



# POTENTIAL

SNAGE I KOMPETENCE ZA LIDERSTVO

---

**Izveštaj za:** Petar Petrovic

**ID:** HC378000

**Datum:** 14.03.2017.





# UVOD

---

Leadership Forecast Potential Izveštaj opisuje Vaše snage i razvojne potrebe kao menadžera i direktora. Izveštaj je baziran na Hoganovom inventaru ličnosti (Hogan Personality Inventory, HPI) i daje prikaz sedam dimenzija koje se odnose na različite komponente performansi lidera. Liderstvo podrazumeva izgradnju i održavanje visoko produktivnog tima, uz istovremeno motivisanje članova tima da individualne ciljeve podrede grupnim ciljevima.

Na strani 3 opisane su HPI dimenzije; još jednom naglašavamo da je izveštaj kreiran na bazi tih sedam dimenzija.

Strana 4 predstavlja Vaš HPI profil. U nastavku prikaza profila opisane su bihevioralne i leaderske implikacije Vaših rezultata na svim HPI dimenzijama. Poslednji deo izveštaja daje razvojne preporuke u vezi sa Vašim kompetencama. Ove informacije će Vam biti korisne kako budete napredovali u toku karijere.

## POLAZNE OSNOVE

Dok budete čitali ovaj izveštaj, imajte na umu nekoliko stvari. Prvo, ne postoje "dobri" rezultati. Postoje samo pozitivne i negativne implikacije kako visokih, tako i niskih rezultata; iako su određeni rezultati od većeg značaja za određene kompetence. Stoga, rezultate bi trebalo da interpretirate imajući u vidu Vaše lične aspiracije u vezi karijere, a ne u apsolutnim kategorijama.

Drugo, Vi možete menjati Vaša tipična ponašanja, ali na promenu utiču tri stvari. Prvo, morate biti svesni šta želite da menjate. Drugo, morate doneti odluku da to promenite. I treće, morate znati kako da to promenite. Informacije u ovom izveštaju biće Vam veoma značajne pri svakom naporu koji uložite sa željom za promenama i razvojem.

Treće, rezultati u ovom izveštaju zasnovani su na istraživanjima liderstva koja su sprovedena tokom više od 20 godina na uzorku zaposlenih odraslih ljudi i lidera. Implikacije koje će biti navedene namenjene su profesionalcima i liderima.

Konačno, kao što je već napomenuto, najznačajnija karakteristika liderstva je sposobnost izgradnje i održavanja visoko uspešnih timova. Različiti delovi ovog izveštaja, na različite načine sagledavaju Vaše potencijale za to.

# DEFINICIJE

---

## STABILNOST

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

## AMBICIJA

Skala ambicije procenjuje stepen u kom osoba deluje kao lider i vrednuje status i 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

Skala društvenosti procenjuje stepen u kom osoba deluje kao pričljiva i društveno samopouzdana. Osobe sa visokim skorovima deluju društveno, živopisno, impulsivno i ne vole individualni rad. Osobe sa niskim skorovima deluju rezervisano i povučeno; oni izbegavaju privlačenje pažnje i ne smeta im kad rade samostalno.

## INTERPERSONALNA OSEĆAJNOST

Skala interpersonalne osećajnosti odražava socijalne veštine, osećajnost i uviđajnost. Osobe sa visokim skorovima su prijateljski nastrojene, tople i popularne. Osobe sa niskim skorovima deluju kao nezavisne, iskrene i direktne.

## SISTEMATIČNOST

Skala sistematičnosti se odnosi na samo-kontrolu i savesnost. Osobe sa visokim skorovima deluju organizovano, pouzdano, temeljno; one poštuju pravila i lako ih je nadgledati. Osobe sa niskim skorovima deluju impulsivno i fleksibilno. One se često opiru pravilima i superviziji; s druge strane, mogu biti kreativne i spontane.

