

Radne uloge za stručnjake
Vanja Todorović



Professional

Styles

Sadržaj

Uvod.....	3
Rezime profila.....	4
Kompletan psihometrijski profil – pregled odgovora.....	5
Kompletan psihometrijski profil – klaster „Misao“	6
Kompletan psihometrijski profil – klaster „Uticao“	7
Kompletan psihometrijski profil – klaster „Prilagodljivost“	8
Kompletan psihometrijski profil – klaster „Postizanje“	9
Sažeti psihometrijski profil.....	10
Profil potencijala kompetencija.....	11
Predviđeno uklapanje u kulturu/okruženje.....	12
Predstavljamo model „Radne uloge“	13
Vaše radne uloge.....	14
Vaše preferirane radne uloge.....	15
Kontrasti između vaših radnih uloga.....	16
Kako da na najbolji način iskoristite svoje radne uloge.....	17
Saradnja sa različitim ulogama.....	18
Saradnja sa istim ulogama.....	19

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

Rezime profila

U rezimeu profila prikazano je 12 glavnih odeljaka profila grupisanih pod naslovima četiri glavna klastera: misao, uticaj, prilagodljivost i postizanje. Ispod svakog naslova 12 odeljaka date su informacije o tri osnovne dimenzije – ukupno 36 dimenzija.

Kompletan psihometrijski profil

U pregledu odgovora u potpunom psihometrijskom profilu prikazan je rezime odgovora ispitanika (Vanja Todorović) na pitanja u upitniku. Četiri indikatora u rezimeu odgovora ističu eventualne ekstremne obrasce odgovora. Kompletan psihometrijski profil se fokusira na 36 dimenzija u okviru upitnika Professional Styles, koje su raspoređene pod naslovima četiri glavna klastera (misao, uticaj, prilagodljivost i postizanje), gde je po jedna stranica posvećena svakom klasteru. Svaki klaster se deli na tri odeljka (ukupno 12), od kojih se svaki sastoji od po tri dimenzije. Svaka od tih 36 dimenzija sastoji se od tri osnovna aspekta (ukupno 108), sa tekstualnim opisima rezultata aspekata prikazanim ispod naziva dimenzije.

Sažeti psihometrijski profil

U sažetom psihometrijskom profilu nalazi se pregled 36 dimenzija profila u okviru upitnika Styles na jednoj stranici. Tu je istaknuto gde postoji opseg aspekta, kao i gde je motiv ili talenat veći (ono što je veće označeno je sa M ili T) i gde je normativ ili ipsativ veći (ono što je veće označeno je sa N ili I).

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.

Rezime profila

Misao	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Osoba sklona evaluaciji <small>Sten 6</small> Analitična osoba (6); Osoba koja se oslanja na činjenice (7); Racionalna osoba (5)						█				
Istraživački nastrojena osoba <small>Sten 6</small> Osoba orijentisana ka učenju (7); Praktična osoba (2); Pronicljiva osoba (9)						█				
Maštovita osoba <small>Sten 10</small> Inventivna osoba (10); Apstraktna osoba (7); Strateški orijentisana osoba (9)										█
Uticaj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Društvena osoba <small>Sten 6</small> Interaktivna osoba (6); Prijemčiva osoba (3); Osoba sklona samopromociji (8)						█				
Uticajna osoba <small>Sten 9</small> Ubedljiva osoba (9); Elokventna osoba (6); Osoba sklona preispitivanju (10)										█
Asertivna osoba <small>Sten 9</small> Odlučna osoba (10); Osoba sklona rukovođenju (8); Osnajujuća osoba (5)										█
Prilagodljivost	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Otporna osoba <small>Sten 6</small> Samopouzdana osoba (7); Staložena osoba (7); Osoba koja rešava situacije (4)						█				
Fleksibilna osoba <small>Sten 6</small> Pozitivna osoba (8); Osoba orijentisana ka promenama (6); Otvorena osoba (3)						█				
Osoba puna podrške <small>Sten 3</small> Predusretljiva osoba (4); Osoba koja uključuje druge (3); Osoba koja prihvata druge (3)			█							
Postizanje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Savesna osoba <small>Sten 2</small> Pouzdana osoba (3); Pedantna osoba (4); Poslušna osoba (1)		█								
Strukturirana osoba <small>Sten 2</small> Organizovana osoba (1); Principijelna osoba (3); Osoba orijentisana ka aktivnostima (5)		█								
Motivisana osoba <small>Sten 8</small> Dinamična osoba (7); Preduzimljiva osoba (8); Osoba koja stremi ka ciljevima (8)										█

