



VALUES

BAZIČNE VRIJEDNOSTI I MOTIVATORI ZA LIDERSKE
ULOGE

Izveštaj za: John Score-Average

ID: UH555944

Datum: 22.11.2016



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

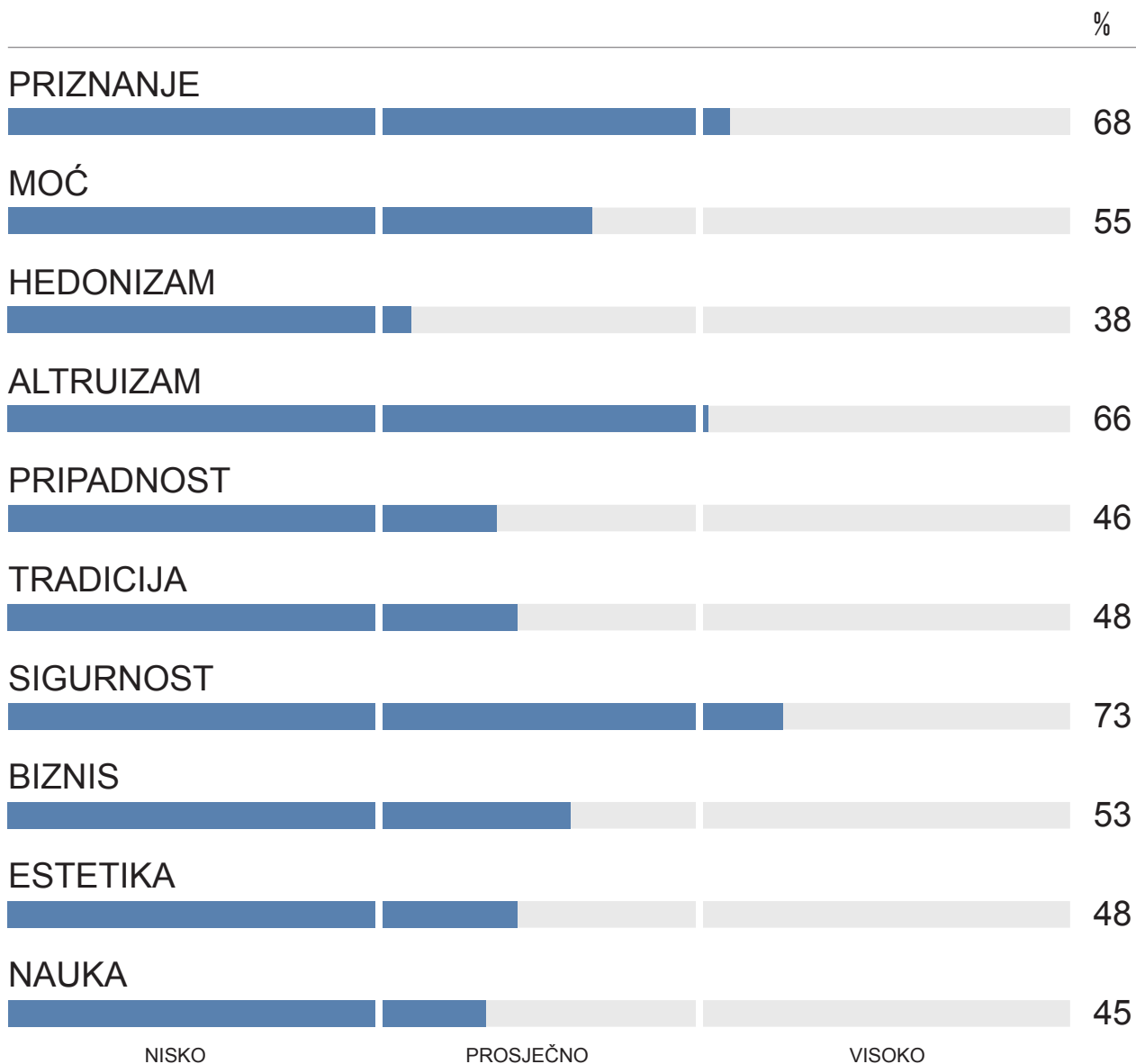
Values izvještaj je zasnovan na Vašim rezultatima na deset MVPI skala MVPI. Ove skale su definisane u nastavku.

