



## Minta Riport

2022. január 31.

AI Riport: Attribute Index - Felső vezetés

Az Innermetrix Attribute Index egy modern elemző eszköz, mely Robert S.Hartman formális axiológiájára épül. Ez a tudomány segít nekünk abban, hogy a gondolkozási folyamatainkat, és az abból következő döntéseinket megértsük. A hat észlelési dimenzió elemzése során felismerjük, hogy hogyan értékeljük a világot, és milyen válaszokat adunk a kihívásokra. Az Attribute Index támogatni fogja Önt abban, hogy a jövőben jobb döntéseket hozzon, és a tehetségeit megfelelő módon használja az életben.



HDTeam - Human Development Team  
+36305525697  
[www.hdteam.hu](http://www.hdteam.hu)



Ötven év tudományos kutatása tárta fel, hogy a döntéshozatalnak három különböző stílusa van. Mindegyikünk tud mind a három módon dönteni, de hajlunk arra, hogy az egyiket inkább előnyben részesítsük, mint a másik kettőt. Ez a preferencia egy tudatalatti erővé válik, mely kihat minden döntésünkre, amit napi szinten hozunk, és formálja az észlelésünket a körülöttünk lévő világról és magunkról.

A három döntési stílus az Empatikus (Szív), a Praktikus (Kéz) és az Analitikus (Fej).

**Az Empatikus Stílus:** Ezzel a döntéshozatali preferenciával az emberek hajlanak rá, hogy a világot egy személyes szemszögből lássák, illetve, hogy a résztvevő egyedeket érzelmi alapon értékeljék. Ők az embereket egyedülálló, egyedi fényben látják, és inkább törődnek másokkal, mint az eredményekkel vagy az elméletekkel. Ez magával hoz egy személyes elkötelezettséget is, az emberekbe és emberekre irányuló befektetés és összpontosítás iránt. Erre a stílusra jellemző: a világ tele van emberekkel, akik igénylik a megértést.

**A Praktikus Stílus:** Ezzel a döntéshozatali preferenciával az emberek hajlanak rá, hogy a dolgokat egy nagyon praktikus, badarságtól mentes, való-világ szemléletű, feladatközpontú módon nézzék. Inkább az eredményekkel törődnek, mint más emberekkel, vagy elméletekkel. Ők az embereket annak alapján ahogyan másokhoz viszonyulnak, összehasonlító módon nézik. Erre a stílusra jellemző: a világ egy cél, amit el kell érni.

**Az Analitikus, avagy Rendszerértékelő Stílus:** Ezzel a döntéshozatali preferenciával az emberek hajlanak rá, hogy a világot egy elméleti szemszögből, inkább elvontan, mint konkrétan nézzék. Az embereket mint egy rendszer részeit látják, és hajlamosak rá, hogy nagyon fekete-fehér feltételekben gondolkozzanak. A dolgok felőli gondolkodás és elemzés, inkább foglalkoztatja őket, mint az aktuális eredmények, vagy a személyes, mások iránti törődés. Erre a stílusra jellemző: a világ egy probléma, amit fel kell fedezni és megoldani.

Mindannyiunknál különböző egyensúly van ennek a három stílusnak; ez különbözteti meg a döntéseinket és a cselekedeteinket egymáséitól. A döntéshozatalnak ezen módjai, és hogy hogyan használjuk őket, képezi a magját annak, hogy kik vagyunk. Ezek a preferenciáink az Erősségeink és a Gyengeségeink mögött húzódnak meg.



A következő oldalakon azon természetes tehetségeinek a listáját fogja találni, mely az Ön egyedi kombinációjának az eredménye ebben a három gondolkozási stílusban. A megértése az Ön egyedi Tehetségeinek és Nem-Tehetségeinek képessé teszi majd Önt arra, hogy változtasson az életén, és nagyobb személyes sikereket érjen el.

Csak a mély megértés, felismerés és elfogadás útján lehet elérni azt, hogy képesek legyünk változtatni!



## Külső Döntéshozatali Minta Összegzése

Ön mind a három gondolkodási dimenzióban (Emberek, Feladatok, és Rendszerek) igen magasan és egyenlő arányban fejlett. Nagyon kompetens lehet mindhárom értékdimenzióban egészen a sematikus gondolkodástól a gyakorlatiasságig, és mások értékeléséig. Ön értékeli a rendszereket, a szabályokat, a struktúrát, a konkrét szervezést, a részletes tervezést, és az emberek kezelését, valamint egyforma erősségekkel bír ezeken a területeken.

Ön mindezen területen sokoldalú és gyors tanuló. Ez azt is eredményezheti, hogy könnyen unottá válik, vagy ideges lesz olyan pozíciókban, amelyek túlságosan magas, vagy túl alacsony összpontosítást követelnek meg egy bizonyos gondolkodási dimenzió terén, akár mások kizárásáig is (pl. a hálaló értékesítés valójában a kiválónál kisebb empátiát igényel). Az általános fejlettségi szint mindhárom dimenzióban egyenlően magas. A fejlettségi szint azt mutatja, hogy Ön mennyire képes "látni" egy konkrét dimenziót. Minél világosabban látunk egy gondolkodási dimenziót, annál inkább képesek vagyunk rá, hogy használjuk ezt; így egyre jobbak leszünk ebben.

