



# VALUES

BAZIČNE VRIJEDNOSTI I MOTIVATORI ZA LIDERSKE  
ULOGE

---

**Izveštaj za:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Datum:** 11.03.2021



# Uvod

---

Values izvještaj opisuje Vaše osnovne vrijednosti i ciljeve i načine na koje oni mogu uticati na Vašu karijeru. Vrijednosti su esencijalni dio Vašeg identiteta - one opisuju Vašu suštinu, šta je ono za šta se zalažete i kakva su okruženja u kojima ćete se najbolje razvijati. Vrijednosti snažno utiču na to kakve ćete izbore napraviti, bilo da se radi o profesionalnim odlukama, socijalnom životu ili razonodi; one će uticati na Vašu karijeru na četiri načina.

- 1. Pokretači:** Vaše vrijednosti su Vaši ključni pokretači - ono što Vas u životu motiviše. Vrijednosti određuju Vaše aspiracije i simbolišu ono ka čemu težite i nadate se da ćete postići. Vaše vrijednosti definišu ono što želite u poslu i u životu.
- 2. Uklapanje:** Vaše vrijednosti određuju koliko dobro ćete se uklopiti u određenu organizacionu kulturu. Organizaciona kultura obično oslikava vrijednosti top menadžmenta. Ljudi su srećni i produktivni u kulturama koje su usklađene sa njihovim vrijednostima, a uznemireni i nesrećni kada rade u kulturama koje njeguju vrijednosti drugačije od njihovih.
- 3. Stil liderstva i kultura:** Vaše vrijednosti odražavaju ono što je za Vas nagrađujuće i čemu posvećujete pažnju, kao i šta je to što ne volite i izbjegavate. Stoga, Vaše vrijednosti definišu ponašanje koje cijenite i nagrađujete, i ponašanje koje ignorišete i ne volite. Posljedično, Vaše vrijednosti utiču na to koju vrstu kulture ćete Vi, kao lider, kreirati za vaše zaposlene i podređene.
- 4. Nesvjesne sklonosti:** Vrijednosti utiču na odluke koje donosite - o ljudima, projektima, planovima i strategijama. Vrijednosti filtriraju doživljaje iskustava, naročito o tome šta je poželjno ili nepoželjno, dobro ili loše. Vrijednosti tipično djeluju van naše svijesti i utiču kako na misli, tako i na akcije.

## Načini korišćenja ovih informacija

Pregledajući ovaj izvještaj, možda ćete otkriti da su Vaše vrijednosti neusklađene sa Vašom karijerom ili sa zahtjevima koji su Vam postavljeni u okviru uloge koju imate u trenutnoj organizaciji. Takođe, može se desiti da Vam Vaše svakodnevno ponašanje ne pomaže, ponekad čak i odmaže u ostvarenju ciljeva koje ste zacrtali u karijeri. Ne treba da se trudite da promijenite svoje vrijednosti ukoliko one nisu usklađene sa vašom karijerom ili organizacijom. Ono što možete uraditi, postajući svjesni svojih vrijednosti i nesvjesnih sklonosti, jeste da počnete da prilagođavate svoje ponašanje tako što ćete da stvorite produktivniju radnu situaciju za Vas i Vaš tim.

Ovaj izvještaj je baziran na rezultatima koje imate u MVPI izvještaju (Motives, Values, Preferences Inventory). Izvještaj sumira Vaše ključne pokretače, vrstu kulture koju ćete kreirati kao vođa, organizacionu kulturu koju ćete preferirati (ili bi trebalo da izbjegavate), faktore koji nesvjesno mogu uticati na Vaše donošenje odluka, kao i moguće strategije za umanjene nesvjesnih sklonosti i produktivnije liderstvo.





## Načini korišćenja ovih informacija

Sljedeća strana definiše deset MVPI skala, a stranica nakon nje predstavlja grafički prikaz profila Vaših vrijednosti. Ovo je praćeno izvještajem koji opisuje značenje i implikacije Vaših rezultata za svaku skalu ponaosob po dimenzijama koje su opisane iznad. Konačno, kraj ovog izvještaja sadrži sugestije kreirane na osnovu Vaših vrijednosti, dizajnirane tako da Vam pomognu u unaprijeđenju Vaše efektivnosti kao lidera. Molimo Vas da imate u vidu da se rezultati između 65. i 100. percentila smatraju visokim i predstavljaju ciljeve ka kojima svakodnevno stremite. Što je rezultat viši, to je vrijednost ili pokretač bitniji za Vas u profesionalnom i privatnom životu. Rezultati između 36. i 64. percentila su prosječni i predstavljaju vrijednosti koje su od umjerenog značaja za Vas. U ovom rangu možete pronaći vrijednosti koje vam donose manja zadovoljstva u životu ili vrijednosti prema kojima ste donekle indiferentni. Rezultat između 0. i 35. percentila smatra se niskim i predstavlja vrijednosti koje nisu Vaši osnovni pokretači. Što je rezultat na dimenziji u izvještaju niži, veća je vjerovatnoća da ste prema toj vrijednosti ravnodušni.

