

Raport - kompetencje przywódcze

PAPI 3 | Sales & Leadership

Imię, nazwisko: Jan Przykładowy

Data: 7 grudnia 2016

Informacje prezentowane w tym są poufne.

Wprowadzenie

Informacje przedstawione w tym raporcie są poufne. Przeznaczone są one do wiadomości osoby, która wypełniła kwestionariusz, jej menedżera lub osoby odpowiedzialnej za proces rekrutacji lub oceny.

Raport ten został opracowany, jako wsparcie dla Użytkowników i pomoc w zidentyfikowaniu i zrozumieniu charakterystycznych zachowań lub preferencji, które mogą być okazywane w odniesieniu do ról związanych z przywództwem lub elementami przywództwa.

Prezentowany raport powstał opierając się na danych dostarczonych podczas wypełniania kwestionariusza PAPI 3. W tym przypadku uczestnik wypełnił ipsatywną wersję PAPI 3 - kwestionariusz PAPI 3 I. Kwestionariusze ipsatywne, takie jak PAPI 3 I starają się pokazać zestawienie dotyczące priorytetów i względnej ważności różnych aspektów osobowości jednostki.

PAPI jest kwestionariuszem samoopisowym, a zatem trafność informacji w nim zawartych jest uzależniona od szczerego podejścia do udzielania odpowiedzi, poziomu wglądu w siebie i podejścia do samego wypełniania kwestionariusza. Raport ten powinien być traktowany raczej jako sugestie, a prezentowane tu wyniki odbierane jako pewne hipotezy, które powinny być zweryfikowane podczas rozmowy z osobą, która wypełniła ten kwestionariusz.

Przedstawione w raporcie informacje nie powinny być wykorzystywane po upływie 12 miesięcy od daty jego wypełnienia. W sytuacji, gdy w tym czasie zaszły istotne zmiany w roli zawodowej, którą pełniła Jan Przykładowy lub w jej życiu pozazawodowym, zaleca się zaproszenie jej do ponownego wypełnienia kwestionariusza.

Zawartość raportu

W tym raporcie uzyskany indywidualny profil osobowości został powiązany z Modelem Kompetencji Przywódczych Cubiks. Kompetencje zostały tu przyporządkowane do czterech wymiarów przywództwa, jak poniżej:

- Wyznaczanie kierunku:
 - o **Tworzenie wizji:** zapewnianie, by strategia organizacji była przekazywana w zrozumiały sposób, budujący zaangażowanie w jej realizację.
 - o **Zewnętrzna perspektywa:** patrzeć na sprawy z szerokiej perspektywy, analizowanie działań na zewnątrz organizacji, korzystanie z różnych źródeł i doświadczeń, aby przewidywać i właściwie odpowiadać na nowe trendy.
 - o **Określanie priorytetów:** ustalanie jasnych celów i priorytetów, zapewnianie zasobów oraz kontrolowanie działań ludzi i rozliczanie z dostarczonych rezultatów.
- Dostarczanie rezultatów:
 - o **Ocenianie:** korzystanie z szerokiego zakresu informacji, by podejmować decyzje w oparciu o rzetelne dane, nawet w niepewnych lub niejasnych sytuacjach.
 - o **Energia i wytrwałość:** wytrwałość i zaangażowanie, prezentowanie poczucia osobistej odpowiedzialności za dostarczenie oczekiwanych rezultatów.
 - o **Zarządzanie zmianą:** wdrażanie i koordynowanie zmian pozwalających na bardziej efektywną realizację celów organizacji, wspieranie ludzi w procesie zmian.
- Budowanie potencjału:
 - o **Rozwijanie talentów:** odkrywanie i utrzymywanie w organizacji osób o szczególnie wysokim potencjale pozwalające na osiągnięcie sukcesów w dłuższej perspektywie czasowej.
 - o **Orientacja na rozwój:** aktywne poszukiwanie okazji do uczenia się i samorozwoju, szybkość i łatwość w zdobywaniu i stosowaniu nowej wiedzy oraz wykorzystywanie pojawiających się możliwości rozwoju.
- Inspirowanie:
 - o **Współpraca:** nawiązywanie i utrzymywanie silnych relacji, budowanie sieci kontaktów, aktywne wspieranie pracy zespołowej służące osiągnięciu szerszych celów organizacji.
 - o **Wywieranie wpływu:** przekonujące komunikowanie się, umiejętność odczytywania emocji i subtelnych uwarunkowań w organizacji oraz efektywne wykorzystywanie tej wiedzy do wywierania wpływu i zdobywania poparcia innych.
 - o **Autentyczność:** wiarygodność i przejrzystość w roli lidera, podejmowanie spójnych działań służących długoterminowym interesom organizacji.