## Teljesítmény maximalizálók

Sokoldalúság az emberek, a teljesítmény, vagy a rendszerek egyenlő kezelésében

Gyors tanulási képesség sok különféle üzleti területen

Stabilitás, megbízhatóság

Általánosságban igen jó, illetve kiváló üzleti és emberi menedzsment képesség

Megérteni másokat és kommunikálni velük

Tervezés és szervezés

Sematikus gondolkodás

## Teljesítmény Minimalizálók

Könnyen beleun a korlátozott feladatokba és felelősségkörökbe

Izgatottá válhat ha nem használhatja ki mindhárom területet (Emberek, Teljesítmény, és Rendszerek)

Túl jók lehetnek a képességei az olyan munkákhoz amelyek nem igénylik mindhárom gondolati területet

Könnyen unottá válhat vagy kevésnek érezheti a kihívást ha nem kamatoztathatja mindhárom területet

## Motivátorok

Döntéshozási szabadság. Sokoldalú, összetett kihívások. Függetlenség. Személyes kapcsolatok. Státusz és elismerés. Tartozni valahová.



### **Növekedési szükségletek**

Személyes azonosulás a személyes igényekkel, vágyakkal, és rendszerekkel. Megérteni, hogy a kiegyensúlyozottan magas pontszámok milyen hatást gyakorolhatnak az egyes szerepkörökre, kötelességekre, valamint egy adott pozíció objektív sikerére.

### **Megerősíteni (M) és Fejleszteni(F) való területek**

Empatikus szemlélet(M) Gyakorlatias gondolkodás(M) Rendszer-ítélet(M)

### **Előnyben részesített környezet**

Olyan légkör, amelyben nyílt ötletcsere zajlik és kellő visszajelzés is rendelkezésre áll; a felelősségkörök és a döntések megosztása. Egy olyan szerepkör, amely lehetőséget nyújt mindhárom külső gondolati dimenzió lehető legteljesebb használatára.



## Belső Döntéshozatali Minta Összegzése

Önre az általánosnál magasabb önbecsülés jellemző, és főként saját belső érték-érzetére alapozva határozza meg önmagát, nem pedig az állása vagy a birtokolt javai alapján. Erőteljesen aszerint él, hogy kinek érzi magát, és ez a belső erő védi a külső véleményekkel szemben, amelyek megmondják, hogy kinek kellene lennie és mit kellene csinálnia. A fentiekkel összemérve a munkája, illetve elsődleges társadalmi szerepkörei kevésbé fontosak az Ön számára. Az is könnyen lehet, hogy jelenleg némi szerepköri zavarral, zavarodottsággal küzd. Az egyik fő szerepköre az életben megváltozott, és ennek eredményeképpen össze van zavarodva a továbblépéssel kapcsolatban. Ön nagyon jól látja az Emberek dimenziót, és ezen a területen a legnagyobb fejlettsége. A Feladatok és a Rendszerek dimenziók Ön számára egyenlőek mind fontosságukban, mind pedig fejlettségüket illetően, amely az Emberek dimenzióhoz képest közepes. A fejlettségi szint képessé teszi arra, hogy "LÁSSON" egy specifikus dimenziót. Minél világosabban látunk egy gondolkozási dimenziót, annál inkább képesek vagyunk rá, hogy használjuk ezt; így egyre jobbak leszünk ebben.

## Teljesítmény maximalizálók

Önállóság. Alkalmazkodóképesség. Erőteljes pozitív önkép. A visszautasítás kezelése.

## Teljesítmény Minimalizálók

Nem motivált és ambiciózus a kizárólag anyagi, pozícióval kapcsolatos dolgokat illetően. Irányérzék. Önfeláldozás.

## Motivátorok

Önfejlesztés. Önfelfedezés.

## Növekedési szükségletek

Önfejlesztés Ön-felfedezés

## Megerősíteni (M) és Fejlesztetni(F) való területek

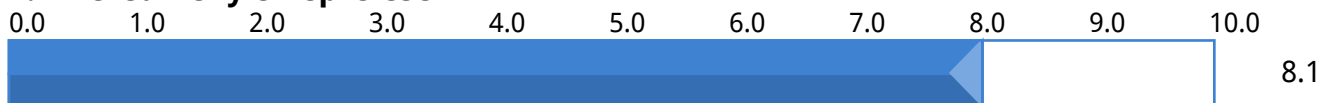
Szerepköri tudatosság (F) Stresszkezelés (M) Önirányítás (F)



Ez az ábra összefoglalja a 7 kategóriát, melyeket ez a profil tartalmaz. A kategóriákhoz tartozó leírások és a fő pontszámok a következő oldalon találhatóak.

## Riport Elemek Grafikája

### 1. Az eredmény elképzelése



### 2. A támogatók megértése



### 3. Elképzelésének kommunikálása



### 4. Másokat szolgálni



### 5. Másokat lelkesíteni



### 6. Mások vezetése



### 7. Önmaga fejlesztése





## 1. Az eredmény elképzelése (8.1)

A Vezetés a teljesítendő küldetés egészének tudatosításával és világos elképzelésével kezdődik. Egy küldetés az, ami és nem ahogyan történni fog. Ráébredni a küldetésére annak megértéséhez vezet, hol kell változtatni és miért most van rá szükség. Az elképzelés megszilárdítása és a megvalósítást illető célok kitűzése kezdeményezőkézséget és eltökéltséget igényel. "Kezdjen, a befejezés észben tartásával", ahogy Steven Covey írta a "A kiemelkedően sikeres emberek 7 szokása" c. könyvében - így utat mutat azoknak, akik még nem látják azt.

## 2. A támogatók megértése (9.1)

Átlátni azt, hogy az Ön elképzelése mennyire elégíti ki az emberek vélt igényeit, elengedhetetlen az elkötelezésükhöz. Önnek tudnia kell, hogy mások mely változásokra fogékonyak és állnak készen. Ha figyelmesen és objektíven hallgatja meg az embereket, az garantálja, hogy az Ön küldetését mások is magukévá teszik. Követők nélkül nem lehet Vezető, és a követők csak olyan dolgokra köteleződnek el önként, amelyek vélhetően mind az ő igényeiket, mind az Ön céljait kielégítik.

