Raportul tău de leadership

Maria Marin

29.10.2026

Descoperă cum conduci – și unde conduci cel mai bine.

Cu feedback 360°

Raport exemplu. Maria Marin este o persoană fictivă; toate valorile sunt inventate pentru ilustrare.

76 din 100

Solid

get2lead

Cuprins

PARTEA A · EVALUATIV – UNDE TE AFLI

1 Privire de ansamblu 3
2 Abilitățile tale de lider 4
3 Punctele tale forte și ariile de dezvoltare 6
4 Experiența ta 7
5 Cum te văd ceilalți 9

PARTEA B · DESCRIPTIV – CUM CONDUCI ȘI DECIZI

6 Tipul tău de personalitate 10
7 Ce te motivează – Profil limbic 11
8 Temperamentul tău 12
9 Profil decizional antreprenorial 13
10 Profilul tău de rezonanță 14

PARTEA C · ORIENTATIV – UNDE CONDUCI CEL MAI BINE

11 Unde conduci cel mai bine 15

PARTEA D · PUNE ÎN PRACTICĂ

12 Planul tău pe 90 de zile 17
13 Întrebări pentru tine 18
14 Despre acest raport 19

O evaluare, trei niveluri

get2lead evaluează, poziționează și descrie, ca să știi unde te afli, unde conduci cel mai bine și cum conduci.

Evaluativ	**Unde te afli** Scorul de leadership, abilitățile de lider, experiența, feedbackul 360°
Descriptiv	**Cum conduci și cum decizi** Tipul de personalitate, profilul limbic, temperamentul, profilul decizional, Profilul de rezonanță – descrieri, nu note
Orientativ	**Unde conduci cel mai bine** Nivelul de conducere, mărimea echipei, rolul, domeniile

1 Privire de ansamblu

Ce vezi aici: scorul tău de leadership, rezultatele principale dintr-o privire și următorii pași.

Felicitări, Maria!

Gândești strategic și legi munca echipei tale de imaginea de ansamblu.

Te motivează să schimbi lucrurile – iar în decizii valorifici oportunitățile și faci calculele.



Scorul tău de leadership: 76 din 100 – Solid

Maria, conduci bine. Cu 76 din 100 ești în zona „Solid”: oamenii se pot baza pe tine, iar rezultatele o arată. Următorul pas nu înseamnă să faci mai mult, ci să faci câteva lucruri mai conștient. Raportul îți arată unde.

Tipul tău, motivațiile și temperamentul trag în aceeași direcție: îți place să duci lucrurile înainte și să preiei conducerea. Asta îți dă forță – și merită să verifici des dacă toți țin pasul cu tine.

1.1 Dintr-o privire

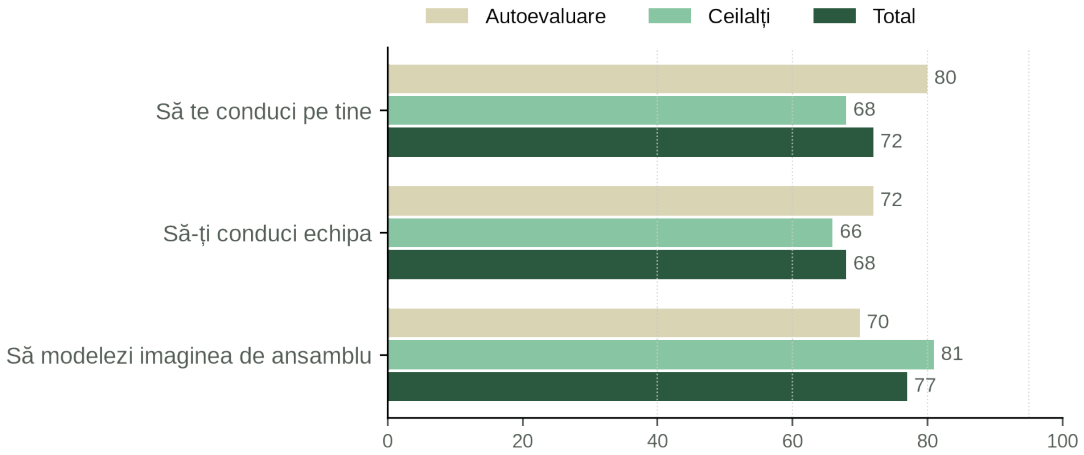
Tipul de personalitate	ENTJ – Comandantul
Ce te motivează	Dominanță – să miști lucrurile și să le duci la capăt
Temperament	Coleric – hotărât și energic
Cel mai mare punct forte	Să modelezi imaginea de ansamblu
Zona ta de creștere	Să-ți conduci echipa

1.2 Următorii tăi trei pași

1. Accentul tău pentru următoarele 90 de zile: **Să-ți conduci echipa** – pașii sunt în planul pe 90 de zile.
2. Citește cum te văd ceilalți: în două zone, imaginea ta și a celorlalți diferă clar.
3. Vezi unde conduci cel mai bine: **Șefă de departament · 21–50 de persoane · Strateg**.

