



POTENTIAL

SNAGE I KOMPETENCIJE ZA LIDERSTVO

Izveštaj za: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 10.03.2021



UVOD

Leadership Forecast Potential izvještaj opisuje Vaše snage i razvojne potrebe kao menadžera ili direktora. Izvještaj se zasniva na Hogan Personality Inventory (HPI) i daje prikaz sedam dimenzija koje se odnose na različite komponente performansi lidera. Liderstvo podrazumijeva izgradnju i održavanje visoko produktivnog tima, uz istovremeno motivisanje članova tima da individualne ciljeve podrede grupnim ciljevima.

Na strani 3 opisane su HPI dimenzije; još jednom naglašavamo da je izvještaj kreiran na bazi tih sedam dimenzija.

Strana 4 predstavlja Vaš HPI profil. U nastavku prikaza profila opisane su bihevioralne i liderske implikacije Vaših rezultata na svim HPI dimenzijama. Posljednji dio izvještaja daje razvojne preporuke u vezi sa Vašim kompetencama. Ove informacije će Vam biti korisne kako budete napredovali u toku karijere.

POLAZNE OSNOVE

Dok budete čitali ovaj izvještaj, imajte na umu nekoliko stvari. Prvo, ne postoje "dobri" rezultati. Postoje samo pozitivne i negativne implikacije kako visokih, tako i niskih rezultata; iako su određeni rezultati od većeg značaja za određene kompetencije. Stoga, Vaše rezultate bi trebalo da interpretirate imajući u vidu Vaše lične karijerne aspiracije, prije nego u apsolutnim kategorijama.

Drugo, Vi možete mijenjati Vaša tipična ponašanja, ali na promjenu utiču tri stvari. Prvo, morate biti svjesni šta želite da mijenjate. Drugo, morate donijeti odluku da to promjenite. I treće, morate znati kako da to promjenite. Informacije u ovom izvještaju biće Vam veoma značajne pri svakom naporu koji uložite sa željom za promjenama i razvojem.

Treće, rezultati u ovom izvještaju zasnovani su na istraživanjima liderstva koja su sprovedena tokom više od 20 godina na uzorku zaposlenih odraslih ljudi i lidera. Implikacije koje će biti navedene namijenjene su profesionalcima i liderima.

Konačno, kao što je već napomenuto, najznačajnija karakteristika liderstva je sposobnost izgradnje i održavanja visoko uspješnih timova. Različiti dijelovi ovog izvještaja na različite načine sagledavaju Vaše potencijale za to.



DEFINICIJE

Sedam skala Leadership Forecast Potential izvještaja definisane na sljedeći način:

PRILAGOĐENOST

Skala prilagođenosti odražava stepen u kom je osoba smirena i staložena, odnosno ćudljiva i promjenljivog raspoloženja. Osobe sa visokim rezultatom djeluju pune samopouzdanja, prilagodljive i optimistične. Osobe sa niskim rezultatom djeluju napete, razdražljive i pesimistične.

AMBICIJA

Skala ambicije procjenjuje stepen u kom osoba djeluje kao lider, teži ka statusu i cijeni dostignuća. Osobe sa visokim rezultatima ambiciozne su i žele da napreduju. Osobe sa niskim rezultatima djeluju nenametljivo i manje su zainteresovane za napredovanje u karijeri.

DRUŠTVENOST

Skala društvenosti procjenjuje stepen u kom osoba djeluje kao pričljiva i društveno sigurna u sebe. Osobe sa visokim rezultatima djeluju otvorene, zabavne, impulsivne i ne vole samostalni rad. Osobe sa niskim rezultatima djeluju rezervisane i povučene; one izbjegavaju privlačenje pažnje i ne smeta im kad rade samostalno.

INTERPERSONALNA OSJETLJIVOST

Skala interpersonalne osjetljivosti odražava socijalne vještine, taktičnost i uvidajnost. Osobe sa visokim rezultatima su prijateljski nastrojene, srdačne i popularne. Osobe sa niskim rezultatima djeluju kao nezavisne, iskrene i direktne.

RAZBORITOST

Skala razboritosti odnosi se na samokontrolu i savjesnost. Osobe sa visokim rezultatima djeluju organizovane, pouzdane i temeljne; one poštuju pravila i lako ih je nadgledati. Osobe sa niskim rezultatima djeluju impulsivne i fleksibilne. One se često opiru pravilima i superviziji; s druge strane, mogu biti kreativne i spontane.

RADOZNALOST

Skala radoznalosti oslikava koliko je osoba znatiželjna, avanturističkog duha i maštovita. Osobe sa visokim rezultatima teže da budu domišljate i vizionari, ali im stvari lako dosade i ne pridaju pažnju detaljima. Osobe sa niskim rezultatima teže da budu praktične, fokusirane i mogu zadržati koncentraciju tokom dužih perioda.