Kompletan 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 sledećih nekoliko stranica izveštava se o rezultatima četiri glavna klastera.

Rezime odgovora



Tumačenje profila

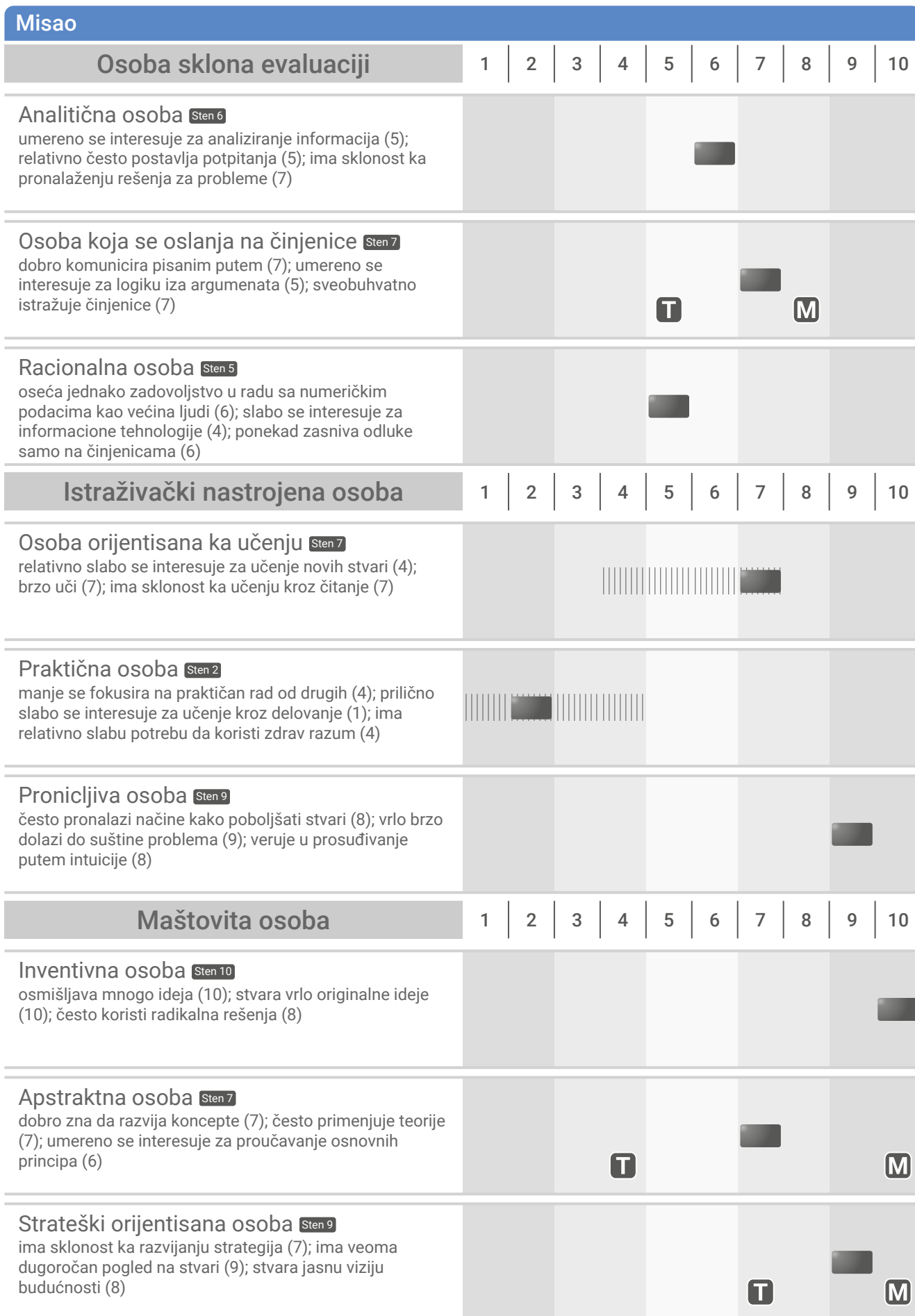
Opsežno istraživanje koje je sprovedla kompanija Saville Assessment ukazuje na to da je najbolji prediktor učinka na poslu najčešće rezultat prikazan sten oznakom (kombinacija normativno–ipsativno). Takođe su date informacije o suptilnim razlikama istaknutim u profilu, a koje su jedinstvene za izveštavanje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

