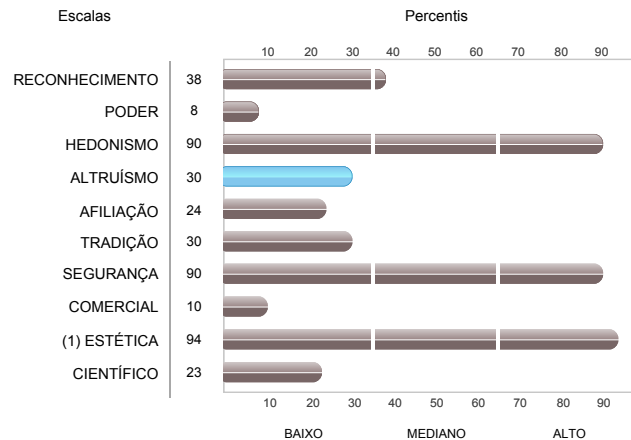
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- É provável que você tolere leves infrações das regras
- Você pode não gostar de funcionários que não pareçam se divertir
- Você pode valorizar a mudança somente por ser uma mudança
- É provável que você tome decisões espontâneas e oportunistas
- Você tende a adotar inovações e excentricidade



Altruísmo

Querer ajudar pessoas que não estão bem ou precisam de ajuda



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Altruísmo:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Evitar cenas dramáticas no trabalho
- Alcançar metas objetivas (dinheiro, vitória, etc.)
- Concentrar-se nos resultados, não nos sentimentos
- Formar relacionamentos produtivos no trabalho
- Basear as decisões em considerações práticas

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Incentivem os funcionários a falarem de modo franco e direto
- Minimizem a atenção aos problemas e questões pessoais
- Encorajem os funcionários a continuar seu trabalho apesar de seus problemas pessoais
- Enfatizem a tomada racional de decisão e trabalho focado
- Valorizem o profissionalismo

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Não são focados em tarefas
- Devotam recursos significativos ao voluntariado e à responsabilidade social empresarial

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Manter uma orientação clara à tarefa
- Adotar uma abordagem impessoal às questões do pessoal
- Evitar participar de eventos de caridade da empresa
- Enfatizar a responsabilidade pessoal
- Valorizar a responsabilidade individual



Vieses Inconscientes

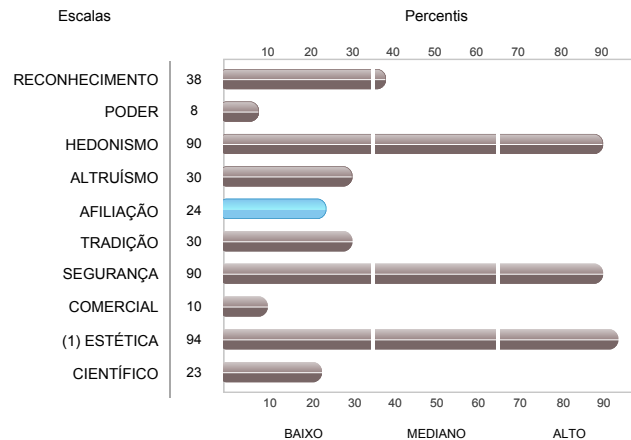
Você pode não ter consciência dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode valorizar mais as questões comerciais do que os problemas dos funcionários
- Você tende a preferir uma tomada de decisão racional em vez de sentimental
- Você tende a ignorar a dinâmica social no trabalho
- Você pode presumir que todos sejam orientados por tarefas assim como você
- Você pode evitar questões interpessoais que podem afetar o desempenho



Afiliação

Buscar oportunidades para desenvolver redes sociais e colaborar com as pessoas



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Afiliação:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Manter sua privacidade sempre que possível
- Reservar tempo para refletir e relaxar
- Evitar distrações
- Permanecer focado na tarefa
- Evitar reuniões, apresentações e entrevistas

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Se caracterizem por culturas funcionais e orientadas para a tarefa
- Tenham poucas reuniões, distrações ou ruído
- Incentivem as pessoas a se comunicarem por e-mail
- Apresentem processos de trabalho estruturados com grande controle de riscos

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Programam reuniões frequentes
- Exigem um trabalho de equipe altamente social

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Minimizar a necessidade de interação e trabalho em equipe
- Responsabilizar as pessoas pela conclusão do trabalho delas
- Minimizar a ostentação e a pretensão social
- Fornecer comunicação e feedback mínimos
- Valorizar mais a produtividade do que atividade