### **Visoki i niski rezultati na svakoj od skala imaju značajne implikacije za karijeru.**

Informacije u ovom izvještaju će Vam pomoći da bolje razumijete sebe i svoje težnje zasnovane na vrijednostima. Koristeći ove informacije možete maksimalno iskoristiti sopstvene snage i umanjiti svoje taktičke greške. Možete postati svjesniji kulture koju kreirate i iskoristiti ove informacije kako biste ostvarili uspješniju interakciju sa drugima u organizaciji. U takmičarskom poslovnom okruženju, samosvjesnost i efikasna samokontrola su važna sredstva koja će Vam omogućiti da postanete uspješniji lider.



# Definicije

---

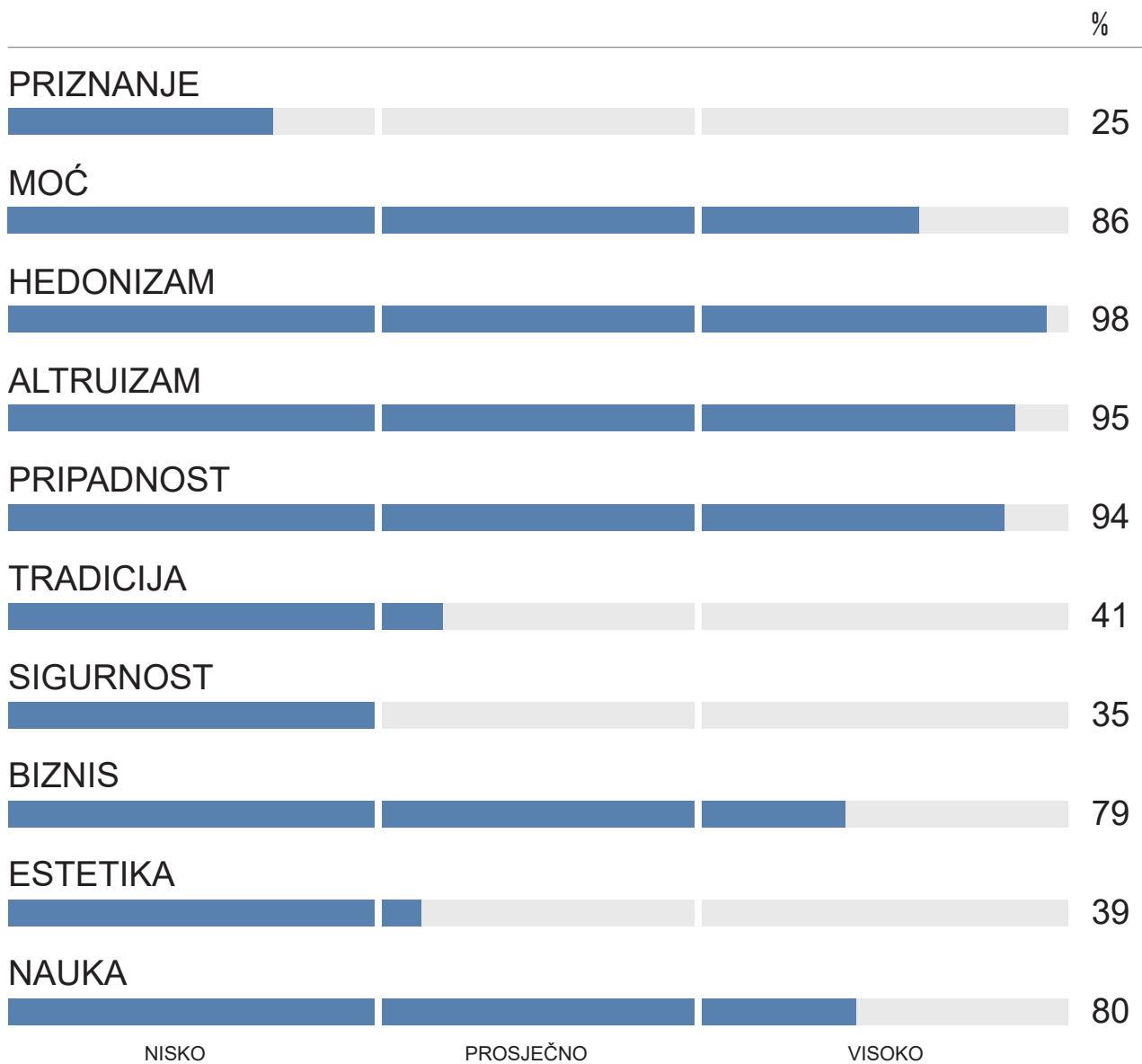
Values izvještaj je zasnovan na Vašim rezultatima na deset MVPI skala MVPI. Ove skale su definisane u nastavku.

