

■ SELECT
■ DEVELOP
■ LEAD

HOGAN *DEVELOP*

M A N A G E

TEHNIKE ZA RUKOVOĐENJE ZAPOSLENIMA

Izveštaj za: Petar Petrović

ID: HB833811

Datum: 18. jun 2013.





UVOD

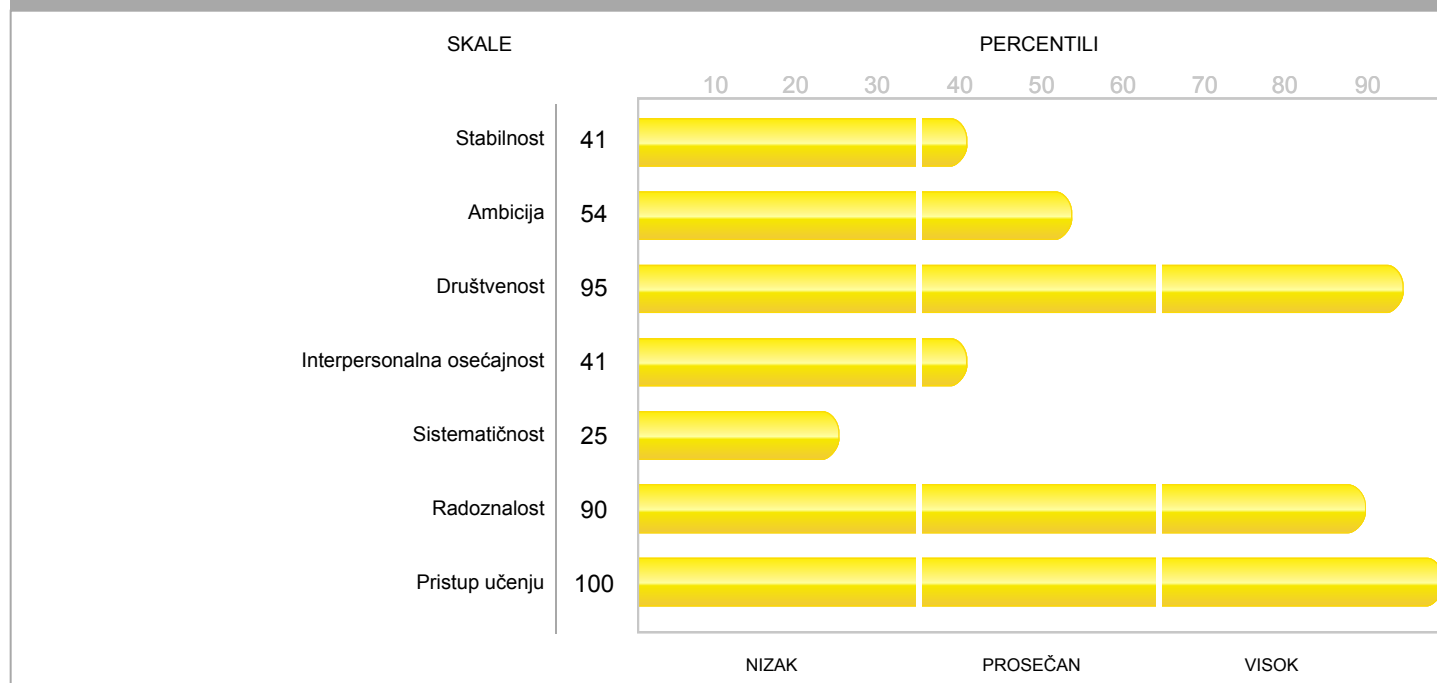
Različite karakteristike su značajne za uspeh u različitim vrstama poslova, a karakteristike koje su značajne za jednu vrstu posla mogu umanjivati učinak na drugim poslovima. Hoganov inventar ličnosti (HPI - Hogan Personality Inventory) procenjuje ljude kroz sedam dobro poznatih dimenzija ili karakteristika 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 je validan i 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
SISTEMATIČNOST**

