



Izveštaj za ličnu upotrebu  
Vanja Todorović

Focus

Styles

## Uvod

Hvala vam što ste popunili upitnik Styles. Ovaj izveštaj vam nudi sažete povratne informacije o vašim motivima, opredeljenjima, potrebama i talentima u brojnim oblastima u vezi sa poslom.

Dok čitate ovaj izveštaj, imajte u vidu da je zasnovan na vašim odgovorima na pitanja u proceni Styles. Opisuje kako vi doživljavate sebe, a ne kako bi vas neko drugi mogao percipirati. Ipak, istraživanje pokazuje da samoprocena može biti moćan prediktor načina na koji ćete funkcionisati na poslu.

Informacije su date u 12 odeljaka upitnika Styles, koji su raspoređeni pod naslovima četiri glavna klastera – misao, uticaj, prilagodljivost i postizanje. Svaki odeljak se sastoji iz tri aspekta. Ukupno ima 36 aspekata.

Vaši rezultati kombinuju odgovore koje ste dali ocenjivanjem i rangiranjem. Rezultati se zasnivaju na poređenju sa međunarodnom grupom od preko 31.000 profesionalaca i rukovodilaca. Vaš rezultat za svaki odeljak grafički je prikazan na skali 1–10. Rezultat odeljka pokazuje koliko su vaši rezultati ekstremni – rezultati od 5 i 6 su tipični za uporednu grupu, dok su 1 i 10 ekstremni rezultati koje je postiglo samo oko 1% uporedne grupe. Ispod naziva svakog odeljka nalaze se tekstualni opisi koji predstavljaju rezultate tri aspekta, koji zajedno predstavljaju rezultat odeljka. Velike varijacije u tekstualnim opisima u okviru odeljka ukazuju na širok spektar rezultata aspekata i one zbog toga zavređuju razmišljanje i diskusiju.

## O ovom izveštaju

Informacije u ovom izveštaju verovatno će vam pružiti verodostojan pregled vaših motiva, opredeljenja, potreba i talenata na poslu (u odnosu na druge) tokom perioda od 12–24 meseca, u zavisnosti od vaših okolnosti.

Izveštaj je napravljen pomoću softverskih sistema kompanije Saville Assessment. Izveden je iz rezultata upitnika koji ste popunili vi, ispitanik, i odražava odgovore koje ste vi dali.

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 ovog upitnika ograničena je na zaposlene u kompaniji Saville Assessment, predstavnike u kompaniji Saville Assessment i klijente koje je ovlastila kompanija Saville Assessment.

# Psihometrijski profil

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Misao	Osoba sklona evaluaciji - prilično slabo se interesuje za analiziranje informacija; slabo oseća zadovoljstvo u pisanoj komunikaciji; oseća jednako zadovoljstvo u radu sa numeričkim podacima kao većina ljudi			■						
	Istraživački nastrojena osoba - slabo se interesuje za učenje novih stvari; ne voli da uči brzo; prilično slabo se fokusira na konstantno poboljšavanje stvari	■								
	Maštovita osoba - osmišljava malo ideja; vrlo retko se fokusira na razvijanje koncepata; pokazuje slabo interesovanje za razvijanje strategija	■								
Uticao	Društvena osoba - veoma živahna osoba; relativno sporo uspostavlja dobre odnose sa ljudima; često je u centru pažnje								■	
	Uticajna osoba - vrlo ubedljiva osoba; oseća veliko zadovoljstvo u izvođenju prezentacija; otvoreno pokazuje da se ne slaže sa nekim									■
	Asertivna osoba - osoba koja je spremna da preuzme odgovornost za velike odluke; slabo se orijentiše ka preuzimanju uloge lidera; slabo se interesuje za pronalaženje načina da motiviše druge				■					
Prilagodljivost	Otporna osoba - veoma samopouzdana osoba; retko se oseća nervozno tokom važnih događaja; oseća se neprijatno kada se nosi sa ljudima koji su uznemireni							■		
	Fleksibilna osoba - ponekad zauzima optimističan stav; manje prihvata promene od mnogih ljudi; umereno dobro prihvata povratne informacije				■					
	Osoba puna podrške - manje empatična osoba od većine ljudi; manje timski orijentisana osoba od drugih; ima manje obzira od drugih	■								
Postizanje	Savesna osoba - jednako savesno se pridržava rokova kao većina ljudi; slabo se fokusira na vođenje računa o tome da su svi detalji na mestu; ima prilično slabu sklonost ka pridržavanju pravila		■							
	Strukturirana osoba - lošije organizovana osoba od mnogih ljudi; ne voli da pravi planove; radi umereno brzo			■						
	Motivisana osoba - veoma dobro prouzrokuje stvari; uspešno prepoznaje poslovne prilike; intenzivno stremi ka ostvarivanju izvanrednih rezultata									■

## 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 vaš uspeh.

### 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