



Izveštaj za stručnjake Vanja Todorović

Focus

Styles

Sadržaj

Uvod.....	3
Psihometrijski profil – pregled odgovora.....	4
Psihometrijski profil.....	5
Profil potencijala kompetencija.....	7
Predviđeno uklapanje u kulturu/okruženje.....	8

O ovom izveštaju

Ovaj izveštaj se zasniva na proceni Wave Styles, koja istražuje motive, opredeljenja, potrebe i talente pojedinca u ključnim oblastima rada.

Rezultati se zasnivaju na poređenju sa međunarodnom grupom od preko 31.000 profesionalaca i rukovodilaca.

Pošto se upitnik zasniva na samoproceni, rezultati odražavaju samopercepciju pojedinca. Naše opsežno istraživanje je pokazalo da je to dobar pokazatelj načina na koji će ljudi funkcionisati na radnom mestu. Ipak, treba uzeti u obzir subjektivnu prirodu korišćenja samopercepcije pojedinca prilikom tumačenja tih podataka.

Treba imati u vidu da su informacije sadržane u ovom izveštaju potencijalno osetljive i uložiti sve napore da se oni čuvaju na bezbednom mestu.

Informacije sadržane u ovom izveštaju verovatno će biti dobar odraz samopercepcije pojedinca tokom perioda od 12–24 meseca, u zavisnosti od okolnosti.

Izveštaj je napravljen pomoću softverskih sistema kompanije Saville Assessment. Izveden je iz rezultata procene koju je obavio ispitanik i odražava odgovore koje je ispitanik dao.

Ovaj izveštaj je elektronski generisan. Saville Assessment ne garantuje da nije promenjen ili izmenjen. Ne možemo prihvatiti nikakvu odgovornost za posledice korišćenja ovog izveštaja, bez obzira na to kako su nastale.

Primena ove procene ograničena je na zaposlene u kompaniji Saville Assessment, predstavnike kompanije Saville Assessment i klijente koje je ovlastila kompanija Saville Assessment.

Uvod

Psihometrijski profil

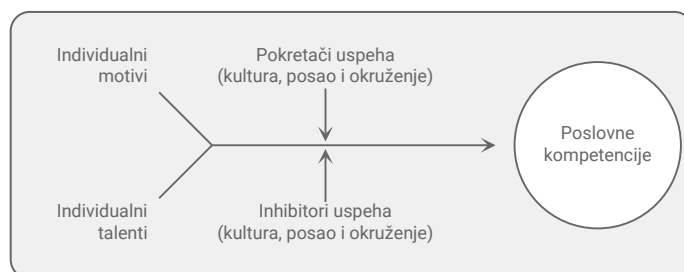
U pregledu odgovora u psihometrijskom profilu prikazan je rezime odgovora ispitanika (Vanja Todorović) na pitanja u upitniku. Četiri indikatora u rezimeu odgovora ističu eventualne ekstremne obrasce odgovora. Psihometrijski profil se fokusira na 12 odeljaka u okviru upitnika Focus Styles, koji su raspoređeni pod naslovima četiri glavna klastera (misao, uticaj, prilagodljivost i postizanje). Svaki od tih 12 odeljaka se sastoji od tri osnovna aspekta (ukupno 36), sa tekstualnim opisima rezultata aspekata prikazanim ispod naziva odeljka.

Profil potencijala kompetencija

Profil potencijala kompetencija razvijen je na osnovu baza podataka koje povezuju aspekte upitnika Styles sa detaljnim, nezavisnim procenama radnog učinka. Time se omogućava jedinstveno predviđanje potencijalnih prednosti i ograničenja koje ima Vanja Todorović u 12 glavnih oblasti učinka. Osnovne komponente učinka prikazane su u tekstualnim opisima i rezultatima pod svakim od 12 naslova kompetencija. To predviđanje treba tumačiti uzimajući u obzir ključne zahteve posla utvrđene analizom posla ili metodama profilisanja kompetencija. Veoma pozitivni profili mogu odražavati nerealistično pozitivno mišljenje o sebi, dok profili sa niskim rezultatima mogu odražavati preterano samokritično mišljenje. U takvim situacijama naročito je važno da se rezultati provere poređenjem sa drugim informacijama.

Predviđeno uklapanje u kulturu/okruženje

Predviđeno uklapanje u kulturu/okruženje predstavlja elemente kulture, posla i okruženja koji mogu podstaći ili sputati nečiji uspeh. Inovativno istraživanje kompanije Saville Assessment ukazuje na to da su motivi i talenti ljudi na bitne načine povezani sa karakteristikama kulture, posla i okruženja kako bi doprineli određivanju njihovog radnog učinka i kompetencija.



