



VALUES

BAZIČNE VREDNOSTI I MOTIVATORI ZA LIDERSKE
ULOGE

Izveštaj za: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 11.03.2021.



Uvod

Izveštaj "Values" opisuje Vaše osnovne vrednosti i ciljeve i načine na koje oni mogu uticati na Vašu karijeru. Vrednosti su esencijalni deo Vašeg identiteta - one opisuju Vašu suštinu, šta je ono za šta se zalažete i kakva su okruženja u kojima ćete se najbolje razvijati. Vrednosti 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 vrednosti su Vaši ključni pokretači - ono što Vas u životu motiviše. Vrednosti određuju Vaše aspiracije i simbolišu ono ka čemu težite i nadate se da ćete postići. Vaše vrednosti definišu ono što želite u poslu i u životu.
- 2. Uklapanje:** Vaše vrednosti određuju koliko dobro ćete se uklopiti u određenu organizacionu kulturu. Organizaciona kultura obično oslikava vrednosti top menadžmenta. Ljudi su srećni i produktivni u kulturama koje su usklađene sa njihovim vrednostima, a uznemireni i nesrećni kada rade u kulturama koje neguju vrednosti drugačije od njihovih.
- 3. Stil liderstva i kultura:** Vaše vrednosti odražavaju ono što je za Vas nagrađujuće i čemu posvećujete pažnju, kao i šta je to što ne volite i izbegavate. Stoga, Vaše vrednosti definišu ponašanje koje vrednujete i nagrađujete i ponašanje koje ignorišete i ne volite. Posledično, Vaše vrednosti utiču na to koju vrstu kulture ćete Vi, kao lider, kreirati za vaše zaposlene i podređene.
- 4. Nesvesne sklonosti:** Vrednosti utiču na odluke koje donosite - o ljudima, projektima, planovima i strategijama. Vrednosti filtriraju doživljaje iskustava, naročito o tome šta je poželjno ili nepoželjno, dobro ili loše. Vrednosti tipično deluju van naše svesti i utiču kako na misli tako i na akcije.

Načini korišćenja ovih informacija

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

Ovaj izveštaj je baziran na vašim rezultatima na Motivi, Vrednosti, Preferencije Inventaru (MVPI). Izveštaj sumira Vaše ključne pokretače, vrstu kulture koju ćete kreirati kao vođa, organizacionu kulturu koju ćete preferirati (ili biste trebali izbegavati), faktore koji nesvesno mogu uticati na Vaše donošenje odluka, kao i moguće strategije za umanjeње nesvesnih sklonosti i produktivnije vođenje. Izveštaj je baziran na normativnim podacima dobijenim ispitivanjem preko 200.000 menadžera u različitim poslovnim okruženjima.



Načini korišćenja ovih informacija

Sledeća strana definiše deset MVPI skala, a strana nakon nje predstavlja grafički prikaz profila Vaših vrednosti. Ovo je praćeno izveštajem koji opisuje značenje i implikacije Vaših rezultata za svaku skalu ponaosob po dimenzijama koje su iznad opisane. Konačno, kraj ovog izveštaja sadrži sugestije kreirane na osnovu Vaših vrednosti, dizajnirane tako da Vam pomognu u unapređenju Vaše efektivnosti kao lidera. Molimo Vas da imate u vidu da se rezultati između 66. i 100. percentila smatraju visokim i predstavljaju ciljeve ka kojima svakodnevno stremite. Što je rezultat viši to je vrednost ili pokretač bitniji za Vas u profesionalnom i privatnom životu. Rezultati između 35. i 65. percentila su prosečni i predstavljaju vrednosti koje su od umerenog značaja za Vas. U ovom rangu možete pronaći vrednosti koje vam donose manja zadovoljstva u životu ili vrednosti prema kojima ste donekle indiferentni. Rezultati između 0. i 34. percentila se smatraju niskim i predstavljaju vrednosti koje nisu Vaši osnovni pokretači. Što je rezultat na dimenziji u izveštaju niži, veća je verovatnoća da ste prema toj vrednosti ravnodušni.

