

Profiles  International Slovenia  
imagine great people®



# pravi ljudje za pravo delo

Vrhunski ocenjevalni instrumenti za izbor kandidatov, razvoj zaposlenih in analizo vodstvenih timov.

## Pravi ljudje za pravo delo!

Organizacija **Profiles International** je vodilno podjetje v svetu na področju zagotavljanja inovativnih rešitev za selekcijo in razvoj visoko učinkovitih kadrov.

Z uporabo orodij iz nabora, ki ga ponujamo pri **Profiles international**, boste postavili prave ljudi na prava delovna mesta, vodjem pomagali voditi, motivirati in razvijati svoje ljudi ter iskati njihove talente. Spodbudili boste sodelavce, da sami usmerjajo napore v doseganje višjih učinkov. Konkurenčna prednost, ki jo boste na ta način dosegli, je neprecenljiva.

**Profiles International deluje v več kot 750 pisarnah v ZDA, svoje znanje in inovativnost pa deli s podjetji v več kot 100 državah.**

**Profiles Slovenia** smo med najmlajšimi članicami v družbi. Slovenskemu trgu postopoma predstavljamo orodja, ki vam bodo v pomoč pri zaposlovanju, načrtovanju, usposabljanju in razvoju kadrov, pri motiviranju in posledično pri izboljšanju storitev za stranke.

### Zakaj izbrati orodja Profiles?

- :: Ker vam omogočajo, da ugotavljate in raziskujete tiste dejavnike, ki so še kako pomembni za delo in dobro sodelovanje, pa ne izhajajo iz izobrazbe in delovnih izkušenj posameznika (stili razmišljanja, vedenjski vzorci, poklicni interesi).
- :: Ker gre za spletna orodja, ki so izredno enostavna za uporabo in dostopna 24 ur na dan, vse dni v letu.
- :: Ker na podlagi enkrat podanih informacij oziroma odgovorov po principu vprašalnika, v samo nekaj minutah prejmete različne oblike poročil, ki so v pomoč pri različnih nalogah kakor tudi pri sprejemanju različnih odločitev na različnih nivojih.
- :: Ker gre za orodja, z uporabo katerih ne dobite zgolj ocene stanja, temveč tudi napotke za izboljšave.
- :: Ker vam je ob uporabi orodij Profiles omogočen dostop do svetovne baze profilov in dobrih praks, kar pomeni, da se lahko prilagajate globalnim trendom ali pa uporabo orodij prilagodite povsem po svojih merah, zahtevah, potrebah in željah.

Si predstavljate vašo poslovno sredino sestavljeno iz ljudi, ki opravljajo svoje delo tako uspešno, učinkovito in s takšnim veseljem, kot da bi bilo to delo ustvarjeno samo zanje?

Uporaba orodij Profiles International vam omogoča narediti odločilen korak v smeri, da takšne predstave postanejo resničnost!



## Najboljši vedo, kako postati še boljši!



Mercedes-Benz



vir: [www.brandsoftheworld.com](http://www.brandsoftheworld.com)

»Z uvedbo orodij ProfilesSelect v kombinaciji z Profile XT lahko sedaj hitro in natančno obdelamo tisoče življenjepisov kandidatov vsako leto. Naše baze podatkov lahko pregledamo praktično v trenutku in jih enako hitro tudi obdelujemo, kar je bilo prej, ko smo to počeli ročno, pravi administrativni pokol.

Profile XT nam je omogočil, da smo prilagodili orodje povsem po svoji meri, s čimer lahko sedaj natančno predvidimo, kakšen potencial ima posamičen kandidat za uspeh na NAŠEM delovnem mestu v NAŠEM podjetju.«

**Chuck LaMotte, White Lodging**

White Lodging je ameriško podjetje, ki je lastnik ali pa vodi in razvija hotele vodilnih hotelskih znamk kot so Marriott, Hilton, Courtyard, Hyatt in Residence Inn, skupaj že več kot 160.