Psihometrijski profil – pregled odgovora

U ovom profilu je prikazana detaljna procena odgovora ispitanika (Vanja Todorović) na pitanja u upitniku Styles. Počinje sa rezimeom obrazaca odgovora, nakon kojeg sledi objašnjenje strukture profila. Treba imati u vidu obrazac odgovora prilikom tumačenja psihometrijskog profila. Na sledećoj stranici izveštava se o rezultatima četiri glavna klastera.

Rezime odgovora



Tumačenje profila

Opsežno istraživanje koje je sprovedla kompanija Saville Assessment ukazuje na to da je najbolji prediktor učinka na poslu najčešće rezultat prikazan sten oznakom (kombinacija normativno–ipsativno). Takođe su date informacije o suptilnim razlikama istaknutim u profilu, a koje su jedinstvene za izveštavanje u okviru procena Wave.

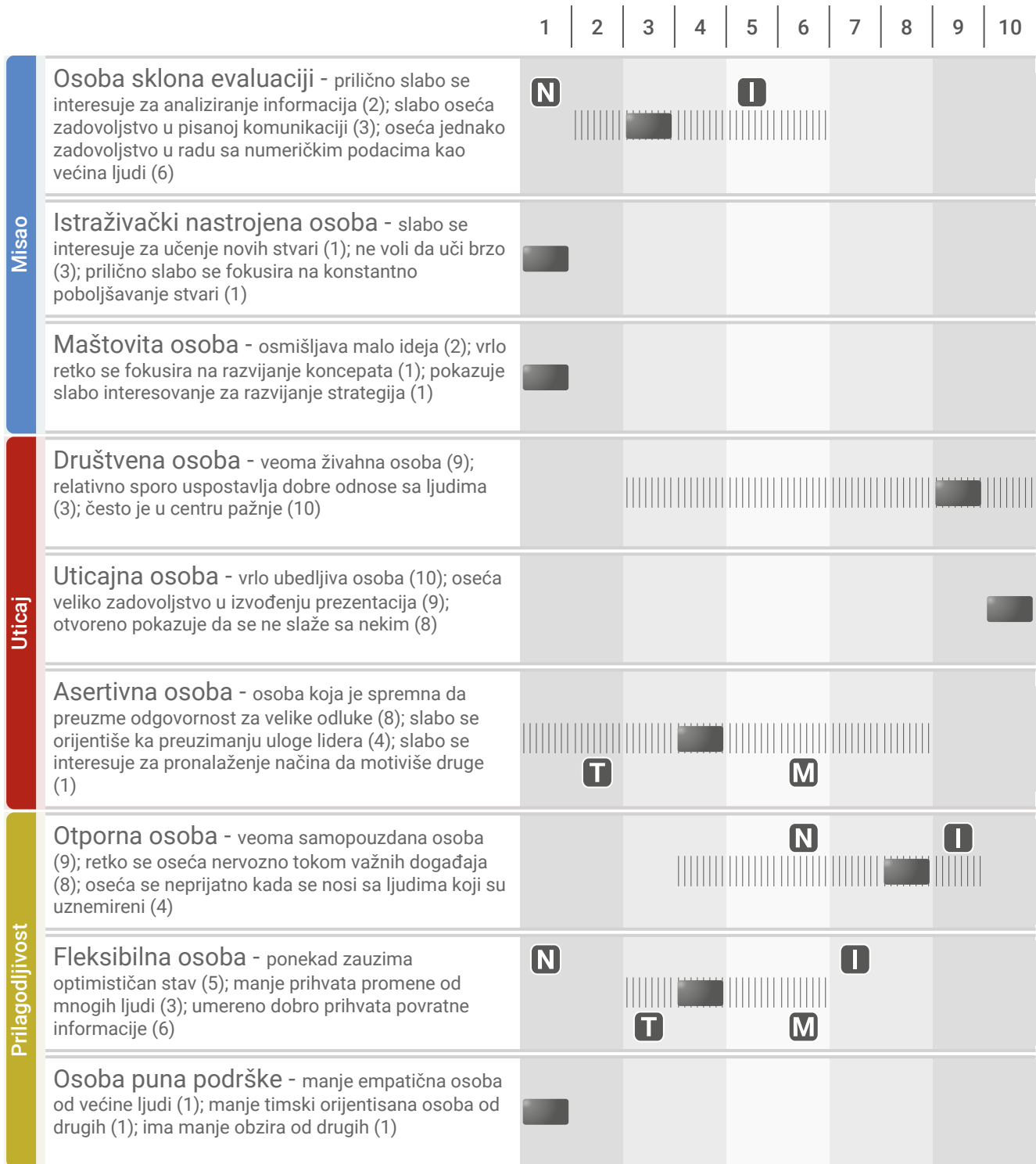
||||| **Opseg aspekata.** Kada je opseg rezultata aspekata u okviru bilo koje dimenzije tri stena ili više, to je naznačeno i šrafiranjem na skali dimenzija i prikazom pojedinačnih rezultata aspekata u zagradi pored svakog tekstualnog opisa aspekta.

