

Radne uloge za stručnjake
Vanja Todorović



Focus

Styles

Sadržaj

Uvod.....	3
Psihometrijski profil – pregled odgovora.....	4
Psihometrijski profil.....	5
Profil potencijala kompetencija.....	6
Predviđeno uklapanje u kulturu/okruženje.....	7
Predstavljamo model „Radne uloge“	8
Vaše radne uloge.....	9
Vaše preferirane radne uloge.....	10
Kontrasti između vaših radnih uloga.....	11
Kako da na najbolji način iskoristite svoje radne uloge.....	12
Saradnja sa različitim ulogama.....	13
Saradnja sa istim ulogama.....	14

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.

Radne uloge

Model „Radne uloge“ predstavlja osam radnih uloga. Ovaj izveštaj opisuje za koje radne uloge postoji najveća i najmanja šansa da će ih Vanja Todorović usvojiti na osnovu odgovora na procenu Styles.

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.

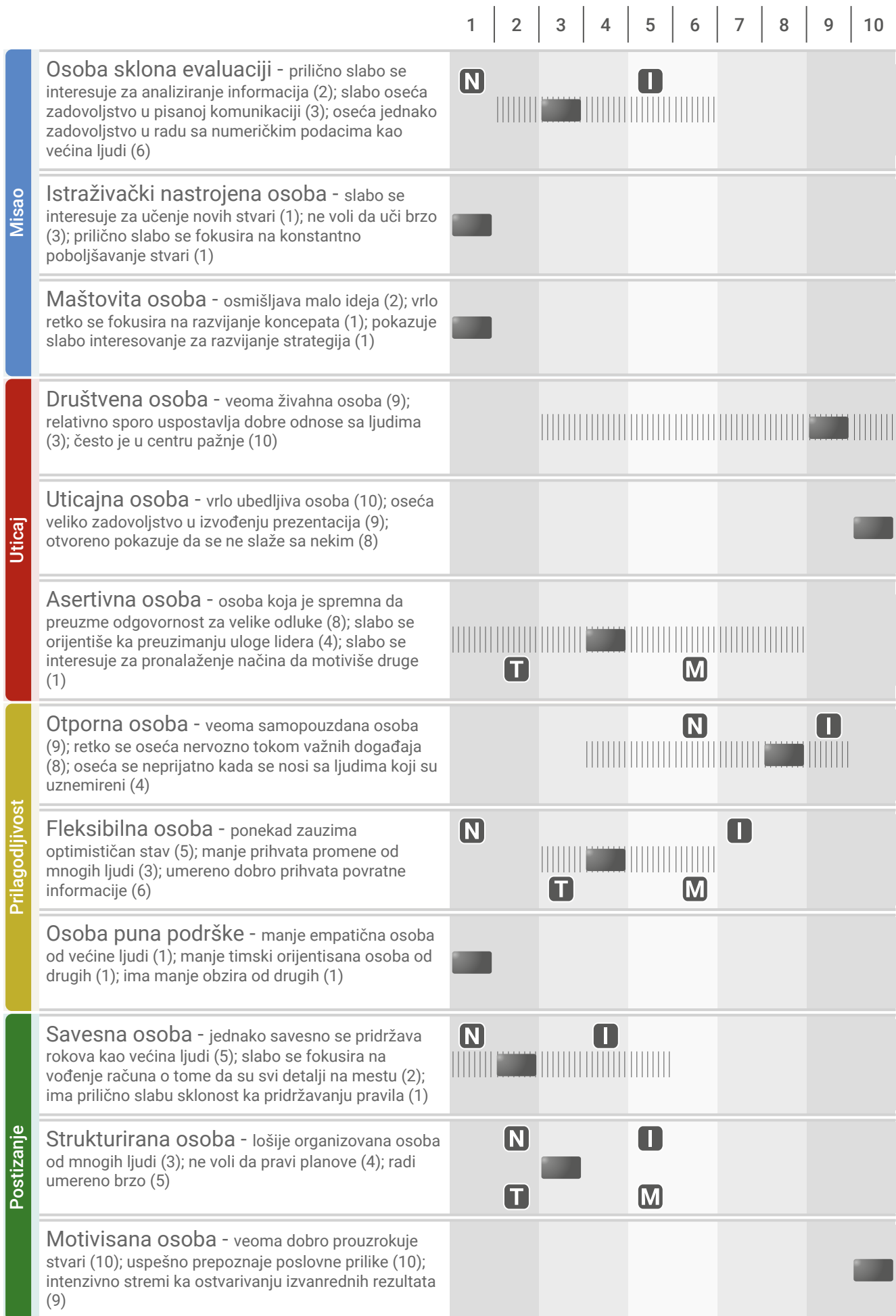
||||| **Opseg aspekata.** Kada je opseg rezultata aspekata u okviru bilo koje dimenzije tri stena ili više, to je naznačeno i šrafiranjem na skali dimenzija i prikazom pojedinačnih rezultata aspekata u zagradi pored svakog tekstualnog opisa aspekta.