PRISTUP UČENJU

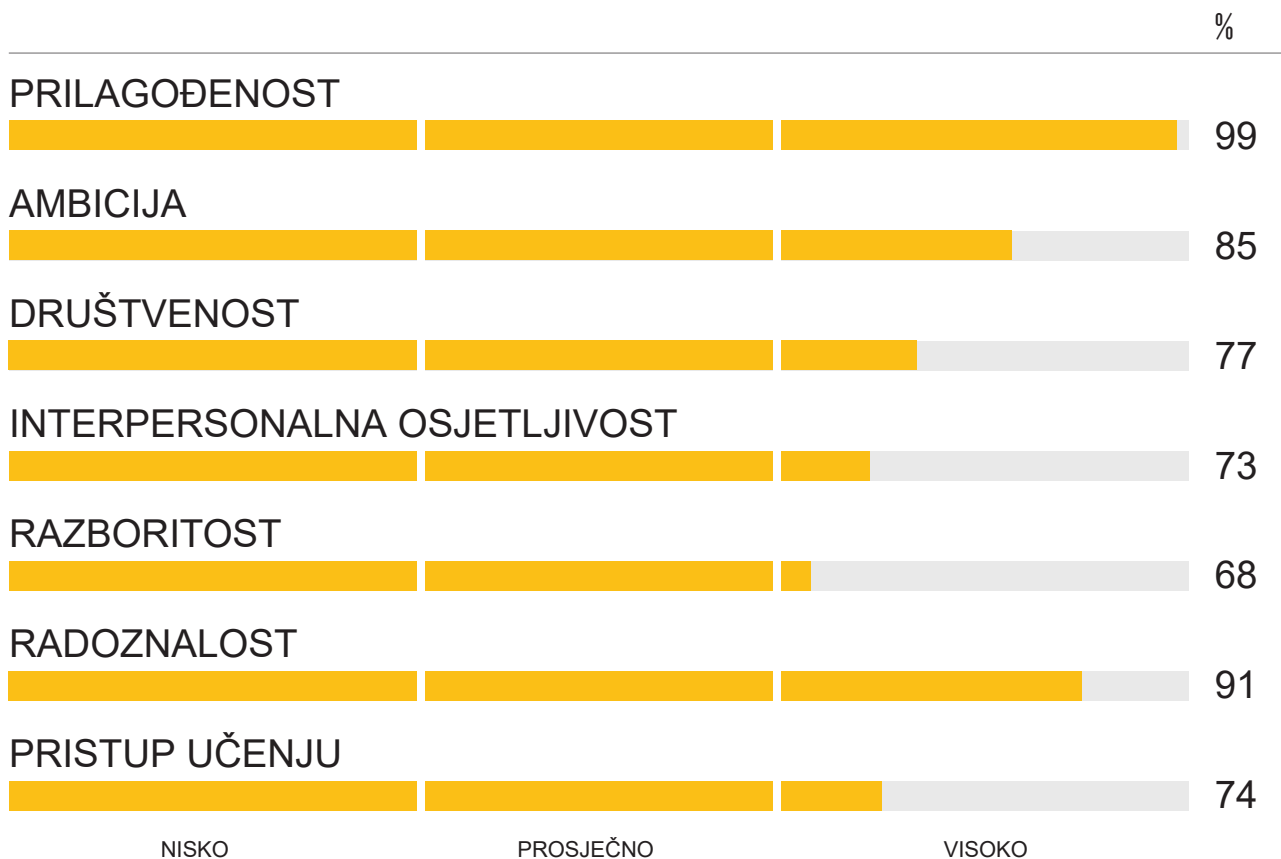
Skala pristupa učenju oslikava stepen u kom osoba uživa u akademskim aktivnostima i cijeni obrazovanje kao takvo. Osobe sa visokim rezultatima uživaju u čitanju i učenju. Osobe sa niskim rezultatima manje zanima formalno obrazovanje i više su zainteresovane za praktično sticanje znanja kroz posao.





PROFIL POTENCIJALA ZA LIDERSTVO

Skale



Ovaj izvještaj je važeći i može se tumačiti.



PRILAGOĐENOST

Odnosi se na staloženost, optimizam i stabilnost raspoloženja.



BIHEVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Dobro podnose pritisak
- Ne primaju kritike lično
- Očekuju da uspiju
- Teško prihvataju coaching
- Ne obaziru se na sopstvene greške

IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da obično zadržavate pozitivan stav, ostajete dobrog raspoloženja, imate strpljenja i razumijevanja kad Vaši zaposleni naprave greške i istrajavate pred izazovima, frustracijama i preokretima. S druge strane, možda nećete uočavati kada su drugi pod stresom i ponekad ćete nerado saslušati negativan feedback.

ANALIZA KOMPETENCIJA

STALOŽENOST: Ostajete pribrani čak i kada ste isprovocirani ili suočeni sa rokovima i velikim spoljašnjim pritiscima. Doživljavaju Vas kao samouvjerenu osobu, svjesnu svojih vrijednosti, a Vaša osjećanja izražavate na zreo i društveno prihvatljiv način.

SLUŠANJE: Toliko ste uvjereni u sopstvenu procjenu da ponekad tuđa gledišta ne shvatate ozbiljno. Kao rezultat toga, drugi Vas mogu vidjeti kao arogantnu osobu, bez obzira na vrijednost i značaj vaših stavova.

UČENJE I LIČNI RAZVOJ: Otvoreni ste za feedback i često ga i tražite. Istovremeno, pošto ste toliko samouvjereni, imate tendenciju da se fokusirate na pozitivne, a ignorirate negativne informacije. Ovo Vas može učiniti osobom koja je teška za coaching.

IZGRADNJA ODNOSA: Vaše pozitivno raspoloženje i predvidljivo ponašanje bi Vas trebalo činiti osobom zahvalnom za saradnju. Kada se za to odlučite, trebalo bi da imate uspjeha u izgradnji i održavanju međuljudskih odnosa.