<b>PRIZNANJE</b>	<i>Indiferentan prema primjećenosti nasuprot Želi da bude primjećen</i> Traženje slave, poštovanja i priznanja. Osobe sa niskim rezultatima ne traže pažnju javnosti; osobe sa visokim rezultatima žele da budu u centru pažnje.
<b>MOĆ</b>	<i>Indiferentan prema dostignuću/takmičenju nasuprot Doživljava se kao uticajan</i> Težnja ka postizanju rezultata, kontrolisanju resursa i preuzimanju odgovornosti. Osobe sa niskim rezultatima su voljne da prate druge, dok osobe sa visokim rezultatima žele da preuzimaju odgovornost i daju doprinos.
<b>HEDONIZAM</b>	<i>Ozbiljan i samodisciplinovan nasuprot Voli zabavu i traži uživanje</i> Želja za zabavom, raznolikošću i uživanjem na radnom mjestu. Osobe sa niskim rezultatima su uzdržane i samodisciplinovane; osobe sa visokim rezultatima vole zabavu i žele da uživaju u poslu.
<b>ALTRUIZAM</b>	<i>Cijeni samopomoć nasuprot Želi da pomogne drugima</i> Želja da se pomogne ljudima kojima je teško ili su u nevolji. Osobe sa niskim rezultatima vjeruju u oslanjanje na sebe; osobe sa visokim rezultatima nesebično pomažu drugima.
<b>PRIPADNOST</b>	<i>Nezavisan nasuprot Željan društvenih kontakata</i> Traženje prilika za građenje mreže kontakata i saradnju sa drugima. Osobe sa niskim rezultatima preferiraju da rade same; osobe sa visokim rezultatima traže interakciju i socijalno prihvatanje.
<b>TRADICIJA</b>	<i>Cijeni napredak i promjenu nasuprot Cijeni istoriju i konvencionalnost</i> Poštovanje strukture, pravila i autoriteta. Osobe sa niskim rezultatima preispituju status quo i otvorene su za promjene; osobe sa visokim rezultatima poštuju hijerarhiju, autoritete i prošla vremena.
<b>SIGURNOST</b>	<i>Toleriše rizike nasuprot Izbjegava rizike</i> Želja za stabilnošću, strukturom i redom. Osobe sa niskim rezultatima lako tolerišu neizvjesnost i rizik; osobe sa visokim rezultatima cijene jasnoću i predvidljivost.
<b>BIZNIS</b>	<i>Indiferentan prema finansijskim pitanjima nasuprot Fokusiran na privređivanje</i> Težnja za bogatstvom i finansijskim uspjesima. Osobe sa niskim rezultatima imaju skromne finansijske aspiracije; osobe sa visokim rezultatima obraćaju veliku pažnju na pitanja koja se tiču finansija.
<b>ESTETIKA</b>	<i>Praktičan nasuprot Kreativan</i> Kreiranje radnih proizvoda sa fokusom na inovacije, stil i izgled. Osobe sa niskim rezultatima brinu o funkcionalnosti; osobe sa visokim skorovima brinu o kreativnom samoizražavanju, kao i izgledu i doživljaju njihovog rada.
<b>NAUKA</b>	<i>Intuitivan nasuprot Analitičan</i> Preferiranje racionalnog, objektivnog pristupa donošenju odluka. Osobe sa niskim rezultatima preferiraju brze i intuitivne odluke; osobe sa visokim rezultatima preferiraju promišljene, na činjenicama zasnovane odluke.