Zawartość tego raportu jest powiązana z pierwszym poziomem zarządzania. Liderzy reprezentujący ten poziom to eksperci w kluczowych obszarach działania organizacji, którzy pomagają swoim podwładnym zrozumieć, w jaki sposób ich praca powiązana jest z głównymi priorytetami firmy oraz upewniają się, że praca ta jest dostarczana na wysokim poziomie jakości. W swoich działaniach kierują się etyką, będąc przykładem dla innych oraz identyfikują i rozwijają osoby o najwyższym potencjale.

W raporcie prezentowane są kolejno następujące informacje:

- Omówienie każdego z czterech głównych wymiarów wraz ze wskazaniem kluczowych mocnych stron oraz obszarów wymagających rozwoju.
- Czynniki wspierające i ograniczające możliwości rozwoju w odniesieniu do drugiego poziomu zarządzania.
- Szczegółowe informacje związane z poszczególnymi kompetencjami.
- Wskazówki rozwojowe

Wyznaczanie kierunku

Tworzenie wizji, Zewnętrzna perspektywa, Określanie priorytetów

+ Mocne strony

- Efektywnie planuje działania i wyznacza cele, biorąc pod uwagę szczegóły, ale też koncentrując się na przyszłości i w odpowiedni sposób ustalając priorytety.

- Obszary wymagające rozwoju

- Generalnie efektywne wdrażanie szerszej strategii biznesowej; przydatne może być okazywanie większego zaangażowania w sprawy organizacji.
- Prezentowanie pewnego zrozumienia specyfiki działalności sektora; przydatne rozwojowo mogłoby być zbudowanie bardziej efektywnej sieci kontaktów.

Dostarczanie rezultatów

Ocenianie, Energia i wytrwałość, Zarządzanie zmianą

+ Mocne strony

- Podejmuje dobrze przemyślane decyzje, biorąc pod uwagę związane z nimi ryzyko. Korzysta z dostępnych informacji i wskazówek, ale wykazuje się także inicjatywą.
- Zapewnia uzyskanie wyników, planując działania w celu przewidzenia ewentualnych przeszkód.
- Wspiera zmiany, przyjmując nowe sposoby wykonywania pracy i wykazując się zaradnością w nowych i niepewnych sytuacjach.

- Obszary wymagające rozwoju

Dla tego wymiaru nie zidentyfikowano obszarów wymagających rozwoju.

Budowanie potencjału

+ Potencjalna mocna strona

Rozwijanie talentów, Orientacja na rozwój

+ Mocne strony

- Efektywnie pomaga innym w rozwoju, upewniając się, że posiadają odpowiedni poziom motywacji do działań tego typu.
- Koncentruje się na samorozwoju, ustala sobie wysokie standardy i wyznacza ambitne cele, problemy traktuje jako okazję do nauczenia się czegoś nowego.

- Obszary wymagające rozwoju

Dla tego wymiaru nie zidentyfikowano obszarów wymagających rozwoju.

Inspirowanie

- Potencjalny obszar wymagający rozwoju

Współpraca, Wywieranie wpływu, Autentyczność

+ Mocne strony

- Efektywnie współpracuje z innymi, równoważąc orientację na ludzi z orientacją na zadania.
- Wywiera znaczny wpływ na innych, motywując ich działań i przejmując przywództwo, kiedy wymaga tego sytuacja.

- Obszary wymagające rozwoju

- Możliwy brak poczucia identyfikacji z organizacją, jej wartościami i decyzjami.