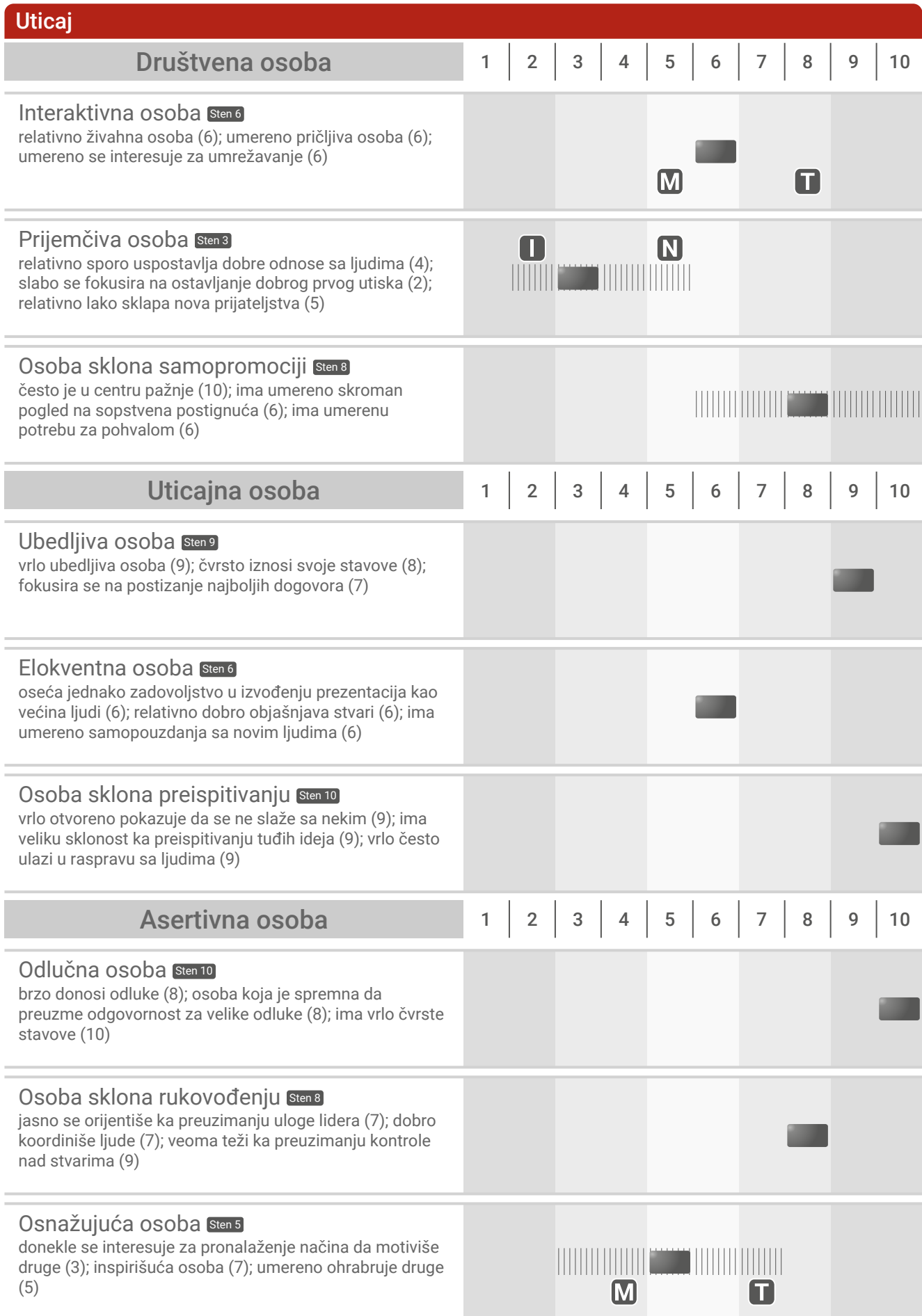
N - I Podela normativno–ipsativno. Razlike između rezultata normativnog (ocenjivanja) i ipsativnog (rangiranja) od tri stena ili više prikazane su oznakama **N** i **I**, tim redom. Tamo gde su ipsativni rezultati veći od normativnih, osoba je možda bila previše samokritična u normativnim samoopisima. 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.