# PROFIL VRIJEDNOSTI LIDERA

## Skale

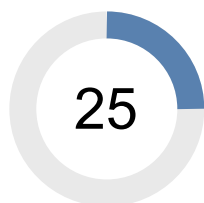




# PRIZNANJE

Traženje slave, poštovanja i priznanja

---



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- izbjegnute da budete u centru pažnje
  - budete ostavljeni nasamo kako biste nastavili sa poslom
  - tražite mir i tišinu u radnom okruženju
  - budete onaj koji "doprinosi u tišini"
  - budete viđeni kao skromna i nenametljiva osoba
- 

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- su mirna i uredna
- omogućavaju ljudima da rade nezavisno
- zahtjevaju ograničene interakcije u timu i učinak
- izbjegavaju prejake i bučne ispade

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- javno veličaju individualni trud
  - podstiču samopromociju
- 

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- biti tihi, suzdržanii relativno mirni
  - cijeniti ljude koji rade i ne ističu se previše
  - minimizovati nepotrebne sastanke i interakcije
  - rijetko nagrađivati, i hvaliti samo natprosječan učinak
  - pretpostavljati da je ljudima dovoljna unutrašnja nagrada da su dobro uradili posao
- 

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Moguće je da nećete primjetiti kada je drugima potrebna Vaša pažnja
  - Može se dogoditi da ćete pretpostavljati da ostali znaju šta Vi mislite, i samim tim nećete komunicirati dovoljno sa zaposlenima
  - Možete donositi odluke ne uzimajući u obzir tuđe potrebe za pohvalom
  - Smatrate da je javna pohvala za učinak bespotrebno trošenje vremena
  - Preferirate formalne, jasne situacije u odnosu na spontana okruženja
- 

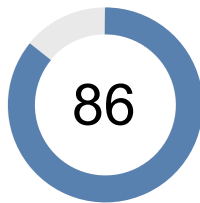




# MOĆ

Težnja ka postizanju rezultata, kontrolisanju resursa i preuzimanju odgovornosti.

---



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- ostvarite uticaj i izvedete stvari do kraja
  - budete poznati po svojim dostignućima
  - kreirate nasljeđe
  - budete vođa u značajnim projektima
  - imate slobodu u djelovanju
- 

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- nagrađuju ljude koji su smjeli i kompetitivni
- nagrađuju rezultate prilikama za napredovanje
- osnažuju ljude da postignu rezultate
- ohrabruju individualnu inicijativu

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- ne uspejavaju da nagrade individualna dostignuća
  - nagrađuju neproduktivne ljude
- 

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- naglašavati značaj produktivnosti i želje za rezultatima
  - se fokusirati na opcije koje doprinose pobjedi nad konkurencijom
  - veličati pobjednike i pobjeđivanje
  - nagrade i unaprijeđenja zasnivati na zaslugama, a ne politici
  - cijiniti inovacije i kreativno rješavanje problema
- 

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

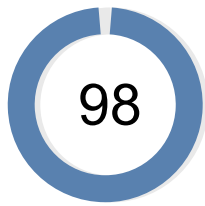
- Često podcijenite konkurenciju
  - Dešava Vam se da odbijate da priznate mogućnost neuspjeha
  - Često preferirate takmičenje u odnosu na saradnju
  - Moguće je da nećete podijeliti uspjeh sa Vašim podređenima i članovima tima
  - Mogu Vas privući rizični poslovni predlozi
- 





# HEDONIZAM

Želja za zabavom, raznolikošću i uživanjem na radnom mjestu.



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- uživajte u životu i na poslu
- provodite vrijeme sa interesantnim ljudima
- uvodite novine i kreirate nova rješenja
- radite mnogo i mnogo se zabavljate
- istražite nova mjesta i iskustva

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- vole zabavu i slobodnog su duha
- su ležerna kada su u pitanju dvosmislenost i nesređenost
- Vas ohrabruju da radite mnogo i mnogo se zabavljate
- pružaju prilike za putovanja i zabavu

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su pretjerano formalna
- naglašavaju procedure naspram rezultata

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- biti neformalni i otvoreni
- ozbiljno shvatati i posao i zabavu
- biti fleksibilni u pravilima, procedurama i protokolima
- naglašavati rezultate prije nego metode
- umjereno iskazivati poštovanje i testirati granice

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Često ćete tolerisati manja kršenja pravila
- Cijenite promjenu radi nje same
- Ne dopadaju Vam se zaposleni koji djeluju kao da ne znaju da se zabave
- Vjerovatno je da ćete donositi spontane i oportunističke odluke
- Skloni ste da prigrlite novine i ekscentričnosti

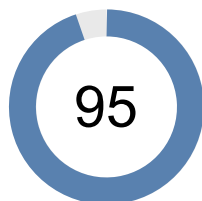






# ALTRUIZAM

Želja da se pomogne ljudima kojima je teško ili su u nevolji.