 **Czynniki wspierające rozwój**


- Prawdopodobnie szczegółowo planuje i ustala priorytety podczas alokacji zasobów, w celu uprzedzenia i zapobiegania ewentualnym problemom. Może okazać się korzystne przykładanie mniejszej wagi do szczegółowego planowania lub z większej otwartości na konieczność modyfikację planów, jeśli wymaga tego sytuacja.
- Mało prawdopodobne ignorowanie przeszkód i wkładanie wysiłku w upewnienie się, że się one nie pojawią. Możliwe wystąpienie zniechęcenia, gdy się jednak pojawią.
- Relatywna łatwość w samodzielnym wykonywaniu zadań, bez wsparcia ze strony współpracowników, ale może okazać się korzystne poświęcenie większej ilości czasu na budowanie wspierających relacji z nimi i z innymi kluczowymi osobami.
- Prawdopodobnie stara się aktywnie wywierać wpływ i przekonywać innych.
- Prawdopodobnie stara się dopasować do zespołu, ale nadal jest gotowa na to, aby nie zgadzać się z pozostałymi osobami w grupie, kiedy sytuacja wymaga, by obstawała przy wyznawanych przez siebie wartościach, opierając się presji ze strony współpracowników.
- Zazwyczaj rozważnie i ostrożnie podchodzi do podejmowania decyzji, ale może odnieść korzyści ze wzrostu umiejętności w zakresie podejmowania decyzji szybkich lub w oparciu o niejednoznaczne informacje.
- Możliwe, że wykorzystuje szeroki wachlarz technik, gdy chce wywrzeć wpływ na innych, ale prawdopodobnie jeszcze zwiększyłaby ten wpływ, gdyby w większej mierze korzystała z metod, które kładą nacisk na inspirowanie innych i zachęcanie ich do działania.

 **Czynniki ograniczające rozwój**

- Prawdopodobnie w niewielkim stopniu identyfikuje się z celami i wartościami organizacji, jeśli nie są one bardzo bliskie tym, które sama wyznaje. Może to oznaczać brak wsparcia i lojalności w stosunku do tych celów i wartości.


Wyznaczanie kierunku

Tworzenie wizji

 Potencjalny obszar wymagający rozwoju


- Jan Przykładowy jest bardziej skłonna kwestionować decyzje zarządu oraz strategię i wizję organizacji, aniżeli akceptować je bez zastrzeżeń. Choć w niektórych sytuacjach to może być korzystne, może też sugerować brak zaangażowania lub lojalności oraz tendencję do realizowania własnych planów, jeśli stoją w sprzeczności z planami organizacji.
- Dostrzega wartość motywowania i angażowania innych, choć może nie uznawać tego za działanie priorytetowe. Z tego powodu jej bezpośredni podwładni mogą okazywać umiarkowane wsparcie dla wizji i strategii organizacji.
- Prawdopodobnie chętnie wywiera wpływ na innych członków zespołu, dlatego podejmuje działania, które pozwalają jej upewnić się, że inni mają takie samo podejście do realizacji strategii organizacji i co do tego, jak dostosować do niej pracę zespołu.

Zewnętrzna perspektywa

 Potencjalny obszar wymagający rozwoju

- Z reguły czując się komfortowo zawierając nowe znajomości czy poznając osoby spoza kręgu bezpośrednich współpracowników, Jan Przykładowy może tworzyć dobrze działające relacje nawiązując kontakty z różnymi interesariuszami. Te osoby stanowią cenne źródło informacji na temat organizacji, branży oraz nadchodzących zmian.
- Weryfikując informacje pochodzące z zewnętrznych źródeł może niewystarczająco brać pod uwagę ich rzetelność czy jakość, ponieważ zwykle nie skupia się na szczegółach, choć taka postawa może również oznaczać, że ma szerszy ogląd sytuacji dzięki informacjom uzyskanym od innych.
- Sama motywuje się do pracy i wyznacza sobie wysokie standardy, stara się zrozumieć i reagować na potrzeby branży. Może mieć dużą motywację do porównywania osiągnięć swojego zespołu do innych podmiotów działających w organizacji i poza nią.

Określanie priorytetów

 Potencjalna mocna strona

- Wprawdzie angażuje się w realizację poszczególnych projektów, ale zdaje sobie również sprawę z tego, że służyć one nadrzędnemu celowi, jakim jest realizacja planów i założeń. Dlatego angażuje się w realizację projektów aż do ich ukończenia i współpracownicy mogą na niej polegać w tej kwestii, jednak może też delegować obowiązki lub pozostawiać zadania niedokończone, jeśli przestają spełniać wymagania biznesowe.
- Planując, ustalając priorytety i cele potrafi znaleźć równowagę pomiędzy praktycznymi kwestiami i rozwiązaniami możliwymi do wdrożenia a rozważaniem bardziej innowacyjnych pomysłów.
- Jan Przykładowy prawdopodobnie preferuje szczegółowe planowanie niż bardziej spontaniczne podejście. To oznacza, że potrafi z wyprzedzeniem definiować priorytety i przewidywać problemy, jakie mogą się pojawić.