2 Abilitățile tale de lider

Ce vezi aici: cele trei domenii ale tale – ce înseamnă, unde te afli și ce poți face concret.



2.1 Să te conduci pe tine · 72 din 100 – Solid

Ce înseamnă: Cât de bine te cunoști, cum faci față presiunii, cum îți stabilești prioritățile și cum ai grijă de energia ta. Pe asta se construiește tot restul.

Rezultatul tău: Îți știi punctele tari și limitele și rămâi calm aproape mereu. Ceilalți simt că ai control asupra ta.

Ce poți face concret:

1. Notează-ți cele trei priorități ale săptămânii și spune „nu” la un lucru care nu se potrivește.
2. Planifică-ți un timp fix de odihnă pe săptămână – și respectă-l ca pe o ședință.

2.2 Să-ți conduci echipa · 68 din 100 – Solid

Ce înseamnă: Cum dai feedback, cum gestionezi conflictele, cum îi ajuți pe oameni să crească și cum construiești încredere în echipă.

Rezultatul tău: Echipa ta știe ce aștepți și se simte sprijinită. Dai feedback și abordezi conflictele în loc să le ocolești.

Ce poți face concret:

→ Pașii concreți pentru această zonă îi găsești în planul tău pe 90 de zile.

2.3 Să modelezi imaginea de ansamblu · 77 din 100 – Solid

Ce înseamnă: Cum transformi direcția firmei în obiective, cum lucrezi cu alte departamente, cum conduci schimbarea și cât de departe gândești.

Rezultatul tău: Legi munca echipei de direcția firmei și colaborezi bine cu alte departamente.

Ce poți face concret:

1. Înainte de decizii mari, întreabă-te: cum va arăta asta peste doi ani?
2. La următoarea schimbare, implică-i pe cei afectați înainte să decizi.

→ Afirmațiile tale cele mai puternice și cele mai slabe pe domenii sunt în capitolul 3.

3 Punctele tale forte și ariile de dezvoltare

Ce vezi aici: afirmațiile la care ești cel mai puternic și cele la care poți câștiga cel mai mult.

CEL MAI MARE PUNCT FORTE

Să modelezi imaginea de ansamblu **77**

Aici ai cel mai mare scor. Folosește-l conștient – te ajută și în celelalte domenii.

PRINCIPALUL DOMENIU DE DEZVOLTAT

Să-ți conduci echipa **68**

Aici câștigi cel mai mult. Planul tău pe 90 de zile din capitolul 12 pornește exact de aici.

3.1 Pe domenii

Să te conduci pe tine

72 din 100 · Solid

CE FACI DEJA BINE

- Îmi revin repede după eșecuri.
- Stabilesc priorități clare și știu să spun nu.

UNDE POȚI CREȘTE

- Am grijă de energia mea și de limitele mele.
- Întreb activ cum îmi percep ceilalți felul de a conduce.

Să-ți conduci echipa

68 din 100 · Solid

CE FACI DEJA BINE

- Spun clar ce aștept și urmăresc lucrurile.
- Abordez conflictele corect și găsesc soluții.

UNDE POȚI CREȘTE

- Când se poate, întreb și însoțesc, în loc să dau doar instrucțiuni.
- Arăt apreciere așa încât să ajungă la fiecare om.

Să modelezi imaginea de ansamblu

77 din 100 · Solid

CE FACI DEJA BINE

- Traduc direcția companiei în obiective concrete pentru echipă.
- Pot explica încotro mergem astfel încât oamenii să vrea să vină cu mine.

UNDE POȚI CREȘTE

- Țin echilibrul între rezultate rapide și ce ne face puternici pe termen lung.
- Mă asigur că departamentele diferite colaborează bine.

Pe baza răspunsurilor tale și a feedbackului 360°. Punctele forte sunt afirmațiile cu cele mai mari scoruri, ariile de dezvoltare sunt cele cu scorurile cele mai mici din fiecare domeniu.

4 Experiența ta

Ce vezi aici: din ce se compune scorul tău de experiență și ce înseamnă pentru recomandarea ta.