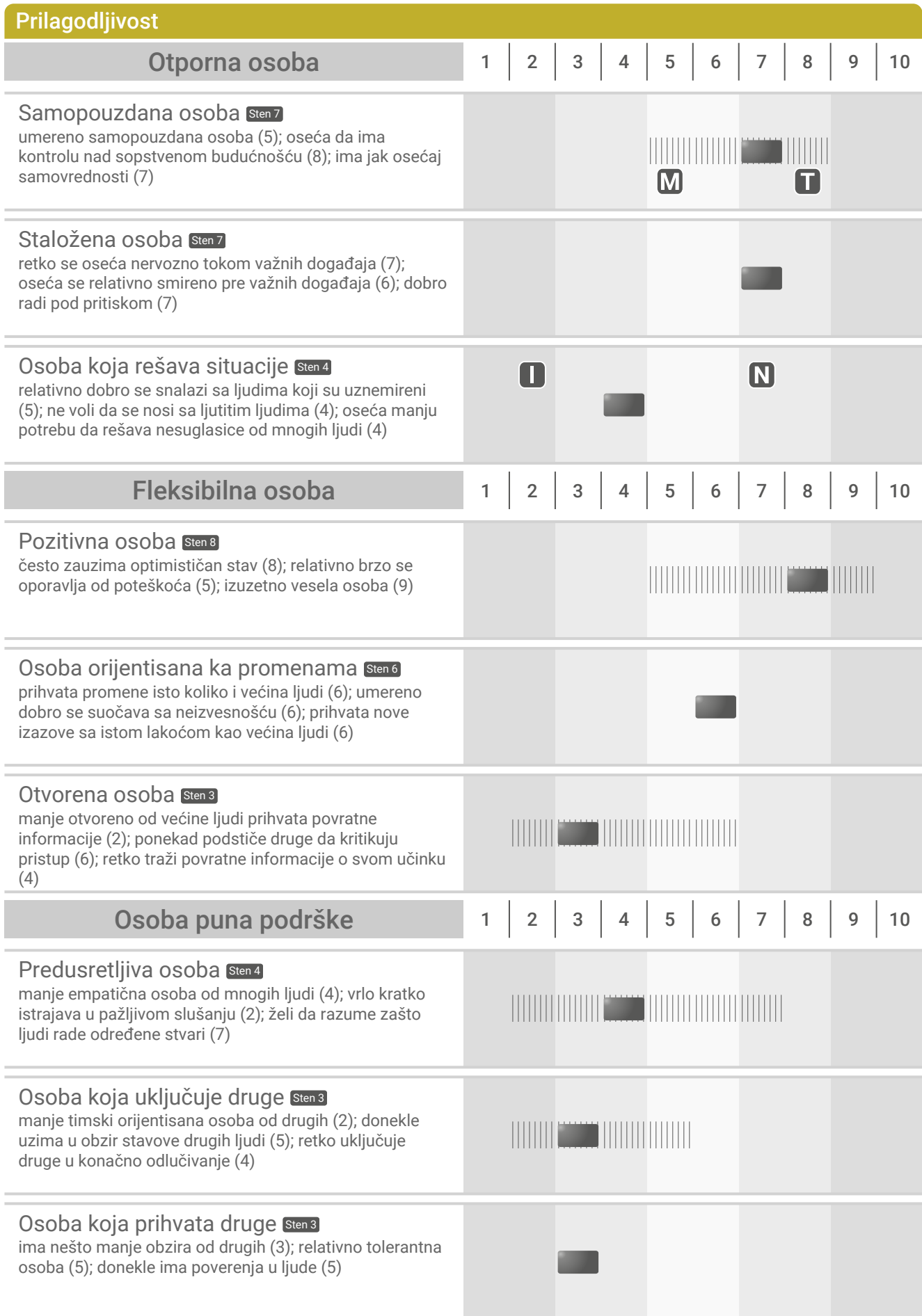
Kompletan psihometrijski profil – klaster „Misao“