Wskazówki rozwojowe

Wzmacnianie

- Czy mogłaby wykorzystać swój entuzjazm do przekonywania i wywierania wpływu na innych, aby podjąć się roli (lub rozszerzyć swoją rolę) promowania wizji organizacji?
- W jaki sposób mogłaby wzmocnić swoją orientację na osiągnięcia i sukces, by wyznaczyć sobie wysokie standardy, do których mogłaby porównywać wyniki swoje i swojego zespołu?
- Czy dzięki swojemu rygorystycznemu podejściu do planowania, może stanowić wsparcie dla pracowników wyższego szczebla, uwalniając ich tym samym od konieczności wypełniania tego zadania i umożliwiając im skoncentrowanie się na bardziej strategicznych sprawach?

Rozwijanie

- Czy identyfikuje się z wizją organizacji i realizuje ją, czy skupia się na własnych celach? Jakie z tego wynikają konsekwencje dla organizacji i dla jej zespołu? W jaki sposób można tym pokierować?
- Zastanów się, w jaki sposób szersza sieć kontaktów dostarczyłaby jej więcej źródeł informacji i lepszą perspektywę, co pozwoliłoby jej lepiej zrozumieć rynek. Czy któryś ze współpracowników mógłby pomóc jej rozwinąć tę sieć, poprzez poznanie jej z nowymi osobami?

 **Dostarczanie rezultatów****Ocenianie** Potencjalna mocna strona

- Jan Przykładowy rozważa dostępne informacje, możliwości i ryzyko przed podjęciem decyzji, ale potrafi również szybko dokonywać oceny, kiedy to konieczne, nawet, jeśli informacje są niepełne.
- Jest skłonna pracować zgodnie z dostępnymi wytycznymi i zasadami, postrzegana jest raczej jako osoba rzetelna. Jednak, potrafi także wykazać inicjatywę, stosując elastyczne podejście do zasad, jeśli sytuacja tego wymaga i jest w stanie dokonać oceny sytuacji i podejmować decyzje, gdy nie istnieją wytyczne ani wcześniejsze doświadczenia.
- Czuje się raczej komfortowo mając znaczący wpływ na decyzje innych, ale słucha również i ceni opinie innych jest skłonna im ulegać, gdy są właściwe.

Energia i wytrwałość

- Jan Przykładowy przykładą dużą wagę do dokładnego i szczegółowego planowania, ponieważ w ten sposób upewnia się, że dysponuje niezbędnymi zasobami oraz, że potencjalne trudności zostały przeanalizowane.
- Nie traci zainteresowania projektami, ale może woleć powierzenie innym zajmowanie się szczegółami w dłuższej perspektywie, podczas gdy sama rozpoczyna pracę nad czymś nowym. Może koncentrować się bardziej na nowych projektach, a wykazywać mniejsze zaangażowanie w realizację projektów już trwających.
- Prawdopodobnie jest zaangażowana w pracę, wkłada wysiłek w realizację wymagających celów, jest także skłonna do ciężkiej pracy, gdy to jest konieczne.

Zarządzanie zmianą

- Jan Przykładowy lubi różnorodność i wyzwania związane ze zmianą w organizacji, zwykle ceni nowatorskie sposoby myślenia i pracy, a także nowe sytuacje w pracy takie jak pełnienie nowych ról czy podejmowanie się nowych zadań. Zwykle rozumie potrzebę zmian, chętnie tworzy atmosferę sprzyjającą przedstawianiu nowych rozwiązań.
- Wprawdzie zwykle czuje się komfortowo stosując sprawdzone systemy i procedury, ale jest otwarta na innowacje i pewną dozę niejednoznaczności, dlatego dobrze radzi sobie z okresami niepewności wynikającymi z wprowadzania zmian. Zwykle jest otwarta na zmiany i przejawia inicjatywę, kiedy zdarzają się sytuacje, dla których nie ma wytycznych.
- Może nie pomagać innym bardzo aktywnie dostrzegać korzyści wynikających ze zmian, ani nie inspiruje ich do działania czy myślenia w sposób nowatorski czy innowacyjny. Może to być spowodowane tym, że nie uważa tego za swój obowiązek lub brak jej doświadczenia lub pewności siebie w motywowaniu czy wzbudzaniu entuzjazmu u innych. Taka postawa może przyczyniać się do tego, że zmiany nie są łatwo wprowadzane i akceptowane w jej zespole.