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

Informacije u ovom izveštaju će Vam pomoći da bolje razumete sebe i svoje težnje zasnovane na vrednostima. Koristeći ove informacije možete maksimalno iskoristiti sopstvene snage i umanjiti svoje taktičke greške. Možete postati svesniji kulture koju kreirate i iskoristiti ove informacije kako biste ostvarili uspešniju interakciju sa drugima u organizaciji. U takmičarskom poslovnom okruženju, samosvesnost i efikasna samokontrola su važna sredstva koja će Vam omogućiti da postanete uspešniji lider.



Definicije

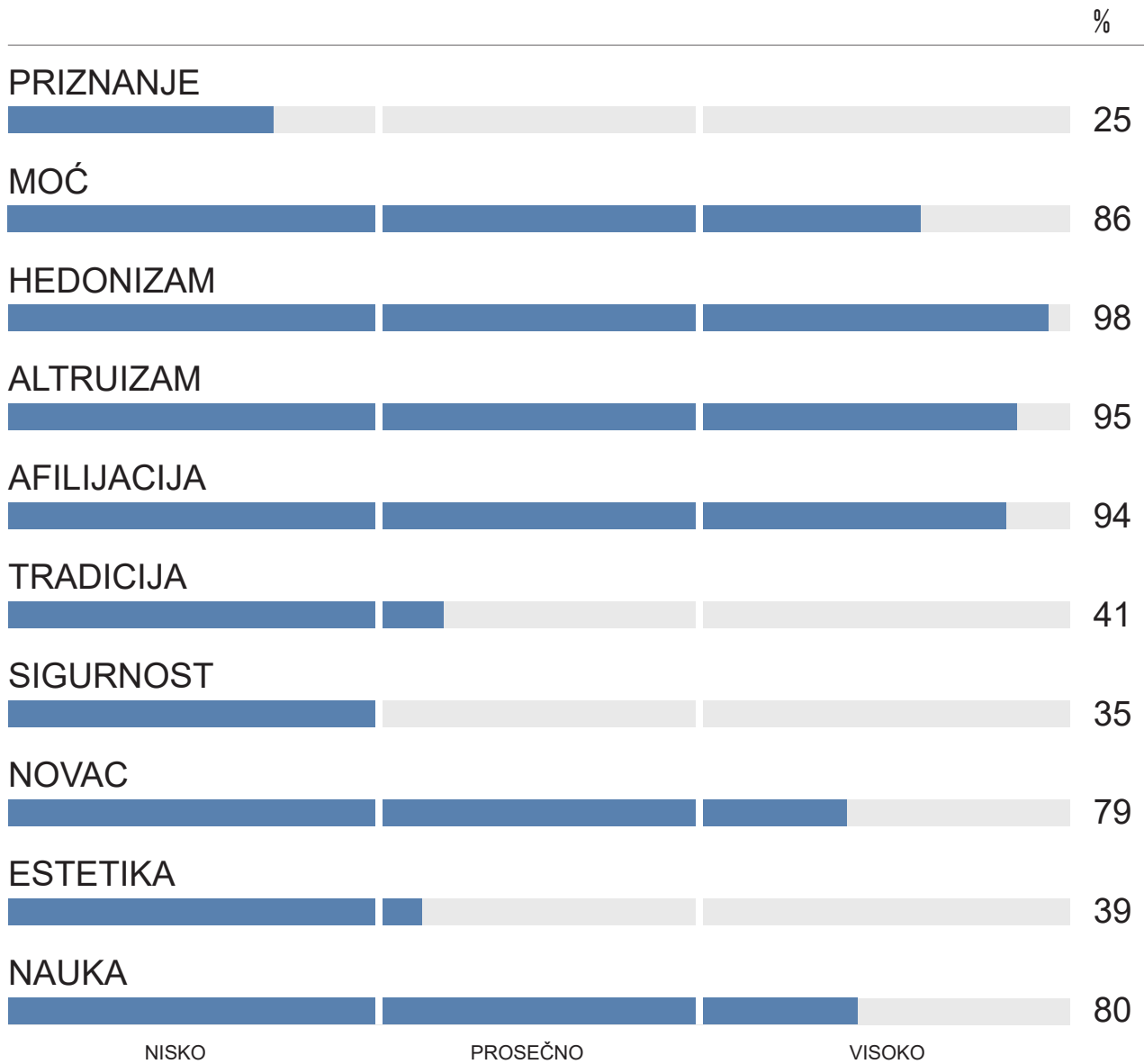
Izveštaj "Values" je baziran na Vašim rezultatima na deset skala MVPI-a. Ove skale su definisane u nastavku.

