

Koji stil rukovođenja Vas najbolje opisuje?

Ovaj test pomaže pojedincima da postanu svesniji svog **stila rukovođenja** i uticaju istog na druge ljude.

U svakom odeljku zaokružite slovo ispred tvrdnje koja Vas najbolje opisuje.

1. (a) Ulažem dovoljno napora za opstanak u poslu
 (b) Retko kada rukovodim već zapravo pružam pomoć
 (c) Dajem podstrek kako sebi tako i ostalima
 (d) Težim održavanju efikasnog stabilnog tempa rada
 (e) Ulažem se energično a ostali mi se pridružuju

2. (a) Drugi smatraju da je moj smisao za humor besmislen
 (b) Koristim smisao za humor da održim prijateljsku atmosferu ili da
 skrenem pažnju sa ozbiljnih tema ako dođe do tenzije
 (c) Moj smisao za humor je beskompromisan
 (d) Sebe ili svoj položaj predstavljam smislom za humor kojim pridobijam
 (e) Moj smisao za humor je u skladu sa datom situacijom; Čak i pod pritiskom zadržavam smisao za humor

3. (a) Zadržavajući neutralnost retko kada sam uznemiren
 (b) Zbog meteža koji može nastati kao posledica tenzija ponašam se srdačno i
 prijateljski nastrojeno
 (c) Kada se stvari ne odvijaju kako treba branim se ili odolevam protiv-
 argumentima
 (d) Kada sam pod tenzijom, nisam siguran kako da postupim kako bih izbegao
 stres
 (e) Kada sam uzbuđen, saberem se iako je moje nestrpljenje vidljivo

3. (a) Kada dođe do konflikta, ostajem nepristrasan ili se ne uplićem u isti
 (b) Trudim se da izbegnem pojavu konflikta ali i kada do toga dođe

pokušavam da smirim strasti i da sačuvam duh zajedništva među ljudima

(c) Kada dođe do konflikta pokušavam da ga prekinem ili da se izborim za svoj stav

(d) Kada dođe do konflikta pokušavam da budem pravedan ali nepokolebljiv i da nađem pravično rešenje.

(e) Kada dođe do konflikta, pokušam da prepoznam razloge za isti i da razrešim ono što je u njegovoj osnovi

4. (a) Slažem se sa mišljenjem, stavovima i idejama drugih kako bih izbegao držanje jedne strane

(b) Radije prihvatam mišljenja, stavove i ideje drugih nego što namećem sopstvene

(c) Branim svoje ideje, mišljenja i stavove iako to nekada rezultira vređanjem drugih

(d) Kada se pojave ideje, mišljenja i stavovi različiti od mojih zastupam srednje rešenje

(e) Osluškujem i tragam za idejama, mišljenjima i stavovima različitim od mojih; Imam jasna ubeđenja ali na ispravne ideje odreagujem tako što promenim svoje mišljenje

5. (a) Prihvatam odluke drugih

(b) Izuzetnom vrednošću smatram održavanje dobrih međuljudskih odnosa

(c) Izuzetno cenim donošenje trajnih odluka

(d) Tragam za odlukama koje su funkcionalne mada ne savršene

(e) Izuzetno cenim donošenje razboritih, kreativnih odluka koje rezultiraju razumevanjem i slaganjem

6. (a) Moja glavna briga na poslu je da izbegnem probleme i rasprave sa ostalima

(b) Na poslu izuzetno cenim održavanje dobrih međuljudskih odnosa

- (c) Veoma mi je važno da obavim zadatak po svaku cenu
 - (d) Volim da radim odmerenim i ravnomernim tempom
 - (e) Podstičem članove svog tima da postave sopstvene ciljeve
- 7.
- (a) Ne kontaktiram mnogo sa ostalima
 - (b) Verujem da će ljudi nekako uraditi posao ukoliko su srećni
 - (c) Volim da postavljam pravila
 - (d) Postavljam standardizovane procedure tako da ljudi znaju šta se od njih očekuje
 - (e) Uključujem ostale koji su odgovorni za posao u njegovo planiranje, obavljanje i unapređivanje
- 8.
- (a) Ispunjavam minimum koji je potrebno da uradim da bi posao bio obavljen
 - (b) Radim ležernim tempom
 - (c) O ljudima zaključujem uglavnom na osnovu rezultata
 - (d) Naglasak stavljam na efikasnu komunikaciju na poslu
 - (e) Pokazujem da imam poverenja i da se pouzdam u druge
- 9.
- (a) Prosleđujem poruke i zahteve
 - (b) Izuzetno cenim harmoniju na poslu
 - (c) Samo sa nekoliko ljudi na poslu imam dublji odnos
 - (d) Volim da me smatraju razboritom osobom
 - (e) Pomažem drugima da razviju svoje sposobnosti davanjem povratne informacije koja uključuje i podršku i izazov

Svako slovo predstavlja određeni stil rukovođenja. Slovo koje ste najviše puta zaokružili predstavlja Vaš stil rukovođenja. Ukoliko postoje dva slova koja ste zaokružili podjednak broj puta, to ukazuje da u zavisnosti od okolnosti možete postupati u skladu sa jednim ili drugim.

Tumačenje rezultata:

Stil (a)

Nivo brige kako o obavljanju posla tako i o ljudima je nizak. Rukovodioci koje karakteriše ovakav stil upravljanja abdiciraju tj. efektno istupaju. Oni prihvataju odluke ostalih i izbegavaju da stanu na nečiju stranu. Ostaju neutralni ili se ne upliću u konflikte pa prema tome retko budu umešani u iste.