Scor de experiență: 82 din 100 – Remarcabil

9 ani de conducere | 14 persoane · 2 șefi de echipă | Bugetul diviziei | Comitet de coordonare | Echipe distribuite | 2 proiecte de schimbare

4.1 Componentele experienței tale

1. Ani de conducere

9 ani

90

Ai trecut prin mai multe situații de conducere – construcție, tranziție și perioade dificile.

2. Aria de control

14 persoane, dintre care 2 șefi de echipă

85

Conduci deja peste un nivel: oameni care, la rândul lor, conduc.

3. Responsabilitate de buget

Bugetul unei divizii sau al unui departament

67

deloc | parțial | divizie | P&L complet

Gestionezi propriul buget. Următorul pas este responsabilitatea completă pentru profit și pierdere.

4. Experiență în consilii și comitete

Nivelul 3 din 5 · regulat în comitetul de coordonare

60

Susții subiecte în fața organelor de decizie. Îți lipsește încă un loc propriu într-un consiliu.

5. Internațional și interdepartamental

Echipe distribuite în 2 locații

85

Lucrezi firesc peste locații și departamente.

6. Schimbare și crize

Ai condus 2 proiecte de schimbare

95

Nu doar ai trecut prin schimbare – ai fost responsabil de ea.

Barele arată componentele. Scorul de experiență le ponderează, adaugă reflecția și ia în calcul experiența din afara muncii cu cel mult 15 %.

4.2 Reflecție – 10 afirmații despre experiența ta

Media celor 10 afirmații: 82 din 100

Cele mai puternice:

- Am condus oameni prin schimbări dificile.
- Am construit încredere cu oameni din culturi sau locații diferite.
- Am învățat dintr-o greșeală proprie de conducere și am schimbat ceva.

Cea mai puțin dezvoltată:

- Am susținut decizii în fața unui consiliu de administrație sau de supraveghere.

4.3 Experiență în afara muncii

20 din 100 · Antrenezi ca voluntar o echipă de juniori.

Ce contează: conducerea în voluntariat, cluburi și asociații, comitete de părinți, sport sau proiecte în comunitate – oriunde conduci oameni fără autoritate formală. **Cât:** cel mult 15 % din scorul tău de experiență, ca experiența profesională de conducere să rămână decisivă.

4.4 Ce înseamnă pentru recomandarea ta

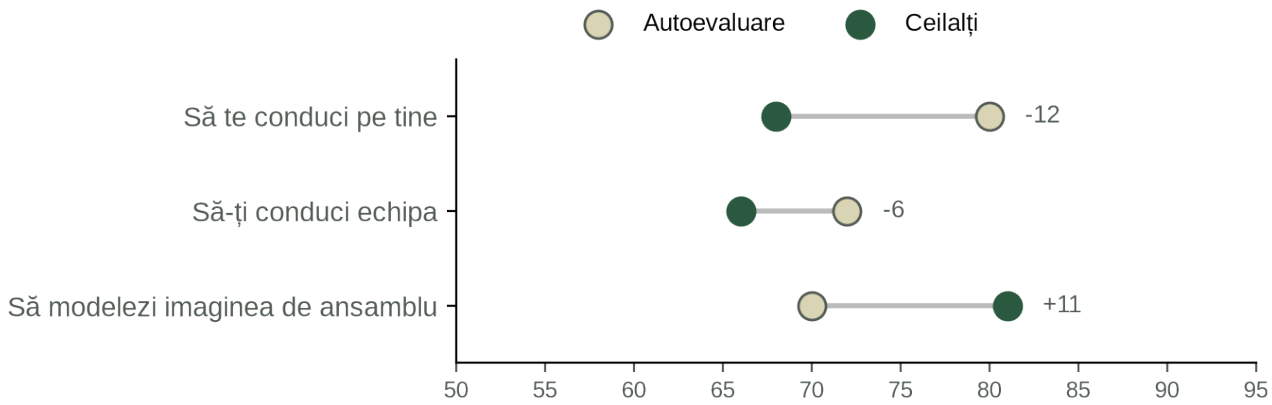
1. Scorul tău de experiență (82) este peste pragul pentru conducerea executivă (65).
2. Ce lipsește încă este o condiție obligatorie: **responsabilitatea completă pentru profit și pierdere** sau **experiență în consilii de la nivelul 4**.
3. Mai multe în capitolul 11 „Unde conduci cel mai bine”.

5 Cum te văd ceilalți

Ce vezi aici: cum îți percep conducerea 9 persoane din 4 grupuri – alături de autoevaluarea ta.