»V zelo kratkem času se nam je strošek za ocenjevalno orodje, ki smo ga kupili pri Profiles International, več kot povrnil. Začeli smo zaposlovati prave ljudi, zato dragih ponovnih zaposlovanj in usposabljanj ni več. Všeč nam je možnost, da ocenimo ljudi brez da bi se oni sami počutili nelagodno. Z orodji Profiles International pridobimo poglobljene informacije, ki nam omogočajo, da resnično postavim pravega človeka na pravo delovno mesto.«

**Dave LeBlanc, The Boiling Pot**

restavracija

»Uporaba orodja Checkpoint 360° nam omogoča, da privarčujemo dragocen čas, saj je razgovorov na 4 oči z našimi menedžerji veliko manj. Spodbujamo vodenje z zgledom in prav izsledki iz Checkpoint 360° so nam v pomoč, ko poudarjamo kakšen naj bo vodja, brez da bi to morali znova in znova ponavljati. Rezultati so odlični, da o privarčevanih sredstvih sploh ne govorim.«

**Cassy Claude, Wink Inc**

Wink Inc je ameriško podjetje za inženiring, projektno vodenje in nadzor za stranke s področja gospodarskih, trgovskih dejavnosti in javne uprave.

»Od uvedbe orodij Profiles International smo ocenili 141 ljudi v 18 mesecih. Rezultat? Neverjetnih 99,3 % uspešnosti pri identifikaciji in zaposlovanju zanesljivih in produktivnih ljudi, ki jih želimo obdržati pri nas. Orodja nam zelo pomagajo pri varovanju našega najpomembnejšega premoženja – naših ljudi.

**Michael Owens, VHI Healthcare**

VHI Healthcare je zasebna irska zdravstvena zavarovalnica

»Skozi postopek ocenjevanja s Profiles Analiza tima smo lahko natančno opredelili vse izzive, s katerimi so se naši timi spopadali v času obstoja. Če bi ugotovljene razloge poznali že prej, bi naši timi delovali veliko bolj učinkovito. Pokazalo se je, da nevarnosti izhajajo iz tima samega in le nekaj manjših popravkov bi bilo treba, da bi lahko realizirali ves svoj potencial.«

**G. Benson Lange, Griffin International**

# Ko zaposleni in njegovo delovno mesto postaneta popoln par

V vašem podjetju, ki v veliki meri sodeluje s tujimi partnerji, ste z veseljem zaposlili osebo, ki s certifikati dokazuje aktivno znanje štirih tujih jezikov. Čas teče in teče, vi pa se sprašujete in čudite, kako to, da komunikacija z obstoječimi partnerji ne poteka nič boljše, krog novih tujih partnerjev pa se ni povečal niti za enega. Ste morda sprejeli napačno odločitev?

## Z uporabo Profiles XT do popolne slike o sodelavcu

Pri Harvard Business Review so izdelali študijo, v katero je bilo zajetih 360.000 zaposlenih. Namen je bil ugotoviti učinkovitost in verodostojnost tradicionalnih zaposlitvenih pristopov.

Izsledki so pokazali, da delovna učinkovitost in uspešnost nista odvisna ne od spola, ne od starosti, niti od okolja iz katerega posameznik izhaja. Študija zaključuje z ugotovitvijo: »Ne štejejo pretekle izkušnje, ne šteje diploma, tudi ne drugi javno veljavni dejavniki uspeha – uspešnost pri delu zagotavlja oseba, ki ji je prav to delo pisano na kožo.«

**Profiles XT** velja za napreden sistem merjenja človekovega potenciala ter napovedovanja uspešnosti posameznika pri delu, saj je edini sistem, ki hkrati ugotavlja in meri:

- :: **stile razmišljanja** (indeks učenja, verbalne sposobnosti, verbalno presojanje, numerične sposobnosti in numerično presojanje)
- :: **poklicne interese** (podjetništvo, finance, administracija, storitve, ustvarjalnost, tehnika, mehanika) ter
- :: **vzorke obnašanja** (raven energije, asertivnost, družabnost, vodljivost, zaupanje, odločnost, prilagodljivost, neodvisnost in objektivno razmišljanje).

Omenjeni elementi tvorijo, poleg podatkov o izobrazbi in delovnih izkušnjah, popolno sliko o posamezniku. Sliko o tem ali se pri kandidatu ob znanju in veščinah skriva tudi dovolj velika želja, interes in zaželen odnos do dela, ki ga že ali ga bo v podjetju opravljal.

## Ustvarite profil delovnega mesta po lastni meri

Vi ste tisti, ki oblikujete natančne kriterije in zahteve, kakšno osebo želite na določenem delovnem mestu. Vsakega kandidata primerjate s postavljenimi zahtevami. Profil delovnega mesta oblikujete tako, da:

- :: ga izberete iz svetovne baze profilov (in baza je resnično ogromna),
- :: testirate tri najboljše sodelavce, ki svoje delo opravljajo vrhunsko. S testiranjem ugotovite, katere so tiste osebnostne lastnosti, poklicni interesi in stili mišljenja, ki odločilno vplivajo na to, da je delo izvrstno opravljeno. Na ta način tako rekoč klonirate uspešne sodelavce.
- :: nadrejeni, ki zelo dobro poznajo delo, na osnovi vprašalnika določijo zanje najpomembnejše zahteve delovnega mesta.