Dostarczanie rezultatów



Wskazówki rozwojowe

Wzmacnianie

- W jaki sposób upewnia się, że została zachowana równowaga pomiędzy wysiłkiem włożonym w podjęcie decyzji, a czasem który był na to potrzebny? Czy czas podjęcia decyzji nie jest niepotrzebnie przeciągany? Czy mogłaby w tym obszarze pełnić rolę mentora dla swoich współpracowników?
- W sytuacji, gdy zespoły muszą ze sobą współpracować i koordynować swoje wysiłki, mogłaby wziąć odpowiedzialność za planowanie, aby zapewnić grupie realizację celów i upewnić się, że grupa jest świadoma potencjalnych przeszkód i problemów.
- Do jakiego stopnia przekłada swój entuzjazm do zmian, na tworzenie środowiska wspierającego innowacje? Jak może upewnić się, że jej zespół czuje się upoważniony do przedstawiania nowatorskich pomysłów i czy je nagradza, nawet jeśli nie da się ich zoperacjonalizować?

Rozwijanie

- Czy jasno wskazała, na kim spoczywa odpowiedzialność za projekty, które oddelegowała i za te, które zostały jej oddelegowane? Czy wzięła na siebie odpowiedzialność za osiągnięcie odpowiedniego rezultatu w projektach, które oddelegowała innym?
- Czy wie, jakie podejście do zmiany i innowacji ma jej zespół? W jaki sposób może się tego dowiedzieć i jak wykorzystać tę wiedzę do zaangażowania zespołu w proces zmiany?

Budowanie potencjału

Rozwijanie talentów

- Jan Przykładowy prawdopodobnie stara się, aby jej współpracownicy byli odpowiednio zmotywowani do skorzystania z możliwości rozwoju.
- Jan Przykładowy prawdopodobnie nie kładzie dużego nacisku na budowanie bliskich relacji ze współpracownikami. Dlatego może zachowywać obiektywne i zrównoważone podejście do oceny potrzeb szkoleniowych, dysponowania informacjami oraz dopasowywania odpowiednich szkoleń. Jednak może to także oznaczać, że nie w pełni szanuje ich osobiste odczucia i punkt widzenia, ani to, jak przekazywane przez nią informacje zwrotne są przez nich odbierane.
- Umiarkowany poziom współzawodnictwa, jaki prezentuje Jan Przykładowy prawdopodobnie tworzy wśród współpracowników atmosferę sprzyjającą rywalizacji o najlepsze możliwości do rozwoju. To pomaga im zmotywować się do wyczerpanych starań, jednak bez potrzeby wygrywania dla samego wygrywania, co mogłoby ograniczać ich szanse lub szanse innych.

Orientacja na rozwój

Potencjalna mocna strona

- Prawdopodobnie zależy jej na sukcesie, wyznacza sobie wysokie standardy i cele, Jan Przykładowy zwykle w pełni wykorzystuje możliwości rozwoju i osiąga dobre wyniki w pracy.
- Przedstawiła się jako osoba, która potrafi dość dobrze radzić sobie z trudnościami oraz brakiem akceptacji i że mając wystarczająco dużo czasu, przezwycięża problemy. Zwykle uczy się na błędach, rozważając to, co poszło źle i dostosowując swoje podejście.
- Zwykle jest otwarta na wyzwania i nowe doświadczenia, role i obowiązki, co sprawia, że wykorzystuje nowe możliwości zdobywania wiedzy.

Wskazówki rozwojowe

Wzmacnianie

- Dowiedz się, na ile ważne jest dla niej motywowanie innych osób. Czy są jakieś dodatkowe metody motywowania, których mogłaby się nauczyć, lub inne sytuacje, w których mogłaby wykorzystać swoje umiejętności?
- Zachęć ją, do zebrania informacji zwrotnych z tak wielu źródeł, z ilu potrafi je uzyskać. Informacje ogólne należy wykorzystać do nakreślenia ogólnej perspektywy, a informacje szczegółowe będą przydatne przy analizie tych obszarów, które są dla niej szczególnie istotne, lub o które najbardziej się obawia, biorąc pod uwagę swój dalszy rozwój.

Rozwijanie

- W jakim stopniu uważa, że zrozumiała życzenia i potrzeby rozwojowe jednostek w swoim zespole? Czy wystarczająco dobrze słucha ludzi i w równym stopniu bierze pod uwagę ich potrzeby i potrzeby organizacji?