## RADOZNALOST

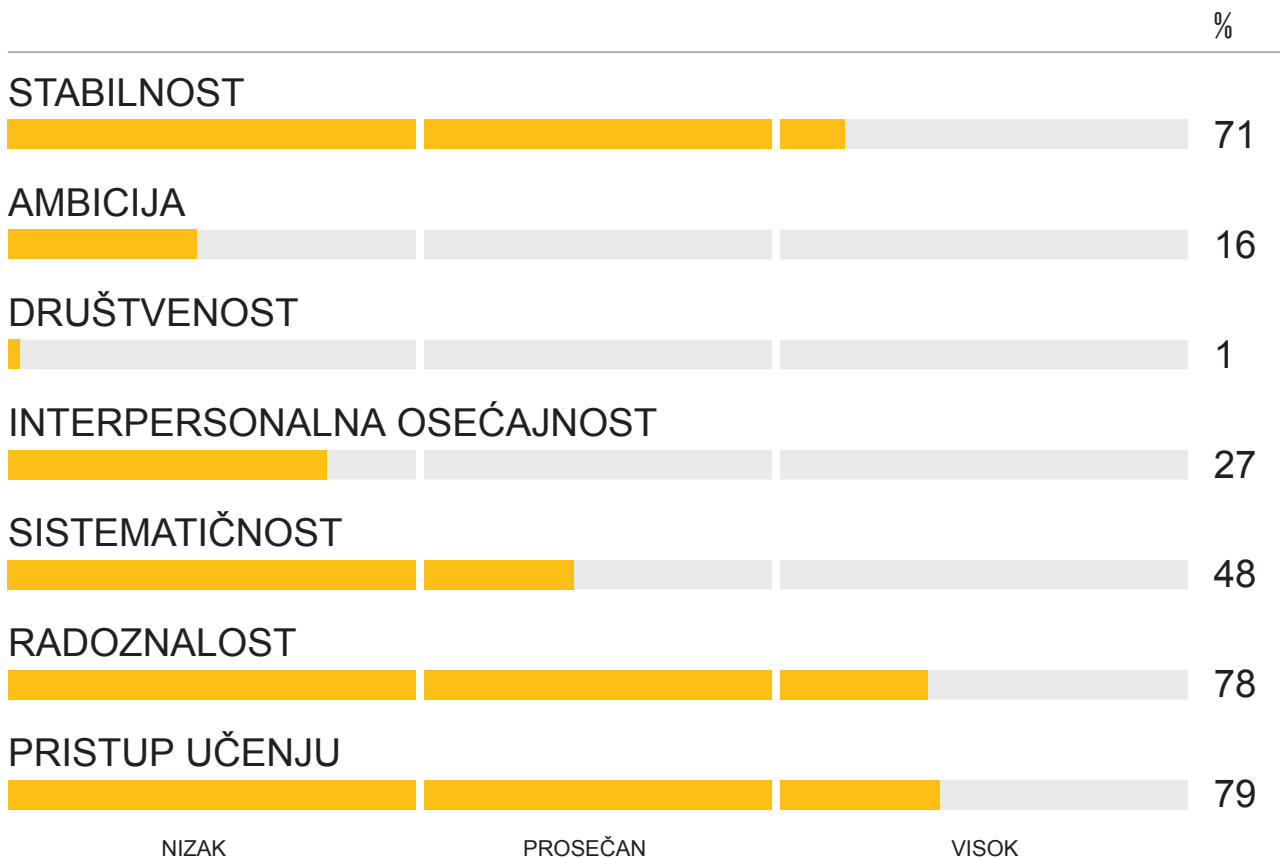
Skala radoznalosti oslikava koliko je osoba znatiželjna, avanturističkog duha i maštovita. Osobe sa visokim skorovima teže da budu domišljate i vizionari, ali im stvari lako dosade i ne pridaju pažnju detaljima. Osobe sa niskim skorovima teže da budu praktične, fokusirane i mogu zadržati koncentraciju tokom dužih perioda.

## PRISTUP UČENJU

Skala pristup učenju oslikava stepen u kom osoba uživa u akademskim aktivnostima i 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.

# PROFIL POTENCIJALA ZA LIDERSTVO

## Skale



Test je validan i može se interpretirati.

# STABILNOST

Odnosi se na staloženost, optimizam i stabilnost raspoloženja.



## BIHEJVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Dobro podnose pritisak
- Ne primaju kritike lično
- Očekuju da uspeju
- Teško prihvataju koučing
- Previđaju sopstvene greške

## IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da obično zadržavate pozitivan stav, ostajete dobrog raspoloženja, imate strpljenja i razumevanja kad Vaši zaposleni načine greške i istrajavate pred izazovima, frustracijama i preokretima. S druge strane, možda nećete uočavati kada su drugi pod stresom i ponekad ćete nerado saslušati negativan fidbek.

## ANALIZA KOMPETENCIJA

**STALOŽENOST:** Ostajete pribrani čak i kada ste isprovocirani ili suočeni sa rokovima i velikim spoljašnjim pritiscima. Doživljavaju Vas kao samouverenu osobu, svesnu svojih vrednosti, a Vaša osećanja izražavate na zreo i društveno prihvatljiv način.

**SLUŠANJE:** Toliko ste uvereni u sopstvenu procenu da ponekad tuđa gledišta ne shvatate ozbiljno. Kao rezultat toga, drugi Vas mogu videti kao arogantnu osobu, bez obzira na vrednost i značaj vaših stanovišta.

**UČENJE I LIČNI RAZVOJ:** Otvoreni ste za fidbek i često ga i tražite. Istovremeno, pošto ste toliko samouvereni, imate tendenciju da se fokusirate na pozitivne, a ignorišete negativne informacije. Ovo Vas može učiniti osobom koja je teška za podučavanje.

**IZGRADNJA ODNOSA:** Vaše pozitivno raspoloženje i predvidljivo ponašanje bi Vas trebalo činiti osobom zahvalnom za saradnju. Kada se za to odlučite trebalo bi da imate uspeha u izgradnji i održavanju međuljudskih odnosa.

**UPRAVLJANJE STRESOM:** Odajete utisak kao da se lagodno suočavate sa stresom, zastojima u radu, pritiscima koje donose rokovi i velikim količinama posla. Ustvari, čini se da napredujete kada ste pod pritiskom, možda i preuzimajući na sebe više no što biste trebali. Drugi se dive Vašoj prilagodljivosti i računaju na nju.



# STABILNOST

---

## RAZVOJNE PREPORUKE

### STALOŽENOST:

- Pošto se mnogi ljudi ne umeju nositi sa frustracijama i neuspesima kao Vi, podelite sa drugima savete i tehnike za koje ste otkrili da su od pomoći kada stvari ne idu kako treba.
- Pošto ste toliko samouvereni, postoji mogućnost da nećete uvideti kada su drugi pod stresom. Kao vođa, budite sigurni da izražavate odgovarajuće razumevanje za probleme Vaših zaposlenih.

