



# Le Garuda Profile

## Résumé

### Leader profile

Une introduction au dialogue sur les compétences liées à la personnalité

---

#### Profil

Nom	Leonid Ababilov
Entreprise	Garuda Belux
Date	mercredi 3 octobre 2012

*Providing People with Opportunities*

## 1. Leader profile

### Accès à la résolution de problèmes

Contrôle de soi:

Un manager ayant un tel score est quelqu'un qui est rarement spontané et qui ne montre pas ses opinions, ses sentiments et ses appréciations. Ceci aussi bien verbalement que physiquement.

Prise de risque:

Dans son activité de manager, cette personne éprouve le besoin de calculer et d'évaluer les bases d'un processus de décision et ceci même pour les décisions les moins importantes. Cela peut conduire à un manque d'intérêt ou à une incapacité à déléguer des tâches. De ce fait les collaborateurs ne souhaitent pas prendre des initiatives ou se voir impliqués.

Réflexion:

Comme manager, cette personne est de loin plus intéressée par ce qui est pratique et opérationnel que par ce qui est théorique et stratégique. D'habitude ce score correspond à une personne faisant appel à son bon sens pour prendre en main des situations complexes et prévoir leur évolution. Naturellement cela dépend de facteurs à évaluer précisément chez cette personne, par exemple son niveau d'éducation.

Orientation détails:

Comme manager, cette personne tend à se préoccuper du moindre petit détail. A tel point qu'elle ne parvient plus à distinguer l'essentiel de l'accessoire. Cela peut conduire à un style de management sans délégation.

Adaptabilité aux systèmes:

Comme manager, cette personne peut avoir tendance à diriger et contrôler ses collaborateurs tellement strictement, que ces derniers n'ont pas l'opportunité de prendre des initiatives individuelles à côté de la routine de travail journalière.

### Accès aux relations sociales

Empathie:

Comme manager, cette personne dispose d'un bon niveau de compréhension des sentiments, des motivations et des besoins des autres employés. En général ce manager est bien accepté des collaborateurs et peut les motiver sur base de leurs besoins propres.

Confiance dans les autres:

Comme manager, cette personne semble de prime abord plutôt réservée. Pourtant, avec le temps, elle est susceptible de s'ouvrir aux autres et de créer un climat de coopération et de solidarité où la loyauté et la confiance sont de mises.

Soutien social:

En général, cette personne présente l'attitude d'un manager consensuel et conscient des besoins d'attention et de support des employés.

**Acceptation d'autres normes sociales:**

Comme manager, cette personne considère, très sérieusement, le manque d'adhésion aux normes sociales de l'organisation. Dans certaines circonstances cela apparaît comme très/trop sérieux alors qu'une attitude un peu plus relax vis-à-vis des comportements sociaux et de la discipline déboucherait sur un fonctionnement beaucoup plus harmonieux de l'organisation.

**Ouverture aux autres:**

Comme manager, cette personne établit des contacts et des relations avec les autres seulement si c'est opportun. Pour cette raison, certains employés trouvent difficile de s'en rapprocher. Pourtant, en général, ce manager est bon dans la création d'un climat de communication durable et bâti sur la confiance.

**Accès à l'orientation résultats****Confiance en soi:**

Comme manager, cette personne a un haut degré de confiance en soi. Elle est bien équilibrée et elle est réaliste dans la foi qu'elle a dans elle-même et ses capacités. Ce manager est plus que probablement bon dans l'écoute des employés et prêt à prendre la responsabilité et la direction des choses lorsque l'équipe est face à de nouveaux défis.

**Force psychologique:**

Comme manager, cette personne donne une impression de grande humilité et de réserve. De ce fait elle éprouve des difficultés à se réaliser dans des situations où les événements ne se déroulent pas comme prévu.

**Influence sur les autres:**

Comme manager, cette personne prend la direction des opérations et s'arrange pour faire passer ses idées, ses opinions et imposer son autorité. Elle prêter attention aux idées des employés et capable de les intégrer dans le processus de décision.

**Compétitivité:**

Comme manager, cette personne se concentre principalement sur la création de résultats et sur la fixation des objectifs. Elle est très exigeante vis-à-vis des employés et utilise souvent la compétition interne comme facteur de motivation, avec un suivi constant des résultats

**Dynamisme:**

Les niveaux d'activité physique et mentale de cette personne sont trop bas pour exercer, raisonnablement, une fonction de management. Cela peut aboutir à ce que les exigences (quantité, niveau, délai, rapidité et qualité) aussi bien au niveau du manager qu'au niveau des employés restent à un niveau trop bas.

**Indépendance:**

Comme manager, cette personne semble valable pour mettre en place un équilibre adéquat entre se calquer sur les ordres de la hiérarchie et être indépendant. Ceci indique que ce manager écoute ses collaborateurs et les introduits dans le processus de décision.