

ENTJ - Dyrektor

Osobowość w zarysie

Motto życiowe: Powiem wam, co trzeba zrobić.

Niezależny, aktywny i zdecydowany. Racjonalny, logiczny i twórczy. Dostrzega szerszy kontekst analizowanych problemów i potrafi przewidywać przyszłe konsekwencje ludzkich działań. Cechuje go optymizm oraz zdrowe poczucie własnej wartości. Potrafi przekształcać teoretyczne koncepcje w konkretne, praktyczne plany działania.

Wizjoner, mentor i organizator. Posiada naturalne zdolności przywódcze. Jego silna osobowość, krytycyzm i bezpośredni styl często onieśmiela innych ludzi i powoduje problemy w kontaktach.

Naturalne skłonności dyrektora:

- Źródło energii życiowej: świat zewnętrzny.
- Przystawianie informacji: intuicja.
- Podejmowanie decyzji: rozum.
- Styl życia: zorganizowany.

Podobne typy osobowości:

- Innowator
- Strateg
- Logik

Dane statystyczne:

- Dyrektorzy stanowią 2-5% populacji.
- Wśród dyrektorów znacznie przeważają mężczyźni (70%).
- Krajem odpowiadającym profilowi dyrektora jest Holandia¹,

Kod literowy

Uniwersalny kod literowy dyrektora w jungowskich typologiach osobowości to ENTJ.

Ogólna charakterystyka

Dyrektorzy są niezależni, aktywni i energiczni. Kierują się własną intuicją i bardzo jej ufają. Są ludźmi bystrego umysłu. Potrafią odkrywać zależność pomiędzy jednostkowymi faktami i dokonywać trafnych uogólnień. Analizują problemy pod różnym kątem i patrzą na nie z szerokiej perspektywy.

Percepcja i myśli

Szybko dostrzegają zmieniające się warunki i okoliczności. Są wyjątkowo logiczni i racjonalni - zdolni do chłodnej, obiektywnej, bezstronnej oceny sytuacji. Wybiegają myślami w przyszłość. Biorą pod uwagę różne możliwe scenariusze i potrafią przewidywać dalekosiężne skutki działań. Z natury są optymistami. Wierzą w swoje możliwości i zakładają, że będą w stanie wykonać to, czego się podejmą. Nie są jednak marzycielami i dobrze zdają sobie sprawę z wysiłku, który trzeba włożyć w realizację zadań. Solidnie przygotowują się do pracy i nie przepadają za improwizacją.

Decyzje

Potrafia przekładać teorie i ogólne koncepcje na konkretne plany działania Są wizjonerami. Wizja dodaje im energii i motywuje ich do pracy. Gdy muszą podjąć jakąś decyzję, lubią mieć czas na zastanowienie. Rozważają różne możliwości i wybierają te, które wydają im się najbardziej logiczne i racjonalne. Podjąwszy decyzję, szybko przystępują do działania.

Nie znaczy to, że wszyscy mieszkańcy Holandii należą do tego typu osobowości, jednak holenderskie społeczeństwo - jako całość - posiada wiele cech charakterystycznych dla dyrektora.

W oczach innych

Przez innych postrzegani są jako ludzie o silnej osobowości - energiczni, stanowczy i zdecydowani. Są powszechnie cenieni za solidność i pracowitość. Często mają jednak opinię osób, do których trudno się zbliżyć i które trudno poznać. Wielu onieśmiela (a nawet zraza) ich bezpośredniość. Niektórzy uważają ich za zbyt krytycznych i wymagających. Czasem bliscy i współpracownicy skarżą się, że „trudno ich w pełni zadowolić”.

Wewnętrzny kompas

Dyrektorzy są bardzo niezależni. Nie kierują się dominującymi poglądami lub powszechnie panującymi trendami. Ich własne przemyślenia oraz wnioski dla nich ważniejsze od opinii innych ludzi. Nie ma dla nich znaczenia to, czy ich przekonania są podzielane przez innych. Są niezwykle przywiązani do własnych zasad oraz poglądów. Swoje oceny i poglądy prezentują jako coś oczywistego.