N - I Podela normativno–ipsativno. Razlike između rezultata normativnog (ocenjivanja) i ipsativnog (rangiranja) od tri stena ili više prikazane su oznakama **N** i **I**, tim redom. Tamo gde su ipsativni rezultati veći od normativnih, osoba je možda bila previše samokritična u normativnim samoopisima. Ako su normativni rezultati veći od ipsativnih, to može značiti da je osoba bila manje samokritična i da je možda preuveličala svoj normativni opis. To ukazuje na konkretne oblasti za dalju proveru, pre nego na jednu neodređenu meru društvene poželjnosti.

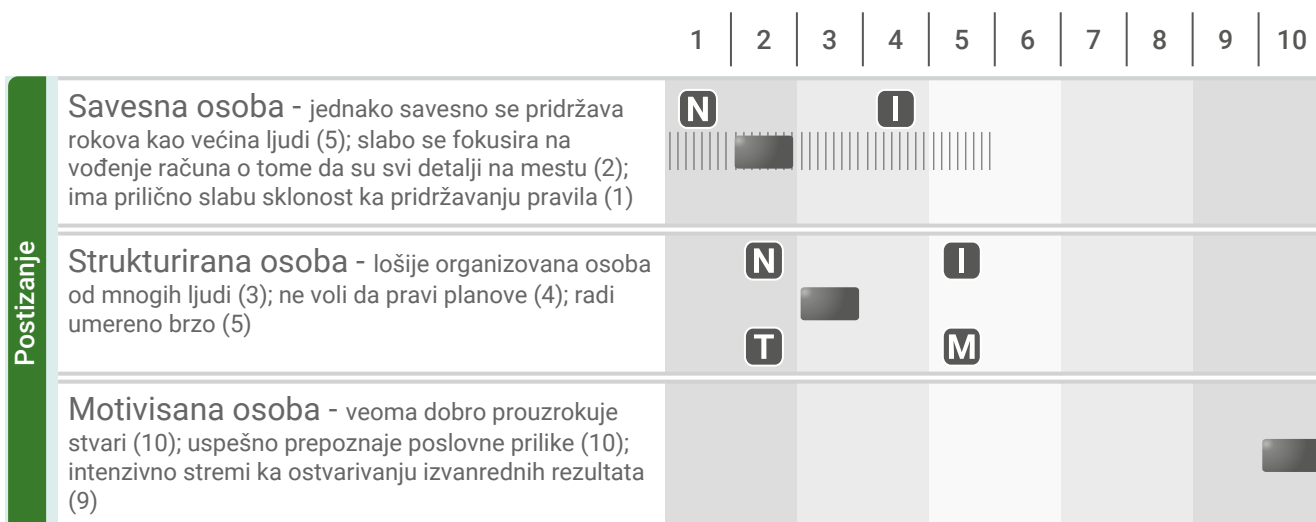
M - T Podela motiv–talenat. Razlike između rezultata motiva i talenata od tri stena ili više u određenoj dimenziji prikazane su oznakama **M** i **T**, tim redom. Te razlike mogu ukazivati na to da postoji motivacija za razvojem u određenim oblastima ili na to da okruženje ima jak uticaj u određenim oblastima.

Psihometrijski profil

Tendencija (2) Doslednost (8) Usklađenost N-I (3) Usklađenost M-T (6)



Psihometrijski profil



Profil potencijala kompetencija

U ovom profilu su prikazane oblasti većeg i manjeg potencijala koji ima Vanja Todorović. Mere potencijala kompetencija razvijene su na osnovu velikih međunarodnih baza podataka kompanije Saville Assessment koje povezuju Wave sa radnim učinkom.