Vieses Inconscientes

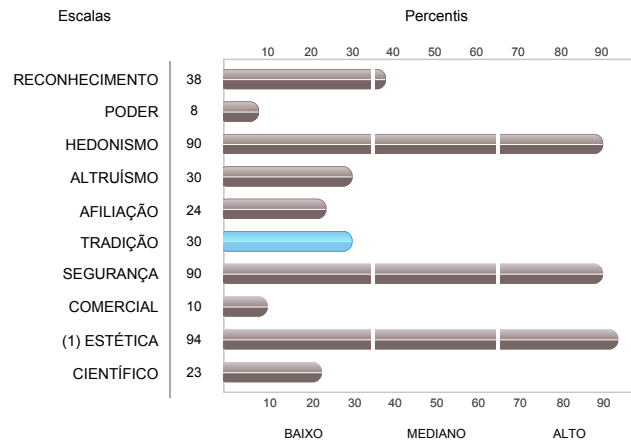
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode presumir que as pessoas queiram ficar a sós
- Você pode presumir que as pessoas não precisem de feedback
- Você pode presumir que as pessoas gostem de resolver os problemas de modo independente
- Você tende a preferir ser um contribuidor individual
- Você pode ver pouco valor em atividades em grupo



Tradição

Respeitar a estrutura, regras e autoridade



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Tradição:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Questionar as convenções e a autoridade
- Minimizar controles externos
- Buscar novidade, mudança e exploração
- Gerar soluções novas para os problemas
- Procurar trabalho ou carreiras não tradicionais

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam democráticos e consultivos
- Desafiem, inovem e experimentem
- Tolerem a diversidade
- Encorajem a iniciativa

E você tende a não gostar de ambientes que:

- São caracterizados por uma liderança autoritária
- Tratam funcionários como mercadorias descartáveis

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser descontraída e informal
- Encorajar espontaneidade, franqueza e iniciativa
- Valorizar ideias novas
- Buscar projetos interessantes e novos
- Dar poderes aos funcionários

Vieses Inconscientes

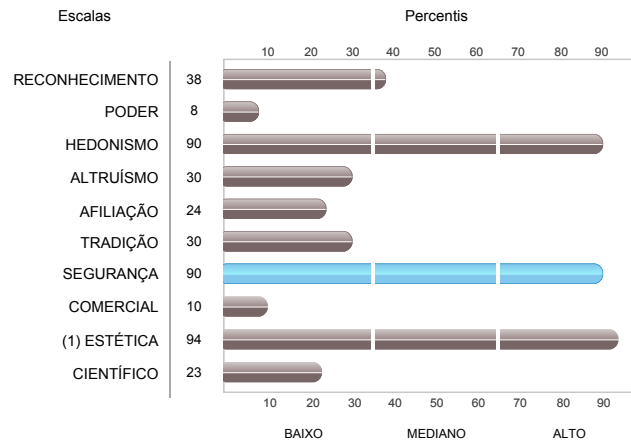
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você tende a desafiar a autoridade
- Você pode não gostar de estabelecer expectativas para os outros
- Você tende a se preocupar com a descoberta de novos modos de fazer as coisas
- Você pode tomar decisões que promovam a autonomia e autoorientação
- Você pode tomar decisões que reduzam a hierarquia



Segurança

Querer estabilidade, estrutura e ordem



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Segurança:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Manter a previsibilidade e a ordem
- Ser conhecido por seu comportamento socialmente apropriado
- Buscar continuidade e estabilidade de emprego
- Evitar decisões arriscadas
- Ter diretrizes claras sobre expectativas de desempenho

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam estáveis e possam resistir ao tempo
- Sejam seguros, calmos e previsíveis
- Encorajem líderes a dizerem às pessoas o que fazer
- Minimizem a necessidade de mudança

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Sejam de mudanças rápidas, inovadores ou instáveis
- Não forneçam expectativas claras de desempenho

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Tentar evitar perturbações econômicas
- Tentar minimizar riscos e exposição no mercado
- Enfatizar adequação aos padrões e a boa cidadania
- Valorizar estrutura, ordem e conformidade com regras
- Concentrar-se em planejamento de longo prazo e tomada de decisão segura



Vieses Inconscientes

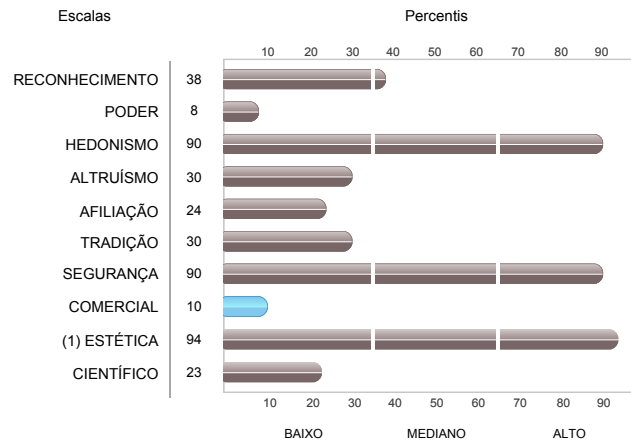
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode tomar decisões planejadas para minimizar riscos
- Você tende a ter uma preferência por métodos testados e verdadeiros
- Você pode tomar decisões baseadas em métricas e dados
- Você pode resistir a mudanças se o resultado não puder ser previsto facilmente
- Você tende a preferir funcionários que se adaptem e obedeçam