 **Inspirowanie****Współpraca**

- Jan Przykładowy raczej nie ma dużej potrzeby budowania bliskich relacji ze współpracownikami. To może pomagać jej zachować obiektywizm w sytuacjach dotyczących innych osób i podejmować trudne decyzje ich dotyczące, kiedy zachodzi taka potrzeba, ale może też ograniczać jej umiejętności budowania zespołu, którego członkowie zapewniają sobie wsparcie i zaufanie. Dystans, jaki stwarza może utrudniać niektórym osobom zbliżenie się do niej.
- Zwykle jest postrzegana jako osoba przyjazna i łatwa we współpracy. Wydaje się, że umiejętnie łączy potrzebę budowania relacji z koncentracją na celach zawodowych, zwykle nawiązuje bliskie relacje w pracy, nie pozwalając innym niepotrzebnie się rozpraszać.
- Rozumie potrzebę motywowania i inspirowania innych w pracy, dlatego szuka okazji, by to robić, co pozwala jej budować skuteczne relacje w zespole, jak i pomiędzy zespołami, nie poświęcając jednak na to zbyt wiele czasu i energii.

Wywieranie wpływu

- Może motywować i inspirować innych, starając się ich przekonywać czy wywierać na nich wpływ, a także stosować podejście oparte bardziej na logicznych argumentach.
- Lubi przekonywać innych czy wywierać na nich wpływ i zwykle czuje się komfortowo pełniąc role przywódcze bądź doradcze, które pozwalają jej na wywieranie wpływu na innych.
- Jan Przykładowy prawdopodobnie ma pewną świadomość interesów i punktów widzenia osób, z którymi pracuje, co może jej pomagać dobrać najlepszą metodę wywierania na nich wpływu. Jednak znajdując się pod presją, może nie zwracać należytej uwagi na ich indywidualne potrzeby.

Autentyczność

Potencjalny obszar wymagający rozwoju

- Czuje się komfortowo kwestionując wartości i decyzje podejmowane w organizacji, kiedy stoją w sprzeczności z wyznawanymi przez nią wartościami. Zapewnianie wsparcia organizacji i dbałość o jej długoterminowe interesy raczej nie stanowi dla niej priorytetu.
- Jako osoba otwarta i bezpośrednia w kontaktach z innymi zwykle jest skłonna mówić, co myśli i dlatego jest zwykle postrzegana jako autentyczna i szczerą. Jej bezpośrednie podejście może być czasami odbierane jako brak wrażliwości.
- Jan Przykładowy prawdopodobnie czuje się komfortowo pracując niezależnie lub w zespole, powinna być w stanie oprzeć się presji otoczenia i postępować w zgodzie z wyznawanymi przez siebie wartościami i zasadami etycznymi, skutecznie współpracując z innymi.

 **Inspirowanie**

 **Wskazówki rozwojowe**

Wzmacnianie

- W jaki sposób może wykorzystać swoje dobre relacje z ludźmi i umiejętność angażowania ich w wykonywanie zadań, aby poprawić efektywność działania zespołu? Czy mogłaby grać rolę głównej osoby do kontaktu?
- Określ, w jakich sytuacjach i przy wykorzystaniu jakich technik osiąga najlepsze efekty w wywieraniu wpływu na innych. Ustal, w jakich innych obszarach i działaniach, mogłaby zastosować te techniki.
- Czy mogłaby stać się osobą, która będzie potrafiła obiektywnie ocenić i ewentualnie zakwestionować wartości i decyzje organizacji?

Rozwijanie

- Czy jej zespół ma poczucie, że może się z nią porozumieć? Czy poświęcenie większej ilości czasu na lepsze poznanie i zrozumienie współpracowników, pomogłoby jej zbudować lepsze i silniejsze relacje?
- Co przeszkadza w tym, aby mogła stworzyć bliskie i autentyczne relacje z osobami, z którymi pracuje? Do jakiego stopnia przezwycięzenie tych przeszkód pomogłoby jej zrozumieć i dzięki temu bardziej efektywnie wpływać na innych i komunikować się z nimi?
- Czy współpracownicy, na różnych szczeblach organizacji, postrzegają jej niezależność w myśleniu jako jej mocną stronę czy też może być postrzegana jako osoba, na której nie można polegać lub która nawet jest nielojalna? W jaki sposób może upewnić się, że jej niezależność postrzegana jest jako zaleta?