### SLUŠANJE:

- Koristite sposobnosti aktivnog slušanja i pozitivan govor tela - zapamtite da parafrazirate, obratite pažnju na ono što su drugi rekli i nemojte ih prekidati.
- Pokušajte prikazati istinsku zainteresovanost za ono što drugi govore - ljudi mogu osetiti kada "gledate kroz njih" umesto da ih aktivno slušate.

### UČENJE I LIČNI RAZVOJ:

- Nemojte ignorisati kritike, pogotovo ukoliko Vam ista poruka stiže iz nekoliko izvora.
- Zatražite fidbek od Vaših kolega i saradnika. Zapitajte se: "Šta mi drugi neprestano govore?" Obratite pažnju na teme koje se ponavljaju.
- Obratite se kolegi kome verujete i koji će Vam dati iskren fidbek i periodično ga zamolite da ove informacije podeli sa Vama. Pre sastanaka, prezentacija i kontakata sa klijentima, zamolite kolegu da Vas kritički posmatra i da Vam kasnije da fidbek (ovo će pomoći Vašem kolegi da se fokusira na Vaše ponašanje i moći će da vam pruži sveobuhvatnije povratne informacije).

### IZGRADNJA ODNOSA:

- Ljudi će ceniti Vaše smireno, staloženo ponašanje. S obzirom na to da su drugi ljudi pod stresom kada Vi niste, reagujte i iskoristite svoje veštine da ih smirite i motivišete.
- Zbog toga što ste verovatno dobri u izgradnji odnosa sa ljudima, postanite nekome mentor u ovoj oblasti.

### UPRAVLJANJE STRESOM:

- Čini se da toliko dobro podnosite stres, da drugi ne mogu da poveruju da u nekim situacijama niste zabrinuti onoliko koliko bi trebalo. Kao lider, važno je da uspostavite odgovarajući nivo uključenosti svih zaposlenih.
- Pokušajte da ne prebacujete previše posla drugima, jer Vi ne osećate pritisak ili smatrate da drugi mogu onoliko koliko možete Vi.



# AMBICIJA

Odnosi se na preuzimanje inicijative, takmičarski duh i preuzimanje liderskih uloga.

---



## BIHEJVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Dopuštaju drugima da vode
  - Preferiraju da taktiziraju nego da se konfrontiraju sa drugima
  - Imaju fleksibilnu agendu
  - Nevoljno govore u javnosti
  - Izbegavaju teške izazove u kojima možda neće uspeti
- 

## IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da težite da ne budete u prvom planu i podržavate korisne inicijative drugih. Kao rezultat toga, moguće je da ćete oklevati da izvršite uticaj u oblastima gde biste mogli dati značajan doprinos. Pošto ne preuzimate liderske uloge direktno, Vaše napredovanje u karijeri može više zavisiti od Vaših tehničkih kompetenci nego od Vaših političkih sposobnosti.

---

## ANALIZA KOMPETENCIJA

**ORIJENTACIJA KA AKCIJI:** Trudite se da se ne ističete i radije prepuštate drugima da preuzmu inicijativu.

**UNAPREĐENJE KARIJERE:** Uopšteno govoreći, niste zainteresovani za igranje političkih igara radi profesionalnog napretka i delujete zadovoljno poslovnim prilikama koje se prirodno pojavljuju.

**INICIJATIVA:** Drugi razumeju da ćete radije sarađivati nego pokušati da preuzmete kontrolu u kriznim situacijama. Vama više prija da pratite uputstva i sugestije nego da ih dajete drugima.

**POSTIZANJE REZULTATA:** Izgleda da Vas više brinu radni procesi nego proizvodi rada. Postarajte se da istrajete u zadacima i projektima dok se ne završe.

**DONOŠENJE ODLUKA:** Moguće je da radije prepuštate drugima da donesu teške odluke, pogotovo kada ne raspoložete svim informacijama, a ulozi su veliki.



# AMBICIJA

---

## RAZVOJNE PREPORUKE

### ORIJENTACIJA KA AKCIJI:

- Kao lider, uložite napor da kreirate energiju u Vašoj radnoj grupi, postavljajte ciljeve, delite timski napredak sa drugima i održavajte redovna razmatranja učinka sa podređenima.
- Volontirajte u specifičnim projektima gde se mogu iskoristiti Vaša znanja i sposobnosti.
- Pronađite izazovan projekat i razložite ga na definisane korake akcije (pri čemu bi kolega od poverenja mogao biti od pomoći). Identifikujte prva tri koraka projekta, i postavite vremenske odrednice. Obavestite druge o Vašem projektu i zamolite ih da Vas smatraju odgovornim/om za njegovu realizaciju.

### UNAPREĐENJE KARIJERE:

- Prihvatite da je politika deo organizacionog života, i što je bolje razumete, veća je verovatnoća da ćete napredovati u karijeri.
- Drugi se oslanjaju na Vas, kao lidera, da ih zastupate unutar organizacije. Ako izbegavate kancelarijsku politiku, nećete moći zastupati Vaše podređene na pravi način. Upitajte prijatelja ili kolegu od poverenja za savet u vezi sa ovim problemom.
- Ako želite da napredujete unutar Vaše organizacije, moraćete razviti plan. Plan bi trebao da uključuje identifikovanje pozicija u organizaciji na koje želite dospeti, i određivanje koraka koji su potrebni da bi ste stigli tamo.