9 oameni din 4 grupuri ți-au spus cum îți trăiesc stilul de conducere. Răspunsurile sunt anonime și apar doar pentru grupurile cu cel puțin trei răspunsuri.

Șefi	1 răspuns	cumulat (sub 3 răspunsuri)
Colegi	3 răspunsuri	74
Membri ai echipei	4 răspunsuri	70
Alții	1 răspuns	cumulat (sub 3 răspunsuri)



Tu și ceilalți sunteți de acord în mare parte, cu câteva diferențe clare. Acolo ai cel mai mult de învățat.

Puncte oarbe și forțe ascunse

Punct orb – Să te conduci pe tine: te evaluezi cu 12 puncte mai sus decât te văd ceilalți. Poate că ce îți propui nu ajunge la ei atât de puternic cum crezi. Roagă două persoane să-ți dea un exemplu concret.

Punct forte ascuns – Să modelezi imaginea de ansamblu: ceilalți te văd cu 11 puncte mai bine decât te vezi tu. Poate te subestimezi aici. Folosește-l mai conștient.

Punct forte comun – Să modelezi imaginea de ansamblu: tu și ceilalți sunteți de acord că e unul dintre punctele tale tari. Construiește pe el.

Vorbim de un punct orb sau de un punct forte ascuns doar când sunt adevărate ambele: diferența medie e de cel puțin 10 puncte și mai mult de o treime dintre cei care ți-au dat feedback văd și ei lucrurile așa.

Comentarii selectate (anonime)

- „Dă o direcție clară – uneori decizia e luată înainte să ne spunem părerea.”
- „Explică strategia așa încât îți vine să participi.”
- „Mi-aș dori mai mult feedback la munca mea, și când merge bine.”

6 Tipul tău de personalitate

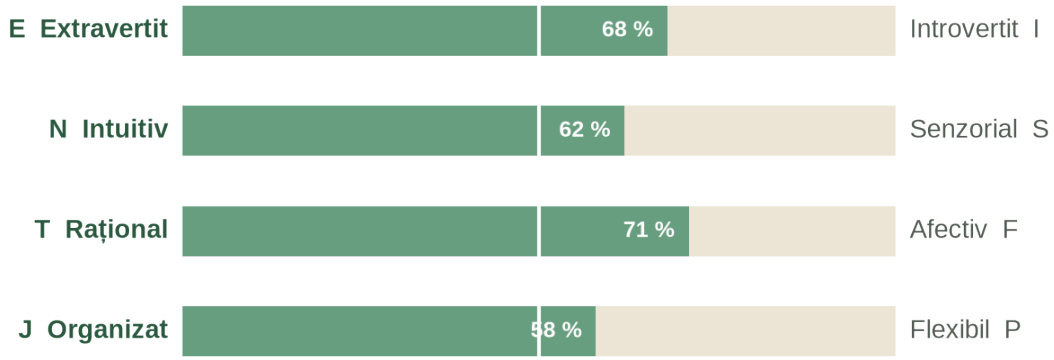
> *Ce vezi aici:* cum îți încarci energia, cum primești informații, cum decizi și cum te organizezi. O descriere, nu o notă.

ENTJ

ENTJ – Comandantul

Extravertit · Intuitiv · Rațional · Organizat

- E = Extravertit: îți iei energia din oameni și din acțiune.
- N = Intuitiv: cauți tipare, idei și posibilități.
- T = Rațional: decizi mai ales după logică și reguli corecte.
- J = Organizat: îți plac planurile, structura și deciziile clare.



Portret: Sigură pe tine, strategică și hotărâtă. Vezi încotro trebuie mers și preiei conducerea.

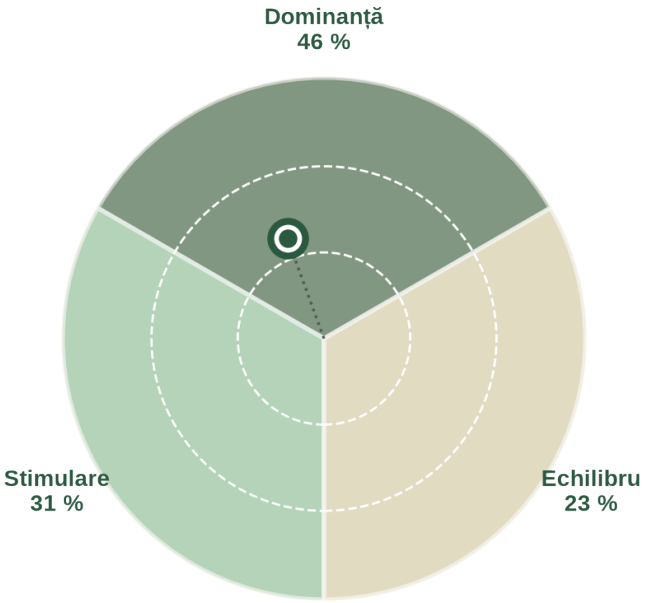
Puncte forte: Viziune clară, împingi rezultatele înainte și organizezi bine oamenii și resursele.

