

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN *DEVELOP*

M A N A G E

TEHNIKE ZA RUKOVOĐENJE ZAPOSLENIMA

Izveštaj za: Jane Doe

ID: HB290687

Datum: 07. mart 2013.



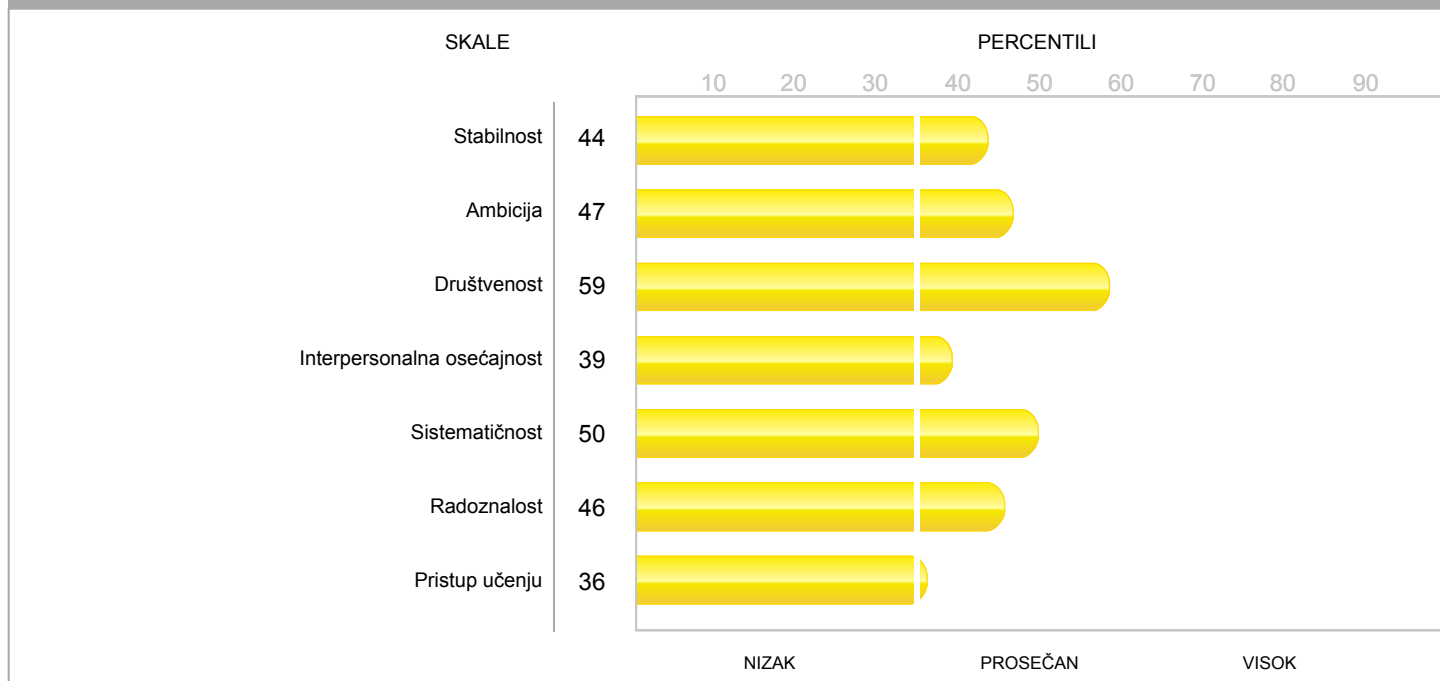


UVOD

Različite karakteristike su značajne za uspeh u različitim vrstama poslova, a karakteristike koje su značajne za jednu vrstu posla mogu umanjivati učinak na drugim poslovima. Hoganov inventar ličnosti (HPI - Hogan Personality Inventory) procenjuje ljude kroz sedam dobro poznatih dimenzija ili karakteristika koje utiču na uspeh u karijeri. Izveštaj je baziran na rezultatima kandidata na ovim dimenzijama i opisuje kako će se on verovatno ponašati u raznim okolnostima, opisuje snage i nedostatke kandidata i daje nekoliko sugestija o tome kako upravljati njegovom karijerom. Na sledećoj strani nalazi se HPI grafički prikaz na kom se ovaj izveštaj zasniva i definicije svih sedam dimenzija.