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- izađete u susret potrebama ljudi prije nego da povećate profit
- unaprijedite stanje duha i blagostanje zaposlenih
- činite dobro za druge
- uspostavite harmonične odnose među zaposlenima
- podstaknete zaposlene da dijele Vaš smisao za društvenu odgovornost

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- brinu i paze na svoje zaposlene
- imaju misiju i svrhu da služe javnosti
- podstiču volontiranje
- tretiraju ljude sa poštovanjem

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- djeluju kao da vrijednuju profit više od ljudi
- dozvoljavaju konfrontaciju i nepristojnost

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- naglašavati značaj poštovanja i uvažavanja
- zadovoljavati individualne potrebe
- biti demokratični i zahtjevati mnogo različitih inputa
- biti osjetljivi na pitanja jednakosti i pravednosti
- maksimizovati angažovanost i timski duh

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Ističete individualnu dobrobit u odnosu na produktivnost
- Vjerujete da su harmonični odnosi važniji od produktivnosti
- Često podcjenjujete sposobnost oslanjanja na sopstvene snage kod Vaših zaposlenih
- Možda ćete promovisati socijalnu pravdu u kompaniji
- Često donosite odluke zasnovane na osjećanjima zaposlenih prije nego na podacima

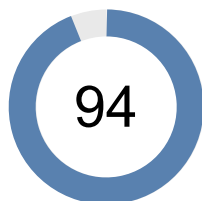




# PRIPADNOST

Traženje prilika za građenje mreže kontakata i saradnju sa drugima

---



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- maksimizujete interakcije sa drugima
  - radite u grupi ili na timskim projektima
  - iskusite raznovrsnost i novine na Vašem poslu
  - tražite društveno prihvatanje i odobravanje
  - održavate široku mrežu poslovnih kontakata
- 

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- se oslanjaju na tim kako bi se posao završio
- zahtjevaju mnogo interakcija sa ljudima izvan grupe
- uključuju česte sastanke i javne diskusije
- nagrađuju uspjeh grupe prije nego individualna dostignuća

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- obeshrabruju komunikaciju licem u lice
  - zahtjevaju da radite sami
- 

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- biti bazirani na timovima sa fleksibilnim pravilima i ulogama
  - organizovati mnogo sastanaka i prilika za interakciju
  - omogućavati spontano i fleksibilno planiranje
  - nuditi puno komunikacije i feedbacka
  - obeshrabrivati individualne doprinose
- 

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Preferirate da ljudi rade zajedno i sarađuju međusobno
  - Ohrabrujete grupno rješavanje problema
  - Moguće je da miješate aktivnost (npr. sastanke i konverzacije) sa produktivnošću
  - Možete biti važan katalizator za uspostavljanje saradnje između različitih ljudi
  - Vjerujete da socijalna interakcija unaprijeđuje produktivnost
- 

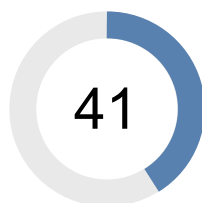




# TRADICIJA

Poštovanje strukture, pravila i autoriteta.

---



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- preispitujete konvencije i autoritete
  - minimizujete spoljašnju kontrolu
  - tražite novine, promjene i istraživanja
  - nalazite nova rješenja za probleme
  - tragate za netradicionalnim poslovima ili karijerama
- 

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- su demokratska i konsultativna
- izazivaju, inoviraju i eksperimentišu
- tolerišu raznolikost
- ohrabruju inicijativu

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- karakteriše autoritativno vođenje
  - tretiraju zaposlene kao potrošnu robu
- 

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- biti opušteni i neformalni
  - podsticati spontanost, otvorenost i inicijativu
  - cijiniti nove ideje
  - tragati za zanimljivim i neobičnim projektima
  - osnaživati zaposlene
- 

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

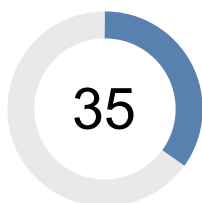
- Skloni ste da preispitujete i izazivate autoritete
- Često nevoljno definišete očekivanja od drugih
- Trudite se da pronađete nove načine za obavljanje poslova
- Donosite odluke koje promovišu autonomiju i samousmjerenje
- Donosite odluke koje umanjuju hijerarhiju





# SIGURNOST

Želja za stabilnošću, strukturom i redom.