Puncte oarbe: Poți părea dominantă și nerăbdătoare și poți să nu auzi vocile mai discrete.

Sfat: Înainte să anunți o decizie, întreabă: „Cum se simte echipa cu adevărat?”

7 Ce te motivează – Profil limbic

Ce vezi aici: ce motive îți ghidează acțiunile. O descriere, nu o notă.



Profil limbic – pornind de la cercetările lui Hans-Georg Häusel

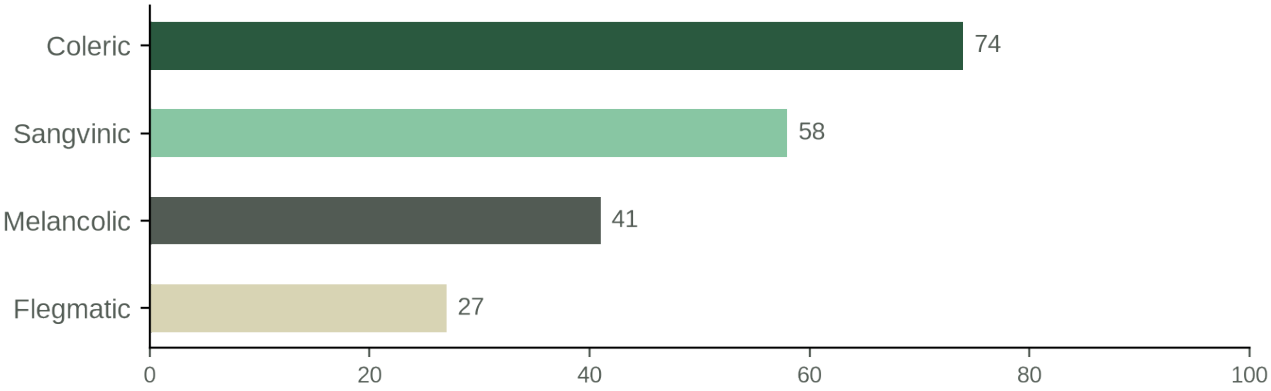
Dominanță	să miști lucrurile	**46 %**
Stimulare	pofta de nou	**31 %**
Echilibru	siguranță și armonie	**23 %**

Cea mai puternică motivație a ta este să miști lucrurile. Vrei să dai direcția, să câștigi și să-ți asumi responsabilitatea. Echipa primește de la tine claritate și ritm.

Pentru felul tău de a conduce înseamnă: dai direcția și ritmul. Lasă-le colegilor și loc să construiască singuri.

8 Temperamentul tău

> *Ce vezi aici:* cum reacționezi de obicei, mai ales sub presiune. O descriere, nu o notă.



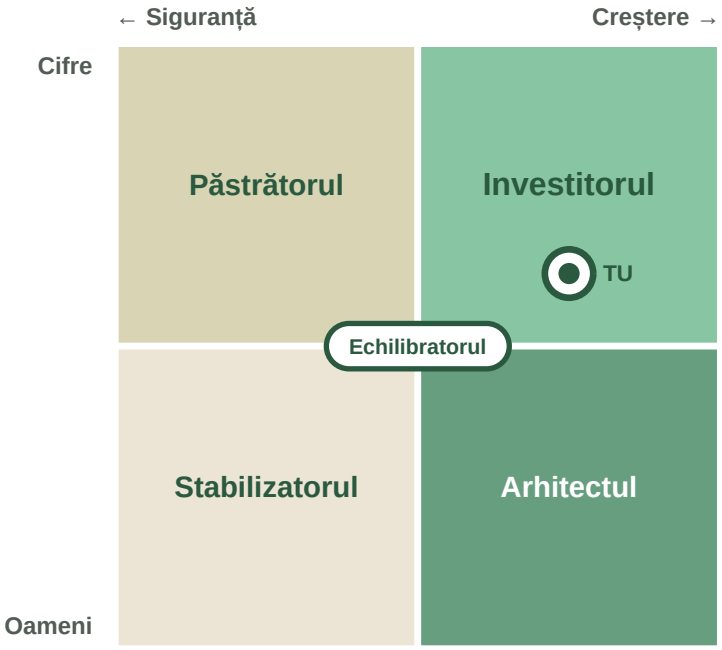
Ești energică, hotărâtă și orientată spre rezultate. Pui mâna și pornești lucrurile. **Ca lider:** puternică în crize și când trebuie decis repede. **Atenție:** poți părea nerăbdătoare sau copleșitoare. **Sfat:** numără până la trei înainte să reacționezi.