Njihov smisao za humor smatra se besmislenim i oni ulažu upravo onoliko napora koliko je potrebno da opstanu u poslu. Uglavnom su motivisani samoodržanjem.

Rukovodioci koje karakteriše ovaj stil rukovođenja minimalno kontaktiraju i minimalno uzimaju učešće u komunikaciji sa ljudima iz svog okruženja. Oni vrše funkciju prenosioca poruke. Odgovornost se prosleđuje što je dalje moguće. Ljudi ne vole da rade za rukovodioce koji pripadaju ovom tipu. U radu sa njima ne postoji izazov i ima vrlo malo podrške.

Stil (b)

Nivo brige o obavljanju posla je nizak a o ljudima je visok. Rukovodioci koji pripadaju ovom tipu veruju da ako su ljudi srećni oni će već nekako obaviti posao. Oni smatraju da je izuzetno važno održavanje dobrih odnosa i radije prihvataju ubeđenja drugih ljudi nego što nameću sopstvene poglede. Pokušavaju da izbegnu konflikte ali kada oni iskrsnu pokušaju da umire strasti. Prema ljudima se ponašaju srdačno i prijateljski su nastrojeni. Njihov smisao za humor služi da skrenu pažnju sa ozbiljnih tema. Oni retko preuzimaju vođstvo već zapravo pružaju pomoć.

Tempo rada je ležeran ako radite za rukovodioca koji pripada ovom tipu. Pre se može reći da on podstiče ljude na rad nego što upravlja njima. Od ljudi se očekuje da rade da bi izbegli neprijatnosti i iz odanosti ustanovi u kojoj rade i svom šefu. Tim je ključna jedinica a cilj je postizanje harmonije u okviru njega. Kod ovakvog tipa rukovodioca postoji visok nivo podrške ali malo izazova.

Stil (c)

Nivo brige o obavljanju posla je visok dok je nivo brige o ljudima nizak. Rukovodioci ovog tipa su autokrate i stručnjaci za zadavanje zadataka. Oni izuzetno cene donošenje istrajnih odluka. Čvrsto stoje iza sopstvenih ubeđenja pri čemu uvek uvrede ostale. Pokušavaju da prekinu konflikt i da se izbore za svoj stav. Kada gube, brane se, pružaju otpor i suprotstavljaju se. Njihov smisao za humor je beskompromisan i pokreće kako njih tako i ostale.

Rukovodioci koji pripadaju tipu (c) na ljude gledaju kao na instrumente proizvodnje. Njihov moto je: „Postigni rezultat ili si van igre“. Odnosi između ljudi i komunikacija je svedena na minimum a veze su zasnovane na sprovođenju autoriteta i poslušnosti. Konflikt je zabranjen i cilj je da pobedi tačka gledišta koju oni zastupaju.

Dalekosežne posledice ovakvog tipa rukovođenja su suprotstavljanje autoritetu, strah od rukovodstva i nedostatak osposobljenosti. Takođe, postoji mnogo izazova a dobija se malo podrške.

Stil (d)

Kod ovog tipa nivo brige kako o obavljanju posla tako i o ljudima je prisutan u razumnoj meri. Ova dva obzira su pažljivo izbalansirana. Većina rukovodilaca i rukovodstava najbolje su opisana ovim tipom. Ovi rukovodioci tragaju za rešenjem koje je izvodljivo iako ne savršeno. Oni uvode umeren stav između dve krajnosti i pokušavaju da nađu pravedno rešenje. Kada su pod stresom, nisu sigurni kako da postupe. Smisao za humor koriste da pridobiju i predstave sebe i svoj položaj i žele da održe valjan, ujednačen tempo rada.

Komunikacija je dobra u ovakvom radnom okruženju. Postoji osnovna pretpostavka da će ljudi raditi ako im kažete zašto je to neophodno. Ova sredina uključuje postojanje kompromisa i sistema. Nezvanični sistemi postaju voljno formalni i uvode se standardne procedure koje obezbeđuju da ljudi znaju šta se od njih očekuje.

Stil (e)

Nivo brige kako o obavljanju posla tako i o ljudima je visok. Rukovodilac kog karakteriše ovaj stil upravljanja vrednošću smatra postizanje razboritih, kretativnih odluka koje rezultiraju razumevanjem i slaganjem. Oni su pažljivi slušaoci, tragaju za idejama stavovima i mišljenjima različitim od sopstvenih. Imaju jasna ubeđenja ali na razumne ideje odgovaraju tako što promene svoje mišljenje. Svesni su da može doći do konflikta i kada do toga dođe pokušaju da prepoznaju i reše ono što se nalazi u njegovoj osnovi. Ovi rukovodioci čine emociju živom i koriste je da datoj situaciji daju perspektivu. Oni se ulažu energično a ostali im se pridružuju.

Osnovna pretpostavka u ovakvom okruženju je da je potrebno da ljudi budu uključeni i posvećeni produktivnom radu i da žele da razmišljaju na kreativan način.

U ovakvom okruženju, pojedinci postavljaju lične ciljeve. Oni koji su odgovorni za posao uključeni su u njegovo planiranje, obavljanje i unapređivanje. Ciljevi pojedinca su u skladu sa ciljevima organizacije.

Odnosi između ljudi su zasnovani na uključenosti u posao i na poverenju. Rukovodioci za koje je ovaj stil upravljanja tipičan pokazuju veću podršku i postavljaju veći izazov nego rukovodioci za koje je tipičan stil upravljanja (d).