PRIZNANJE	<i>Indiferentan prema vidljivosti vs. Želi da bude primećen</i> Traženje slave, poštovanja i priznanja. Osobe sa niskim rezultatima ne traže pažnju javnosti; osobe sa visokim rezultatima žele da budu u centru pažnje.
MOĆ	<i>Indiferentan prema postignuću/takmičenju vs. Biti opažan 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 čine pomake.
HEDONIZAM	<i>Ozbiljan i samodisciplinovan vs. Voli zabavu i traži uživanje</i> Želja za zabavom, raznolikošću i uživanjem na radnom mestu. Osobe sa niskim rezultatima su uzdržane i samodisciplinovane; osobe sa visokim rezultatima vole zabavu i žele da uživaju u poslu.
ALTRUIZAM	<i>Vrednuje samopomoć vs. Želi da pomogne drugima</i> Želja da se pomogne ljudima kojima je teško ili su u nevolji. Osobe sa niskim rezultatima veruju u oslanjanje na sebe; osobe sa visokim rezultatima nesebično pomažu drugima.
AFILIJACIJA	<i>Nezavisan vs. Željan socijalnih kontakata</i> Traženje prilika za građenje socijalnih mreža i saradnju sa drugima. Osobe sa niskim rezultatima preferiraju da rade same; osobe sa visokim rezultatima traže interakciju i socijalno prihvatanje.
TRADICIJA	<i>Vrednuje napredak i promenu vs. Ceni istoriju i konvencije</i> Poštovanje strukture, pravila i autoriteta. Osobe sa niskim rezultatima preispituju status quo i otvorene su za promene; osobe sa visokim rezultatima poštuju hijerarhiju, autoritete i prošla vremena.
SIGURNOST	<i>Toleriše rizike vs. Izbegava rizike</i> Želja za stabilnošću, strukturom i redom. Osobe sa niskim rezultatima lako tolerišu neizvesnost i rizik; osobe sa visokim rezultatima cene jasnoću i predvidljivost.
NOVAC	<i>Indiferentan prema finansijama vs. Fokusiran na privređivanje</i> Težnja za bogatstvom i finansijskim uspesima. Osobe sa niskim rezultatima imaju skromne finansijske aspiracije; osobe sa visokim rezultatima obraćaju veliku pažnju na pitanja koja se tiču finansija.
ESTETIKA	<i>Praktičan vs. 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.
NAUKA	<i>Intuitivan vs. 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 VREDNOSTI LIDERA

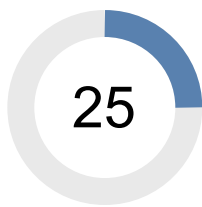
Skale





PRIZNANJE

Traženje slave, poštovanja i priznanja



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- izbegnete 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
- zahtevaju ograničene interakcije u timu i učinak
- izbegavaju prejake i bučne ispade

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- javno slave individualni trud
 - podstiču samopromociju
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- biti tiho, suzdržano i relativno mirno
 - vrednovati ljude koji rade i ne ističu se previše
 - minimizirati nepotrebne sastanke i interakcije
 - retko nagrađivati i hvaliti samo nadprosečan učinak
 - pretpostavljati da ljudi rade za unutrašnju nagradu, dobro urađen posao
-