Test nije validan i ne može se interpretirati.

HPI procenjuje ljude kroz sedam dobro poznatih dimenzija ili karakteristika koje utiču na uspeh u karijeri.


GRAFIČKI IZVEŠTAJ


Visoki rezultati su iznad 65. percentila. Prosečni rezultati su između 35. i 65. percentila. Niski rezultati su ispod 35. percentila.

STABILNOST

Odražava stepen u kom je osoba smirena i staložena, odnosno ćudljiva i promenljivih raspoloženja. Osobe sa visokim skorom deluju samopouzdana, prilagodljivo i optimistično. Osobe sa niskim skorom deluju napeto, razdražljivo i pesimistično.

AMBICIJA

Procenjuje stepen u kom osoba deluje kao lider i vrednuje postignuće. Osobe sa visokim skorovima vredne su i takmičarskog su duha. Osobe sa niskim skorovima deluju nenametljivo i manje su zainteresovane za napredovanje u karijeri.

DRUŠTVENOST

Procenjuje stepen u kom osoba deluje društveno samopouzdana. Osobe sa visokim skorovima deluju društveno i živopisno. Osobe sa niskim skorovima deluju rezervisano i povučeno.

**INTERPERSONALNA
OSEĆAJNOST**

Odražava osećajnost i uviđajnost. Osobe sa visokim skorovima su prijateljski nastrojene, tople i popularne. Osobe sa niskim skorovima deluju kao nezavisne, iskrene i direktne.

SISTEMATIČNOST

Odnosi se na samo-kontrolu i savesnost. Osobe sa visokim skorovima deluju organizovano, pouzdano i lako ih je nadgledati. Osobe sa niskim skorovima deluju spontano i fleksibilno.

RADOZNALOST

Oslikava koliko je osoba znatiželjna, avanturističkog duha i maštovita. Osobe sa visokim skorovima teže da budu domišljate i vizionari, ali im stvari lako dosade. Osobe sa niskim skorovima teže da budu praktične, fokusirane i lako se koncentrišu.

PRISTUP UČENJU

Oslikava stepen u kom osoba ceni obrazovanje kao takvo. Osobe sa visokim skorovima uživaju u čitanju i učenju. Osobe sa niskim skorovima manje zanima formalno obrazovanje i više su zainteresovane za praktično sticanje znanja kroz rad.



SNAGE KOJE MENADŽER MOŽE NADOGRAĐIVATI

STABILNOST

G. Doe je obično siguran u sebe, ali je i spreman da prizna greške i sasluša fidbek. Posledično, on deluje:

- da ima uravnoteženu sliku o sebi
- da ostaje smiren pod stresom
- da kritike ne prihvata lično
- kao da reaguje na fidbek

AMBICIJA

G. Doe je asertivan bez da je nametljiv. On je:

- spreman da preuzme nadležnost kada je potrebno
- razumno ambiciozan i vredan
- efikasan član tima
- u stanju da prepusti nadležnosti drugima

DRUŠTVENOST

G. Doe deluje prijateljski i pristupačno, ali ne previše društveno. On je:

- voljan da sluša i pušta druge da govore
- spreman da radi sam, ali i sa drugima
- sposoban da proceni kada treba a kada ne treba da iznese svoje stanovište
- iskren i direktan u adekvatnoj meri

INTERPERSONALNA OSEĆAJNOST

G. Doe je prijatan i tolerantan, ali će zauzeti stav kada je potrebno. On:

- brine o odnosima sa ljudima
- saraduje radije nego da naređuje
- je dobar timski igrač
- je voljan da pomogne drugima

SISTEMATIČNOST

G. Doe je razumno isplaniran i oprezan u vezi sa procedurama, ali takođe i fleksibilan i prilagodljiv kada je potrebno. On:

- je odgovoran i pouzdan
- radi dobro pod nadzorom
- se neće "ugušiti" u detaljima
- deluje razumno po pitanju pravila

RADOZNALOST

G. Doe deluje kao osoba otvorenog uma, znatiželjan i:

- kao praktičan donosilac odluka
- spreman je da implementira inovativne ideje
- verovatno će procenjivati rizike pre nego što krene u akciju
- sposoban da razume širu sliku i kako je dostići