Comercial

Buscar prosperidade e sucesso financeiro



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Comercial:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Cooperar e não competir com os demais
- Ser livre para perseguir seus próprios interesses
- Contribuir sem obter reconhecimento especial
- Buscar trabalho que seja livre de complicações e obrigações
- Evitar posições de autoridade

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam flexíveis e informais
- Não sejam competitivos e sim cooperativos
- Levem a sério o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal
- Sejam relaxados a respeito das metas financeiras

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Criam concorrência entre os colaboradores
- São burocráticos e enfatizam a responsabilidade por resultados

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Favorecer grupos de trabalho flexíveis e autogeridos
- Enfatizar liderança do tipo “laissez-faire” (sem intervenção)
- Acreditar em trabalho com ritmo próprio
- Permitir que as pessoas busquem seus próprios níveis
- Presumir que as pessoas não precisam de incentivos especiais para serem produtivas



Vieses Inconscientes

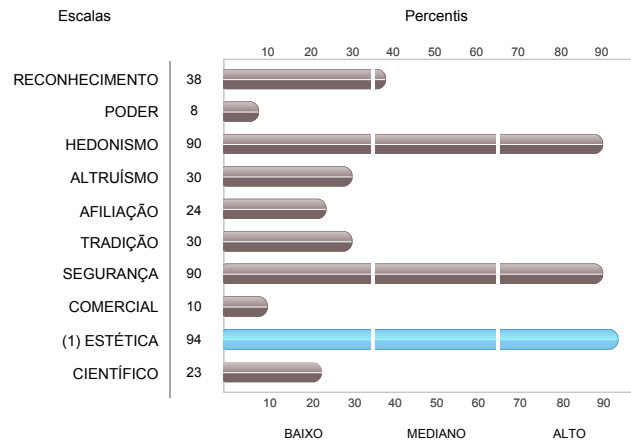
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode tomar decisões com base nas necessidades e sentimentos das pessoas
- Você pode resistir em se responsabilizar pelo desempenho das pessoas ou dar ordens diretas
- Você tende a evitar ser o foco das atenções
- Você pode dar mais atenção às obrigações pessoais do que a ganhos financeiros
- Você pode subestimar a concorrência



Estética

Focar na inovação, estilo e aparência



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Estética:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Encontrar formas para compreender a experiência
- Explorar e compartilhar ideias e conceitos
- Buscar soluções criativas para os problemas
- Interpretar sensações e experiências
- Criar mitos organizacionais

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Encorajem a criatividade e atenção à aparência
- Avaliem periodicamente a estratégia de negócios
- Valorizem e apoiem a autoexpressão independente
- Recompensem a criatividade, inovação e o pensamento não convencional

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Sejam antiquados ou conservadores
- Enfatizem mais procedimentos do que entendimento

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Valorizar a criatividade, a imaginação e o pensamento
- Enfatizar a aparência e a qualidade do "design" do produto
- Aprimorar o visual e o clima do local de trabalho
- Tolerar a excentricidade
- Opor-se a estratégias convencionais de negócios



Vieses Inconscientes

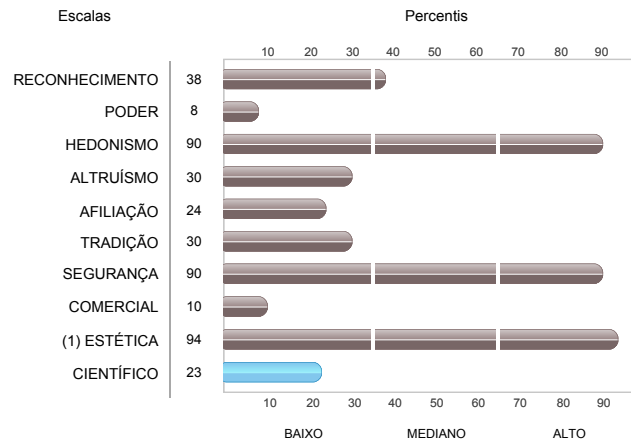
Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você tende a ser influenciado pelo que é elegante e está na moda
- Você pode ficar preocupado com aparências e reputação
- Você pode ficar entusiasmado com projetos impraticáveis
- Você tende a ficar desconfiado de opiniões convencionais
- Você pode apoiar pessoas improdutivas apenas por serem interessantes