## 3. Elképzelésének kommunikálása (7.9)

Annak érdekében, hogy az emberek kövessék Önt, világosan kell kommunikálnia feléjük az elképzeléseit. A változásért küzdő legerősebb mozgalmakat olyan emberek hozzák létre, akik érzelmileg is elkötelezetten és szenvedélyesen állnak hozzá küldetésükhöz. Ezért képesnek kell lennie arra, hogy ne csak logikus érvekkel kommunikáljon az emberekkel, hanem olyan módon is, amely érzelmileg megérinti őket. Először Önnek kell ezzel a szenvedéllyel rendelkeznie a küldetése iránt, majd ezt a szenvedélyt másoknak is láthatóvá tenni. Bizonyos mértékű bátorság kell ahhoz, hogy valaki egy új, még nem ismert ötlet élére álljon.

## 4. Másokat szolgálni (8.8)

Az emberek nem kergetnek nehéz álmokat sokáig, ha nem gondolják, hogy az összhangban van az ő személyes céljaikkal. Önnek meg kell arról bizonyosodnia, hogy az emberek összekapcsolják saját céljaikkal az Ön elképzelését és cselekedeteit. Kezdetben azért követik Önt, mert úgy gondolják, az Ön segítségével saját magukat is segítik. Miután elköteleződtek, az Ön iránti kezdeti hitük megerősítésén kell dolgoznia.





### 5. Másokat lelkesíteni (8.5)

Különleges energia kell ahhoz, hogy nehéz és bizonytalan utakra induljunk és hosszú távon is megtartsuk lendületünket. Ezt az inspiráció hívja életre, amely csak az egyénből fakadhat. Mások hosszú távú vezetéséhez Önnek föl kell ismernie és használnia ezt az energiát. Az emberek akkor inspirálódnak, ha elkezdnek hinni abban, hogy a korábban véltnél többre képesek. Ezért a vezetéshez hozzátartozik az emberek ösztönzése, hogy a korábbinál többet teljesítsenek, illetve hogy olyan erőfeszítéseket tegyenek meg, amelyek pozitív eredményt hoznak majd. A remény és a bátorítás motiváltan tartja az embereket, hogy folytassák küldetésüket akkor is, ha cél még mindig messze van.

### 6. Mások vezetése (8.2)

Cselekvéskor és küldetésének teljesítése, elképzelésének megvalósítása közben elkerülhetetlenül lesznek meglepetések és váratlan eredmények. A vezetésből jól felkészült személy folyamatosan értékeli a kitűzött célok elérésének tervét és menet közben igazít rajta. A kezdeti feltételezés kipróbálása a valóságban a folyamat része. A vezetés megkívánja, hogy haladás közben összpontosítson a mérföldkövekre is, ne csak a hosszú távú küldetésre. Követőinek szükségük van némi visszajelzésre, hogy tudják, jó úton járnak, s ez önbizalmat ad a vezetőnek. Egy vezetőnek nagy bátorságra és erős jellemre van szüksége, hogy állhatatosan haladjon, és ne mutassa ki önbizalmának csökkenését még akkor sem, ha csalódik.

### 7. Önmaga fejlesztése (7.5)

Azért, hogy megértsen, motiváljon és vezessen másokat, előbb saját magát kell megértenie. Ahogy Chris McCusker, a Motorola elnöke mondta: "Vezetés az, ha elsőként megyünk egy új irányba - ahova aztán követnek." Mielőtt valaki másokat vezethet, mutatnia kell az utat. Ugyanez vonatkozik arra, hogyan segítsük az embereket jobbá válni. A vezetőnek tennie kell azt, amit hirdet, s képesnek lenni a maga látására és fejlesztésére, mielőtt ezt másokkal teheti.

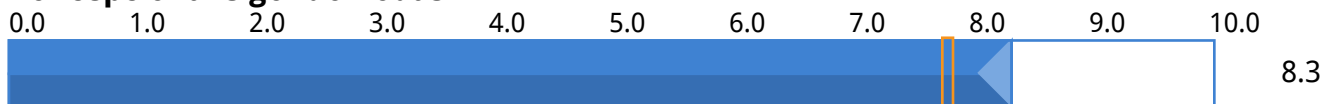


## Kategória Leírás

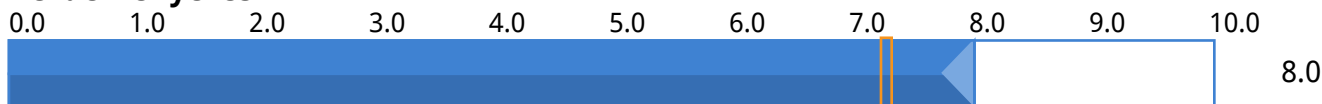
A Vezetés a teljesítendő küldetés egészének tudatosításával és világos elképzelésével kezdődik. Egy küldetés az, ami és nem ahogyan történni fog. Ráébredni a küldetésére annak megértéséhez vezet, hol kell változtatni és miért most van rá szükség. Az elképzelés megszilárdítása és a megvalósítást illető célok kitűzése kezdeményezőkézséget és eltökéltséget igényel. "Kezdjen, a befejezés észben tartásával", ahogy Steven Covey írta a "A kiemelkedően sikeres emberek 7 szokása" c. könyvében - így utat mutat azoknak, akik még nem látják azt.

## Kategória Elemek Ábrái

### Koncepcionális gondolkodás



### Kezdeményezés



### Állhatatosság



### Összpontosítás a projektre és a célra



### Eredmény-orientáltság



## Kategória Elemek Leírásai

### Koncepcionális gondolkodás (8.3)

azt értékeli, hogy Ön mennyire tudja átlátni a teljes képet, és ennek alapján megállapítani a követendő irányt, valamint azt, hogyan kellene használni az erőforrásokat a jövőbeli célok eléréséért.

