

# Izveštaj za neposredne rukovodioce Vanja Todorović

Focus

Styles

## 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.

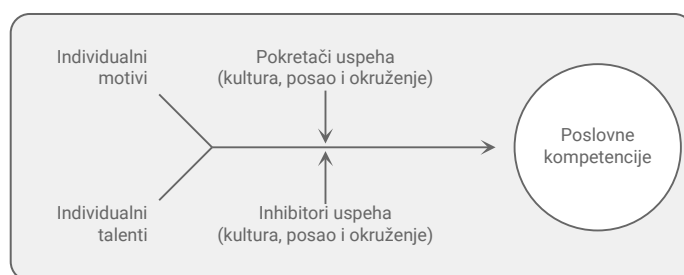
# Uvod

## 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.



## Kako se koristi ovaj izveštaj

Ovaj izveštaj se može koristiti u različitim aktivnostima upravljanja talentima, uključujući odabir, postavljanje i unapređivanje osoblja, kao i razvoj talenata. Izveštaj je osmišljen tako da ga tumače neposredni rukovodioci, procenjivači, anketari i drugi ključni akteri da bi se informisali prilikom donošenja odluka bez potrebe za posebnom obukom ili stručnošću u oblasti psihometrijske procene. Model kompetencija je osmišljen tako da bude univerzalno primenljiv i zasniva se na opsežnom istraživanju. Relativni značaj svake kompetencije treba da se utvrdi na početku procesa procene. Pored toga, prilikom donošenja odluka u vezi sa zapošljavanjem, informacije u ovom izveštaju treba koristiti u kombinaciji sa drugim informacijama o pojedincu koje se odnose na posao.

Ovaj izveštaj treba da obezbedi samo stručnjak kvalifikovan za korišćenje kompletnog izbora alatki Saville Assessment Wave, uključujući izveštaj za stručnjake, u kojem se daju detaljnije informacije (npr. o osnovnim talentima i motivima pojedinca).

# Profil potencijala kompetencija

U ovom profilu su prikazane oblasti većeg i manjeg potencijala koji ima Vanja Todorović. Tendencija ispitanika (Vanja Todorović) u ocenjivanju iznosi sten 2, a doslednost rangiranja iznosi sten 8.

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