Zwykle z góry zakładają, że mają rację (często rzeczywiście tak jest). Potrafia jednak weryfikować swoje poglądy w świetle nowych danych lub zmieniających się okoliczności. Lubią wyzwania. Nużą ich natomiast powtarzalne, rutynowe czynności. Z natury są bardzo dociekliwi. Gdy zainteresuje ich jakaś idea, starają się ją zgłębić i dobrze zrozumieć. Zastanawiają się również nad możliwościami zastosowania jej w praktyce. Zwykle już w młodości mają rozległe zainteresowania, a z biegiem lat wzbogacają i systematyzują swoją wiedzę, budując swoistą wewnętrzną mapę świata, która pozwala im rozumieć rzeczywistość i zachodzące w niej zjawiska.

Organizacja

Mają ogromny głód wiedzy. Sami zadają sobie pytania i szukają na nie odpowiedzi. Łatwo dostrzegają relacje przyczynowo-skutkowe oraz ogólne zasady rządzące światem i zachowaniem ludzi. Przemawiają do nich racjonalne argumenty. W koncepcjach nie tolerują logicznej niespójności. W systemach wewnętrznych sprzeczności, w organizacjach - nakładania się kompetencji i nieefektywności. Mają niezwykle zamiłowanie do porządku i nie lubią marnotrawstwa oraz chaosu.

Z natury są perfekcjonistami i potrafią bez końca wszystko udoskonalać. Bardzo efektywnie wykorzystują czas i są w stanie robić kilka rzeczy naraz (np. czytać książkę i jednocześnie oglądać telewizję). Gdy podejmą się jakiegoś zadania, starają się wywiązać z niego w jak najlepszy sposób. Nie potrafi świadomie wykonywać zadań poniżej swoich możliwości. Doprowadzenie sprawy do końca i pomyślne ukończenie pracy daje im poczucie satysfakcji oraz wolności (pozwala bowiem zająć się kolejnymi zadaniami).

Wobec innych

Dyrektorzy są wyjątkowo niezależni, asertywni i odporni na próby manipulacji, naciski otoczenia oraz

krytykę ze strony innych ludzi. Potrafią mówić „nie” i nie pozwalają się wykorzystywać. Jeśli są do czegoś przekonani, nie dla nich większego znaczenia, co na ten temat myślą inni (włączając w to wybitne osobistości i autorytety obdarzane powszechnym uznaniem).

Często nie wykazują zrozumienia dla opinii, które są sprzeczne z ich własnymi, z trudem dostrzegają także odczucia innych ludzi. Nie zdają sobie sprawy z tego, że często ranią ich swoimi krytycznymi wypowiedziami oraz dosadnymi uwagami.

Odpoczynek

Dyrektorzy są tytanami pracy i z reguły nie potrafią się relaksować. Z natury są niezdolni do biernego wypoczynku. Nawet gdy nie są aktywni fizycznie, ich umysł ciężko pracuje. Wciąż analizują nowe możliwości i pomysły, zastanawiając się nad sposobami ich realizacji. Lubią uczyć się nowych rzeczy i poszerzać horyzonty, w wolnym czasie chętnie więc uzupełniają swoją wiedzę i zdobywają nowe informacje.

W obliczu stresu

Pod wpływem długotrwałego stresu niekiedy tracą wiarę w siebie i stają się bardzo krytyczni wobec własnych osiągnięć. Czują się wówczas przytłoczeni nawałem obowiązków i obawiają się, że stracą panowanie nad sytuacją. Próbuąc rozładować napięcie, mogą sięgać po używki.

Spółeczny aspekt osobowości

Dyrektorzy rzadko demonstrują własne emocje i są raczej oszczędni w pochwałach. Mogą wydawać się chłodni, zamknięci i niedostępni. W rzeczywistości jednak potrafią otwierać się przed tymi, których darzą zaufaniem.

Bywają też bardzo sentymentalni i uczuciowi, choć nie dają tego po sobie poznać. Ludziom wokół nich trudno dostrzec ich sentymentalny aspekt osobowości (a nawet uwierzyć w jego istnienie!).

Dyrektorzy najbardziej cenią towarzystwo mądrych i kompetentnych osób, od których mogą się czegoś nauczyć. Szanują tych, którzy potrafią dowodzić słuszności swoich twierdzeń, spierać się i twardo bronić własnych przekonań. Często ignorują zaś ludzi, którzy nie podejmują takiego wyzwania. Nie rozumieją bowiem, że nie wszyscy podzielają ich zamiłowanie do sporów i konfrontacji. Błędnie zakładają, że nieumiejętność otwartego wyrażania przekonań i niechęć do walki w obronie swoich racji jest równoznaczna z brakiem własnych poglądów.