### INICIJATIVA:

- Delujete kao dobar timski igrač na koga se drugi mogu osloniti. Tokom učestvovanja u radu, uočavajte načine za unapređenje timskih performansi i jasno iznesite svoje stanovište.
- Preuzimanje inicijative je važan segment liderstva. Ukoliko drugi smatraju da ne preuzimate inicijativu, proverite sa njima zbog čega tako misle. Konsultujte se sa nekim od prijatelja da Vam pruži pomoć da pokrenete više inicijativa u budućnosti.

### POSTIZANJE REZULTATA:

- Budite svesni potreba Vaših klijenata. Stavite im do znanja da razumete njihove probleme i obavežite se da specifičnim planom akcije pomognete u njihovom rešavanju.
- Odredite vremenske rokove potrebne za završavanje postojećih zadataka i jasno iskomunicirajte te rokove sa klijentima, saradnicima i pretpostavljenima. Setite se i da redovno pružate informacije o napredovanju radova na zadacima.
- Kao lider, Vi dajete intonaciju Vašoj radnoj grupi. Ukoliko prenesete poruku da donošenje rezultata na vreme nije važno - iako to ne činite namerno - Vaš tim će se ponašati u skladu sa tom porukom.

### DONOŠENJE ODLUKA:

- Donošenje teških odluka je važan segment liderstva. Razgovarajte sa svojim nadređenim u vezi sa time koje odluke treba da donosite zajednički, koje treba da donesete Vi sami, a koje donose drugi ljudi unutar organizacije. Kad budete imali jasne smernice o Vašim odgovornostima u pogledu donošenja odluka to će Vam pružiti više samopouzdanja.
- Definišite informacije koje su Vam potrebne za odlučivanje (npr. procena troškova, broj zaposlenih, evaluacija rizika, itd.). Kada posedujete ove informacije, donesite odluku, imajući u vidu da je kasnije možete revidirati.
- Pronađite osobu u Vašem okruženju sa kojom možete razgovarati o važnim odlukama. Dobro razmislite i obrazložite odluku koju donosite toj osobi. Koristite ovakva iskustva da bi ste izgradili veru u svoje odluke.







# DRUŠTVENOST

Odnosi se na priçljivost, društveno samopouzdanje i zabavnost.



## BIHEJVIORALNE IMPLIKACIJE

**Lideri sa sličnim rezultatom:**

- Slušaju više nego što govore i razmisle pre nego što nešto kažu
- Preferiraju da rade sami
- Ne prekidaju podređene
- Preferiraju strukturane sastanke
- Ne daju dovoljno povratnih informacija podređenima

## IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da volite da radite samostalno, cenite svoju privatnost i više Vam prija pisana komunikacija od komunikacije licem u lice. Možete delovati rezervisano ili socijalno povučeno, ali Vi ostavljate svojim zaposlenima "prostor za disanje", ne prekidate ih i ne dosađujete im. Pošto se uzdržavate od samopromovisanja, drugi moraju sami da otkrivaju koliko dobro radite svoj posao.

## ANALIZA KOMPETENCIJA

**INICIRANJE INTERAKCIJA:** Ponekad oklevate da inicirate kontakt sa nepoznatim ljudima ili ljudima koje ne poznajete dobro, ali kao vođa morate da razvijate odnose sa drugima u organizaciji.

**ENERGIČNOST:** Drugi Vas mogu videti kao tihu, rezervisanu i nedovoljno entuzijastičnu osobu kada su u pitanju novi ljudi ili projekti. Komunicirajte sa drugima.

**PRISTUPAČNOST:** Drugi Vas mogu videti kao osobu koju je teško upoznati; možda čak kao stidljivu, povučenu ili rezervisanu osobu.

**INTERPERSONALNO UMREŽAVANJE:** Vaša povučenosť bi mogla osujetiti Vašu sposobnost da razvijate društvene mreže, koje su Vam potrebne da bi napredovali u karijeri.

**TIMSKA ORIJENTACIJA:** Pošto preferirate samostalni rad, možda bi ste trebali razviti strategije za obavljanje poslova u okviru tima.





# DRUŠTVENOST

---

## RAZVOJNE PREPORUKE

### INICIRANJE INTERAKCIJA:

- Kao lider, morate istupiti iz Vaše sigurne zone i naterati sebe da ulazite u interakcije sa drugima. Te interakcije se ne moraju fokusirati isključivo na posao; neka budu opuštene da bi ste bolje upoznali Vaše ljude.
- Svakodnevno ulazite u interakcije sa 1-2 osobe; međutim, Vaš tim verovatno čini više pojedinaca. Upoznajte i ostale.

### ENERGIČNOST:

- Liderima sa rezultatima sličnim Vašim ponekad ume biti neugodno na čelu grupe. Ako se prepoznajete u ovom opisu, razvijajte veštine javnog nastupa. Pronađite osobu koja će Vam biti uzor, oponašajte njegov ili njen stil govora, i radite sa njim ili njom na unapređenju Vaših sposobnosti. Tražite prilike za vežbanje Vaših prezentacionih veština.