### Kezdeményezés (8.0)

az értékeli, hogy Ön mennyire képes az energiáját külső ráhatás nélkül egy cél teljesítésének az irányába terelni.

### Állhatatosság (7.9)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes tartani az irányt nehéz időkben.



Összpontosítás a projektre és a célra (7.9)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes tartani a célt, a körülményektől függetlenül.

Eredmény-orientáltság (8.3)

azt értékeli, hogy Ön képes-e a azonosítani a feladatok elvégzéséhez és az eredmények eléréséhez szükséges lépéseket.

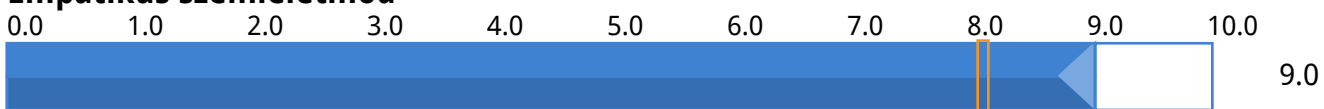


### Kategória Leírás

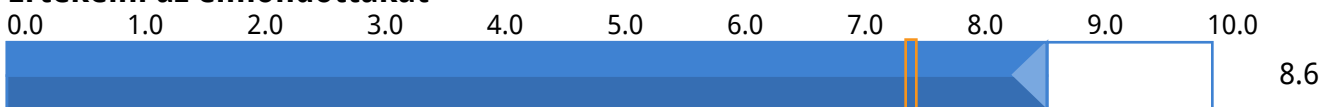
Átlátni azt, hogy az Ön elképzelése mennyire elégíti ki az emberek vélt igényeit, elengedhetetlen az elkötelezésükhöz. Önnek tudnia kell, hogy mások mely változásokra fogékonyak és állnak készen. Ha figyelmesen és objektíven hallgatja meg az embereket, az garantálja, hogy az Ön küldetését mások is magukévá teszik. Követők nélkül nem lehet Vezető, és a követők csak olyan dolgokra köteleződnek el önként, amelyek vélhetően mind az ő igényeiket, mind az Ön céljait kielégítik.

### Kategória Elemek Ábrái

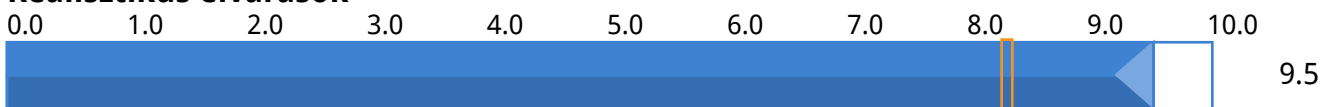
#### Empatikus szemléletmód



#### Értékelni az elmondottakat



#### Realisztikus elvárások



#### Megértő hozzáállás



Minta Riport

### Kategória Elemek Leírásai

#### Empatikus szemléletmód (9.0)

azt vizsgálja, hogy Ön képes-e érzékelni és megérteni mások érzéseit és hozzáállását, illetve önmagát mások helyébe képzelni.

#### Értékelni az elmondottakat (8.6)

az Ön nyitottságát értékeli más emberek iránt, s hogy mennyire hajlandó meghallani azt, amit mások valójában mondanak, és nem azt, amit Ön szerint mondaniuk kellene vagy mondani fognak.

#### Realisztikus elvárások (9.5)

azt értékeli, hogy az Ön másokkal szemben támasztott (a termelés vagy a végrehajtás minőségét illető) elvárásainak mennyire lehet realisztikusan megfelelni.

#### Megértő hozzáállás (9.0)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes a sorok között olvasni és megérteni a testbeszédet, a tartózkodást, a stresszt és az érzelmeket.

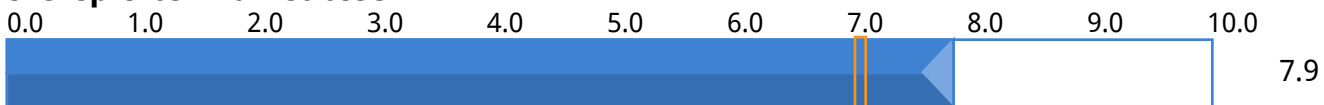


### Kategória Leírás

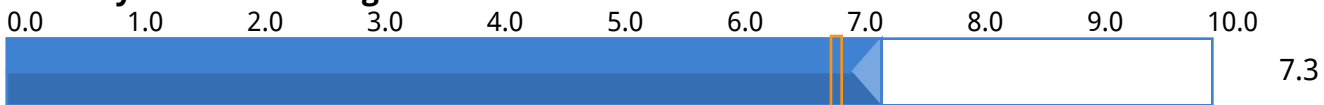
Annak érdekében, hogy az emberek kövessék Önt, világosan kell kommunikálnia feléjük az elképzeléseit. Aváltozásért küzdő legerősebb mozgalmakat olyan emberek hozzák létre, akik érzelmileg is elkötelezetten és szenvedélyesen állnak hozzá küldetésükhöz. Ezért képesnek kell lennie arra, hogy ne csak logikus érvekkel kommunikáljon az emberekkel, hanem olyan módon is, amely érzelmileg megérinti őket. Először Önnek kell ezzel a szenvedéllyel rendelkeznie a küldetése iránt, majd ezt a szenvedélyt másoknak is láthatóvá tenni. Bizonyos mértékű bátorság kell ahhoz, hogy valaki egy új, még nem ismert ötlet élére álljon.