Temperamentul îți dă energie și hotărâre – foarte prețioase când lucrurile se complică.

9 Profil decizional antreprenorial

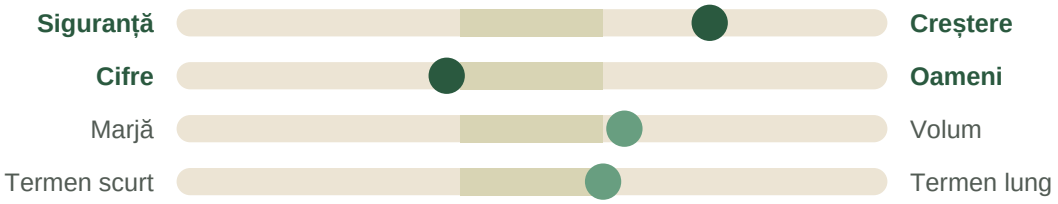
> *Ce vezi aici:* cum decizi când siguranța și creșterea, cifrele și oamenii trag în direcții diferite. O descriere, nu o notă.

Modul opțional: 12 situații obișnuite din viața unei firme, fără răspunsuri corecte sau greșite. Descrie cum decizi atunci când siguranța și creșterea, cifrele și oamenii trag în direcții diferite.



Tipul tău: Investitorul – Valorifică oportunitățile, argumentat prin cifre.

Cele patru axe ale tale



Siguranță ↔ Creștere și Cifre ↔ Oameni determină tipul. Marjă ↔ Volum și Termen scurt ↔ Termen lung îl descriu mai exact.

Puncte forte: Vede opțiunile de creștere, le calculează și le implementează consecvent; ia și decizii dure.

Puncte oarbe: Poate întinde prea mult riscul și ritmul; oamenii se pot simți doar o cifră.

Sfat de dezvoltare: Înainte de pași mari, verifică conștient rezerva de lichiditate și implică din timp oamenii care vor pune totul în practică.

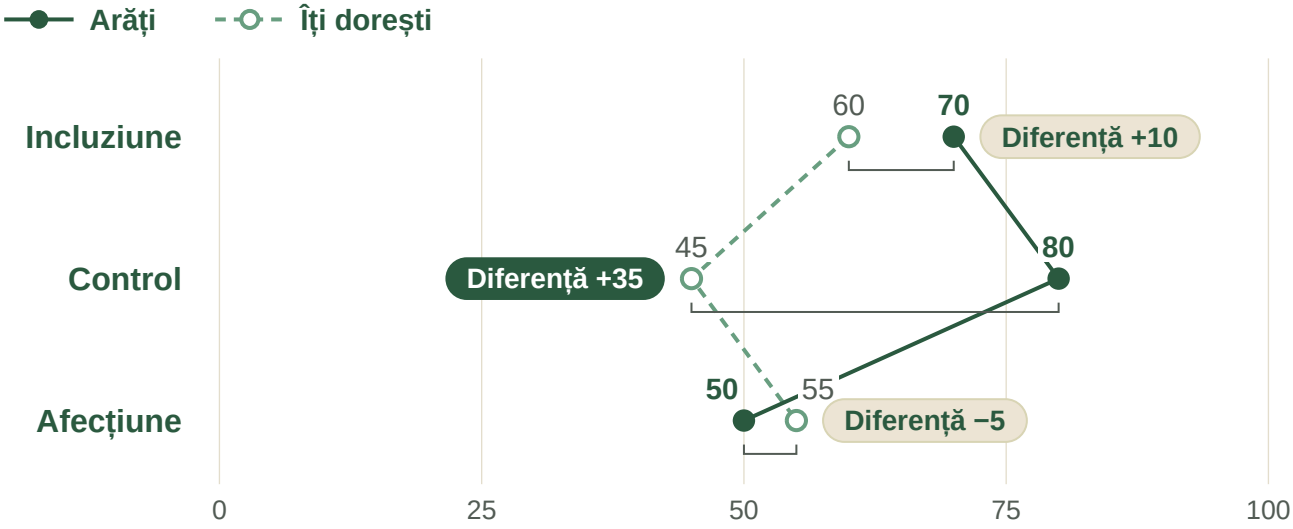
Se potrivește cu restul profilului tău: ca ENTJ cu o motivație puternică de a mișca lucrurile, decizi spre înainte și argumentezi cu cifre. Polul opus – să ții unite oamenii și cultura – apare și în zona ta de creștere. Profilul decizional descrie, nu evaluează. Nu modifică nici scorul tău de leadership, nici recomandarea privind nivelul de conducere. Limitele dintre tipuri sunt valori de pornire.