### PRISTUPAČNOST:

- Lideri moraju delovati pristupačno. Neka Vaša vrata budu otvorena, a Vi pokušajte da redovno cirkulirate unutar Vaše radne grupe.
- Ukoliko primetite da e-mail koristite za više od polovine Vaših interakcija, potrudite se da telefonski ili lično komunicirate sa drugima.
- Pokušajte da dnevno imate bar tri lične interakcije sa zaposlenima. Tako ćete unaprediti moral zaposlenih i biti prihvaćeniji.

### INTERPERSONALNO UMREŽAVANJE:

- Kao lider, počnite da izgrađujete mrežu unutar organizacije. Uspostavite dobar odnos sa osobama na ključnim mestima u svakom od odeljenja Vaše kompanije. Identifikujte zajedničke projekte na kojima bi ste mogli da radite i saznajte kakve su im potrebe i na koji način bi ste Vi i Vaš tim mogli da im pomognete. Ostali zaposleni će ceniti činjenicu da se raspitujete o njihovim poslovima, a Vama to može proširiti mrežu saradnika.
- Pronađite uzor sa širokom internom mrežom saradnika, potražite feedback i savet od te osobe, a potom, kreirajte plan razvoja u ovoj oblasti.

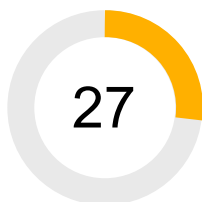
### TIMSKA ORIJENTACIJA:

- Kao menadžer, odgovorni ste za vođenje tima ljudi i ne bi ste trebali da radite sami. Organizujte redovne sastanke i uključite članove tima u procese donošenja odluka.
- Gradite svoj tim i van posla odlascima na treninge u prirodi, okupljanjima nakon posla i zajedničkim pauzama za ručak.



# INTERPERSONALNA OSEĆAJNOST

Odnosi se na prijatnost, obzirnost i veštinu održavanja dobrih odnosa sa ljudima.



## BIHEJVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Konfrontiraju se sa zaposlenima koji ne zadovoljavaju svojim performansama
- Zauzimaju i zalažu se za nepopularna stanovišta
- Primenjuju standarde učinka
- Deluju netolerantno i oštro
- Forsiraju sopstvenu agendu

## IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da Vam ne smeta da zauzimate nepopularna stanovišta, uspostavljate standarde ili pritiskate ljude da postižu rezultate. Ukoliko ste iznervirani nečijim lošim učinkom, bićete spremni da razgovarate o tome. Možda ćete morati s vremena na vreme da podsećate sebe da budete diplomatski.

## ANALIZA KOMPETENCIJA

**SAOSEĆAJNOST:** Ponekad možete delovati kao da Vam je bitnije da zadaci budu obavljani od toga kako se ljudi osećaju i šta misle o njima.

**SARADNJA:** Nezavisni ste; imajte u vidu da drugi mogu ovo ponekad protumačiti kao neraspoloženost za saradnju.

**TRAŽENJE SMERNICA:** Zbog toga što delujete nezavisno, drugi mogu verovati da Vas ne zanima kako oni procenjuju Vaš učinak.

**KONFRONTIRANJE SA PODREĐENIMA:** Ne plašite se sukoba i odajete utisak da ste spremni da pružite drugima negativne povratne informacije kada je to potrebno.

**INDIVIDUALNOST:** Ako mislite da ste u pravu, spremni ste da zastupate i da se držite nepopularnih stanovišta.

# INTERPERSONALNA OSEĆAJNOST

---

## RAZVOJNE PREPORUKE

### SAOSEĆAJNOST:

- Kada sa zaposlenima diskutujete o problemima u vezi sa učinkom, pokušajte da navedete po dve pozitivne povratne informacije za svaku negativnu koju date.
- Neka Vaš tim zna da razumete da se greške dešavaju i da ćete ih podržati i u teškim vremenima.
- Razmišljajte o načinu na koji Vaša dela utiču na druge pre donošenja odluke.

### SARADNJA:

- Vaš uspeh, kao lidera, zavisi od toga da li Vas drugi prate. Ukoliko preduzimate akcije nezavisno od drugih, mogu se pojaviti problemi. U ulozi lidera, morate tražiti tuđa mišljenja, pridobiti njihov pristanak i onda donositi odluke koje uključuju njihove predloge.
- Pokušajte izgladiti odnose sa ljudima sa kojima ste imali problema u prošlosti.

### TRAŽENJE SMERNICA:

- To što ljudi retko komentarišu Vaše performanse ne znači da su one na zadovoljavajućem nivou. Aktivno tražite fdbek radi sopstvenog napretka.

### KONFRONTIRANJE SA PODREĐENIMA:

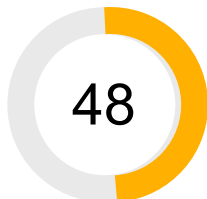
- Kada ulazite u konfrontaciju sa drugima, postarajte se da ubacite i malo pozitivnog fdbeka pored konstruktivnih kritika, kako bi sagovornik primio Vašu poruku u pozitivnijem svetlu.
- Neki lideri uživaju u naglašavanju nedostataka zaposlenih i za to koriste svaku priliku. Takvo ponašanje je kontraproduktivno za timski moral i individualnu motivaciju.
- Kada dajete konstruktivnu kritiku ili negativan fdbek, radite to nasamo. Nikada nemojte davati negativan fdbek u javnosti.