Nesvesne sklonosti

Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

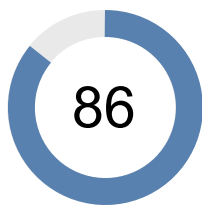
- Moguće je da nećete primetiti kada je drugima potrebna Vaša pažnja
 - Može se dogoditi da ćete pretpostavljati da ostali znaju šta Vi mislite, i samim tim ne komunicirati dovoljno sa zaposlenima
 - Možete donositi odluke ne uzimajući u obzir tuđe potrebe za priznanjem
 - Smatrate da je javno priznanje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





MOĆ

Želja za postizanjem rezultata, kontrolom resursa i preuzimanjem odgovornosti



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- ostvarite uticaj i izvedete stvari do kraja
 - budete poznati po svojim postignućima
 - kreirate nasleđe
 - budete vođa u značajnim projektima
 - imate slobodu u delovanju
-

Uklapanje

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

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

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- ne uspevaju da nagrade individualna postignuća
 - nagrađuju neproduktivne ljude
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- naglašavati značaj produktivnosti i želje za rezultatima
 - se fokusirati na opcije koje doprinose pobjedi nad konkurencijom
 - slaviti pobjednike i pobeđivanje
 - nagrade i unapređenja zasnivati na zaslugama, a ne politici
 - ceniti inovacije i kreativno rešavanje problema
-

Nesvesne sklonosti

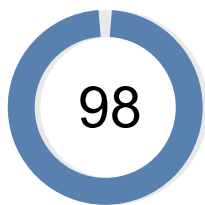
Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Često potcenite konkurenciju
 - Dešava Vam se da odbijate da priznate mogućnost neuspeha
 - Često preferirate takmičenje u odnosu na saradnju
 - Moguće je da nećete podeliti uspeh sa Vašim podređenima i članovima tima
 - Mogu Vas privući rizični poslovni predlozi
-



HEDONIZAM

Želja za zabavom, raznolikošću i uživanjem na radnom mestu



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- uživajte u životu i na poslu
 - provodite vreme sa interesantnim ljudima
 - uvodite novine i kreirate nova rešenja
 - radite mnogo i mnogo se zabavljate
 - istražite nova mesta 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

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su preterano formalna
 - naglašavaju procedure naspram rezultata
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- biti neformalno i otvoreno
 - ozbiljno shvatati i posao i zabavu
 - biti fleksibilno u pravilima, procedurama i protokolima
 - naglašavati rezultate pre nego metode
 - umereno iskazivati poštovanje i testirati granice
-

Nesvesne sklonosti

Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

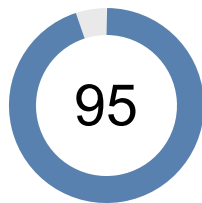
- Često ćete tolerisati manja kršenja pravila
 - Vrednujete promenu zarad nje same
 - Ne dopadaju Vam se zaposleni koji deluju kao da ne znaju da se zabave
 - Verovatno je da ćete donositi spontane i oportunističke odluke
 - Skloni ste da prigrlite novine i ekscentričnosti
-





ALTRUIZAM

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



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- izađete u susret potrebama ljudi pre nego da povećate profit
 - unapredite moral i blagostanje zaposlenih
 - činite dobro za druge
 - uspostavite harmonične odnose među zaposlenima
 - podstaknete zaposlene da dele 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

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- deluju kao da vrednuju profit više od ljudi
 - dozvoljavaju konfrontaciju i nepristojnost
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- naglašavati značaj poštovanja i obzirnosti
 - zadovoljavati individualne potrebe
 - biti demokratski i zahtevati mnogo različitih inputa
 - biti osetljivo na pitanja jednakosti i pravednosti
 - maksimizirati angažovanost i moral
-