### Kategória Elemek Ábrái

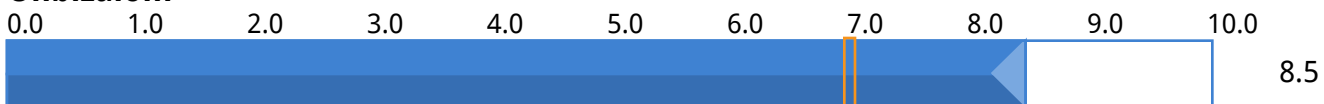
#### Szerep-érték közvetítése



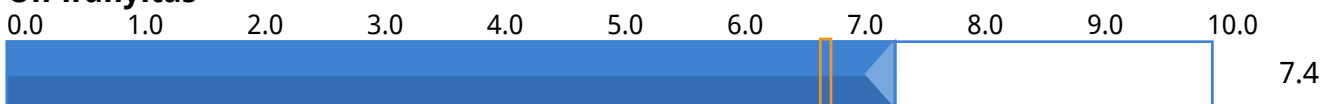
#### Személyes elhivatottság



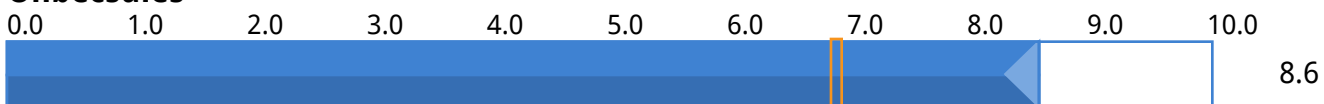
#### Önbizalom



#### Ön-irányítás



#### Önbecsülés



### Kategória Elemek Leírásai

#### Szerep-érték közvetítése (7.9)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes arra használni saját kapacitását (az empátiát, a személyközi kapcsolatteremtést és a vezetést), hogy egy alkalmazottban érték-érzetet keltsen az aktuális feladatra vonatkozóan.

#### Személyes elhivatottság (7.3)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes összpontosítani egy feladatra és elkötelezettnek maradni iránta: ez saját belső, személyes elkötelezettségének egyik mértéke.



### Önbizalom (8.5)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes belső erőt kialakítani és fenntartani a siker iránti vágya, illetve azon hite alapján, hogy birtokában van a sikerhez szükséges képességeknek.

### Ön-irányítás (7.4)

az Ön belső ösztönzőerejét értékeli, amelynek köszönhetően kitűnik és hisz saját választott karrierútjában.

### Önbecsülés (8.6)

azt mutatja, hogy Ön mennyire képes felismerni és értékelni saját egyéni értékét.



## Kategória Leírás

Az emberek nem kergetnek nehéz álmokat sokáig, ha nem gondolják, hogy az összhangban van az ő személyes céljaikkal. Önnek meg kell arról bizonyosodnia, hogy az emberek összekapcsolják saját céljaikkal az Ön elképzelését és cselekedeteit. Kezdetben azért követik Önt, mert úgy gondolják, az Ön segítségével saját magukat is segítik. Miután elköteleződtek, az Ön iránti kezdeti hitük megerősítésén kell dolgoznia.

## Kategória Elemek Ábrái

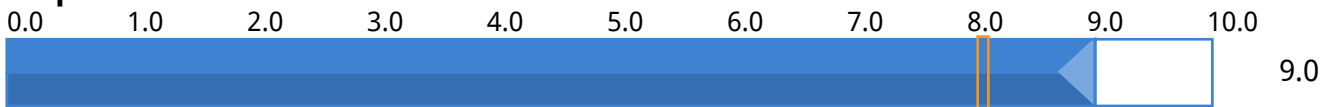
### Felelősségérzet másokért



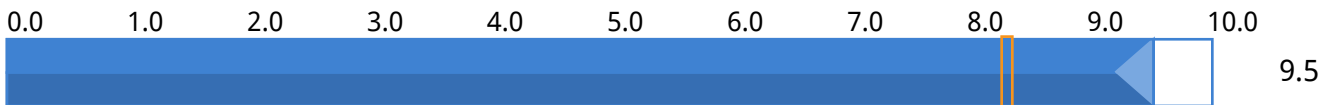
### Másokhoz való hozzáállás



### Empatikus szemléletmód



### Mások értékelése



Minta Riport

## Kategória Elemek Leírásai

### Felelősségérzet másokért (7.6)

azt értékeli, hogy Ön képes-e felelősséget vállalni az irányítása alatt lévők cselekedeteinek következményeiért.

### Másokhoz való hozzáállás (9.0)

azt értékeli, hogy Ön képes-e pozitív, nyitott és objektív hozzáállást fönntartani mások irányában.

### Empatikus szemléletmód (9.0)

azt vizsgálja, hogy Ön képes-e érzéklni és megérteni mások érzéseit és hozzáállását, illetve önmagát mások helyébe képzelni.

### Mások értékelése (9.5)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes realiztikusan és pontosan megítélni egy másik személyt, értékelni az erősségeit és gyengeségeit, továbbá megérteni az illető gondolkodás-, cselekvés- és viselkedésmódját.