PRIZNANJE	<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.
MOĆ	<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.
HEDONIZAM	<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.
ALTRUIZAM	<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.
PRIPADNOST	<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.
TRADICIJA	<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.
SIGURNOST	<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.
BIZNIS	<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.
ESTETIKA	<i>Praktičan nasuprot Kreativnan</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 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

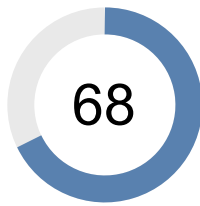
Skale





PRIZNANJE

Traženje slave, poštovanja i priznanja



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- se istaknete iz mase
 - drugi primjete Vaša dostignuća
 - budete prihvaćeni i poštovani od strane Vaših kolega
 - budete u centru pažnje kada nečemu doprinosite
 - kreirate ostavštinu po kojoj ćete biti poznati
-

Uklapanje

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

- nude priznanja za dobar učinak
- ohrabruju menadžere da pohvale dobar učinak
- nude priliku za rad na vidljivim projektima
- nagrađuju individualne doprinose

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- minimizuju značaj statusa
 - ne odaju priznanje za doprinose osoba sa visokim učinkom
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- često veličati uspjehe
 - definisati mjerljive pokazatelje dostignuća
 - angažovati zaposlene visokog potencijala
 - biti optimistični, pozitivni i energični
 - osigurati da Vaša dostignuća budu prepoznata
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

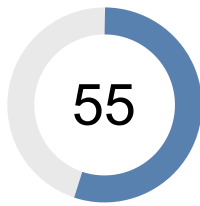
- Možda ćete ohrabrivati svoje zaposlene da traže Vaše odobrenje
- Možda ćete demotivisati skromnije zaposlene pretjeranom upotrebom javnih priznanja i pohvala
- Obično tražite pažnju višeg menadžmenta
- Donosite odluke na osnovu toga kako one mogu izgledati u očima javnosti
- Nećete uvijek dijeliti zasluge za ostvarena dostignuća sa svojim kolegama i zaposlenima.





MOĆ

Težnja ka postizanju rezultata, kontrolisanju resursa i preuzimanju odgovornosti.



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- dovedete stvari do kraja
 - napravite promjenu
 - postanete osoba koja značajno doprinosi organizaciji
 - uvodite promjene
 - postavite sopstveni plan i definišete sopstvene ciljeve
-

Uklapanje

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

- vrijeduju naporan rad i produktivnost
- nagrađuju trud i uspjeh
- pružaju prilike za doprinos
- Vam dozvoljavaju da preuzmete inicijativu

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- djeluju zadovoljno ili se sporo razvijaju
 - popuštaju da odaju priznanje za individualne doprinose
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- podsticati da se stvari urade do kraja
 - se takmičiti za poslovne ciljeve
 - veličati uspjeh
 - cijeniti timove sa visokim učinkom
 - nagrađivati ljude koji su najviše doprinjeli uspjehu
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

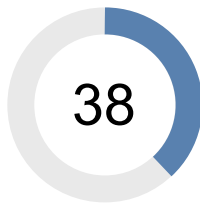
- Pretpostavljate da i drugi ljudi žele da rade isto toliko naporno koliko i Vi
- Često možete da precijenite vjerovatnoću uspjeha
- Većinu situacija vidite kao takmičenje
- Možete propustiti da podijelite uspjeh sa drugima koji su mu doprinjeli
- Možete precijeniti kompetentnost i otpornost organizacije





HEDONIZAM

Želja za zabavom, raznolikošću i uživanjem na radnom mjestu.