Nesvesne sklonosti

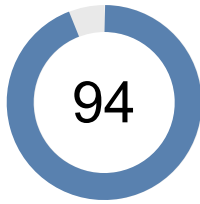
Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Možete naglašavati individualnu dobrobit u odnosu na produktivnost
 - Verujete da su harmonični odnosi važniji od produktivnosti
 - Često potcenjujete sposobnost oslanjanja na sopstvene snage kod Vaših zaposlenih
 - Možda ćete promovisati socijalnu pravdu u kompaniji
 - Često donosite odluke zasnovane na osećanjima zaposlenih pre nego na podacima
-



AFILIJACIJA

Traženje prilika za građenje socijalnih mreža i saradnju sa drugima



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- maksimizirate interakcije sa drugima
 - radite u grupi ili na timskim projektima
 - iskusite raznovrsnost i novine na Vašem poslu
 - tražite socijalno 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
- zahtevaju mnogo interakcija sa ljudima izvan grupe
- uključuju česte sastanke i javne diskusije
- nagrađuju uspeh grupe pre nego individualna postignuća

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

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

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

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

Nesvesne sklonosti

Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

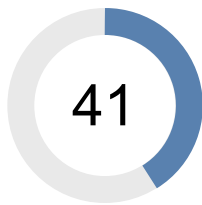
- Preferiraćete da ljudi rade zajedno i sarađuju
 - Ohrabrivaćete grupno rešavanje problema
 - Možete mešati aktivnost (npr. sastanke i konverzacije) sa produktivnošću
 - Možete biti važan katalizator za uspostavljanje saradnje između različitih ljudi
 - Verujete da socijalna interakcija unapređuje produktivnost
-





TRADICIJA

Poštovanje strukture, pravila i autoriteta



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- preispitujete konvencije i autoritete
 - minimizirate spoljašnju kontrolu
 - tražite novine, promene i istraživanja
 - stvarate nova rešenja problema
 - 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

A, 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 koje će:

- biti opušteno i neformalno
 - podsticati spontanost, otvorenost i inicijativu
 - ceniti nove ideje
 - tragati za zanimljivim i neobičnim projektima
 - osnaživati zaposlene
-

Nesvesne sklonosti

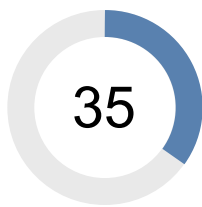
Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Skloni ste da preispitujete i izazivate autoritete
 - Često nevoljno definišete očekivanja od drugih
 - Trudite se da pronađete nove načine za obavljanje poslova
 - Možete donositi odluke koje promovišu autonomiju i samousmeravanje
 - Možete donositi odluke koje redukuju hijerarhiju
-



SIGURNOST

Želja za stabilnošću, strukturom i redom



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- pronađete nove izazove u životu
 - doživite nova iskustva
 - budete primećeni 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
- regrutuju kolege koje vole rizik i izazove
- podstiču spontano donošenje odluka

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su rutinska i vođena procesima
 - ne podržavaju inovacije i preuzimanje rizika
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- biti eksperimentišuće, živahno i dinamično
 - nagrađivati eksperimentisanje i preuzimanje rizika
 - biti fleksibilno, brzo i stalno u pokretu
 - biti naklonjeno akciji
 - biti individualističko i orijentisano na prodaju
-

Nesvesne sklonosti

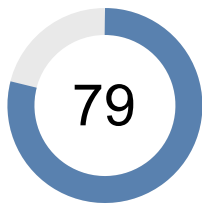
Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Promene kao takve možete doživljavati kao rešenje 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
-



NOVAC

Težnja za bogatstvom i finansijskim uspesima



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- postignete bogatstvo i slavu
 - uvećate svoja primanja i sveukupnu vrednost
 - pridobijete moć i kontrolu
 - pobedite i nadmašite konkurenciju
 - stvorite nasleđe i budete upamćeni
-