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- pronađete nove izazove u životu
- doživite nova iskustva
- budete primjećeni preuzimanjem rizika
- istražujete nove ideje i načine na koje se stvari mogu raditi
- testirate uobičajene granice

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- donose odluke i nastavljaju dalje
- su zabavna, uzbudljiva i pomalo nemirna
- zapošljavaju kolege koje vole rizik i izazove
- podstiču spontano donošenje odluka

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su rutinska i vođena procesima
- obeshrabruju inovacije i preuzimanje rizika

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- biti eksperimentišući, živahni i dinamični
- nagrađivati eksperimentisanje i preuzimanje rizika
- biti fleksibilni, brzi i stalni u pokretu
- biti naklonjeni akciji
- podržavati individualnost i biti orijentisani na prodaju

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Promjene kao takve možete doživljavati kao rješenje za probleme
- Možete donositi odluke više na osnovu instinkta nego činjenica
- Možete birati intuitivno privlačne akcije i projekte
- Ne dopada Vam se oprezno i odbrambeno donošenje odluka
- Možete tumačiti podatke na liberalan, nedoslovan način

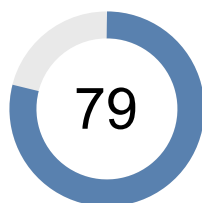




# BIZNIS

Težnja za bogatstvom i finansijskim uspjesima

---



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- postignete bogatstvo i slavu
  - uvećate svoja primanja i sveukupnu vrijednost
  - pridobijete moć i kontrolu
  - pobjedite i nadmašite konkurenciju
  - stvorite naslijeđe i budete upamćeni
- 

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- obezbjeđuju opipljive nagrade za učinak
- koriste metriku u procjeni učinka
- podržavaju takmičenje
- imaju visoke aspiracije

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- ne mogu da definišu uspjeh
  - zasnivaju nagrade na starješinstvu, a ne na učinku
- 

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- cijiniti finansijsko planiranje i analize koristi i troškova ("cost-benefit")
  - budno pratiti i uočavati opasnosti od konkurencije
  - kontinuirano procjenjivati produktivnost i učinak
  - biti netolerantni prema samozadovoljnosti
  - se voditi osjećajem za hitnost
- 

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

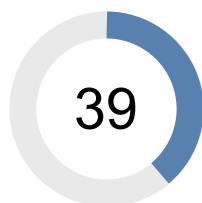
- Možete doživljavati druge kao konkurente
- Težite da vidite zaposlene kao sredstvo za postizanje Vašeg uspjeha
- Možete podcjenjivati probleme ili opasnosti
- Možete konstantno tragati za konkurentskim prednostima
- Znaci sentimentalnosti i saosjećajnosti mogu Vam biti odbojni





# ESTETIKA

Fokusiranje na inovacije, stil i izgled



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- donosite odluke zasnovane na utvrđenim činjenicama
- donosite praktična i sprovodljiva rješenja
- prevodite maglovite ideje u praktičnu realnost
- izbjegavate da djelujete slabo i neodlučno
- naglašavate suštinu prije nego stil

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- su proceduralna i organizovana
- imaju opipljive proizvode i ciljeve
- su praktična i usmjerena na akciju
- imaju tradicionalnu mušku orijentaciju

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su toliko ispunjena emocijama da se ništa ne uradi
- koriste stil kako bi zasjenili praktičnost

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- biti nepovjerljivi prema emocijama i osjećanjima
- potencirati funkcionalnost i minimizovati uljepšavanje
- minimizovati posvećenost pitanjima dizajna
- odluke zasnivati na činjenicama a manje na osjećanjima
- fokusirati se na ishode više nego na procese

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Možda ste nezainteresovani za marketinška pitanja
- Pokazujete malo interesovanja za pitanje zašto nešto radi
- Pokazujete samo blagu zainteresovanost za stanje duha zaposlenih
- Težite da izbjegavate spekulacije i teorijske diskusije
- Usmjereni ste na potvrđene činjenice i prethodna iskustva

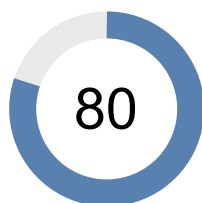




# NAUKA

Preferiranje racionalnog, objektivnog pristupa donošenju odluka

---



## Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- razumijete kako stvari funkcionišu
  - donosite odluke zasnovane na podacima
  - istražite nove tehnologije
  - pronađete prave odgovore za probleme
  - učite i ostanete u toku
- 

## Uklapanje

Trebalo bi da Vam je najugodnije da radite u okruženjima koja:

- nagrađuju logičku i racionalnu analizu
- podržavaju empirijsko preispitivanje
- su moderna i tehnološki napredna
- ohrabruju ljude da preispituju autoritete