UPRAVLJANJE STRESOM: Odajete utisak kao da se lagodno suočavate sa stresom, zastojima u radu, pritiscima koje donose rokovi i velikim količinama posla. Ustvari, čini se da napredujete kada ste pod pritiskom, možda i preuzimajući na sebe više no što bi trebalo. Drugi se dive Vašoj prilagodljivosti i računaju na nju.





PRILAGOĐENOST

RAZVOJNE PREPORUKE

STALOŽENOST:

- Pošto se mnogi ljudi ne umiju nositi sa frustracijama i neuspjesima kao Vi, podijelite sa drugima savjete i tehnike za koje ste otkrili da su od pomoći kada stvari ne idu kako treba.
- Pošto ste toliko samouvjereni, postoji mogućnost da nećete uvidjeti kada su drugi pod stresom. Kao vođa, budite sigurni da imate odgovarajuće razumijevanje za probleme Vaših zaposlenih.

SLUŠANJE:

- Koristite sposobnosti aktivnog slušanja i pozitivan govor tijela - zapamtite da parafrazirate, obratite pažnju na ono što su drugi rekli i nemojte ih prekidati.
- Pokušajte prikazati istinsku zainteresovanost za ono što drugi govore - ljudi mogu osjetiti kada "gledate kroz njih" umjesto da ih aktivno slušate.

UČENJE I LIČNI RAZVOJ:

- Nemojte ignorisati kritike, pogotovo ukoliko Vam ista poruka stiže iz nekoliko izvora.
- Zatražite feedback od Vaših kolega i saradnika. Zapitajte se: "Šta mi drugi neprestano govore?" Obratite pažnju na teme koje se ponavljaju.
- Obratite se kolegi kome vjerujete i koji će Vam dati iskren feedback i periodično ga zamolite da ove informacije podijeli sa Vama. Prije sastanaka, prezentacija i kontakata sa klijentima, zamolite kolegu da posmatra vaš učinak i da Vam kasnije da feedback (ovo će pomoći Vašem kolegi da se fokusira na Vaše ponašanje i moći će da vam pruži sveobuhvatniji feedback).

IZGRADNJA ODNOSA:

- Ljudi će cijeniti Vaše smireno, staloženo ponašanje. S obzirom na to da su drugi ljudi pod stresom kada Vi niste, reagujte i iskoristite svoje vještine da ih smirite i motivišete.
- Zbog toga što ste vjerovatno dobri u izgradnji odnosa sa ljudima, postanite nekome mentor u ovoj oblasti.

UPRAVLJANJE STRESOM:

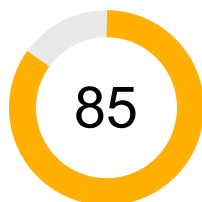
- Čini se da toliko dobro podnosite stres da drugi ne mogu da povjeruju da u nekim situacijama niste zabrinuti onoliko koliko bi trebalo. Kao lider, važno je da uspostavite odgovarajući nivo uključenosti svih zaposlenih.
- Pokušajte da ne prebacujete previše posla drugima, jer Vi ne osjećate pritisak ili smatrate da drugi mogu onoliko koliko možete Vi.





AMBICIJA

Odnosi se na preuzimanje inicijative, takmičarski duh i preuzimanje liderskih uloga.



BIHEVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Uživaju u preuzimanju vođstva i donošenju odluka
- Prihvataju velike izazove
- Uživaju u javnim govorima
- Zastrašuju mlađe i podređene saradnike
- Djeluju kao da su željni napredovanja

IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da ste aktivni, vrijedni, takmičarskog duha i želite napredovati u karijeri. Prijaju Vam liderske pozicije i uživate kad držite sve konce u rukama. Uz prikladno iskustvo i interpersonalne vještine bićete u stanju da preuzmete liderske uloge u kompleksnim projektima. S druge strane, može Vam se dešavati da zastrašujete kolege ili da se takmičite sa njima, bez namjere da to radite.

ANALIZA KOMPETENCIJA

ORIJENTACIJA KA AKCIJI: Vrijedni ste, takmičarski nastrojeni i želite uspjeh. Ljudi se mogu osloniti na Vas da preuzmete inicijativu, riješite probleme i pokrenete stvari.

UNAPRIJEĐENJE KARIJERE: Imate osjećaj za to koliko možete postići i imate energije i samopouzdanja da realizujete zamišljeno. Voljni ste da "pogurate" projekte sve do njihove finalizacije

INICIJATIVA: Imate samopouzdanje i želju da vodite tokom krize. Drugi Vam se često obraćaju kada im trebaju smjernice i Vi volite da ih dajete. Drugi očekuju od Vas, bez da to traže, da uradite sve što je potrebno kada iskrnsu problemi.

POSTIZANJE REZULTATA: Uživite kada završavate poslove; drugi očekuju od Vas da ćete pogurati i sebe i Vaše podređene da završite projekte i nadmašite postavljene ciljeve.

DONOŠENJE ODLUKA: Ne plašite se da donosite odluke, čak i kada Vam nisu dostupne sve informacije. Međutim, možda biste mogli vježbati delegiranje donošenja odluka u situacijama kada je to prikladno.