10 Profilul tău de rezonanță

Ce vezi aici: ce oferi și ce îți dorești.

Aici vezi cât le oferi celorlalți în trei domenii și cât îți dorești tu din fiecare: Incluziune, Control și Afecțiune. Interesantă este distanța dintre cele două linii: arată unde oferi energie și unde ai nevoie de ea.

Nu îți schimbă scorul de leadership



Domeniu	Arăți	Îți dorești	Diferență
Incluziune	**70**	**60**	**+10**
Control	**80**	**45**	**+35**
Afecțiune	**50**	**55**	**−5**

TENSIUNE PRODUCTIVĂ · CONTROL

Dai mai multă direcție decât ai nevoie

Dai mult mai multă direcție decât ai nevoie tu. Pare dominant, dar e un punct forte: aduci claritate și le iei celorlalți nesiguranța. Ai grijă ca echipa să aibă destul spațiu pentru propriile decizii.

Incluziune: Ce oferi și ce îți dorești sunt aproape – îi implici pe alții puțin mai mult decât ai tu nevoie. Asta e un punct forte: ții coeziunea în atenție, fără să te pierzi în ea. Ai grijă să împarți invitații acolo unde chiar aduc ceva, nu din obligație.

Afecțiune: Ce oferi și ce îți dorești sunt în echilibru: arăți cam atâta apropiere cât îți dorești și tu. Asta pare coerent și de încredere. Ai grijă să exprimi aprecierea și atunci când ziua e plină.

Interpretare provizorie, pe baza propriilor tale răspunsuri. Profilul descrie stilul tău, nu abilitățile tale.

11 Unde conduci cel mai bine

Ce vezi aici: la ce nivel, cu ce mărime de echipă, în ce rol și în ce domenii se potrivește cel mai bine profilul tău astăzi.

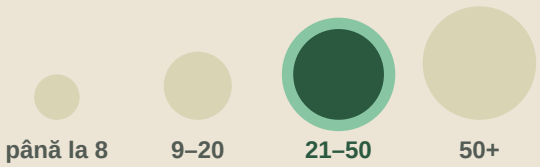
Orientare, nu verdict: aceste recomandări decurg din răspunsurile tale și arată unde profilul tău se potrivește deosebit de bine astăzi.

NIVEL DE CONDUCERE

- 4 · Conducere executivă — ↑ PASUL URMĂTOR
- **3 · Șef de departament** — ● TU AZI
- 2 · Șef de echipă
- 1 · Membru al echipei cu primă responsabilitate

Conducerea executivă e la îndemână: scorurile tale au deja ce trebuie. Lipsește încă o condiție – **responsabilitatea completă pentru profit și pierdere**. Azi răspunzi de bugetul unui departament.

MĂRIMEA ECHIPEI ÎN CARE CONDUCI CEL MAI BINE



până la 8 · 9–20 · **21–50** · 50+

Destul de mare pentru a modela cu adevărat, destul de mică pentru a rămâne aproape de oameni prin șefii de echipă.

ROLUL TĂU DE LIDER

Strateg

Dai direcția. Traduci încotro vrea compania să meargă în obiective pe care oamenii vor să le urmeze – locul tău cel mai bun este acolo unde e nevoie de orientare.

DOMENIILE ÎN CARE PROFILUL TĂU SE POTRIVEȘTE CEL MAI BINE

1	**IT & software**	potrivire foarte bună
2	**Consultanță**	potrivire bună
3	**Industrie & inginerie**	potrivire bună

Domenii în care deciziile rapide, schimbarea continuă și direcția clară fac parte din fiecare zi.

11.1 Ce adaugă profilul tău decizional

Tipul de rol	Expansiune, vânzări, afaceri noi, participații
Faza companiei	Creștere și reorientare spre creștere
Contrapartea din echipă	Un Stabilizator care ține unite echipa și cultura

Din profilul tău decizional antreprenorial (tipul Investitorul).