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- favorizuju na vjeri bazirano donošenje odluka
  - ne uspejavaju racionalno da odbrane tvrdnje
- 

## Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- podsticati logično i racionalno rješavanje problema
  - argumentovati i raspravljati
  - cijeniti kad je neko oštrouman i u pravu
  - biti izbirljivi po pitanju dokaza
  - dovoditi u pitanje stanovišta i tvrdnje drugih
- 

## Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Vjerovatno Vam se ne dopadaju koncepti poput sujeverja, sreće i vjere
  - Možete instinktivno osjetiti potrebu da preispitate dobijeno mišljenje
  - Obično dajete prednost analizi, a ne akciji
  - Često nemate poverenja u brze odluke
  - Možete se opirati donošenju odluka na osnovu osjećaja "iz stomaka" i individualnog iskustva
-



# Prilike za razvoj

---

## PRIZNANJE

- imate na umu da neke ljude treba "tapšati po ramenu" više nego što Vi to činite
- pokažete aktivnu zainteresovanost za učinak Vaših zaposlenih; tražite im izvještaje o napretku i govorite im kada dobro rade svoj posao
- eksplicitno izrazite Vaša očekivanja od tima, kao i očekivanja od svakog člana tima pojedinačno
- budete tolerantni za svako dostignuće koje Vaš tim želi da proslavi - čak i ako odlučite da u tome ne učestvujete

## MOĆ

- budite realni po pitanju vjerovatnoće uspjeha Vaših projekata
- prihvatite da i drugi mogu doprinjeti iako imaju manju potrebu za pobjedom od Vas
- ne pretvarajte svaki projekat u takmičenje za Vaše podređene; ohrabrujte ih da sarađuju
- ukazujte poštovanje Vašim zaposlenima za njihove doprinose projektima

## HEDONIZAM

- potrudite se da Vas drugi opažaju kao poslovnu i profesionalnu osobu
- budite oprezni sa spontanim odlukama - prikupljajte podatke kako biste opravdali svoje izbore
- zapamtite da se izostanak želje za druženjem kod drugih ne odražava na Vas, niti na njihovu posvećenost poslu
- kažite podređenima koje promjene su neophodne, ali ih pustite da sami odrede tempo promjene

## ALTRUIZAM

- imate na umu da ljudi mogu pokušati da iskoriste Vašu dobru prirodu kako bi izbjegli sopstvenu odgovornost
- prihvatite da su zahtjevi posla obično važniji od problema zaposlenih
- poštujuete činjenicu da drugi možda neće dijeliti Vaše interesovanje za pomaganje drugima, manje srećnim, osobama
- zapamtite da teške i značajne odluke rijetko svakog učine srećnim

## PRIPADNOST

- ne dozvolite da Vas društveno umrežavanje odvuče od odgovornosti
- identifikujete adekvatne uloge za podređene kao pojedince i kao članove tima
- poštujuete očekivanja korporacije, vremenske okvire i rokove
- postarate se da Vas zaposleni posmatraju kao odlučnu, asertivnu i odgovornu osobu







# Prilike za razvoj

---

## TRADICIJA

- imate na umu da neki ljudi vole i potrebna su im pravila
- pokažete poštovanje prema kompanijskim očekivanjima pridržavajući se planova za ostvarenje Vaših ciljeva u vezi sa učinkom
- imate na umu da neće svi Vaši podređeni biti samomotivisani; dajete im jasna usmjerenja i uputstva
- pružate svojim zaposlenima specifični feedback u vezi sa njihovim uspjehom i oblastima za napredak

## SIGURNOST

- pokušate razumjeti razloge koji su u pozadini aktuelne prakse prije nego što je promijenite
- imate na umu da Vaše ideje mogu ugrožavati neke ljude
- potrudite se da Vaši zaposleni podržavaju Vaše nove ideje
- obratite pažnju da ne donosite odluke koje nisu u skladu sa ciljevima organizacije

## BIZNIS

- izbjegavate žrtvovanje dugoročne produktivnosti zarad kratkoročne isplativosti
- tražite sugestije zaposlenih za unaprijeđenje kvaliteta radnog okruženja
- imate na umu da kad su Vaši zaposleni srećni, biće i produktivniji
- tražite od zaposlenih da ukažu na načine za poboljšanje njihove povezanosti sa poslom