AMBICIJA

RAZVOJNE PREPORUKE

ORIJENTACIJA KA AKCIJI:

- Biti lider dijelom podrazumijeva i razvijanje sposobnosti zaposlenih. Potrudite se da se ne takmičite sa Vašim zaposlenima, kao i da ni ne djeluje kao da se takmičite.
- Iako je orijentisanost ka akciji poželjna, pažljivo planiranje često dovodi do kvalitetnijih odluka. Kao lider, budite pažljivi da ne tretirate svako pitanje kao hitno - koristite brze odgovore u situacijama koje ih iziskuju.

UNAPRIJEĐENJE KARIJERE:

- Imajući u vidu Vašu energiju i takmičarski duh, pazite da se ne otuđite od Vaše grupe. Kada ste u mogućnosti, postignite konsenzus u vezi sa Vašim planovima, komunicirajte sa kolegama u grupi, delegirajte drugima i podijelite uspjeh sa svima.
- Zatražite od nekoga kome vjerujete feedback o Vašem radu kao člana tima. Ako povratne informacije ne budu pozitivne, kreirajte plan akcije za poboljšanje.
- Pružite podršku karijerama Vaših podređenih i Vaših kolega. Uključite druge u projekte, delegirajte zadatke kada ste u mogućnosti i tražite prilike da stvorite partnerstva sa drugim grupama na projektima.

INICIJATIVA:

- Ne preuzimajte na sebe više od onoga što možete da uradite. Neispunjena obećanja mogu ugroziti povjerenje koje drugi imaju u Vas.
- Realno sagledajte šta je ono što Vaš tim može da ispuni i oduprite se tendenciji da preopterećujete resurse svog tima.
- Imajte u vidu da nisu svi energični poput Vas. Budite oprezni da ne "istrošite" svoje zaposlene. Biti orijentisan ka cilju je poželjna osobina, ali obratite pažnju na znake umora i "trošenja" kod drugih.

POSTIZANJE REZULTATA:

- Imate velika očekivanja u vezi sa performansama Vaših podređenih, ali ne dijele svi ovakav stav. Postarajte se da jasno saopštite drugima koja su vaša očekivanja od njih, a zatim upravljajte ljudima u skladu sa tim.
- Pažljivo "pritiskajte" druge - njihovi kapaciteti i vještine možda nisu na istom nivou kao Vaše.

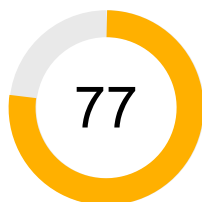
DONOŠENJE ODLUKA:

- Prije donošenja odluka, postarajte se da uzmete u obzir sve relevantne informacije. Sjetite se izreke "Tri puta mjeri, jednom sijeci".
- Vjerovatno donosite odluke brzo i sa samopouzdanjem. Rezultat toga može biti da se drugi oslanjaju isključivo na Vas da donesete odluku i ne razvijaju svoje vještine u tome. Zbog toga delegirajte, i neka Vaši podređeni budu odgovorni za donošenje odluka u njihovim oblastima rada.



DRUŠTVENOST

Odnosi se na pričljivost, društveno samopouzdanje i zabavnost.



BIHEVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Djeluju zauzeti i puni energije
- Djeluju pričljivi, prijateljski nastrojeni i pristupačni
- Grade odnose sa velikim brojem ljudi
- Pričaju više nego što slušaju
- Miješaju aktivnost i produktivnost

IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da djelujete energični i društveno sigurni u sebe, jasno i glasno zastupate svoje stavove u javnosti, svoj rad prožimate socijalnom interakcijom i očekujete od drugih da im se svidite. Bićete posebno uspješni u izgradnji odnosa van Vaše radne grupe, jer ste veoma društveni i pristupačni. Ukoliko niste neuobičajeno savjesni, vjerovatno ćete lako gubiti fokus.

ANALIZA KOMPETENCIJA

INICIRANJE INTERAKCIJA: Uvjereni ste da ćete se dopasti nepoznatima; kao rezultat toga, lako dopirete do drugih u organizaciji, što je koristan talenat za lidere.

ENERGIČNOST: Vi ste živahan, energičan i intenzivan komunikator, koji biva primjećen tokom sastanaka.

PRISTUPAČNOST: Vaše društveno samopouzdanje, živahan međuljudski stil i spremnost da uspostavljate kontakte sa nepoznatima će rezultirati time da Vas drugi doživljavaju kao otvorenu i pristupačnu osobu.

INTERPERSONALNO UMREŽAVANJE: Imate dobre društvene vještine i komunicirate sa samopouzdanjem sa različitim ljudima u Vašoj organizaciji.

TIMSKA ORIJENTACIJA: Voljni ste da izrazite svoje mišljenje i da preuzmete aktivnu ulogu u timskim sastancima.





DRUŠTVENOST

RAZVOJNE PREPORUKE

INICIRANJE INTERAKCIJA:

- Kada razgovarate sa direktno podređenima, potrudite se da ih saslušate; pričanje nije uvek komuniciranje.
- Imajte na umu da Vaš veseo, entuzijastični stil interakcije može uznemiravati ostale.

ENERGIČNOST:

- Vi vjerovatno energiju izvlačite iz interakcije sa drugim ljudima. Provedite neko vrijeme radeći i samostalno. Efikasni lideri se lako prebacuju između grupnih i samostalnih zadataka.
- Imajte u vidu da Vaša izražena energija i snažne ideje mogu "preplaviti" Vaše kolege i podređene. Dajte im šansu da iskažu svoje mišljenje.
- Tražite feedback od kolege u kojeg imate povjerenja kako biste procijenili da li radite isuviše brzo da bi Vas drugi pratili.