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

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. Petrović 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. Petrović 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. Petrović deluje otvoreno, pričljivo i društveno samopouzdan. On će verovatno:

- delovati živahno i energično
- ostavljati snažan prvi utisak
- uživati kada je u centru pažnje
- dobro se osećati prilikom upoznavanja sa nepoznatim ljudima
- biti druželjubiv i pristupačan

INTERPERSONALNA OSEĆAJNOST

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

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

SISTEMATIČNOST

G. Petrović je spontan, fleksibilan i prijatno se oseća u dvoznačnim i nejasnim situacijama, kao i u vezi promena. On takođe deluje:

- voljan da rešava probleme na nove načine
- voljan da preuzme rizike i da pomera granice
- spontano i sposobno za brze promene pravca
- spokojno pred novim ili promenjenim procedurama

RADOZNALOST

G. Petrović je otvorenog uma, znatiželjan i maštovit. On će:

- misliti kvalitetno i "u hodu"
- biti veoma koristan pri rešavanju problema
- razumeti širu sliku
- lako prihvatati inovacije i promene
- lako prihvatati nove ideje



PRISTUP UČENJU

G. Petrović je bistar, dobro informisan, prati aktuelna dešavanja i tehnologije, i:

- traži prilike za usavršavanje
- postavlja i postiže ciljeve
- samodisciplinovan je, orijentisan na postignuće i produktivan
- izvor je saveta za rešavanje problema
- uživa u izazovima



NEDOSTACI KOJI MOGU PREDSTAVLJATI IZAZOV ZA MENADŽERA

STABILNOST

G. Petrović 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. Petrović 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

Zato što je g. Petrović toliko ekstravertan, on može:

- imati potrebu za kontinuiranom interakcijom
- više pričati nego slušati
- ometati rad drugih insistiranjem na druženju
- biti više aktivan nego produktivan

INTERPERSONALNA OSEĆAJNOST

G. Petrović 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. Petrović teži da bude nezavisan i impulsivan i može:

- testirati granice
- ne brinuti o pravilima i procedurama
- ne planirati unapred
- biti nekonvencionalan i nekonformističan

RADOZNALOST

G. Petrović je neuobičajeno znatiželjan i maštovit i može:

- mu lako postati dosadno
- ignorisati ili umanjivati operativna ili procesna pitanja
- biti doživljen kao nepredvidljiv i površan
- preferirati rad na unikatnim, pre nego na praktičnim problemima

PRISTUP UČENJU

G. Petrović je toliko bistar i dobro informisan da ga drugi mogu doživljavati kao "sveznalicu" koja:

- stupa u akciju pre nego što se uveri da je ostalima sve jasno
- se trudi da popravi stvari koje nisu pokvarene
- zanemaruje inpute drugih
- se oslanja isključivo na tehnička rešenja



Saveti za upravljanje gđinom Petrović

Gospodina Petrović 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. Petrović je bistar i dobro informisan, zainteresovan za prilike za učenje i može biti nezadovoljan kada mu one nisu dostupne. Uz to, on će pozitivno reagovati na postavljene ciljeve učinka jer ga postignuće veoma motiviše.

G. Petrović je pomalo impulsivan i trebalo bi svakodnevno da pravi listu stvari koje je potrebno da uradi, obraćajući posebnu pažnju na praćenje privođenja kraju obaveza prema klijentima i saradnicima. Trebalo bi da uloži poseban napor da završi monotone zadatke i da se pobrine da prikupi dovoljno informacija pre donošenja važnih odluka.

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. Petrović 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.

Ova osoba je znatiželjna i maštovita, i mogu joj lako dosaditi rutinski zadaci. On će napredovati u situacijama rada na rešavanju problema i treba ga podsećati da ostane na zadacima dok ih ne završi.

G. Petrović je toliko otvoren i društveno samopouzdan da je ponekad potrebno podsećati ga da sluša druge i da ih ne prekida. Takođe, potrebno je podsećati ga da se mora pripremiti za javne nastupe, kako ne bi previše improvizovao, i da je neophodno deliti zasluge za uspeh.