	Opis kompetencije	Potencijal
Rešavanje problema	Procenjivanje problema Ispitivanje informacija (2); Dokumentovanje činjenica (5); Tumačenje podataka (4)	Relativno nizak veći potencijal od oko 25% uporedne grupe
	Istraživanje stvari Razvijanje stručnih sposobnosti (1); Usvajanje praktičnih pristupa (7); Pružanje uvida (3)	Izuzetno nizak veći potencijal od oko 1% uporedne grupe
	Stvaranje inovacija Osmišljavanje ideja (3); Istraživanje mogućnosti (1); Razvijanje strategija (1)	Izuzetno nizak veći potencijal od oko 1% uporedne grupe
Uticanje na ljude	Izgradnja odnosa Interakcija sa ljudima (9); Uspostavljanje dobrih odnosa (6); Impresioniranje ljudi (10)	Veoma visok veći potencijal od oko 95% uporedne grupe
	Prenošenje informacija Uveravanje ljudi (10); Artikulisanje informacija (9); Preispitivanje ideja (8)	Izuzetno visok veći potencijal od oko 99% uporedne grupe
	Preuzimanje liderstva Donošenje odluka (9); Rukovođenje ljudima (6); Osnaživanje pojedinaca (1)	Prosečan veći potencijal od oko 40% uporedne grupe
Prilagođavanje pristupa	Ispoljavanje otpornosti Isticanje samopouzdanja (9); Iskazivanje staloženosti (8); Rešavanje sukoba (2)	Relativno visok veći potencijal od oko 75% uporedne grupe
	Prilagođavanje promenama Pozitivno razmišljanje (6); Rado prihvatanje promena (2); Traženje povratnih informacija (4)	Nizak veći potencijal od oko 10% uporedne grupe
	Pružanje podrške Razumevanje ljudi (1); Funkcionisanje u timu (1); Vrednovanje pojedinaca (1)	Izuzetno nizak veći potencijal od oko 1% uporedne grupe
Postizanje rezultata	Obrađivanje podataka Pridržavanje vremenskih okvira (4); Proveravanje stvari (3); Praćenje procedura (2)	Nizak veći potencijal od oko 10% uporedne grupe
	Organizovanje zadataka Upravljanje zadacima (3); Pridržavanje standarda (1); Stvaranje rezultata (6)	Izuzetno nizak veći potencijal od oko 1% uporedne grupe
	Stremljenje ka uspehu Preduzimanje mera (9); Hvatanje prilika (9); Stremljenje ka ciljevima (7)	Veoma visok veći potencijal od oko 95% uporedne grupe

Predviđeno uklapanje u kulturu/okruženje

Na osnovu opsežnog istraživanja kompanije Saville Assessment, koje povezuje stilove pojedinaca sa kulturom na poslu, ovde su istaknuti elementi kulture, posla i okruženja koji mogu podstaći ili sputati uspeh ispitanika (Vanja Todorović).

Pokretači uspeha

- ⊕ tamo gde postoji prilika da se bude u centru pažnje i gde su ljudi svesni nečijih postignuća i statusa
- ⊕ tamo gde se veoma ceni sposobnost iznošenja ubedljivih argumenata i gde se uticaj vrši ubeđivanjem i pregovorima, a ne upotrebom autoriteta
- ⊕ tamo gde se ljudi podstiču da preuzimaju odgovornost za važne odluke i gde je odlučnost cenjena osobina
- ⊕ tamo gde se samopouzdanje posmatra kao prednost i gde se ljudi podstiču da budu svesni sopstvene vrednosti i da preuzimaju odgovornost za svoj posao
- ⊕ tamo gde su nivoi energije visoki, gde je jaka orijentisanost ka akciji i gde se ljudi nagrađuju za preuzimanje inicijative i prouzrokovanje stvari
- ⊕ tamo gde se veoma ceni sposobnost jasnog i samouverenog objašnjavanja i gde postoje česte prilike za izvođenje formalnih prezentacija
- ⊕ tamo gde se cene komercijalizam i preduzetništvo i gde se stavlja naglasak na prepoznavanje poslovnih prilika i nadmašivanje konkurencije
- ⊕ tamo gde postoje brojne prilike za ostvarivanje novih kontakata i razvijanje odnosa i gde se dobro umrežavanje smatra ključem uspeha

Inhibitori uspeha

- ⊖ tamo gde se ljudi ne ističu i gde se postignuća ne prepoznaju
- ⊖ tamo gde se uticaj vrši komandom i kontrolom, a ne ubeđivanjem i pregovorom
- ⊖ tamo gde drugi ljudi snose odgovornost za velike odluke i gde nema mnogo prilika da se utiče na ishod
- ⊖ tamo gde je samopouzdanje izjednačeno sa arogancijom i potcenjeno i gde se ljudi ne podstiču da preuzmu kontrolu nad sopstvenim poslom
- ⊖ tamo gde je nivo energije nizak i gde ljudi ne pokazuju mnogo inicijative
- ⊖ tamo gde se relativno mali značaj pridaje sposobnosti da se stvari dobro objasne i gde nema mnogo prilika za izvođenje prezentacija
- ⊖ tamo gde je kultura nekomercijalna, nekonkurentna i neprofitna
- ⊖ tamo gde nema mnogo prilika za umrežavanje