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–talent. 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)



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

Predstavljamo model „Radne uloge“

Rešavanje problema



Analitičar

Analitičari koriste svoj intelekt i svoje stručno znanje da razlažu i procenjuju informacije. Oni su u potrazi za pravim odgovorom.



Inovator

Inovatori kreativno pristupaju rešavanju problema i često razvijaju dugoročne strategije.

Uticanje na ljude



Komunikator

Komunikatori aktivno komuniciraju sa drugima i mogu uticati na poboljšanje društvenih interakcija.



Predvodnik

Predvodnici preuzimaju kontrolu nad situacijama i koordinišu ljude. Oni preferiraju da budu lideri.

Prilagođavanje pristupa



Optimista

Optimisti su uglavnom veoma otporni i mogu da ostanu smireni pod pritiskom. Oni doprinose tome da se pozitivan stav drugih održi na visokom nivou.



Podržavalac

Podržavaoci brinu o potrebama drugih i preferiraju timski orijentisan pristup.

Postizanje rezultata



Finišer

Finišeri se fokusiraju na to da stvari budu završene po visokim standardima i obraćaju pažnju na detalje.




Borac

Borci streme ka postizanju ambicioznih rezultata. Često su veoma preduzimljivi i izraženog su takmičarskog duha.

Vaše radne uloge



Vaše radne uloge prema redosledu preferiranih uloga:



 Komunikator	Primarna uloga
 Optimista	Sekundarna uloga

Borac

Predvodnik



Finišer

Analitičar



 Inovator	Manje preferirane uloge
 Podržavalac	

Vaše preferirane radne uloge

Vaša primarna uloga je obično vaša najjača radna uloga. To je uloga koju uglavnom preuzimate. U određenim situacijama radije preuzimate svoju sekundarnu radnu ulogu pre nego svoju primarnu radnu ulogu. Svaka od vaših preferiranih uloga ima povezane prednosti koje mogu pozitivno doprineti vašoj efektivnosti.

Primarna	Sekundarna
 Komunikator	 Optimista
<p>Komunikatori aktivno komuniciraju sa drugima i mogu uticati na poboljšanje društvenih interakcija.</p> <p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Komunikatori obično efektivno prenose informacije drugima• Komunikatori imaju tendenciju da samouvereno komuniciraju sa drugim ljudima• Komunikatori uglavnom ostavljaju pozitivan utisak na druge	<p>Optimisti su uglavnom veoma otporni i mogu da ostanu smireni pod pritiskom. Oni doprinose tome da se pozitivan stav drugih održi na visokom nivou.</p> <p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Optimisti obično ostaju pribrani u teškim situacijama• Optimisti uglavnom pokazuju da se uzdaju u sebe i druge• Optimisti teže da imaju pozitivan pogled na stvari

Kombinovanjem vaše primarne i sekundarne radne uloge dobijate vašu dualnu ulogu. Ta kombinacija takođe ima povezane prednosti koje mogu biti korisne na poslu.

Dualna	
 Komunikator	 Optimista
<p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ljudi sa ovom kombinacijom uloga uglavnom ulivaju samopouzdanje drugima kroz pozitivnu komunikaciju• Ljudi sa ovom kombinacijom uloga obično ispoljavaju prisebnost i samopouzdanje kada predstavljaju informacije drugima	

Kontrasti između vaših radnih uloga

Vaše radne uloge se mogu bolje razumeti ako se uzmu u obzir kontrasti između vaše dve preferirane (primarne i sekundarne) i dve najmanje preferirane radne uloge.

Primarna uloga

Manje preferirana uloga



Komunikator



Podržavalac

Ljudi sa ovim kontrastom uloga obično dobro komuniciraju sa drugima, ali često provode više vremena govoreći nego slušajući. Da li možete više da podstičete manje glasne kolege tako što ćete ih ohrabrivati da iznesu svoje stavove?

Primarna uloga

Manje preferirana uloga



Komunikator



Inovator

Ljudi sa ovim kontrastom uloga vole interakciju sa drugima, ali možda neće aktivno saopštavati drugima nove ideje. Da li možete da se potrudite da uspostavite interakciju sa drugima tako što ćete razgovarati o njihovim novim idejama?

Sekundarna uloga

Manje preferirana uloga



Optimista



Podržavalac

Ljudi sa ovim kontrastom uloga obično imaju samopouzdanje koje često ohrabruje druge, ali možda nisu uvek svesni problema manje samouverenih pojedinaca. Da li možete više da se potrudite da ohrabrujete kolege sa manjim samopouzdanjem?