Od innych ludzi oczekują racjonalnego i rozsądnego zachowania. Nie potrafią zrozumieć osób, które nie kierują się logiką. Nie lubią się powtarzać i nie próbują przekonywać do swoich poglądów tych, którzy z góry je odrzucają, nie próbując ich nawet zrozumieć. Bardzo cenią wolność, dlatego niekiedy unikają relacji i związków, które ograniczają ich niezależność. Sami również zapewniają innym swobodę i nie są zaborczy.

Wśród przyjaciół

Wbrew przypuszczeniom wielu osób dyrektorom bardzo zależy na dobrych relacjach z innymi ludźmi. Zakładają oni jednak, że relacje te powinny służyć jakimś konkretnym celom (np. rozwiązywaniu problemów, wykonywaniu zadań, pomaganiu innym w odkrywaniu ich potencjału).

Przebywanie wśród ludzi dodaje dyrektorom energii. Najchętniej przyjaźnią się z tymi, którzy dzielą ich poglądy i przekonania lub poszerzają ich horyzonty, dostarczając nowych informacji

oraz doświadczeń. Przez innych również postrzegani są jako interesujący rozmówcy. Spotkania z nimi często inspirują i motywują ludzi do działania. Niektórych jednak onieśmiela lub zraża ich pewność siebie, krytycyzm oraz stanowczość w wyrażaniu własnych poglądów (często odbierana jako przejaw arogancji). Zwykle bowiem mówią to, co myślą, nie bacząc na odczucia innych ludzi oraz na okoliczności. Zadając innym pytania, również bywają bardzo bezpośredni, co wprawia w zakłopotanie wielu ich rozmówców.

Niektórzy, będąc przytłoczeni ich stanowczymi stwierdzeniami, nie są w stanie przedstawiać w ich obecności swoich poglądów lub przemyśleń. Sami dyrektorzy natomiast dobrze czują się w towarzystwie innych mocnych osobowości, nawet jeśli się z nimi nie zgadzają. Cenią ludzi, którzy potrafią wyraźnie artykułować swoje przekonania i nie obawiają się konfrontacji. Najczęściej przyjaźnią się z innowatorami, strategami, administratorami i innymi dyrektorami. Trudno im natomiast znaleźć wspólny język z artystami, prezenterami oraz opiekunami.

W małżeństwie

Jako mężowie/żony dyrektorzy bardzo poważnie traktują swoje zobowiązania, w związkach zazwyczaj przyjmują rolę przywódców i strażników rodziny. Swoje oddanie okazują nie tyle przez czułe gesty i ciepłe słowa, co przez konkretne działanie - są ludźmi czynu.

Z natury są mało wrażliwi na uczucia partnerów i nieświadomi ich emocjonalnych potrzeb. Mogą szczerze ich kochać, a jednocześnie zupełnie nie zdawać sobie sprawy z ich odczuć, emocji i przeżyć. Przy odrobinie wysiłku mogą jednak to zmienić. W związkach z osobami o romantycznym usposobieniu wysiłek ten jest absolutnie niezbędny! Sami dyrektorzy nie mają zbyt dużych potrzeb emocjonalnych. Lubią wiedzieć, że są ważni dla swoich życiowych partnerów i że są przez nich kochani, ale zwykle nie oczekują od nich czułych słów, komplementów oraz częstego zapewniania o miłości i przywiązaniu. Mocnym spoiwem ich związków jest ich oddanie i poczucie odpowiedzialności za rodzinę.

Cechą charakterystyczną ich relacji małżeńskich jest wzajemny szacunek oraz wspieranie się w rozwoju. Dyrektorzy cenią relacje, które stanowią dla nich oparcie i inspirację, dlatego zdarza się, że odchodzą, gdy związek przestaje spełniać ich oczekiwania. Innym potencjalnym zagrożeniem dla relacji jest częsty u dyrektorów pracoholizm. Zwykle odnoszą oni sukcesy zawodowe i są poszukiwanymi pracownikami. Często są poza domem, a będąc z bliskimi, bywają zaabsorbowani sprawami zawodowymi, co zwykle prowadzi do rozmaitych napięć. Dla romantycznych, uczuciowych partnerów dużym problemem jest ich pozytywny stosunek do konfrontacji, sporów i krytyki (jako czynników sprzyjających samorozwojowi i uczeniu się).