PRISTUPAČNOST:

- Ukoliko konstantno razgovarate sa drugima, to može uticati na njihov rad. Kada uđete u kancelariju, Vaši zaposleni će ostaviti sve na čemu rade i usmjeriti cjelokupnu pažnju na Vas. Uočite ovo i izbjegavajte da ih nepotrebno odvrćate od posla.

INTERPERSONALNO UMREŽAVANJE:

- Vjerovatno poznajete puno ljudi unutar organizacije, a to je odlika uspješnih lidera. Postarajte se da upotrebite Vaša brojna prijateljstva unutar organizacije da biste potpomogli realizaciju aktivnosti.
- Koristite svoju vještinu kreiranja mreže kontakata da biste razvijali mlađe članove organizacije. Upoznajte ih sa Vašim kontaktima i pomozite im da uspostave odnose sa drugim ljudima.
- Koristite svoje socijalne vještine da zainteresujete i zatvorenije ljude. Aktivno istupajte i uključite i druge - imaćete pozitivan uticaj na cjelokupnu komunikaciju unutar organizacije.

TIMSKA ORIJENTACIJA:

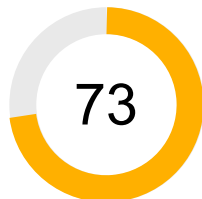
- Tokom izgradnje tima, tražite početne informacije od drugih prije nego što kreirate predloge. Ukoliko primjetite da ste dominantni u timskim interakcijama, povucite se malo, preuzmite pasivnu ulogu i posmatrajte šta će se dogoditi. Članovi Vašeg tima Vas itekako mogu iznenaditi.
- Neki zadaci se bolje obavljaju individualno nego timski. Nemojte koristiti timski pristup za rješavanje svih problema. Procjenite potrebe za početnim informacijama i brzim odlukama prije nego što pokrenete grupni rad.





INTERPERSONALNA OSJETLJIVOST

Odnosi se na prijatnost, obzirnost i vještinu održavanja dobrih odnosa sa ljudima.



BIHEVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Ljubazni su i laki za saradnju
- Društveno su vješti i dobri timski igrači
- Lako čitaju društvene i političke znakove
- Obećaju više nego što mogu da ispune
- Izbjegavaju konfrontacije

IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da ne volite konflikte i trudite se da održavate srdačne odnose sa drugim ljudima. Dobar ste timski igrač i cijenite podršku i pomoć drugima. Vaši zaposleni će Vas voljeti i vjerovaće Vam, ali moguće je da će i pokušati da iskoriste Vašu dobru prirodu.

ANALIZA KOMPETENCIJA

SAOSJEĆAJNOST: Vi ste pažljiva i obzirna osoba, shvatate kako Vaša djela utiču na druge i izbjegavate nepotrebno vrijeđanje ljudi.

SARADNJA: Cijenite saradnju, odličan ste timski igrač i predstavljate model za Vaše podređene kako da postignu ciljeve kroz saradnju.

TRAŽENJE SMJERNICA: Poštujete druge i tražite njihov doprinos, posebno u vezi sa pitanjima koja će uticati na njih lično.

KONFRONTIRANJE SA PODREĐENIMA: Pošto cijenite saradnju i ne volite da uznemiravate ljude, suočavanje sa problematičnim izvršiocima Vam može teško padati.

INDIVIDUALNOST: Vjerovatno Vam ne prija zastupanje nepopularnih stavova, pogotovo u situacijama kada bi to smetalo drugima jer pokušavate da izbjegnute direktne konfrontacije.





INTERPERSONALNA OSJETLJIVOST

RAZVOJNE PREPORUKE

SAOSJEĆAJNOST:

- Kao lider, ponekad ćete morati donositi teške odluke. Naučite da, iako ćete morati da se konfrontirate sa ostalima, i dalje možete ostati prijatelji.
- Pošto ste uviđajna i tolerantna osoba, neki ljudi će pokušati da iskoriste Vašu dobroćudnu prirodu.

SARADNJA:

- Kada pokušavate da budete od pomoći, nemojte obećavati više nego što možete ispuniti. Procjenite Vašu trenutnu situaciju prije preuzimanja dodatnih zadataka ili zahtjeva od drugih.
- Menadžment putem konsenzusa nije uvijek pogodan. Naučite kada da se konsultujete sa Vašim podređenima, a kada da samostalno donosite odluke.

TRAŽENJE SMJERNICA:

- Kada zatražite feedback od drugih, nemojte se fokusirati isključivo na pozitivne ili negativne komentare - pokušajte da na kraju odete sa 2-3 primjera od oba.
- Obratite pažnju na to od koga tražite feedback, jer davanje feedbacka može drugima biti emotivno iscrpljujuće.

KONFRONTIRANJE SA PODREĐENIMA:

- Davanje blagovremenog feedbacka zaposlenima donosi kvalitetnije rezultate. Izostanak feedbacka prouzrokuje neefikasnost i može kreirati doživljaj favorizovanja.
- Unaprijed jasno definišite Vaša očekivanja u vezi sa učinkom. Na taj način ćete postaviti standarde i osjećaćete se dobro kada se budete suočavali sa poteškoćama u budućnosti.