Kompletan psihometrijski profil – klaster „Uticaj“



Kompletan psihometrijski profil – klaster „Prilagodljivost“



Kompletan psihometrijski profil – klaster „Postizanje“



Sažeti psihometrijski profil

Tendencija (7) Doslednost (9) Usklađenost N-I (7) 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 (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

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

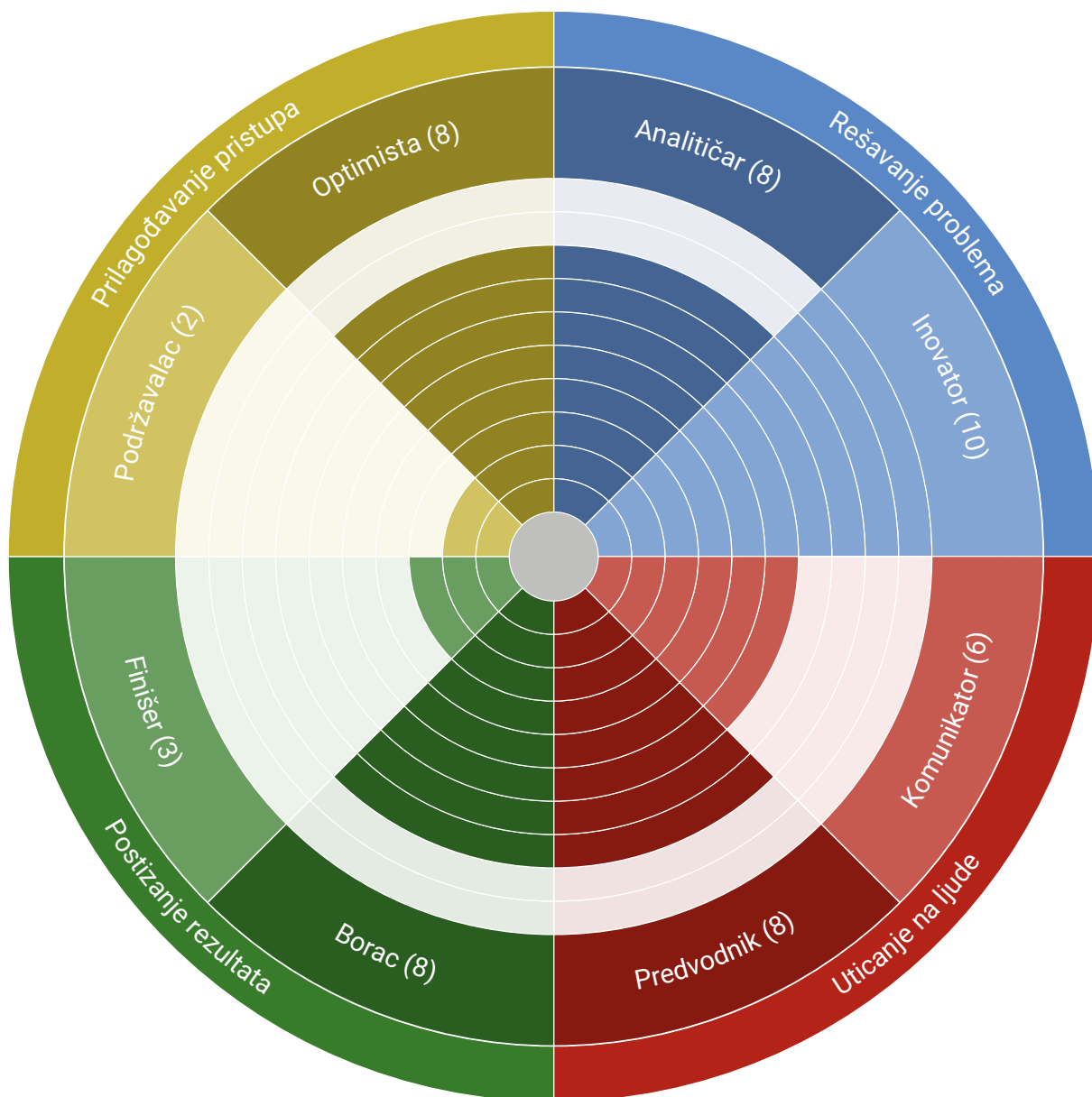
Finišeri se fokusiraju na to da stvari budu završene po visokim standardima i obraćaju pažnju na detalje.



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:

Inovator	Primarna uloga
Borac	Sekundarna uloga

Predvodnik

Analitičar



Optimista

Komunikator



Finišer	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
 Inovator	 Borac
<p>Inovatori kreativno pristupaju rešavanju problema i često razvijaju dugoročne strategije.</p> <p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inovatori obično nude originalna rešenja• Inovatori teže da pružaju nekonvencionalan i dragocen uvid u stvari• Inovatori uglavnom imaju jasnu viziju budućnosti	<p>Borci streme ka postizanju ambicioznih rezultata. Često su veoma preduzimljivi i izraženog su takmičarskog duha.</p> <p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Borci uglavnom sa entuzijazmom streme ka ostvarenju ciljeva• Borci teže da proizvedu mnogo rezultata• Borci su obično dobri u prepoznavanju i korišćenju prilika

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

Dualna	
 Inovator	 Borac
<p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ljudi sa ovom kombinacijom uloga uglavnom odlučno streme ka ostvarenju svoje vizije• Ljudi sa ovom kombinacijom uloga uglavnom predlažu ambiciozna rešenja za probleme	

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



Inovator



Podržavalac

Ljudi sa ovim kontrastom uloga imaju tendenciju da osmišljavaju ideje, ali ponekad im treba više vremena da razmotre kako te ideje mogu uticati na druge. Da li dovoljno uzimate u obzir stavove svojih kolega?

Primarna uloga

Manje preferirana uloga



Inovator



Finišer

Ljudi sa ovim kontrastom uloga ponekad mogu odvracati pažnju drugih novim idejama kada fokus treba da bude na rezultatima. Da li ste uvek u potpunosti svesni kada više nije korisno predlagati nove ideje?