### INDIVIDUALNOST:

- Biti lider podrazumeva prihvatiti odgovornost za probleme koji nastanu, a Vi ste obično spremni da to i uradite. Podelite odgovornost za rešavanje problema sa drugima, jer to čini sastavni deo njihovog razvoja.
- Ukoliko ste jedini koji preispituje ustaljene načine rada, zapitajte se zbog čega je to tako. Da li je Vaša perspektiva šira u odnosu na druge? Da li uživate u pažnji koja proističe iz različitosti? Ukoliko ne znate odgovore na ova pitanja, potražite mišljenje prijatelja ili kolega.
- Pomirite se sa tim da neke bitke nisu vredne boja, i fokusirajte svoju pažnju i energiju na druge stvari.

# SISTEMATIČNOST

Odnosi se na savesnost, pouzdanost i poštovanje pravila.



## BIHEJVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Deluju uredno i odgovorno
- Mogu da se prilagode promenama
- Dobro balansiraju između brzine i preciznosti
- Planiraju i drže se rasporeda
- Delegiraju odgovornost

## IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da ste razumno savesni i pažljivo poštujete procedure. Ipak, Vi takođe delujete kao da ste sposobni da menjate pravac delovanja i da budete fleksibilni kada je to neophodno.

## ANALIZA KOMPETENCIJA

**SNALAŽENJE SA DVOZNAČNOŠĆU:** Sposobni ste da radite bez konstantnog savetovanja i usmeravanja. Spremni ste da izvagate činjenice "za" i "protiv" nekog pitanja pa da donesete odluku, radije nego da pitate svog šefa za savet.

**FLEKSIBILNOST:** Spremni ste da menjate i usvajate nove metode za obavljanje zadataka, naročito ako imate čvrst argument za to.

**PLANIRANJE:** Razumete kako da uspostavite balans između praćenja određenog plana i menjanja plana da bi ste poboljšali proces. Znate da su pravila neophodna, ali niste rigidni u vezi sa njihovim poštovanjem.

**PRIDAVANJE PAŽNJE DETALJIMA I ROKOVIMA:** Iako poštujete zahteve i rokove projekata, spremni ste na delegiranje posla dok god drugi održavaju kvalitet i drže se rokova.

**ORIJENTACIJA KA PRAVILIMA:** Razumete značaj pravila u organizaciji i ugodno Vam je raditi u okviru istih.



# SISTEMATIČNOST

---

## RAZVOJNE PREPORUKE

### SNALAŽENJE SA DVOZNAČNOŠĆU:

- Kao lider, verovatno održavate balans između isplaniranosti i organizovanosti i sposobnosti da delujete i kada nema jasnih uputstava. U ovome možete biti uzor drugima.

### FLEKSIBILNOST:

- Iako ste dobro organizovani i pažljivi, umete načiniti promene u poslednjem trenutku. Kao lider, trebali bi ste biti i mentor onima koji nisu toliko fleksibilni u procesu planiranja.

### PLANIRANJE:

- Kao lider, Vaši zaposleni cene Vaš razvoj i način na koji se pridržavate planova i rasporeda, a znaju i da ćete biti u mogućnosti da se prilagodite promenama. Ohrabrite Vaše zaposlene i uključite ih u procese planiranja.

### PRIDAVANJE PAŽNJE DETALJIMA I ROKOVIMA:

- Kao lider, verovatno dobro balansirate sagledavanje šire slike Vašeg tima (planiranje, kreiranje strategije) i razumevanje načina rada ljudi unutar tima. Nastavite da održavate ovakav izbalansiran pristup radu.
- Drugi uživaju u autonomiji koju im pružate. Nastavite s tim bez da to utiče na nivo Vaše odgovornosti.

### ORIJENTACIJA KA PRAVILIMA:

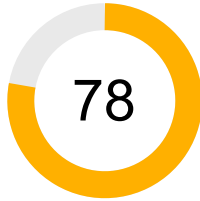
- Obično poštujete važna pravila unutar organizacije, ali ste fleksibilni u pogledu manje važnih pravila. Ovakav balans je zdrav, ali imajte u vidu da ste uzor podređenima. Budite oprezni da ne stvorite odeljenje puno osoba koje ne poštuju pravila, ugledajući se na Vas.





# RADOZNALOST

Odnosi se na znatiželju, maštovitost, vizionarstvo i istrajnost.



## BIHEJVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Vizionarski pristupaju poslu
- Razmišljaju brzo i u hodu pomažu u rešavanju problema
- Razumeju i razgovaraju o široj slici organizacije
- Deluju elokventno i sofisticirano
- Implementacija i repetitivni zadaci brzo im dosade

## IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da brzo razmišljate i delujete, proizvodite mnogo ideja i interesuje Vas kako stvari funkcionišu. Shvatate celinu stvari i umete biti kreativni, čak i vizionarski raspoloženi. Drugi će Vas doživljavati kao originalnu i maštovitu, ali i osobu kojoj stvari lako dosade, pogotovo u vezi detalja implementacije.

## ANALIZA KOMPETENCIJA

**KREATIVNOST:** Vi ćete predstavljati resurs unutar Vaše organizacije kada je potrebno da se reši problem koji iziskuje razmišljanje "van okvira".

**UPRAVLJANJE INOVACIJAMA:** Zainteresovani ste za nove tehnologije, procese i metode rešavanja problema za unapređenje brzine i kvaliteta Vašeg rada.