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- budete poštovani zbog Vašeg profesionalizma
 - održavate dobro isplanirano i organizovano radno mjesto
 - ograničite remećenje standardne rutine
 - promovirate uljudnost i lijepe manire na poslu
 - stavite posao ispred zadovoljstva
-

Uklapanje

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

- karakterišu dobro definisane i strukturane uloge
- su ozbiljna, poslovna i profesionalna
- razvijaju lidere koji su dobri uzori
- minimizuju neozbiljnost i ometanja

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su neorganizovana i spontana u pristupu poslu
 - dozvoljavaju zaposlenima da se ponašaju na previše neformalan način
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreirate kulturu i radno okruženje koji će:

- se pridržavati poslovnog ponašanja
 - minimizovati neozbiljnost na poslu
 - se pridržavati adekvatnih procesa
 - tretirati ljude sa poštovanjem
 - omogućiti organizovanost i predvidljivost poslovanja
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

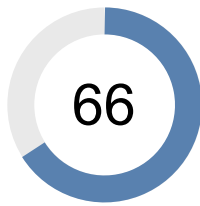
- Preferirate donošenje odluka zasnovanih na standardnim operativnim procedurama
 - Možda izbjegavate samopromovisanje i ekscese
 - Preferirate da obraćate pažnju na statusne i hijerarhijske razlike
 - Obavljate zadatke na standardne načine
 - Često ne cijenite one koji poslu ne posvećuju pažnju koju zaslužuje
-





ALTRUIZAM

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



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- unaprijedite stanje duha i blagostanje zaposlenih
 - promovirate pravednost i društvenu pravdu
 - uskladite želju za rezultatima sa brigom za ostale
 - poboljšate položaj onih koji su na neki način ugroženi
 - ohrabrite ljude koji trenutno nailaze na prepreke
-

Uklapanje

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

- tretiraju ljude sa poštovanjem
- dobrobit zaposlenih shvataju ozbiljno
- odluke donose na osnovu konsenzusa
- brinu o humanitarnim pitanjima

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su opsjednuta profitom i sredstvima za postizanje cilja
 - ne poštuju potrebe onih koji su u nevolji
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- obraćati pažnju na stanje duha zaposlenih
 - karakterisati sporazumno i inkluzivno donošenje odluka
 - biti voljni da se prilagodi individualnim htjenjima i potrebama
 - izbjegavati da povrijedi ili uvrijedi nekoga
 - podsticati međusobnu podršku i razumijevanje
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

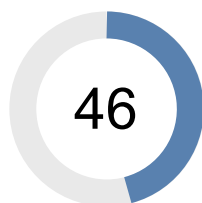
- Pokušavate da promovirate harmoniju i opštu saglasnost
- Nekada možete smatrati da je stanje duha važnije od produktivnosti
- Često donosite odluke zasnovane na osjećanjima prije nego na finansijama
- Možete imati otpor kada treba dati negativan feedback zaposlenima i podređenima
- Možete ponekad previše brinuti o tome šta je pravi smjer akcije





PRIPADNOST

Traženje prilika za građenje mreže kontakata i saradnju sa drugima



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- pronađete vremena za privatnost na poslu
 - rješavate probleme samostalno
 - budete u mogućnosti da se koncentrišete i fokusirate
 - radite sa poznatim saradnicima
 - izbjegavate interakciju sa strancima
-

Uklapanje

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

- nagrađuju individualne doprinose
- ohrabruju ljude da se drže svojih uloga
- zahtjevaju minimalne društvene kontakte sa klijentima
- rijetko podrazumijevaju okupljanja nakon posla

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- potenciraju timsko rješavanje problema
 - očekuju interakciju izvan grupe
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- zahtjevati timski rad samo onda kada je to neophodno
 - dozvoliti ljudima da rade svoj posao
 - održavati sastanke na potrebnom minimumu
 - podržavati jako mali broj događaja nakon posla
 - ograničiti rad u odborima
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

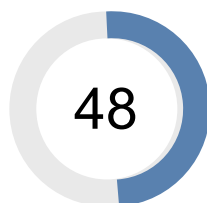
- Moguće da pretpostavljate da drugi najbolje rade svoj posao samostalno
- Mislite da se svi oslanjaju na sebe same, ili bi trebalo to da rade
- Obično smatrate da je rješavanje problema u grupi neproduktivno
- Možda vjerujete da se u visoko društvenim okruženjima trači vrijeme





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:

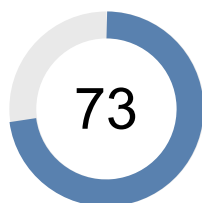
- Skloni ste da preispitujete i izazivate autoritete
- Često nevoljno definišete očekivanja od drugih
- Trudite se da pronađete nove načine za obavljanje poslova
- Donosite odluke koje promovišu autonomiju i samousmjerenje
- Donosite odluke koje umanjuju hijerarhiju





SIGURNOST

Želja za stabilnošću, strukturom i redom.