Sekundarna uloga

Manje preferirana uloga



Borac



Podržavalac

Ljudi sa ovim kontrastom uloga ponekad mogu ceniti rezultate i u isto vreme delovati kao da im je manje stalo do dobrobiti drugih. Da li možete više da se potrudite da pokažete drugima da cenite njihov doprinos?

Sekundarna uloga

Manje preferirana uloga



Borac



Finišer

Ljudi sa ovim kontrastom uloga obično se fokusiraju na postizanje rezultata, ali se ne pridržavaju uvek rigoroznog ili sistematičnog pristupa. Da li možete da povećate efikasnost i postignete više ako radite stvari na drugačiji način?

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



Inovator

- Koristite svoju kreativnost da poboljšate ustaljene pristupe, kao i da ponudite potpuno nove ideje
- Pomozite drugima da razumeju koliko dobro se ideje uklapaju u dugoročne trendove ili ciljeve
- Starajte o tome se da se fokus stavlja na pitanja koja su važna i da se sve nove ideje direktno odnose na njihovo rešavanje



Borac

- Provodite više vremena razmišljajući o tome gde bi zaista trebalo da koncentrišete svoje napore
- Trudite se da povećate efikasnost i učinak tamo gde to donosi značajnu dodatnu vrednost
- Razmislite šta možete da uradite kako biste razvijali nove mogućnosti koje pružaju veću korist vašim kolegama i organizaciji

Najbolji način da iskoristite najmanje preferirane uloge



Finišer

- Pažljivo i polako proveravajte ključne informacije i zamolite nekoga da ih još jednom proveriti
- Trudite se da vam bitne ključne tačke budu jasne i sarađujte sa drugima kako biste se postarali da se sve završi u roku
- Prepoznajte aktivnosti koje su potrebne za napredak stvari i počnite jednom aktivnošću



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">• Dajte podržavaocima ideje koje mogu pomoći drugima u njihovom radu• Podstičite podržavaoce da budu produktivniji i da ostvaruju zahtevnije ciljeve
	Finišer <ul style="list-style-type: none">• Saradujte sa finišerima kako biste pronašli efikasnije i efektivnije načine za obavljanje stvari• Podstičite usredsređenost finišera i ne dozvolite da ih ometaju manje važni zadaci
	Komunikator <ul style="list-style-type: none">• Diskutujte sa komunikatorima o relevantnim novim tačkama gledišta koje mogu koristiti kako bi uključili druge u razgovor• Usmerite komunikatore na interakcije sa akterima pomoću kojih se postižu rezultati
	Optimista <ul style="list-style-type: none">• Inspirišite optimiste isticanjem ideja koje imaju realan budući potencijal i koje mogu podstaći širi entuzijizam kod drugih• Usmerite entuzijizam optimista ka ostvarivanju zahtevnijih ciljeva
	Analitičar <ul style="list-style-type: none">• Dajte ideje analitičarima da biste ih podstakli da razmatraju širu sliku• Podstičite analitičare da rade analize koje pružaju jasnu i opipljivu korist
	Predvodnik <ul style="list-style-type: none">• Predstavljajte predvodnicima različite ideje i stanovišta koja mogu uticati na budući pravac delovanja• Podstičite predvodnike da posao obavljaju još bolje i brže

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.

	<h3>Drugi borci</h3> <ul style="list-style-type: none">• Predstavite drugim borcima nove mogućnosti, nove prilike i nove puteve ka tržištu• Ustanovite sa drugim borcima koji je to bitan cilj koji je teško postići i dobro se potrudite da ga postignete• Obratite pažnju na druge borce čiji su ciljevi u suprotnosti sa vašim
	<h3>Drugi inovatori</h3> <ul style="list-style-type: none">• Usmerite druge inovatore na ideje koje bitno doprinose ključnim rezultatima na poslu• Razgovarajte o idejama sa drugim inovatorima da biste proizveli nove i drugačije perspektive• Postarajte se da se najbolje ideje iz razgovora sa drugim inovatorima sačuvaju tako što ćete ih zapisati