



O SIGNIFICADO DOS VALORES

E O RELATÓRIO DE VALORES HOGAN

Como líderes, nossos valores – os motivos chave, interesses e crenças que determinam o que desejamos e lutamos para atingir – têm consequências significativas.

Em nossas carreiras, valores influenciam que tipo de posição, cargo e ambiente serão mais motivadores para nós e quando nos sentiremos mais satisfeitos. Como líderes, nossos valores determinam como tomamos decisões, como recompensamos desempenho e que tipo de cultura de trabalho é provável que criemos.

O Sistema Hogan de Avaliação de Liderança (SHAL) é o padrão da indústria para identificar candidatos de alto potencial e desenvolver uma liderança forte que garantirá o sucesso futuro de sua empresa.

O autoconhecimento estratégico e as sugestões práticas de desenvolvimento oferecidos no Relatório de Valores fornecem a seus líderes as ferramentas que eles necessitam para melhorar sua eficácia.

O Relatório de Valores Hogan é uma parte integral do Sistema Hogan de Avaliação de Liderança (SHAL). O relatório oferece uma análise crítica dos valores revelados pelo Inventário de Motivos, Valores e Preferências e divide os escores em quatro seções de fácil compreensão:

Motivadores – Valores são nossos motivadores chave. Valores determinam o que nos motiva e pelo que lutamos, e o que esperamos atingir em nosso trabalho e em nossas vidas.

Compatibilidade – Valores determinam o quanto nós somos compatíveis com qualquer cultura organizacional. As pessoas geralmente são mais felizes e produtivas em culturas que são consistentes com seus valores, e sentem-se angustiadas e tristes trabalhando em culturas cujo valores diferem dos seus.

Estilo de Liderança e Cultura – Como líderes, nossos valores determinam o tipo de cultura que criamos para o pessoas e nossos subordinados. Valores afetam o que achamos recompensador e o que não gostamos e portanto determinam os tipos de comportamento que recompensaremos e os que puniremos.

Vieses Inconscientes – É a projeção inconsciente de nossos valores sobre os outros. Vieses inconscientes influenciam as decisões que tomamos sobre pessoas, projetos, planos e estratégia.



Foco em Vieses Inconscientes

Como líderes, nossos vieses inconscientes têm consequências significativas. Eles determinam que tipo de comportamento de subordinados nós provavelmente puniremos ou recompensaremos, e moldam a maneira com que tomamos decisões sobre pessoas, projetos, planos e estratégia. O Relatório Hogan VALORES, recentemente revisado, avalia vieses inconscientes em cada escala do IMVP:

Reconhecimento	Pessoas com alta pontuação em Reconhecimento tendem a ser o centro das atenções, e presumem que as outras pessoas precisam de atenção tanto quanto elas. Líderes com tais resultados nesta escala provavelmente não entendem a modéstia.
Poder	Pessoas com alta pontuação são motivadas a vencer e a fazer a diferença e frequentemente presumem que os outros são igualmente competitivos. Estes líderes tendem a não gostar de pessoas que não possuem uma atitude vencedora.
Hedonismo	Pessoas com alta pontuação em Hedonismo querem se divertir e compartilhar experiências e provavelmente presumem que as outras pessoas buscam diversão como elas. Estes líderes frequentemente não entendem pessoas que só pensam em trabalho.
Altruísmo	Líderes com alta pontuação em Altruísmo desejam ajudar os desfavorecidos ou vitimizados e frequentemente não entendem pessoas que se preocupam muito consigo mesmas.
Afiliação	Pessoas com altos escores em Afiliação buscam oportunidades para estabelecer uma rede de contatos e presumem que os outros querem interagir tanto quanto eles. Eles provavelmente não entendem pessoas que não querem ser parte de uma equipe.
Tradição	Líderes com alta pontuação em Tradição respeitam a hierarquia, regras, tradição e presumem que os outros são tão conservadores quanto eles. Estas pessoas tendem a não gostar de comportamentos não convencionais.
Segurança	Pessoas com pontuação alta em segurança não gostam de assumir riscos e assumem que os outros são tão cautelosos quanto elas. Estes líderes não entendem as pessoas que testam os limites.
Comercial	Pessoas com alta pontuação tendem a valorizar símbolos de sucesso e presumem que os outros são igualmente materialistas. Pessoas com pontuação alta em Comercial podem não entender quem é indiferente em relação ao dinheiro.
Estética	Pessoas com pontuação alta frequentemente sentem a necessidade de estar em um ambiente atraente e presumem que os outros se importam tanto quanto elas com a qualidade e aparência. Estes líderes frequentemente não entendem pessoas que não possuem senso de estilo.
Científico	Líderes com alta pontuação em Científico preferem resolver problemas com lógica e dados e presumem que os outros se importam tanto quanto eles em encontrar as respostas corretas. Eles podem não entender decisões irracionais ou intuitivas.