Naturalnymi kandydatami na mężów/żony dyrektorów są osoby o pokrewnych typach osobowości: innowatorzy, stratedzy lub logicy. Doświadczenie uczy jednak, że ludzie są w stanie tworzyć udane, szczęśliwe związki także mimo oczywistej zdawałoby się - typologicznej niezgodności. Co więcej, różnice między małżonkami mogą dodawać takim relacjom dynamiki i przyczyniać się do rozwoju osobistego. Dyrektorom perspektywa ta z reguły wydaje się atrakcyjniejsza od wizji harmonijnego związku, w którym zawsze panuje zgoda oraz pełne, wzajemne zrozumienie.

Jako rodzice

Jako rodzice dyrektorzy bardzo poważnie traktują swoją rolę. Pomagają dzieciom zrozumieć świat, uczą je samodzielnego, niezależnego myślenia i bardzo dbają o ich rozwój i edukację. Stawiają im jednak wysokie wymagania. Oczekują też szacunku, posłuszeństwa i przestrzegania ustalonych przez nich reguł. W skrajnych przypadkach przyjmują apodyktyczną postawę lub stają się domowymi

dyktatorami. Zwykle nie szczerzą dzieciom krytyki, są natomiast powściągliwi w pochwałach. Często nie zauważają też ich emocjonalnych potrzeb.

Zwykle są niecierpliwi wobec powtarzających się błędów i uchybień. Niekiedy nie dostrzegają tego, że ich oczekiwania przekraczają możliwości dzieci, a ich słabsze oceny nie wynikają wyłącznie z lenistwa i lekkomyślności. Ich dzieci zwykle starają się spełniać oczekiwania rodziców i unikać uchybień, aby nie narażać się na ich krytykę. Kryzysowym momentem bywa jednak czas dojrzewania młodzież przestaje wówczas akceptować zasady dyrektorów i zwykle zaczyna buntować się przeciwko ich dyscyplinie i regułom. Im samym zaś trudno pogodzić się z coraz większą samodzielnością dzieci.

Dyrektorzy, którym udaje się uniknąć wspomnianych wyżej błędów, są dla swoich dzieci wspaniałymi rodzicami i wielkimi autorytetami. Przyczyniają się też do ich rozwoju i zachęcają do poznawania świata, zdobywania wiedzy, podejmowania wyzwań, dzięki czemu ich dzieci zwykle wyrastają na odpowiedzialnych, twórczych i niezależnych ludzi, którzy nie obawiają się trudnych wyzwań.

Praca i ścieżka kariery zawodowej

Kariera zawodowa jest ważnym elementem życia dyrektorów. Z reguły są oni bardzo oddani swojej pracy i często awansują na najwyższe stanowiska.

Dyrektorzy szybko dostrzegają nowe wyzwania oraz problemy (także potencjalne) i chętnie stawiają im czoła. Myślą globalnie i dalekosiężnie. Są wizjonerami wytyczają cele, które następnie gorliwie realizują. Szukając rozwiązań, zwykle przyjmują długą perspektywę - myślami wykraczają poza obecną sytuację i potrafią przewidzieć czynniki, które mogą wystąpić w przyszłość. Wszystko to, w połączeniu z ich solidnością, odpowiedzialnością i zdolnością do ciężkiej pracy, sprawia, że są pożądanymi pracownikami. Potrafią włożyć całą energię w realizację zadań, w które wierzą. Nie są jednak w stanie angażować się w pracę nad projektami, które wydają im się nierealne, mgliste lub niespójne.

Przełożeni

Cenią kompetentnych i merytorycznych przełożonych, którzy mają na swym koncie konkretne osiągnięcia, a swoim podwładnym zapewniają swobodę w realizacji wyznaczonych zadań.

W zespole

Pracując w zespole, zwykle przejmują inicjatywę i - chętniej niż inni - na siebie odpowiedzialność, dlatego są postrzegani jako naturalni liderzy. Z łatwością pociągają za sobą innych. Potrafią motywować ich i przygotowywać do osiągania wytyczonych celów. Zараżają ludzi optymizmem i wiarą w sukces. Potrafią wydobywać z nich to, co najlepsze, i pomagać im w wykorzystaniu ich potencjału (ich pomoc nie polega jednak na podawaniu ludziom gotowych rozwiązań lub wyręczaniu ich).

