

Izveštaj za neposredne rukovodioce Vanja Todorović



Professional

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 24.000 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.

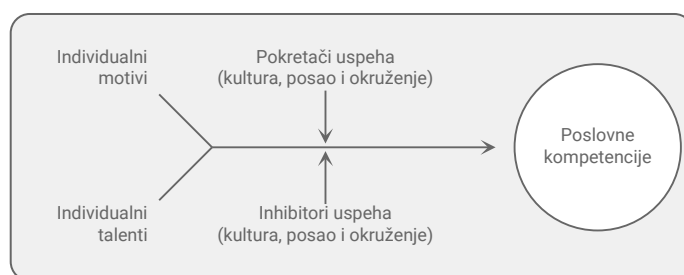
Uvod

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 7, a doslednost rangiranja iznosi sten 9.

	Opis kompetencije	Potencijal
Rešavanje problema	Procenjivanje problema Ispitivanje informacija (8); Dokumentovanje činjenica (6); Tumačenje podataka (6)	Relativno visok veći potencijal od oko 75% uporedne grupe
	Istraživanje stvari Razvijanje stručnih sposobnosti (6); Usvajanje praktičnih pristupa (3); Pružanje uvida (10)	Relativno visok veći potencijal od oko 75% uporedne grupe
	Stvaranje inovacija Osmišljavanje ideja (10); Istraživanje mogućnosti (9); Razvijanje strategija (9)	Izuzetno visok veći potencijal od oko 99% uporedne grupe
Uticanje na ljude	Izgradnja odnosa Interakcija sa ljudima (5); Uspostavljanje dobrih odnosa (3); Impresioniranje ljudi (8)	Prosečan veći potencijal od oko 40% uporedne grupe
	Prenošenje informacija Uveravanje ljudi (8); Artikulisanje informacija (6); Preispitivanje ideja (10)	Veoma visok veći potencijal od oko 95% uporedne grupe
	Preuzimanje liderstva Donošenje odluka (10); Rukovođenje ljudima (8); Osnaživanje pojedinaca (5)	Veoma visok veći potencijal od oko 95% uporedne grupe
Prilagođavanje pristupa	Ispoljavanje otpornosti Isticanje samopouzdanja (7); Iskazivanje staloženosti (7); Rešavanje sukoba (3)	Prosečan veći potencijal od oko 60% uporedne grupe
	Prilagođavanje promenama Pozitivno razmišljanje (7); Rado prihvatanje promena (6); Traženje povratnih informacija (3)	Prosečan veći potencijal od oko 60% uporedne grupe
	Pružanje podrške Razumevanje ljudi (3); Funkcionisanje u timu (2); Vrednovanje pojedinaca (3)	Veoma nizak veći potencijal od oko 5% uporedne grupe
Postizanje rezultata	Obrađivanje podataka Pridržavanje vremenskih okvira (2); Proveravanje stvari (3); Praćenje procedura (1)	Izuzetno nizak veći potencijal od oko 1% uporedne grupe
	Organizovanje zadataka Upravljanje zadacima (1); Pridržavanje standarda (2); Stvaranje rezultata (4)	Izuzetno nizak veći potencijal od oko 1% uporedne grupe
	Stremljenje ka uspehu Preduzimanje mera (8); Hvatanje prilika (8); Stremljenje ka ciljevima (9)	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 se podstiču kreativnost i inovativnost i rado prihvataju radikalne ideje i rešenja
- ⊕ tamo gde se ceni žučna rasprava i gde se podstiču preispitivanje ideja, rasprava i otvoreno iznošenje neslaganja
- ⊕ tamo gde se ljudi podstiču da preuzimaju odgovornost za važne odluke i gde je odlučnost cenjena osobina
- ⊕ tamo gde se veoma ceni sposobnost brzog dolaska do suštine problema i lakog pronalaženja rešenja za probleme
- ⊕ tamo gde se podstiče razvoj teorijskih ideja i koncepata
- ⊕ tamo gde postoje jaka usredsređenost na rezultate i odlučnost da se uspe po svaku cenu i gde se ljudi nagrađuju za postizanje izvanrednih rezultata
- ⊕ tamo gde postoji jak strateški fokus, gde je poželjno imati jasnu viziju budućnosti i gde se veoma ceni sposobnost strateškog razmišljanja
- ⊕ tamo gde se cene komercijalizam i preduzetništvo i gde se stavlja naglasak na prepoznavanje poslovnih prilika i nadmašivanje konkurencije

Inhibitori uspeha

- ⊖ tamo gde prevladavaju konvencionalni stavovi, gde se prednost daje tradicionalnim pristupima i gde se ljudi ne podstiču da osmišljavaju nove ideje
- ⊖ tamo gde se razilaženje mišljenja ne odobrava i gde se ljudi ne podstiču da dovode u pitanje ideje i izražavaju neslaganje
- ⊖ tamo gde drugi ljudi snose odgovornost za velike odluke i gde nema mnogo prilika da se utiče na ishod
- ⊖ tamo gde se mala važnost pridaje pružanju novih uvida i pronalaženju potencijalnih poboljšanja
- ⊖ tamo gde nema mnogo interesovanja za primenu teorijskih ideja i modela i gde se ljudima ne daje mnogo vremena da istraže različite opcije i mogućnosti
- ⊖ tamo gde ne postoji velika želja za postizanjem izvanrednih rezultata i gde ljudi retko kad istrajavaju usled poteškoća
- ⊖ tamo gde je fokus kratkoročan pre nego dugoročan, taktički pre nego strateški
- ⊖ tamo gde je kultura nekomercijalna, nekonkurentna i neprofitna