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- Vas doživljavaju kao razumnu i praktičnu osobu
- izbjegavate preuzimanje nepotrebnih rizika
- Vas poznaju kao pragmatičnu i snažnu osobu
- proizvodite jasne rezultate i očekivanja
- poznaju i razumiju činjenice

Uklapanje

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

- su stabilna i obazriva
- njeguju lidere koji su pragmatični i oprezni
- minimizuju politiku i naglašavaju odgovornost
- karakteriše kontinuiran razvoj

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- ne brinu o donošenju rizičnih odluka
- implementiraju intuitivna rješenja problema

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- izbjegavati nepotrebne rizike
- biti pouzdani, profesionalni i etički snažni
- cijiniti stabilnost i dugoročno planiranje
- biti usmjereni na poslušnost i praćenje procesa
- nagrađivati dobro promišljene odluke visokog kvaliteta

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

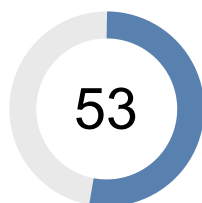
- Izbjegavate odluke zasnovane na sentimentima i osjećanjima
- Moguće je da vjerujete akciji i nepovjerljivi ste prema intuiciji
- Vjerovatno izbjegavate nepotrebne rizike
- Izbjegavate odstupanja od prihvaćene prakse
- Tražite čvrste dokaze kako biste opravdali odluke





BIZNIS

Težnja za bogatstvom i finansijskim uspjesima



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- postignete nešto i budete uspješni
 - nadigrate konkurenciju i pobedite
 - postignete status i kontrolu nad resursima
 - zaradite novac
 - radite na zadacima koji imaju finansijske implikacije
-

Uklapanje

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

- su pod visokim nabojem i kompetitivna
- favorizuju visoko-rizične i visoko-nagrađujuće strategije
- rigorozno procjenjuju učinak
- su usmjerena na zadatak i veoma su profesionalna

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- su birokratska i sporo se razvijaju
 - ne uočavaju puteve koji vode ka uspjehu
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- biti agresivni i fokusirani na poslovanje
 - biti kompetitivni i puni aspiracija
 - držati ljude odgovornim za učinak
 - biti fokusirani na praćenje konkurencije
 - postavljati izazovne ciljeve timovima
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

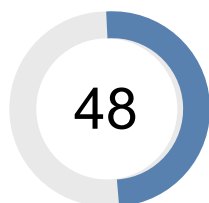
- Vjerovatno cijenite simbole uspjeha
- Dajete prednost strategijama visokog rizika i velikih nagrada
- Može Vam se desiti da pritiskate Vaš tim da pobedi konkurenciju
- Težite da rigorozno procjenjujete učinak
- Dopadaju Vam se ljudi koji su usmjereni na zadatak i profesionalni





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 zasnovati na činjenicama a manje na osjećanjima
 - fokusirati se na ishode više nego na procese
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

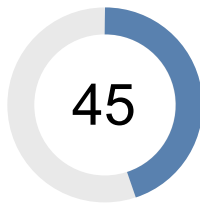
- Možda ste nezainteresovani za marketinška pitanja
 - Pokazujete malo interesovanja za pitanje zašto nešto radi
 - Pokazujete samo blagu zainteresovanost za stanje duha zaposlenih
 - Težite da izbjegavate spekulacije i teorijske diskusije
 - Usmjereni ste na potvrđene činjenice i prethodna iskustva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





NAUKA

Preferiranje racionalnog, objektivnog pristupa donošenju odluka



Pokretači

Obično Vas motiviše želja da:

- donosite odluke i nastavljate dalje
 - obraćate pažnju na praktične realitete posla i života
 - budete specifični, konkretni i funkcionalni
 - vjerujete svojim osećanjima "iz stomaka"
 - ne dozvolite da Vas kompleksnost prenerazi
-

Uklapanje

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

- su pragmatična, praktična i prizemna
- naglašavaju akciju naspram pretjeranog promišljanja
- nemaju povjerenja u hipotetičko
- su usmjerena na ono što se može uraditi sa raspoloživim resursima

Ne dopadaju Vam se okruženja koja:

- traže ekstenzivna, podacima potkrijepljena objašnjenja odluka
 - su sklona da stopiraju sve usljed pretjeranog promišljanja.
-

Liderski stil i kultura

Kao lider, kreiraćete kulturu i radno okruženje koji će:

- preferirati brzo i intuitivno donošenje odluka
 - akciju cijiniti više nego razmatranja
 - biti praktični i taktični
 - izbjegavati beskrajne diskusije o mogućim rješenjima
 - biti nestrpljivi pri donošenju odluka na bazi podataka
-

Nesvjesne sklonosti

Možda niste svjesni sljedećih aspekata Vašeg stila rukovođenja:

- Nekad nemate strpljenja za hipotetičke probleme
 - Možete biti nestrpljivi sa previše opreznim donošenjem odluka
 - Možete cijiniti intuiciju kao rješenje za većinu problema
 - Taktičnost stavljate ispred strategije
 - Želite jasnoću i jednostavnost
-





Prilike za razvoj

PRIZNANJE

- pronađete načine da Vaši zaposleni i kolege dobiju priznanja
- potražite od drugih povratne informacije o Vašem učinku u ulozi lidera
- potrudite se da podijelite zasluge za dostignuća
- ohrabrite druge da iznose ideje i tako daju doprinos

MOĆ

- dijelite zasluge kada radite u timu
- budete realni kada su u pitanju problemi na koje nailazite radeći na projektu
- prepoznate da nisu svi projekti takmičenje
- tražite ideje i sugestije od drugih

HEDONIZAM

- imate na umu da će Vaši zaposleni možda biti produktivniji ukoliko im ponekad omogućite relaksaciju
- ohrabrujete producovanje ideja i kreativno rješavanje problema
- pronađete načine da smanjite Vašu potrebu da "nosite posao kući"
- dopustite podređenima da personalizuju svoje kancelarije i radna mjesta

ALTRUIZAM

- ne dozvolite da briga o stanju duha osoblja utiče na Vaše standarde učinka
- odluke donosite na osnovu podataka, kao i na osnovu osjećanja
- se postarate da Vaši zaposleni razumiju šta očekujete od njih
- ostanete fokusirani na zadatak dok ujedno poštujete Vaše zaposlene kao individue

PRIPADNOST

- se češće družite sa zaposlenima i klijentima - oni će to cijeniti
- nudite Vašim zaposlenima različite projekte i uloge; nemojte insistirati da se specijalizuju samo za svoj posao
- usmjerite radne timove da rješavaju probleme koji ih se tiču
- recite jasno podređenima kada su dobro uradili posao i na koji način mogu napredovati





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

- se postarate da pozivate kreativne članove Vašeg tima da iznose svoje ideje
- ste dovoljno sigurni u sebe da bazirate odluke na "osjećaju iz stomaka", baš kao i na podacima
- opraštate iskrene greške
- ste spremni da uočite nove procedure koje će Vam omogućiti da ostvarite misiju Vašeg tima

BIZNIS

- se postarate da naučite kako efikasno upravljati stresom na poslu
- budete tražili od zaposlenih da doprinesu idejama za podizanje produktivnosti
- se postarate da Vaš fokus na neposredne rezultate ne osujeti dugoročni učinak
- prihvatite da neki od Vaših zaposlenih možda neće dobro reagovati na takmičarski pritisak