Uklapanje

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

- obezbeđuju opipljive nagrade za učinak
- koriste metriku u proceni učinka
- podržavaju takmičenje
- imaju visoke aspiracije

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- ne mogu da definišu uspeh
 - zasnivaju nagrade na starešinstvu, a ne na učinku
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- ceniti finansijsko planiranje i cost-benefit analize
 - budno pratiti i uočavati opasnosti od konkurencije
 - kontinuirano procenjivati produktivnost i učinak
 - biti netolerantno prema samozadovoljnosti
 - se voditi osećajem za hitnost
-

Nesvesne sklonosti

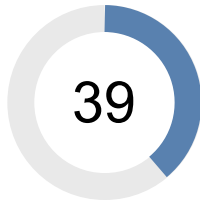
Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Možete doživljavati druge kao konkurente
- Težite da vidite zaposlene kao sredstvo za postizanje Vašeg uspeha
- Možete potcenjivati probleme ili opasnosti
- Možete konstantno tragati za konkurentskim prednostima
- Znaci sentimentalnosti i saosećajnosti 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 rešenja
 - prevodite maglovite ideje u praktičnu realnost
 - izbegavate da delujete slabo i neodlučno
 - naglašavate suštinu naspram stila
-

Uklapanje

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

- su proceduralna i organizovana
- imaju opipljive proizvode i ciljeve
- su praktična i usmerena na akciju
- imaju tradicionalnu maskulinu orijentaciju

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

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

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- biti nepoverljivo prema emocijama i sentimentima
 - potencirati funkcionalnost i minimizirati ulepšavanje
 - minimizirati posvećenost pitanjima dizajna
 - odluke zasnovati na činjenicama a manje na osećanjima
 - fokusirati se na ishode više nego na procese
-

Nesvesne sklonosti

Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

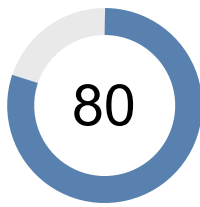
- Možete biti nezainteresovani za marketinška pitanja
 - Možete pokazivati malo interesovanja za to zašto nešto radi
 - Možete pokazati samo blagu zainteresovanost za moral zaposlenih
 - Možete težiti da izbegavate spekulacije i teorijske diskusije
 - Možete biti usmereni na potvrđene činjenice i prethodna iskustva
-





NAUKA

Preferiranje racionalnog, objektivnog pristupa donošenju odluka



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- razumete 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

A, ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- favorizuju na veri bazirano donošenje odluka
 - ne uspevaju racionalno da odbrane tvrdnje
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koje će:

- podsticati logično i racionalno rešavanje problema
 - argumentovati i raspravljati
 - ceniti kad je neko bistar i u pravu
 - biti izbirljivo po pitanju dokaza
 - izazivati stanovišta i tvrdnje drugih
-

Nesvesne sklonosti

Možda niste svesni sledećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Verovatno Vam se ne dopadaju koncepti poput sujeverja, sreće i vere
 - Možete instinktivno osetiti 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 osećaja "iz stomaka" i individualnog iskustva
-





Prilike za razvoj

PRIZNANJE

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

MOĆ

- budite realni po pitanju verovatnoće uspeha Vaših projekata
- prihvatite da i drugi mogu doprineti iako imaju manju potrebu za pobedom 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 promene su neophodne, ali ih pustite da sami odrede tempo promene

ALTRUIZAM

- imajte na umu da ljudi mogu pokušati da iskoriste Vašu dobru prirodu kako bi izbegli sopstvenu odgovornost
- prihvatite da su zahtevi posla obično važniji od problema zaposlenih
- poštujujte činjenicu da drugi možda neće deliti Vaše interesovanje za pomaganje drugima, manje srećnim, osobama
- zapamtite da teške i značajne odluke retko sve čine srećnim