Są doskonałymi mentorami i coachami. Pomagają innym dostrzegać dalekosiężne cele i przekładać je na krótkoterminowe plany działania. Jako przełożeni uświadamiają podwładnym zmiany zachodzące w otoczeniu oraz wskazują im wyzwania przyszłości. Zwykle szybko rzucają ludzi na głęboką wodę. Jako szefowie dbają o wysoką efektywność firm lub działów, za które odpowiadają.

Zadania

Gdy rozpoczną jakiś projekt, określą sposób jego realizacji i znajdą dobrych wykonawców, chętnie wycofują się, poświęcając się kolejnym nowym zadaniom. Dobrze radzą sobie z rozwiązywaniem złożonych problemów, od których określać priorytety. Inni chcieliby jak najdalej uciec. Są także

dobrymi strategiami i potrafią trafnie określić priorytety.

Firma

Dobrze czują się w korporacjach i przedsiębiorstwach zapewniających możliwości awansu, stosujących jasne reguły gry i nagradzających pracowników za konkretne osiągnięcia. Nie odnajdują się natomiast w firmach, w których przestrzeganie utartych reguł lub szczegółowych procedur jest ważniejsze od twórczych pomysłów i wyników pracy.

Styl pracy

Są idealnymi menedżerami w obszarach wymagających zdolności organizacyjnych i strategicznego planowania (np. tworzenie nowych systemów, wdrażanie nowatorskich rozwiązań, organizowanie zespołów, zarządzanie firmą w fazie przekształceń). Potrafią koordynować jednocześnie wiele różnych przedsięwzięć i projektów.

Bardzo często trafiają na najwyższe szczeble w hierarchii firmy (często są dyrektorami - stąd określenie tego typu osobowości). Lubią pracę z ludźmi, na których można polegać, którzy wywiązują się z powierzonych im zadań i dzielą się entuzjazmem oraz zapałem do pracy. Nie tolerują natomiast bierności, marazmu i braku zaangażowania. Są niecierpliwi wobec tych, którzy nie dotrzymują im kroku, ociągają się z realizacją zadań lub wciąż popełniają te same błędy. Potrafią w bardzo bezpośredni (niekiedy dosadny) sposób oceniać ich dokonania, nie bacząc na to, że mogą ich urazić lub zranić. Łatwo też rozstają się z pracownikami, którzy nie spełniają ich oczekiwań. Rzadko przy tym przejmują się odczuciami ludzi. Bardziej zależy im na podjęciu właściwych decyzji niż na sympatii otoczenia. Denerwuje ich nieporządek, marnotrawstwo, przesadna biurokracja i zbyt rozbudowane procedury. Dyrektorzy patrzą na problemy w obiektywny sposób, wolny od sentymentalnej, emocjonalnej otoczki. Nie przywiązują się też do konkretnych rozwiązań i są gotowi porzucić je, gdy te przestają się sprawdzać. Nie ma dla nich większego znaczenia, kto je wprowadził i jak długo je stosowano. Są w stanie - na chłodno - eliminować wszelkie niepraktyczne lub nieefektywne rozwiązania. Potrafią jednym ruchem zlikwidować uświęcone tradycją metody pracy lub zwyczaje. Gdy są przekonani do swoich pomysłów, mogą starać się realizować je za wszelką cenę" - tzn. z pogwałceniem procedur oraz nie bacząc na koszty ludzkie.

Potencjalnie mocne i słabe strony

Dyrektorzy, podobnie jak inne typy osobowości, mają potencjalnie mocne i słabe strony. Potencjał ten może zostać zagospodarowany w rozmaity sposób. Szczęście osobiste i spełnienie zawodowe dyrektorów zależy od tego, czy wykorzystają oni szanse związane z ich typem osobowości oraz stawią czoła czyhającym na nich zagrożeniom. Oto PODSUMOWANIE owych szans i zagrożeń:

Potencjalnie mocne strony

Dyrektorzy mają zdrowe poczucie własnej wartości i naturalne zdolności przywódcze. Potrafią zarażać innych optymizmem i wiarą w sukces. Są pełni energii i zapału do pracy. Potrafią w pełni angażować się w realizację zadań, do których są przekonani. Wizja dodaje im energii, dlatego są w stanie ciężko pracować nad jej realizacją. Cechuje ich pozytywne nastawienie do zadań i problemów - zdają sobie sprawę z potencjalnych trudności, ale wierzą, że uda im się sprostać wyzwaniom. Odpowiedzialnie traktują swoje zobowiązania; jeśli podejmą się jakiegoś zadania, można mieć pewność, że się z niego wywiążą. Interesują się nowymi ideami i pomysłami, są otwarci na nowe rozwiązania - potrafią przyswajać je i wykorzystywać do realizacji własnych zadań.

Są niezależni, aktywni i twórczy. Potrafią przekładać teorie i ogólne koncepcje na konkretne plany działania. Bardzo poważnie podchodzą do wykonywanej pracy i tego samego oczekują od innych. Skupiają się na meritum sprawy i nie rozpraszają się mniej istotnymi aspektami. Są zdolni do chłodnej, obiektywnej analizy faktów i danych, wolnej od emocji oraz uprzedzeń. Potrafią efektywnie gospodarować pieniędzmi i innymi zasobami. Są dobrze zorganizowani i bardzo pracowici, bezpośredni i prostolinijni, dzięki czemu inni nie muszą się domyślać, jaka jest ich opinia na dany temat. Mówią to, co myślą. Są dobrymi mówcami - publiczne wystąpienia lub dyskusje nie sprawiają im większego problemu.

Z natury są zainteresowani rozwojem, zdobywaniem wiedzy i samodoskonaleniem w różnych dziedzinach życia. Dzięki silnej, asertywnej osobowości dobrze sobie radzą w trudnych, konfliktowych sytuacjach. Potrafią zakończyć znajomość, jeśli ta staje się niekomfortowa lub destrukcyjna. Są otwarci na konstruktywną krytykę. Mają zamiłowanie do porządku. Są doskonałymi organizatorami i koordynatorami pracy innych ludzi. Potrafią też tworzyć efektywne, sprawnie działające systemy. Są również dobrymi strategami i trafnie określają priorytety.

Potencjalnie słabe strony

Dyrektorzy dążą do konfrontacji. Ich zamiłowanie do twardych polemik i sporów sprawia, że są postrzegani jako trudni i krytyczni rozmówcy. Ich silna osobowość często onieśmiela innych ludzi, a nawet budzi lęk. Spierając się z innymi, próbują całkowicie dowieść swoich racji i „zmiążdżyć” przeciwnika. Rzadko są w stanie przyznać jakąkolwiek (choćby częściową) rację drugiej stronie. Trudno im zrozumieć potrzeby innych ludzi, jeśli są odmienne od ich własnych. Z natury są niewrażliwi na odczucia i reakcje innych. Mają także trudności z wyrażaniem uczuć i niezręcznie czują się w sytuacjach wymagających odczytywania cudzych emocji. Słuchanie innych często sprawia im trudność. Mają tendencję do krytykowania wszelkich opinii niezgodnych z ich poglądami.

Wymagając wiele od siebie, ustanawiają bardzo wysokie standardy także wobec innych. Dla wielu osób jest to jednak zbyt wysoka poprzeczka. Zwracając innym uwagę na marnotrawstwo, niedbalstwo lub inne uchybienia, bywają bardzo surowi, a nawet szorstcy. Są za to bardzo oszczędni w pochwałach, gdy sprawy idą dobrze. Nie doceniają wagi pozytywnego wzmacniania innych poprzez zachęty, pochwały oraz nagrody. W naturalny sposób przejmują inicjatywę i niechętnie dzielą się odpowiedzialnością z innymi. Często podejmują pochopne, przedwczesne decyzje. Dążą do władzy nad innymi, w skrajnych przypadkach bywają dogmatyczni i apodyktyczni (niekiedy upokarzają innych ludzi). W stresujących sytuacjach mogą wybuchać gniewem i przejawiać inne agresywne zachowania. Mogą również odreagowywać stres, objadając się lub nadużywając alkoholu.