INDIVIDUALNOST:

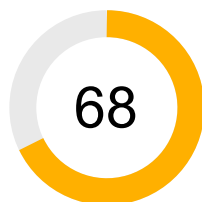
- Vaši podređeni od Vas očekuju da njihova pitanja predočite nadređenima u organizaciji. Ukoliko to ne činite, Vaš tim će početi da sumnja u Vaše liderske sposobnosti. Zauzmite se za Vaše zaposlene.
- Vaša tendencija da izbjegavate konflikte i eventualne sporne situacije može ugroziti Vašu efikasnost u ulozi lidera. Budite spremni na to da se s vremena na vrijeme suočite sa neprijatnostima.





RAZBORITOST

Odnosi se na savjesnost, pouzdanost i poštovanje pravila.



BIHEVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Vrijedno rade za kompaniju
- Prate kompanijska pravila i procedure
- Planiraju rad unaprijed i dobro podnose promjene obima posla
- Imaju problem sa delegiranjem i mikromenadžuju zaposlene
- Imaju tendenciju da idu previše u detalje

IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da ste vrijedan i čvrst dio organizacije. Bitna su Vam pravila, procedure i jasnoća zadataka. Cijenite kada se stvari urade na ispravan način i trudite se da održavate visoke standarde učinka. Drugi Vas doživljavaju kao pažljivu i savjesnu, ali ponekad i kao nefleksibilnu osobu kojoj je potrebna struktura.

ANALIZA KOMPETENCIJA

SNALAŽENJE SA DVOSMISLENOŠĆU: Kada započinjete nove projekte, preferirate da Vam se unaprijed naglase očekivanja, pravila i direktive, kako biste znali kako da radite i kako ćete biti ocijenjeni.

FLEKSIBILNOST: U Vašem radu preferirate da koristite utvrđene metode i procedure, naročito kada su rizici veliki, radije nego da eksperimentišete sa novim tehnikama koje možda neće djelovati.

PLANIRANJE: Vi unaprijed isplanirate svoj posao, procjenjujući vrijeme, korake, osoblje i resurse potrebne za zadatke. Najugodnije Vam je kada su ciljevi, vremenska planiranja i shvatanje obaveza veoma jasni.

PRIDAVANJE PAŽNJE DETALJIMA I ROKOVIMA: Želite da Vaš posao bude tehnički precizan i završen na vrijeme. Drugi Vas vide kao organizovanu, savjesnu i preciznu osobu.

ORIJENTACIJA KA PRAVILIMA: Poštujete pravila organizacije, slijedite ih pažljivo i očekujete da i drugi tako postupaju.



RAZBORITOST

RAZVOJNE PREPORUKE

SNALAŽENJE SA DVOSMISLENOŠĆU:

- Čak i najpažljiviji plan se može promjeniti, a promjena je neizbježan dio životnog ciklusa organizacije. Kao lider, morate biti spremni da se nosite sa promjenama. Prepoznajte nekoga iz svoje organizacije ko se dobro prilagođava promjenama i pokušajte učiti od te osobe.
- Nikada nećete imati dovoljno informacija da biste donijeli najbolju moguću odluku; život čini donošenje odluka na osnovu raspoloživih informacija. Napravite spisak stvari koje morate znati i djelujte nakon toga.

FLEKSIBILNOST:

- Pokušavate obaviti svaki zadatak podjednako dobro; ako je tako, naučite kako da određujete prioritete u Vašem poslu.
- Dobro ste organizovani i pravite planove, a to podrazumijeva praćenje pravila i procedura; ali ono što danas djeluje kao dobro pravilo, sutra može postati prepreka. Stoga, budite selektivni oko uvođenja novih pravila i procedura.
- Delegirajte donošenje odluka onima na koje će te odluke uticati i nemojte ih donositi samostalno.

PLANIRANJE:

- Imate odlične vještine planiranja i organizacije. Pomozite drugima koji nisu toliko pažljivi u ostvarivanju sopstvenih ciljeva i postarajte se da osjete odgovornost za završavanje sopstvenog posla.
- Saopštite i drugima Vaš raspored, planove i rokove. Ukoliko tačno znaju šta očekujete, bolje će moći da ispune Vaša očekivanja.

PRIDAVANJE PAŽNJE DETALJIMA I ROKOVIMA:

- U Vaše snage ubrajaju se i temeljitost i obraćanje pažnje na detalje. Ove snage mogu postati slabosti ukoliko mikromenadžujete Vaše podređene. Dajte svojim zaposlenima slobodu da budu uspješni i ohrabite ih u tome da Vam priđu i postave pitanja.

ORIJENTACIJA KA PRAVILIMA:

- Preispitajte postojeća pravila ukoliko smatrate da ona više nisu adekvatna. Nemojte pratiti pravila po svaku cijenu samo zbog toga što su postavljena; revidirajte ih u skladu sa potrebama posla.
- Trebalo bi da zapamtite da oni koji krše pravila ponekad imaju ideje ili uvid u stvari koje drugi ne primjećuju. Ostanite objektivni i saslušajte i njihovu stranu priče.



RADOZNALOST

Odnosi se na znatiželju, maštovitost, vizionarstvo i brzo zamaranje.



BIHEVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Vizionarski pristupaju poslu
- Razmišljaju brzo i u hodu pomažu u rješavanju problema
- Razumiju i razgovaraju o široj slici organizacije
- Djeluju elokventno i sofisticirano
- Implementacija i repetitivni zadaci brzo im dosade

IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da brzo razmišljate i djelujete, proizvodite mnogo ideja i interesuje Vas kako stvari funkcionišu. Shvatate širu sliku i umijete biti kreativni, čak i vizionarski raspoloženi. Drugi će Vas doživljavati kao originalnu i maštovitu, ali i osobu kojoj stvari lako dosade, pogotovo u vezi sa detaljima implementacije.

ANALIZA KOMPETENCIJA

KREATIVNOST: Vi ćete predstavljati resurs unutar Vaše organizacije kada je potrebno da se riješi problem koji iziskuje razmišljanje izvan uobičajenog okvira.

UPRAVLJANJE INOVACIJAMA: Zainteresovani ste za nove tehnologije, procese i metode rješavanja problema za unaprijeđenje brzine i kvaliteta Vašeg rada.

RADOZNALOST: Vi ste osoba otvorenog uma, sa širokim spektrom interesovanja; kao rezultat toga, bitno Vam je da malo dublje razumijete kako funkcionišu stvari.

VIZIJA: Razmišljate o budućnosti biznisa i uživate u iznalaženju strategija za postizanje zacrtanih ciljeva.

RJEŠAVANJE PROBLEMA: Vaša sposobnost da razmišljate izvan uobičajenog okvira i da razmatrate širu sliku predstavlja sposobnost koja bi trebalo da Vam unaprijedi karijeru unutar organizacije.





RADOZNALOST

RAZVOJNE PREPORUKE

KREATIVNOST:

- Dobri ste u razvijanju novih pristupa rješavanju problema. Međutim, ne iziskuje svaki problem novo rješenje. Pokušajte da sagledate da li već postoji prihvatljivo rješenje problema.
- Inovacija i kreativnost imaju cijenu - naime, vrijeme koje je potrebno da bi se razvilo jedinstveno rješenje je vrijeme oduzeto od drugih obaveza. Pratite povrat investicije za bilo kakve prepravke, promjene ili nove strategije koje usvajate. Odredite vremenski i finansijski limit za nove projekte i kada ih premašite, naučite da nastavite dalje.

UPRAVLJANJE INOVACIJAMA:

- Tehnologija možda nije rješenje za svaki problem. Identifikujte najbolje načine rada na određenom zadatku, prije nego što usvojite neku novu tehnologiju kao rješenje.
- Nemojte dozvoliti da Vas tehnologija obuzme toliko da Vam nedostaju jednostavna, logična rješenja.

RADOZNALOST:

- Efikasni lideri vole da razumiju na koji način stvari funkcionišu i postavljaju mnoštvo pitanja. I Vi ovo vjerovatno radite. Ali od određene tačke, dalje ispitivanje donosi malo koristi. Zbog toga nastavite da tražite odgovore na pitanja "kako" i "zašto", ali ograničite svoja ispitivanja da biste imali dovoljno vremena da završite projekte.

VIZIJA:

- Vjerovatno uživate u razmišljanjima o dugoročnim strategijama i problemima. Postarajte se da posvetite vrijeme i značajnim aktuelnim problemima.
- Postarajte se da imate čvrstu osnovu za Vaše ideje i prezentujte ih oprezno - morate da "prodiate" ideje i drugima, da biste osigurali njihovu podršku i posvećenost. Tražite od kolega feedback o Vašim idejama i o načinu na koji ih Vi saopštavate.

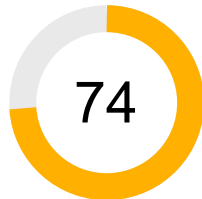
RJEŠAVANJE PROBLEMA:

- Budite sigurni da je organizacija svjesna Vaših vještina - vizionarstva i strateškog planiranja - i budite resurs i drugim timovima u navedenim oblastima.
- Pokušajte da uvidite u kojim situacijama problem može biti riješen na prizeman način.



PRISTUP UČENJU

Odnosi se na uživanje u formalnom obrazovanju i aktivno praćenje tokova u oblastima poslovanja i tehnike.



BIHEVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Cijene prilike za trening, kako za sebe, tako i za svoje podređene
- Prate najnovija dostignuća u poslu i tehnologiji
- Znaju koji su im ciljevi i samodisciplinovani su
- Preuzimaju akciju, prije nego što su svi upoznati sa zadatkom
- Imaju mišljenje o svemu

IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da volite da učite i stičete nova znanja. Cijenit ćete treninge za Vas i za druge i željet ćete da primjenite najnovija naučna saznanja u svom radu. Iako Vaši prijatelji mogu gledati na Vas kao na oštroumnu i dobro informisanu osobu, drugi mogu misliti da se ponekad pravite važni.

ANALIZA KOMPETENCIJA

PRAĆENJE AKTUELNOSTI: Lako ćete da ostanete u toku sa novim trendovima u biznisu i sa relevantnim dostignućima u industriji.

BRZO UČENJE: Lako ćete da savladate nove tehnike i procedure, jer s lakoćom pamтите nove materijale.

STIL UČENJA: Uživete u tradicionalnim oblicima obrazovanja, uključujući predavanja i čitanje.

PRECIZNA KOMUNIKACIJA: Vaša pisana komunikacija je jasna i precizna.

INTELEKTUALNA MOTIVACIJA: Drugi Vas vide kao oštroumnu, vrijednu osobu koja je orijentisana ka dostignućima.