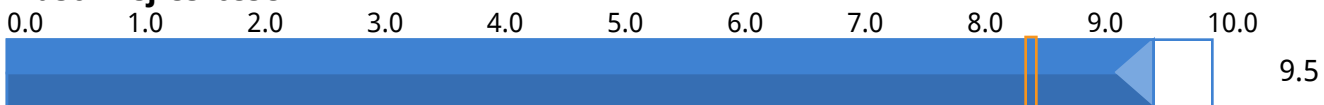


## Kategória Leírás

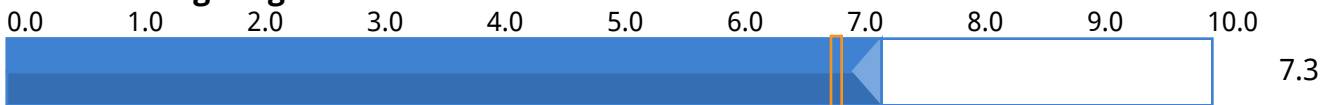
Különleges energia kell ahhoz, hogy nehéz és bizonytalan utakra induljunk és hosszú távon is megtartsuk lendületünket. Ezt az inspiráció hívja életre, amely csak az egyénből fakadhat. Mások hosszú távú vezetéséhez Önnek föl kell ismernie és használnia ezt az energiát. Az emberek akkor inspirálódnak, ha elkezdnek hinni abban, hogy a korábban véltnél többre képesek. Ezért a vezetéshez hozzátartozik az emberek ösztönzése, hogy a korábbinál többet teljesítsenek, illetve hogy olyan erőfeszítéseket tegyenek meg, amelyek pozitív eredményt hoznak majd. A remény és a bátorítás motiváltan tartja az embereket, hogy folytassák küldetésüket akkor is, ha cél még mindig messze van.

## Kategória Elemek Ábrái

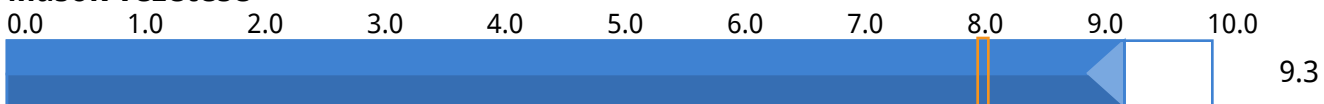
### Mások fejlesztése



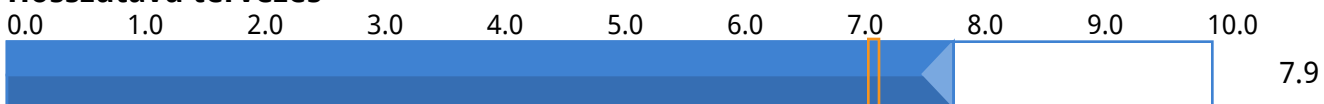
### Elhivatottság megszerzése



### Mások vezetése



### Hosszútávú tervezés



### Mások meggyőzése



## Kategória Elemek Leírásai

### Mások fejlesztése (9.5)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes megérteni mások igényeit, érdekeit, erősségeit és gyengeségeit, továbbá ezeket az információkat hatékonyan felhasználni mások fejlesztése érdekében.

### Elhivatottság megszerzése (7.3)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes kialakítani és inspirálni egyfajta ön-motiváló hozzáállást alkalmazottaiban vagy munkatársaiban, saját céljaik elérése érdekében.

### Mások vezetése (9.3)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes az embereket úgy szervezni és motiválni a dolgok elvégzésére, hogy az mindenkinben a rend és a határozott irány érzetét keltse.





### Hosszútávú tervezés (7.9)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes azonosítani és felbecsülni az erőforrásokat, valamint megtervezni azok felhasználását a széleskörű, hosszútávú projektek végrehajtása folyamán.

### Mások meggyőzése (8.6)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes olyan módon bemutatni nézőpontját, hogy azt a többiek elfogadják.

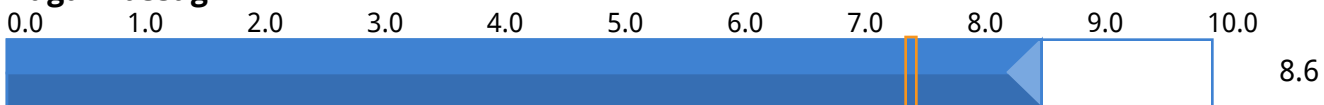


### Kategória Leírás

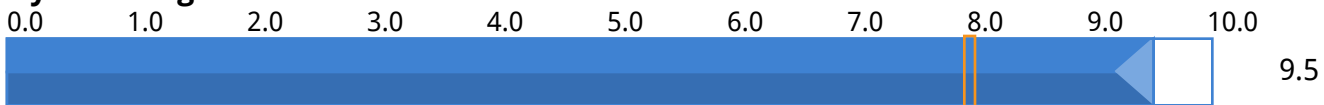
Cselekvéskor és küldetésének teljesítése, elképzelésének megvalósítása közben elkerülhetetlenül lesznek meglepetések és váratlan eredmények. A vezetésből jól felkészült személy folyamatosan értékeli a kitűzött célok elérésének tervét és menet közben igazít rajta. A kezdeti feltételezés kipróbálása a valóságban a folyamat része. A vezetés megkívánja, hogy haladás közben összpontosítson a mérföldkövekre is, ne csak a hosszú távú küldetésre. Követőinek szükségük van némi visszajelzésre, hogy tudják, jó úton járnak, s ez önbizalmat ad a vezetőnek. Egy vezetőnek nagy bátorságra és erős jellemre van szüksége, hogy állhatatosan haladjon, és ne mutassa ki önbizalmának csökkenését még akkor sem, ha csalódik.