AFILIJACIJA

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



Prilike za razvoj

TRADICIJA

- imajte na umu da neki ljudi vole i trebaju pravila
- pokažite poštovanje prema kompanijskim očekivanjima pridržavajući se planova za ostvarenje Vaših ciljeva u vezi učinka
- imajte na umu da neće svi Vaši podređeni biti samo-motivisani; dajte im jasna usmerenja i uputstva
- pružajte svojim zaposlenima specifične povratne informacije u vezi njihovog uspeha i područja za napredak

SIGURNOST

- pokušajte razumeti razloge koji su u pozadini aktuelne prakse pre nego što je promenite
- imajte 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 kompanijskim ciljevima

NOVAC

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

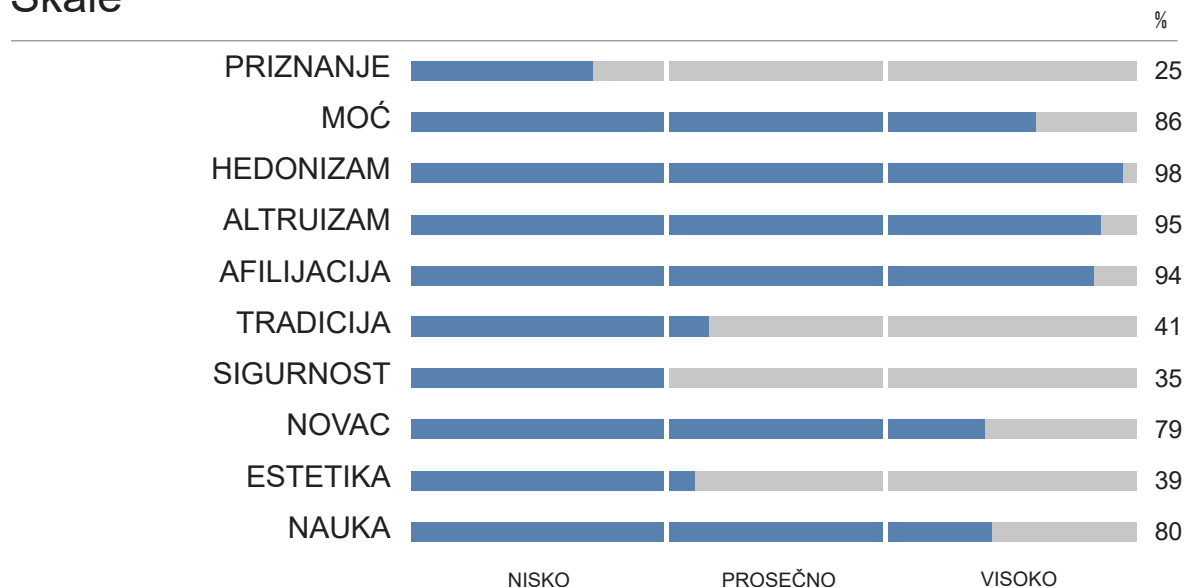
ESTETIKA

- vodite računa o potencijalnim nedostacima u marketinškim naporima
- pozivajte zaposlene da iznose ideje za podizanje morala
- razmišljajte o javnom imidžu Vas i Vaše kompanije
- razmatrajte sa Vašim kolegama moguće buduće strategije za Vaš tim i organizaciju

NAUKA

- obraćajte pažnju na praktične realitete poslovanja dok pokušavate potpunije da ga razumete
- imajte na umu da su podaci i tehnologije sredstva, a ne ciljevi sami po sebi
- naučite da ubrzate svoje donošenje odluka kako biste mogli da se posvetite novim problemima
- postarajte se da Vaša rešenja problema budu realistična imajući u vidu raspoložive resurse

Skale



Skorovi na subskalama

Priznanje



Moć



Hedonizam



Altruizam



Afilijacija



Tradicija



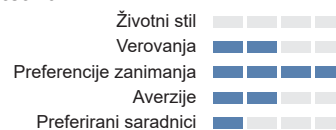
Sigurnost



Novac



Estetika



Nauka