Dogmatyzm, skrajnie racjonalistyczne podejście do życia oraz nieumiejętność dostrzegania potrzeb innych ludzi to cechy, które często przysparzają dyrektorom problemów, prowadząc do ich swoistej społecznej izolacji: są docenieni w pracy, ale brakuje im przyjaciół. Nie rozumiejąc przyczyn tej sytuacji, zaczynają niekiedy podejrzewać innych o spisek lub złe zamiary. Źródłem ich frustracji bywają też ludzie, którzy nie są w stanie (lub nie chcą) dostosować się do ich pomysłów i planów.

Rozwój osobisty

Rozwój osobisty dyrektorów zależy od tego, w jakim stopniu wykorzystają oni swój naturalny potencjał i przezwyciężą zagrożenia związane z ich typem osobowości. Poniższe praktyczne wskazówki stanowią swoisty dekalog dyrektora.

Uznaj, że możesz się mylić

Sprawy mogą być bardziej złożone, niż Ci się wydaje. Racja nie zawsze musi być po Twojej stronie.

Weź to pod uwagę, zanim zaczniesz oskarżać innych ludzi lub wytykać im błędy.

Mniej krytykuj

Nie każdy jest w stanie przyjmować konstruktywną krytykę. Na wiele osób otwarta krytyka działa destrukcyjnie. Badania dowodzą, że pochwała pozytywnych zachowań (choćby były nieliczne) motywuje ludzi bardziej niż krytyka zachowań negatywnych.

Chwal

Wykorzystuj każdą okazję, aby docenić innych ludzi, powiedzieć im coś miłego, pochwalić za coś, co zrobili. W pracy ceń innych nie tylko za wykonane zadania, ale także za to, kim są. Zobaczysz różnicę i będziesz zaskoczony!

Nie próbuj panować nad wszystkim

Chęć sprawowania kontroli nad wszystkim doprowadzi Cię tylko do frustracji. Pilnuj najważniejszych rzeczy i pozostaw innym (lub własnemu biegowi) sprawy mniejszej wagi.

Słuchaj innych

Okazuj zainteresowanie innym ludziom, nawet jeśli się z nimi nie zgadzasz lub jesteś przekonany, że nie mają racji. Nie odpowiadaj, zanim nie zdołasz ich wysłuchać. Umiejętność słuchania innych może zrewolucjonizować Twoje relacje z ludźmi.

Nie wiń innych za Twoje problemy

Problemy mogą być spowodowane nie tylko przez innych, ale także przez Ciebie! Tobie również zdarzają się uchybienia i błędy. Ty także możesz być przyczyną problemu.

Traktuj innych „po ludzku”

Ludzie nie chcą być traktowani tylko jako wykonawcy zadań. Pragną, aby dostrzegano ich emocje, uczucia i pasje. Obcując z innymi, próbuj wczuć się w ich sytuację i zrozumieć, co przeżywają, co ich pasjonuje, co niepokoi, czego się obawiają.

Panuj nad emocjami

Jeśli czujesz, że możesz wybuchnąć, spróbuj się zrelaksować, odprężyć, przez ani ludziom wokół Ciebie. chwilę pomyśleć o czymś innym. Wybuchy gniewu nie pomogą ani Tobie, ani ludziom wokół Ciebie.

Bądź bardziej wyrozumiały

Okazuj innym więcej cierpliwości. Pamiętaj, że nie każdemu można powie rzyć takie samo zadanie, nie wszyscy bowiem są uzdolnieni w tych samych przejaw ich złej woli lub lenistwa. dziedzinach. Jeśli niektórzy nie radzą sobie z zadaniami, nie zawsze jest to przejaw ich złej woli lub lenistwa.

Ucz się odpoczywać

Chwile relaksu nie są czasem zmarnowanym. Nie powinieneś czuć się winny, odkładając na bok pracę i odpoczywając lub robiąc coś dla czystej przyjemności. Dzięki relaksowi zregenerujesz siły i będziesz

bardziej efektywny w pracy.

1Nie znaczy to, że wszyscy mieszkańcy Holandii należą do tego typu osobowości, jednak to społeczeństwo – jako całość – posiada wiele cech charakterystycznych dla dyrektora.

From:

<https://wiki.madenet.pl/> - **Moje wiki**

Permanent link:

https://wiki.madenet.pl/doku.php?id=testy_psychologiczne:16_typow_osobowosci:dyrektor

Last update: **2024/06/03 13:11**