**LJUBOPITLJIVOST:** Vi ste osoba otvorenog uma, sa širokim spektrom interesovanja; kao rezultat toga, bitno Vam je da malo dublje razumete kako funkcionišu stvari.

**VIZIJA:** Razmišljate o budućnosti biznisa i uživate u iznalaženju strategija za postizanje zacrtanih ciljeva.

**REŠAVANJE PROBLEMA:** Vaša sposobnost da razmišljate "van okvira" i da razmatrate širu sliku predstavlja kompetenciju koja bi trebala da Vam unapredi karijeru unutar organizacije.





# RADOZNALOST

---

## RAZVOJNE PREPORUKE

### KREATIVNOST:

- Dobri ste u razvijanju novih pristupa rešavanju problema. Međutim, ne iziskuje svaki problem novo rešenje. Pokušajte da sagledate da li već postoji prihvatljivo rešenje problema.
- Inovacija i kreativnost imaju cenu - naime, vreme koje je potrebno da bi se razvilo jedinstveno rešenje je vreme oduzeto od drugih obaveza. Pratite povrat investicije za bilo kakve prepravke, promene ili nove strategije koje usvajate. Odredite vremenski i finansijski limit za nove projekte i kada ih premašite, naučite da nastavite dalje.

### UPRAVLJANJE INOVACIJAMA:

- Tehnologija možda nije rešenje za svaki problem. Identifikujte najbolje načine rada na određenom zadatku, pre nego što usvojite neku novu tehnologiju kao rešenje.
- Nemojte dozvoliti da Vas tehnologija obuzme toliko da Vam nedostaju jednostavna, logična rešenja.

### LJUBOPITLJIVOST:

- Efikasni lideri vole da razumeju na koji način stvari funkcionišu i postavljaju mnoštvo pitanja. I Vi ovo verovatno radite. Ali od određene tačke, dalje ispitivanje donosi malo koristi. Zbog toga, nastavite da tražite odgovore na pitanja "kako?" i "zašto?", ali ograničite nekako svoja istraživanja, da bi ste imali dovoljno vremena da završite projekte.

### VIZIJA:

- Verovatno uživate u razmišljanjima o dugoročnim strategijama i problemima. Postarajte se da posvetite vreme i značajnim aktuelnim problemima.
- Postarajte se da imate čvrstu osnovu za Vaše ideje i prezentujte ih oprezno - morate da "prodiate" ideje i drugima, da bi ste osigurali njihovu podršku i posvećenost. Tražite od kolega fidbek o Vašim idejama i o načinu na koji ih Vi saopštavate.

### REŠAVANJE PROBLEMA:

- Uverite se da je organizacija svesna Vaših veština - vizionarstva i strateškog planiranja - i budite resurs i drugim grupama u navedenim oblastima.
- Pokušajte da uvidite u kojim situacijama problem može biti rešen na prizeman način.

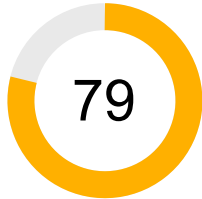




# PRISTUP UČENJU

Odnosi se na uživanje u formalnom obrazovanju i aktivno praćenje tokova u oblastima poslovanja i tehnike.

---



## BIHEJVIORALNE IMPLIKACIJE

Lideri sa sličnim rezultatom:

- Cene prilike za trening, kako za sebe, tako i za svoje podređene
  - Prate najnovija dostignuća u poslu i tehnologiji
  - Znaju koji su im ciljevi i samodisciplinovani su
  - Preuzimaju akciju, pre nego što su svi upoznati sa zadatkom
  - Imaju mišljenje o svemu
- 

## IMPLIKACIJE U VEZI SA LIDERSTVOM

U poređenju sa drugim liderima, Vaši rezultati ukazuju na to da volite da učite i stičete nova znanja. Cenićete treninge za Vas i za druge i želećete da primenite najnovija naučna saznanja u svom radu. Iako Vaši prijatelji mogu gledati na Vas kao na bistru i dobro informisanu osobu, drugi mogu misliti da se ponekad pravite važni.

---

## ANALIZA KOMPETENCIJA

**PRAĆENJE AKTUELNOSTI:** Lako će Vam biti da ostanete u toku sa novim trendovima u biznisu i sa relevantnim dostignućima u industriji.

**BRZO UČENJE:** Lako će Vam biti da savladate nove tehnike i procedure, jer s lakoćom pamтите nove materijale.

**STIL UČENJA:** Uživajte u tradicionalnim oblicima obrazovanja, uključujući predavanja i čitanje.

**PRECIZNA KOMUNIKACIJA:** Vaša pisana komunikacija je jasna i precizna.

**INTELEKTUALNA MOTIVACIJA:** Drugi Vas vide kao bistru, vrednu osobu koja je orijentisana ka postignućima.



# PRISTUP UČENJU

---

## RAZVOJNE PREPORUKE

### PRAĆENJE AKTUELNOSTI:

- Vaša zainteresovanost da ostanete u toku će povećati Vašu efikasnost. Takođe, imate odgovor ili mišljenje o većini tema i uglavnom ste u pravu. Međutim, kada je prikladno, dozvolite drugima da samostalno reše problem. To će biti razvojno iskustvo od suštinske važnosti za njih.
- Podelite sa drugima na koji način pratite razvoj događaja i ostajete u toku. Izgradite okruženje za učenje u Vašem timu, možda održavanjem informativnih sastanaka ili grupnih sesija za postavljanje pitanja i davanje odgovora, diskutujući o stručnim knjigama i publikacijama, prezentovanjem i razmatranjem Vaše vizije o budućnosti kompanije, itd.