PRISTUP UČENJU

G. Doe je bistar i uopšteno prati teme koje su relevantne za posao. On:

- veruje da je edukacija sredstvo pre nego svrha po sebi
- je obično otvoren za nove načine rada
- teži da ostane informisan o temama koje su mu lično interesantne
- se neće opirati novim tehnologijama



NEDOSTACI KOJI MOGU PREDSTAVLJATI IZAZOV ZA MENADŽERA

STABILNOST

G. Doe bi obično trebalo da deluje smireno i stabilno pod pritiskom. Međutim, on takođe može:

- iskusiti stres kojeg drugi nisu svesni
- zauzimati odbrambeni stav u vezi svojih grešaka i nesigurnosti
- ponekad delovati ćudljivo i samokritično

AMBICIJA

G. Doe verovatno neće voditi računa o tome ko je nadležan za projekte i radne aktivnosti. On može:

- izbegavati preuzimanje kontrole nad zadacima ili timskim zaduženjima
- da ne preuzme inicijativu kada se stvore prilike za to
- odavati utisak isključivo timskog igrača

DRUŠTVENOST

Gospodinu Doe će biti prijatno da radi sam ili sa drugima; takođe, on može:

- loše proceniti kada da se izjasni a kada da se primiri
- slabo komunicirati
- da ne ostavlja jak prvi utisak

INTERPERSONALNA OSEĆAJNOST

G. Doe bi trebalo da bude ljubazan i dopadljiv saradnik, ali i saradnik koji:

- je u stanju da ne prenese svoja očekivanja drugima
- možda neće insistirati na standardima učinka
- može biti previše željan da udovolji

SISTEMATIČNOST

G. Doe odaje utisak osobe koja ima uravnotežen stav prema autoritetu. On će:

- biti razumno fleksibilan po pitanju pravila
- biti lak za nadgledanje
- planirati adekvatno

RADOZNALOST

G. Doe je u razumnoj meri otvorenih shvatanja, međutim on možda neće:

- uzimati u obzir kako se neki problemi uklapaju u širu sliku poslovanja
- balansirati između praktičnosti i potreba za inovacijama
- razmišljati "van kutije"

PRISTUP UČENJU

Zato što je g. Doe bistar i dobro informisan, on može:

- pročitati situacije i rešiti probleme brže nego njegove kolege
- pokrenuti akciju pre nego što drugi razumeju njegove razloge
- stavljati njegove prioritete ispred prioriteta ostalih



Saveti za upravljanje gđinom Doe

Gospodina Doe treba podsećati da prihvata izazove i da preuzima inicijativu. Takođe, kada radi na zadacima, potrebno ga je podsećati da bude uporan i usmeren na rezultate. Trebalo bi da traži i koristi prilike za unapređivanje svog liderskog stila istovremeno podržavajući saradnike kako rečima, tako i delima.

G. Doe bi trebalo da napravi lični razvojni plan i da periodično proverava svoj napredak. Treba ga podsticati da ostane u toku u svojoj struci i da pažljivo prati i koristi prilike za razvijanje novih veština i kompetenci.

Gospodina Doea treba podsećati da ostane fleksibilan u nejasnim situacijama. On bi trebalo da bude svestan da možda nikada neće imati sve potrebne informacije za donošenje odluka. Trebalo bi da postavlja prioritete u poslu, imajući na umu da ne zahteva svaki zadatak isti napor i pažnju.

Ova osoba bi trebalo da nauči da predviđa očekivanja drugih i da poštuje njihove potrebe. Treba ga podsećati da bude strpljiv kada drugi čine greške, jer oni obično to ne čine namerno.

G. Doe je razumno zadovoljan samim sobom i, posledično, tražiće fidbek od saradnika i posvetiće pažnju tome. Trebalo bi ga podsetiti da na odgovarajući način doprinese naporima tima, i da razume da drugi mogu biti pod stresom i kada on nije.

G. Doe treba podsetiti da razmišlja i razgovara o poslovnim strategijama. Takođe, trebalo bi da razume važnost inovacije i da je podrži kada je to moguće.

G. Doe treba podsticaj kako bi razgovarao sa svojim saradnicima i zatražio njihov savet u vezi sa problemima na poslu. Trebalo bi da se potruđi da se njegova mišljenja čuju na poslovnim sastancima.