PRISTUP UČENJU

RAZVOJNE PREPORUKE

PRAĆENJE AKTUELNOSTI:

- Vaša zainteresovanost da budete u toku će povećati Vašu efikasnost. Takođe, imate odgovor ili mišljenje o većini tema i uglavnom ste u pravu. Međutim, kada je prikladno, dozvolite drugima da samostalno riješe problem. To će biti razvojno iskustvo od suštinske važnosti za njih.
- Podijelite sa drugima na koji način pratite razvoj događaja i ostajete u toku. Izgradite okruženje za učenje u Vašem timu, možda održavanjem informativnih sastanaka ili grupnih sesija za postavljanje pitanja i davanje odgovora, diskutujući o stručnim knjigama i publikacijama, prezentovanjem i razmatranjem Vaše vizije o budućnosti kompanije, itd.

BRZO UČENJE:

- Zapamtite da drugi možda ne mogu učiti brzo kao Vi. Brzina Vašeg učenja, kao lidera, može zastrašiti druge - čuvajte se ovoga i pokušajte učiniti da se drugi osjećaju ugodno dok uče sopstvenim tempom.

STIL UČENJA:

- Vi ćete se dobro osjećati u učionici, a vjerovatno i preferirate takav stil učenja. Naučite da izvučete korist i iz praktičnih i pokaznih iskustava.
- Kao lider, nemojte da pretpostavljate da svi članovi Vašeg tima uče kao i Vi. Upoznajte svoje saradnike i pokušajte da uklopite njihova razvojna iskustva sa njihovim individualnim stilovima sticanja znanja.

PRECIZNA KOMUNIKACIJA:

- Vašim zaposlenima su Vaša pisana saopštenja i instrukcije laki za čitanje i razumijevanje. Iskoristite ove Vaše vještine da pomognete i budete mentor onima kojima pisanje ne ide tako dobro kao Vama.

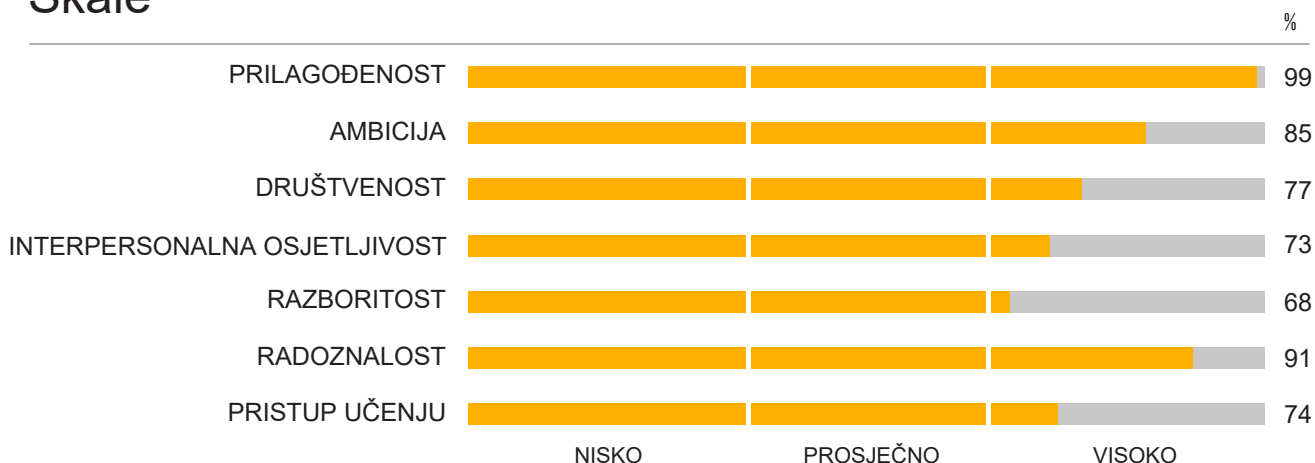
INTELEKTUALNA MOTIVACIJA:

- Nastavite da postavljate visoke standarde sebi i svojim zaposlenima u vezi sa zahtjevima posla, kao i u vezi sa unaprijeđenjem menadžerskih i liderskih vještina. Kreirajte okruženje za učenje unutar Vaše radne grupe.
- Vaša želja da obezbijedite treninge, kako za sebe tako i za Vaše zaposlene, zaslužuje pohvale, ali ne zaboravite da to košta. Zbog toga, izbjegavajte da prisustvujete treninzima samo zbog toga što se održavaju, već proučite dobro sadržaj treninga i pohađajte ih ukoliko su zaista korisni za Vas lično, kao i za Vaš tim.



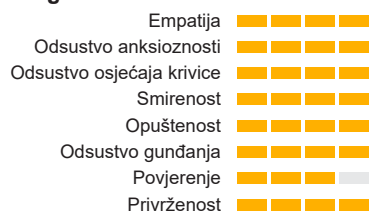


Skale



Rezultati na poskalama

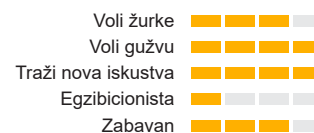
Prilagođenost



Ambicija



Društvenost



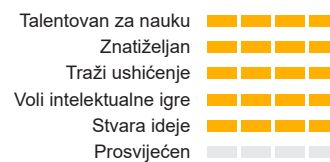
Interpersonalna osjetljivost



Razboritost



Radoznalost



Pristup učenju