## ESTETIKA

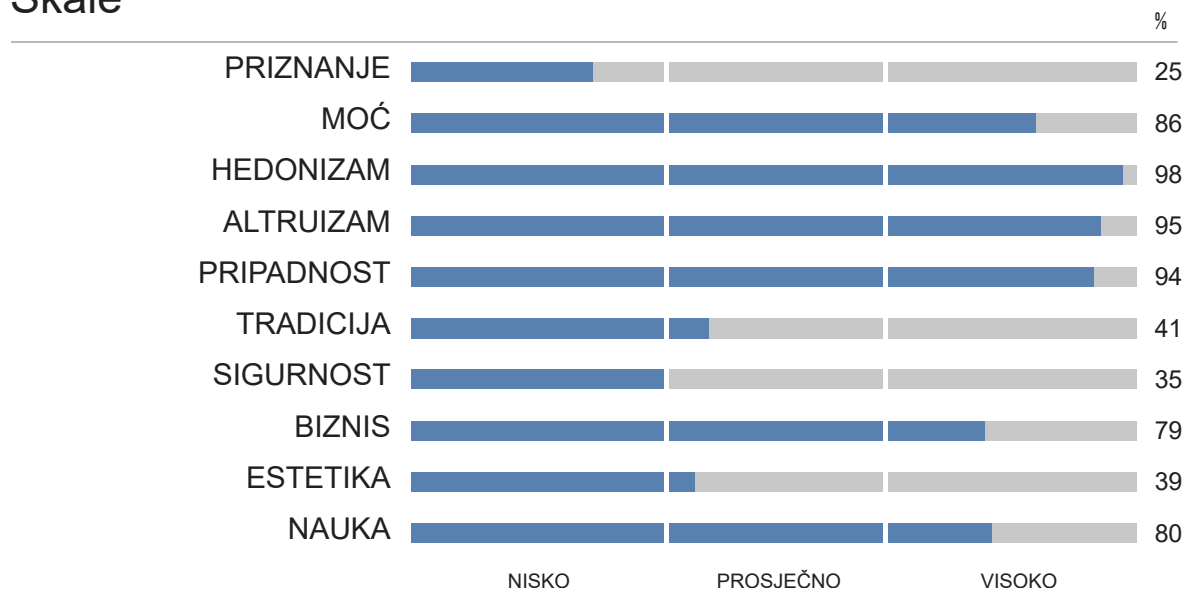
- vodite računa o potencijalnim nedostacima u marketinškim naporima
- pozivate zaposlene da iznose ideje za podizanje duha
- razmišljate o javnom imidžu Vas i Vaše kompanije
- razmatrate sa Vašim kolegama moguće buduće strategije za Vaš tim i organizaciju

## NAUKA

- obraćate pažnju na praktične realitete poslovanja dok pokušavate potpunije da ga razumijete
- imate na umu da su podaci i tehnologija sredstva, a ne ciljevi sami po sebi
- naučite da ubrzate svoje donošenje odluka kako biste mogli da se posvetite novim problemima
- postarate se da Vaša rješenja problema budu realistična imajući u vidu raspoložive resurse

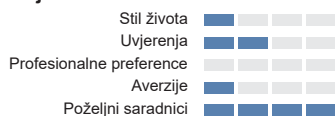


## Skale

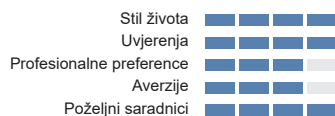


## Rezultati na poskalama

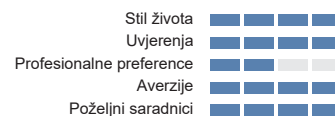
### Priznanje



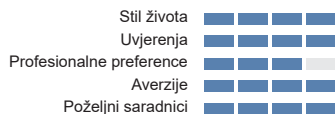
### Moć



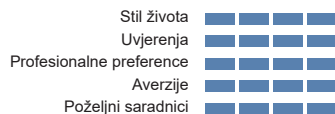
### Hedonizam



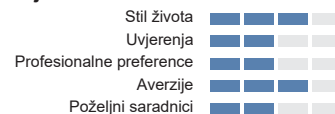
### Altruizam



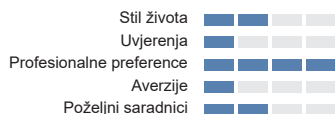
### Pripadnost



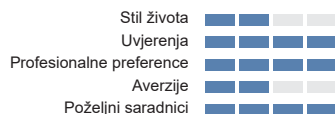
### Tradicija



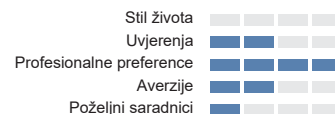
### Sigurnost



### Biznis



### Estetika



### Nauka