### Kategória Elemek Ábrái

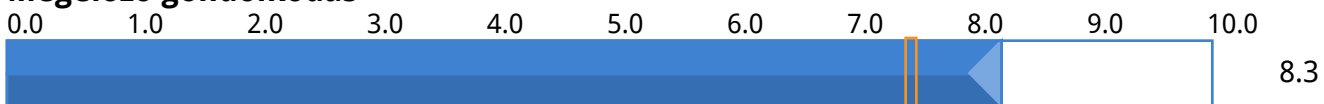
#### Rugalmasság



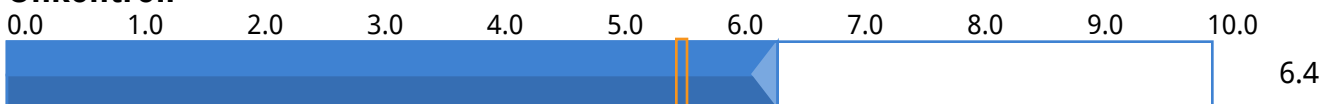
#### Gyakorlati gondolkodás



#### Megelőző gondolkodás



#### Önkontroll



### Kategória Elemek Leírásai

#### Rugalmasság (8.6)

azt értékeli, hogy Ön milyen könnyen képes integrálódni és alkalmazkodni a változásokhoz, illetve minimális személyes ellenállással reagálni azokra.

#### Gyakorlati gondolkodás (9.5)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes gyakorlati módon, valóságosan azonosítani a problémákat és megoldásokat, nem pedig elméleti vagy fogalmi síkon.

#### Megelőző gondolkodás (8.3)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes megállapítani a jelenlegi döntések és cselekedetek jövőbeli következményeit.

#### Önkontroll (6.4)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes racionális és objektív maradni, amikor stresszes vagy érzelmileg túlfűtött helyzetbe kerül.

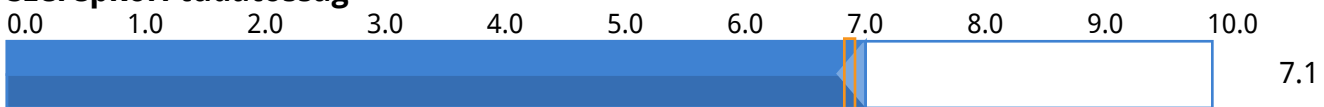


## Kategória Leírás

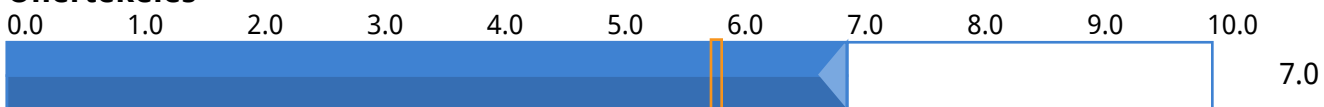
Azért, hogy megértsen, motiváljon és vezessen másokat, előbb saját magát kell megértenie. Ahogy Chris McCusker, a Motorola elnöke mondta: "Vezetés az, ha elsőként megyünk egy új irányba - ahova aztán követnek." Mielőtt valaki másokat vezethet, mutatnia kell az utat. Ugyanez vonatkozik arra, hogyan segítsük az embereket jobbra válni. A vezetőnek tennie kell azt, amit hirdet, s képesnek lenni a maga látására és fejlesztésére, mielőtt ezt másokkal teheti.

## Kategória Elemek Ábrái

### Szerepköri tudatosság



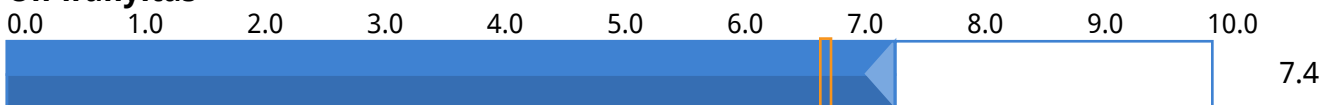
### Önértékelés



### Önbizalom



### Ön-irányítás



Minta Riport

## Kategória Elemek Leírásai

### Szerepköri tudatosság (7.1)

azon képességét értékeli, hogy Ön mennyire van tisztában saját szerepével a világban vagy egy adott környezetben, továbbá mennyire érti az elvárásokat, és azt, hogy ezeknek hogyan lehet eleget tenni.