11.2 Cum se construiește această recomandare

1. **Nivelul de conducere:** din cele trei zone ale abilităților tale de lider și din scorul de experiență. Scorul de experiență combină fapte (ani de conducere, numărul de oameni conduși, nivel, responsabilitate de buget, experiență în consiliu) și 10 afirmații despre experiența ta.
2. **Responsabilitatea de buget** contează ca fapt notat în patru trepte: niciuna · buget parțial sau centru de cost · bugetul unei divizii sau al unui departament · responsabilitate completă pentru profit și pierdere. Răspunsul tău: **bugetul unei divizii sau al unui departament**.
3. **Conducerea executivă** o recomandăm doar cu responsabilitate completă pentru profit și pierdere sau experiență în consiliu. Scorurile tale ajung pentru acest nivel – lipsește doar această condiție.
4. **Mărimea echipei și rolul:** din patru afirmații de la „Cum îți place să conduci”, tipul tău, motivațiile și temperamentul tău. **Domeniile:** profilul tău comparat cu cerințele tipice.
5. **Profilul decizional:** adaugă tipul de rol, faza companiei și contrapartea – nu schimbă nivelul de conducere.

Această orientare folosește praguri provizorii bazate pe experiența practică, nu pe date comparative. Nu înlocuiește o discuție cu oameni care te cunosc. Pe baza autoevaluării tale.

12 Planul tău pe 90 de zile

Ce vezi aici: trei pași concreți pentru cel mai important domeniu de dezvoltat.

Accent: Să-ți conduci echipa · Trei etape, un pas pe lună. Rupe în gând o filă când ai încheiat o etapă.

Ziua 1–30

1

ASCULȚI

Ține o discuție unu-la-unu cu fiecare om din echipă. Întreabă: „De ce ai nevoie de la mine?”

Ziua 31–60

2

DAI FEEDBACK

Dă în fiecare zi un feedback concret. În ședințe, întreabă înainte să vorbești.

Ziua 61–90

3

STABILEȘTI OBIECTIVE

Stabilește cu fiecare om un obiectiv de dezvoltare și întreabă cum simte echipa schimbarea.

OPRIRI INTERMEDIARE

NOI 2026	DEC 2026	IAN 2027	APR 2027
28	**28**	**27**	**27**
Ziua 30	Ziua 60	Ziua 90	**Repetă evaluarea (cca.)**

Folosește în continuare punctul tău forte, „Să modelezi imaginea de ansamblu” – te ajută la tot restul.

13 Întrebări pentru tine

> *Ce vezi aici:* întrebări care te ajută să-ți interpretezi rezultatele.

1. Ce te-a surprins cel mai mult în acest raport?
2. Care ar fi singura schimbare care ar conta cel mai mult pentru echipa ta?
3. Când i-ai spus ultima dată cuiva exact ce a făcut bine?
4. Cine din echipă a vorbit puțin în ultima vreme – și de ce?
5. Unde te-ar ajuta mai mult să asculți decât să vorbești?
6. Unde i-ai putea lăsa pe alții să decidă luna aceasta?

Notițele tale

14 Despre acest raport

Ce vezi aici: cum se obțin rezultatele și ce spun ele.

Raportul îmbină răspunsurile tale cu feedbackul a 9 oameni. La abilitățile de lider, părerea celorlalți contează 65 %, iar a ta 35 %, pentru că felul în care alții îți trăiesc comportamentul e partea cea mai sigură a imaginii. Punctele oarbe și punctele forte ascunse apar doar când diferența medie e de cel puțin 10 puncte și mai mult de o treime dintre acești oameni o văd la fel.

În plus, acest raport conține Profilul tău de rezonanță (capitolul 10). Se bazează pe alte 30 de afirmații, îți descrie stilul și nu intră în scorul tău de leadership.

Niveluri: 0–39 Început · 40–59 În creștere · 60–79 Solid · 80–94 Remarcabil · 95–100 Top Performer

get2lead te ajută să reflectezi și să crești. Nu e un diagnostic psihologic și nu ar trebui să fie singura bază pentru decizii de angajare sau promovare. Modul de calcul este încă verificat pe date reale.

Certificatul tău

Numărul certificatului G2L-2026-0007-4. Îl poți verifica la get2lead.com/verify/G2L-2026-0007-4. Creat cu get2lead v1.0.0.

76 din 100 – Solid · ENTJ · Dominanță · 9 RATERS / 4 GROUPS

Și tu unde conduci cel mai bine?

Profilul tău: personalitate, motivații, temperament, experiență și abilități de lider – plus nivelul, mărimea echipei, rolul și domeniile potrivite.

Începe evaluarea pe get2lead.com →