### BRZO UČENJE:

- Zapamtite da drugi možda ne mogu učiti brzo kao Vi. Kao lider, brzina Vašeg učenja može zastrašiti druge - čuvajte se ovoga i pokušajte učiniti da se drugi osećaju ugodno dok uče sopstvenim tempom.

### STIL UČENJA:

- Vi ćete se dobro osećati u učioničkom okruženju i verovatno i preferirate takav stil učenja. Naučite da izvučete korist i iz praktičnih i pokaznih iskustava.
- Kao lider, nemojte da pretpostavljate da svi članovi Vašeg tima uče kao i Vi. Upoznajte svoje saradnike i pokušajte da uklopite njihova razvojna iskustva sa njihovim individualnim stilovima sticanja znanja.

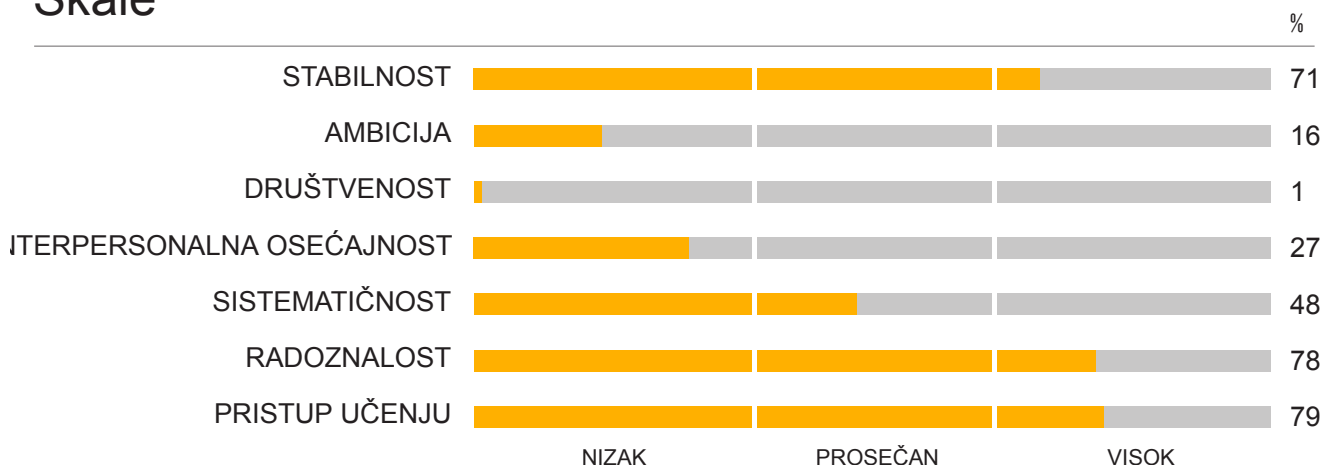
### PRECIZNA KOMUNIKACIJA:

- Vašim zaposlenima su Vaša pisana saopštenja i instrukcije laki za čitanje i razumevanje. Iskoristite ove Vaše veštine da pomognete i budete mentor onima kojima pisanje ne ide tako dobro kao Vama.

### INTELEKTUALNA MOTIVACIJA:

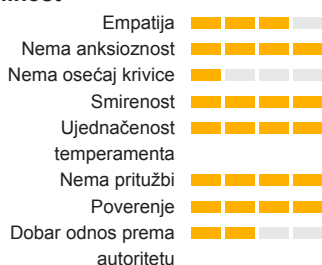
- Nastavite da postavljate visoke standarde sebi i svojim zaposlenima u vezi sa zahtevima posla, kao i u vezi sa unapređenjem menadžerskih i liderskih veština. Kreirajte okruženje za učenje unutar Vaše radne grupe.
- Vaša želja da obezbedite treninge, kako za sebe tako i za Vaše zaposlene zaslužuje pohvale, ali ne zaboravite da to košta. Zbog toga, izbegavajte da prisustvujete treninzima samo zbog toga što se održavaju, već proučite dobro sadržaj treninga i pohađajte ih ukoliko su zaista korisni za Vas lično, kao i za Vaš tim.

## Skale

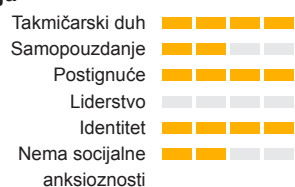


## Skorovi na subskalama

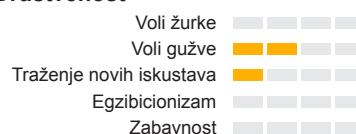
### Stabilnost



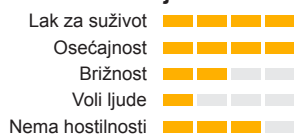
### Ambicija



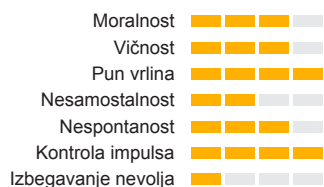
### Društvenost



### Interpersonalna osećajnost



### Sistematičnost



### Radoznalost



### Pristup učenju