Sekundarna uloga

Manje preferirana uloga



Optimista



Inovator

Ljudi sa ovim kontrastom uloga obično imaju pozitivan pogled na stvari, ali mogu imati manju potrebu za novim idejama kako bi stvari napredovale. Da li odvajate vreme da razmislite koliko bi stvari mogle biti bolje uz kreativniji pristup?

Kako da na najbolji način iskoristite svoje radne uloge

Možete poboljšati svoju efektivnost na poslu tako što ćete na najbolji način iskoristiti primarnu ulogu, sekundarnu ulogu i najmanje preferirane uloge.

Najbolji način da iskoristite najviše preferirane uloge



Komunikator

- Tražite prilike da predstavite novi rad širem krugu važnih aktera
- Ostvarujte nove kontakte sa pojedincima koji su vešti u pružanju podrške, resursa ili imaju relevantne stručne sposobnosti
- Ističite svojim kolegama i svoj rad i postignuća drugih



Optimista

- Pomažite drugima da ostanu mirni i pribrani u situacijama u kojima mogu biti pod stresom
- Odvajajte vreme da pomažete kolegama sa manjim samopouzdanjem da shvate vrednost svog konkretnog doprinosa
- Trudite se da otvoreno podstičete pozitivne poruke, naročito kada drugi izražavaju pesimizam ili negativnost

Najbolji način da iskoristite najmanje preferirane uloge



Inovator

- Podstičite druge da učestvuju u aktivnostima kao što su osmišljavanje i razmena ideja
- Proveravajte da li će ideje na duži rok biti korisne tako što ćete ispitati sa drugima da li se uklapaju u dugoročne trendove i pravac delovanja
- Razgovarajte o najvažnijim pitanjima sa kolegama i proveravajte da li se za nova rešenja uzimaju u obzir ta pitanja



Podržavalac

- Redovno pitajte kolege kako su i kako se osećaju u pogledu ključnih poslovnih pitanja
- Uključujte druge u zadatke kada ti zadaci mogu imati koristi od šireg doprinosa uz vaše kontinuirano lično učešće
- Dajte sebi dovoljno vremena kada upoznajete nove ljude da saznate nešto o njima i tako lakše uspostavite inicijalni kontakt

Saradnja sa različitim ulogama

Korisno je razmotriti koji je najbolji način na koji možete što efektivnije saradivati sa ljudima koji imaju druge radne uloge.

	Podržavalac <ul style="list-style-type: none">• Saradujte sa podržavaocima kako biste proširili njihovu mrežu uticaja• Pomozite podržavaocima da podstiču ljude da saraduju konstruktivno i u pozitivnoj atmosferi
	Inovator <ul style="list-style-type: none">• Pomozite inovatorima da jasnije prenose i predstavljaju svoje ideje• Pomozite inovatorima da povećaju entuzijazam za nove ideje i njihovo prihvatanje
	Analitičar <ul style="list-style-type: none">• Saradujte sa analitičarima kako biste sumirali njihove nalaze u tačke o kojima je potrebno razgovarati• Omogućite analitičarima da vide pozitivne prednosti i pomozite im da objektivno sagledaju probleme
	Finišer <ul style="list-style-type: none">• Pomozite finišerima tako što ćete im saopštavati ključne tačke projekata• Pomozite finišerima da održe fokus i pozitivan stav u pogledu završavanja posla na vreme i po visokim standardima
	Predvodnik <ul style="list-style-type: none">• Nađite načine da pomognete predvodnicima da razviju odnose sa ključnim akterima i da povećaju svoj uticaj na druge• Saradujte sa predvodnicima kako biste im pomogli da efektivno vode ljude kroz teške periode
	Borac <ul style="list-style-type: none">• Pomozite borcima da jasnije predstavljaju drugima nove prilike• Podstičite uverenje boraca da su čak i njihovi najzahtevniji ciljevi ostvarivi

Saradnja sa istim ulogama

Korisno je razmotriti koji je najbolji način na koji možete što efektivnije saradivati sa ljudima koji imaju iste radne uloge kao vi.

Drugi optimisti



- Pružajte drugim optimistima više prilika da različitim akterima pokažu svoje samopouzdanje i entuzijazam
- Delite svoj entuzijazam sa drugim optimistima da biste podstakli pozitivan stav drugih
- Budite svesni tendencije drugih optimista da previde ključne rizike ili zamke

Drugi komunikatori



- Pomozite drugim komunikatorima da na pozitivniji način prenose svoje poruke
- Sarađujte sa drugim komunikatorima da biste preneli važne poruke najširoj mogućoj publici
- Obratite pažnju na druge komunikatore koji troše previše vremena na komunikaciju koja ne donosi nikakvu jasnu korist