### Önértékelés (7.0)

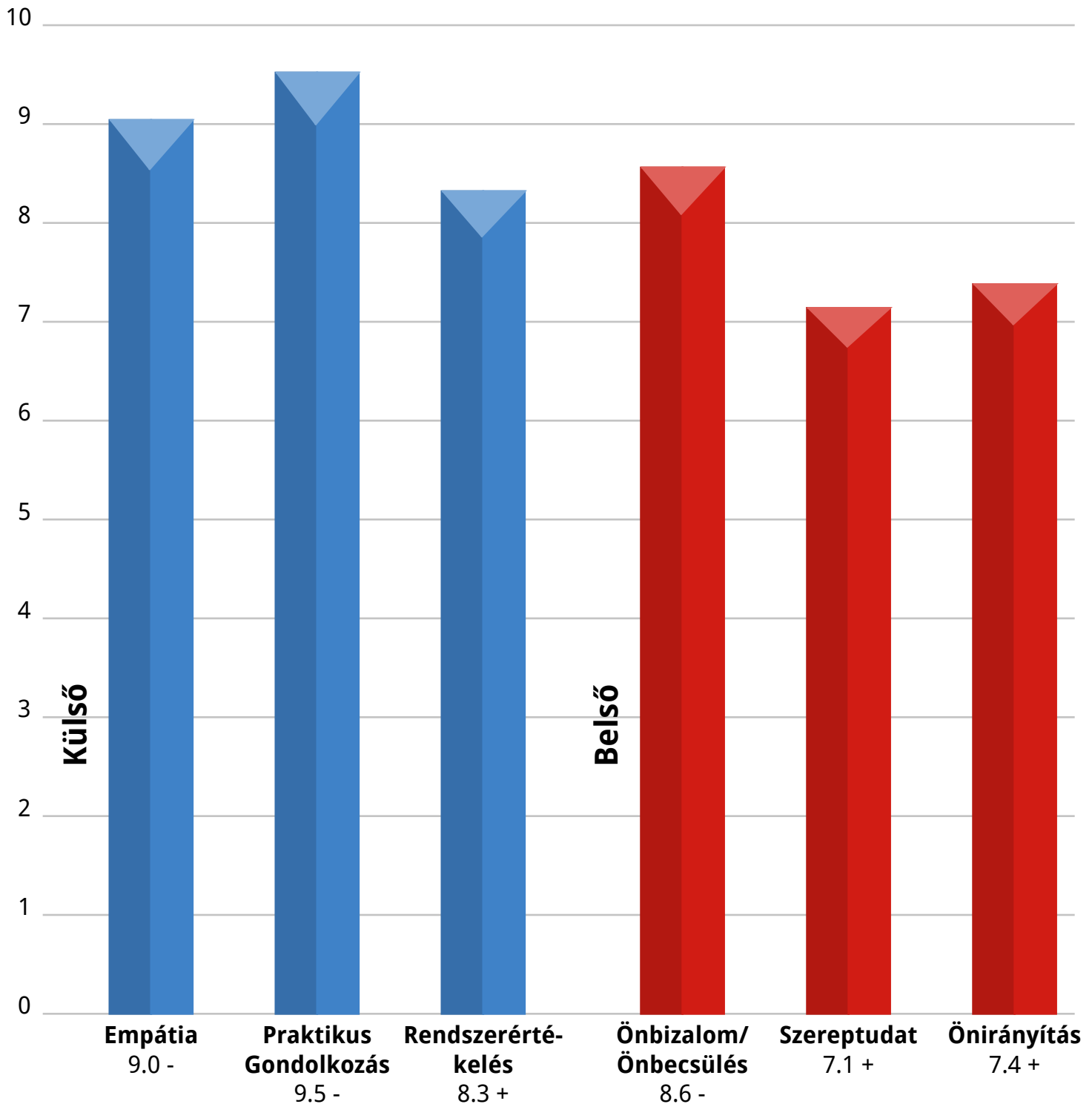
azt értékeli, hogy Ön képes-e gyakorlatias és objektív módon azonosítani saját személyes vezetési erősségeit és gyengeségeit.

### Önbizalom (8.5)

azt értékeli, hogy Ön mennyire képes belső erőt kialakítani és fenntartani a siker iránti vágya, illetve azon hite alapján, hogy birtokában van a sikerhez szükséges képességeknek.

### Ön-irányítás (7.4)

az Ön belső ösztönzőerejét értékeli, amelynek köszönhetően kitűnik és hisz saját választott karrierútjában.



Minta Riport



Realisztikus célkitűzés másoknak (10.0)	Önbizalom (8.5)
Mások kijavítása (9.7)	A visszautasítás kezelése (8.4)
Konkrét szervezés (9.5)	Kiegyensúlyozott döntéshozás (8.4)
Mások fejlesztése (9.5)	Koncepcionális gondolkodás (8.3)
Mások értékelése (9.5)	Realisztikus személyes célkitűzés (8.3)
Az előítéletektől való mentesség (9.5)	Az irányelvek tiszteletben tartása (8.3)
Gyakorlati gondolkodás (9.5)	Eredmény-orientáltság (8.3)
Realisztikus elvárások (9.5)	Tartozni valahová (8.3)
A tulajdon tiszteletben tartása (9.5)	Időzítési érzék (8.3)
Mások iránti érzékenység (9.5)	Rendszerek megítélése (8.3)
Státusz és elismerés (9.5)	Következetesség és megbízhatóság (8.3)
Motivációs szükségletek megértése (9.5)	Megelőző gondolkodás (8.3)
Mások vezetése (9.3)	A józan ész használata (8.2)
Másokhoz való hozzáállás (9.0)	Önkezdeményező képesség (8.1)
Empatikus szemléletmód (9.0)	Kezdeményezés (8.0)
Emberi tudatosság (9.0)	Személyes ösztönzőerő (8.0)
Mások figyelemmel tartása (9.0)	Az utasítások követése (8.0)
Személyes kapcsolatok (9.0)	Személyes elszámoltathatóság (7.9)
Problémamegoldás (9.0)	Összpontosítás a projektekre és a célra (7.9)
Másokhoz való viszonyulás (9.0)	Szerep-érték közvetítése (7.9)
Megértő hozzáállás (9.0)	A munka élvezete (7.9)
Integráló képesség (9.0)	Hosszútávú tervezés (7.9)
Potenciális problémák meglátása (9.0)	Állhatatosság (7.9)
Elméleti problémamegoldás (9.0)	Szerepköri magabiztosság (7.9)
Odafigyelés a részletekre (8.9)	Öngondoskodás (7.7)
Minőség-orientáltság (8.9)	Felelősségérzet másokért (7.6)
Probléma- és helyzetelemzés (8.9)	Munkaetika (7.6)
Kreativitás (8.8)	Ön-irányítás (7.4)
Intuitív döntéshozás (8.8)	Önfegyelem és kötelességtudat (7.4)
Kontroll átengedése (8.8)	Küldetéstudat (7.4)
Diplomácia (8.7)	Elhivatottság megszerzése (7.3)
Értékelni az elmondottakat (8.6)	Megfelelni az elvárásoknak (7.3)
Érzelmi kontroll (8.6)	Személyes elhivatottság (7.3)
Rugalmasság (8.6)	Anyagi javak (7.1)
Stresszkezelés (8.6)	Projekt ütemezés (7.1)
Önbecsülés (8.6)	Szerepköri tudatosság (7.1)
Önfejlesztés (8.6)	Önértékelés (7.0)
Mások meggyőzése (8.6)	Problémakezelés (6.9)
Az őszinteséghez való hozzáállás (8.6)	Önkontroll (6.4)