Científico

Preferência por uma abordagem racional e objetiva na tomada de decisões



As seguintes afirmações visam a descrever pessoas com pontuações semelhantes às suas na escala Científico:

Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Tomar decisões rápidas
- Orientar-se à ação e não análise
- Trabalhar com pessoas em vez de ideias
- Descobrir respostas que sejam politicamente defensáveis
- Oferecer aos clientes o que eles desejam

Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Favoreçam mais ação do que dados
- Sejam rápidos
- Sejam pragmáticos e focados nos clientes
- Tomem decisões e vão em frente

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Frequentemente chegam à “paralisia analítica”
- São tão motivados por dados que não há espaço para criatividade

Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser impaciente com análise e debates sem fim
- Preferir uma tomada de decisão rápida e intuitiva
- Buscar soluções que pareçam “boas o bastante”
- Valorizar identificar tendências e segui-las
- Usar dados para apoiar ideias -- não para liderá-las

Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você tende a tomar decisões instintivamente baseado na experiência
- Você pode se focar em questões urgentes de curto prazo
- Você pode desconfiar de tecnologias não comprovadas
- Você pode evitar respostas e soluções complexas
- Você pode preferir decisões rápidas em vez de decisões analisadas com cuidado



Oportunidades de desenvolvimento

Reconhecimento

- Prestar atenção aos humores e reações emocionais dos funcionários e tentar compreender os sentimentos deles, se possível
- Tornar claras as suas expectativas de desempenho e reconhecer seus funcionários por alcançarem suas metas
- Assumir um papel mais visível de liderança nas reuniões de equipe e comitês
- Se mostrar agradecido quando receber elogios públicos

Poder

- Definir prioridades para a realização e produtividade
- Certificar-se de que seus funcionários assumam a responsabilidade por atender às suas expectativas
- Incentivar seus funcionários a terem iniciativa na resolução de problemas no trabalho
- Manter as pessoas informadas sobre as realizações de sua equipe

Hedonismo

- Certificar-se de que os outros o percebem como um profissional
- Ter cuidado com decisões espontâneas -- colete dados para justificar suas escolhas
- Lembrar-se que quando os outros não querem se socializar, isso não reflete no comprometimento deles com o trabalho
- Dizer a seus subordinados qual mudança é necessária, mas deixar que eles decidam o ritmo em que ela ocorrerá

Altruísmo

- Pedir que seus funcionários organizem um evento de caridade
- Perguntar periodicamente aos seus funcionários como eles estão
- Oferecer-se como mentor de um novo funcionário
- Compartilhar com os funcionários sua visão de metas e desenvolvimento e pedir a opinião deles

Afiliação

- Usar as reuniões periódicas com a equipe para abrir espaço às perguntas dos funcionários
- Reunir-se periodicamente com os funcionários para analisar o progresso deles
- Solicitar o feedback e sugestões dos funcionários a respeito de decisões importantes
- Usar "brainstorming" em grupo em busca de consenso, porque as pessoas frequentemente valorizam a tomada de decisões em grupo.



Oportunidades de desenvolvimento

Tradição

- Lembrar que algumas pessoas gostam e precisam de regras
- Mostrar respeito pelas expectativas da empresa ao seguir o cronograma das suas metas de desempenho
- Lembrar-se que nem todos seus subordinados terão motivação própria, ofereça a eles direção e orientação claras
- Oferecer a seu pessoal feedback específico a respeito do sucesso e de áreas a serem melhoradas

Segurança

- Lembrar que a tomada de decisão cuidadosa pode impedir que você conclua projetos importantes
- Pedir ideias aos funcionários que poderiam tornar a equipe mais produtiva e competitiva
- Usar o “brainstorming” para desenvolver ideias de novos produtos ou métodos
- Não deixar que uma necessidade de evitar riscos impeça a descoberta de soluções que ofereçam compensações maiores a longo prazo

Comercial

- Identificar conscientemente metas claras para sua equipe
- Dar direção aos seus funcionários -- o que os ajudará a se sentirem mais produtivos
- Pensar e falar sobre o “cenário competitivo” que sua empresa enfrenta
- Buscar informações dos seus funcionários sobre como motivá-los melhor

Estética

- Pensar como seu trabalho atual se ajusta às metas organizacionais de longo prazo
- Fornecer metas claras e alvos de desempenho aos seus funcionários
- Não deixar que as emoções interfiram nas suas decisões sobre contratações e procedimentos
- Não deixar que a curiosidade interfira na busca de soluções práticas

Científico

- Lembrar que intuições são úteis, mas dados concretos também são importantes
- Pedir ajuda à sua equipe quando for resolver problemas complexos
- Considerar os resultados de várias opções antes de tomar decisões
- Delegar a resolução de problemas aos especialistas de sua equipe