ESTETIKA

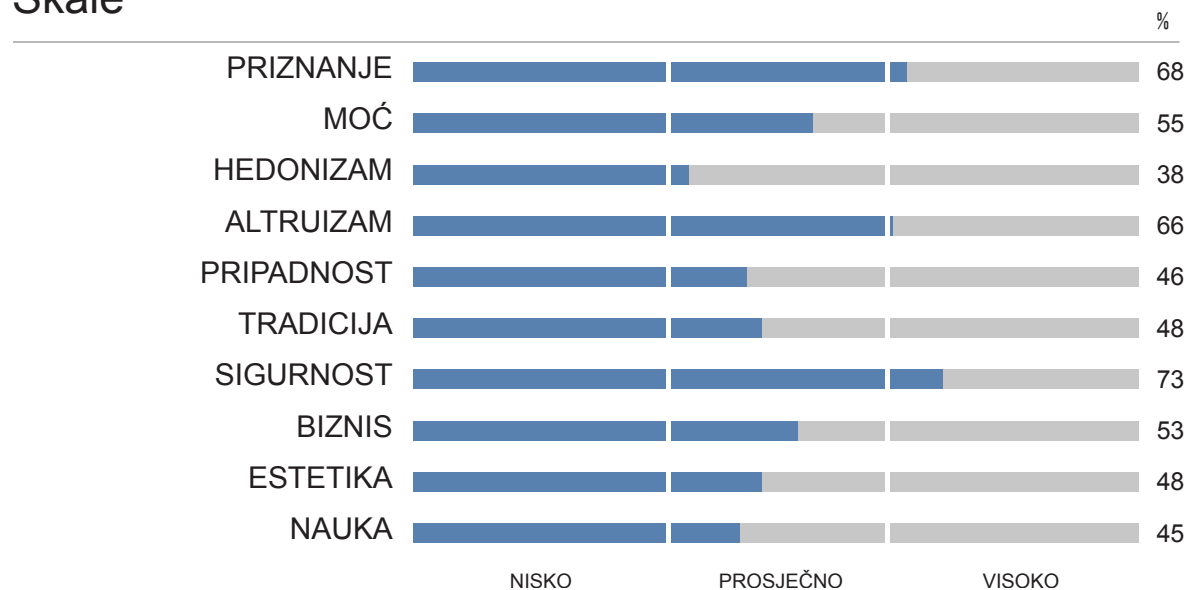
- vodite računa o potencijalnim nedostacima u marketinškim naporima
- pozivate zaposlene da iznose ideje za podizanje duha
- razmišljate o javnom imidžu Vas i Vaše kompanije
- razmatrate sa Vašim kolegama moguće buduće strategije za Vaš tim i organizaciju

NAUKA

- pratite inovacije u Vašoj industriji, struci
- preispitujete tradicionalne pretpostavke koje usmjeravaju Vaše poslovanje
- tražite od Vaših zaposlenih da iznose podatke kako bi podržali svoje ideje i preporuke
- pronađete objektivne načine za procjenu produktivnosti Vašeg tima

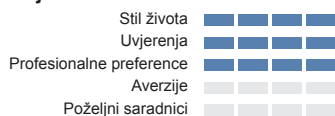


Skale

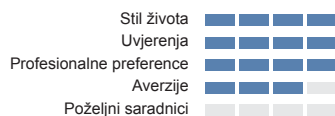


Rezultati na poskalama

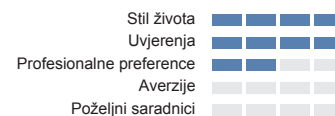
Priznanje



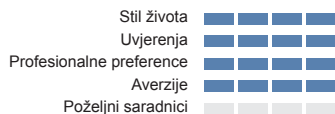
Moć



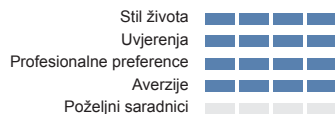
Hedonizam



Altruizam



Pripadnost



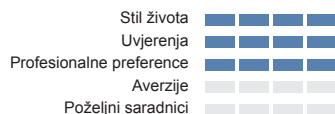
Tradicija



Sigurnost



Biznis



Estetika



Nauka