Uporabite **Profiles XT**, da proces iskanja pravih ljudi za prava delovna mesta v popolnosti prilagodite:

- :: specifičnim potrebam v vašem podjetju,
- :: vašemu načinu vodenja in organizacijski kulturi,
- :: vašemu načinu poslovanja in vašemu poslovnemu okolju.

## Z orodjem Profile XT boste tako dobili popolno sliko o posamezniku in zagotovili, da postaneta zaposleni in njegovo delo popoln par.

Uporaba orodja **Profile XT** vam daje močnost, da umestite prave ljudi na prava delovna mesta in na ta način:

- :: znižate stroške neuspešnih zaposlitvenih odločitev,
- :: zmanjšate fluktuacijo in preprečite odhod vaših ključnih kadrov h konkurenci,
- :: zmanjšate stresne situacije in izboljšate komunikacijo,
- :: izboljšate kakovost dela ter produktivnost in s tem uspešnost podjetja.



Če v postopkih selekcije kandidatov uporabljate le razgovor je vaša možnost, da boste zaposlili pravega človeka 14 odstotna. Z uporabo Profiles XT boste možnost prave odločitve dvignili na 75 %.

## En ocenjevalni instrument | več poročil | ena cena

Š pomočjo orodja **Profiles XT** boste dobili neprecenljive informacije, ki so na analitičen način predstavljene v različnih poročilih. Vprašalnik se izpolnjuje samo enkrat, vi pa imate možnost kadarkoli generirati katerokoli poročilo brez dodatnega plačila. Poročila prevzimate na portalu „Centra za ocenjevanje“ praktično takoj po izpolnitvi in obdelavi vprašalnika.

**Individualno poročilo** je namenjeno kandidatu za lastno spoznavanje in osebni razvoj. Opisuje njegov stil razmišljanja, vzorce obnašanja in poklicne interese. K temu so dodani nasveti za izboljšanje ocenjevanih področij.

**Poročilo o zaposlovanju** uporabite, ko želite ugotoviti, v kolikšni meri kandidat s svojimi lastnostmi ustreza zahtevam razpoložljivega delovnega mesta. Rezultat izraža odstotek ujemanja posameznih lastnosti in kompetenc kandidata s profilom delovnega mesta, ki ste ga izdelali sami na podlagi enega izmed prej omenjenih načinov. Poročilo vključuje tudi priročnik za intervju, v katerem so zajeta vprašanja, ki bi jih bilo priporočljivo obdelati na razgovoru zaradi pridobitve dodatnih informacij, ki vam bodo v pomoč pri sprejemanju odločitve, ali je kandidat ustrezen za razpisano delovno mesto.

**Poročilo o ujemanju zahtevami različnih delovnih mest** omogoča pogled v prihodnost. Pri kandidatih ocenjujete, v kakšnem odstotku ustrezajo zahtevam drugih delovnih mest v vašem podjetju. Gre za zelo pomembne in koristne informacije, ko načrtujemo premestitve ali izvajamo reorganizacijo znotraj podjetja.

**Poročilo o primerjavi kandidatov** vam omogoča ugotoviti, kateri izmed izbranih kandidatov so za določeno delovno mesto najustreznejši. Na podlagi tega poročila se boste lahko zelo hitro odločili, katerega kandidata želite povabiti v naslednji krog selekcije.

**Poročilo o usposabljanju** je svojevrsten vodič, v katerem so priporočila (izdelana na osnovi rezultatov testa), na kakšen način kandidata najhiterje usposobiti za samostojno delo ter na kakšen način razvijati njegov potencial do nivoja vaših vrhunskih sodelavcev.

**Poročilo analize delovnega mesta** vam bo postreglo z zelo podrobnim opisom zahtev delovnega mesta. Vsaka lestvica vsebuje njen opis, opis obeh ekstremnih rezultatov na tej lestvici ter opis idelnega sodelavca, ki zadostuje vsem kriterijem.

### Profiles XT

<b>Meri:</b>	stile razmišljanja   vzorce obnašanja   poklicne interese
<b>Čas izpolnjevanja:</b>	manj kot 60 minut   nadzor ali asistenca nista potrebna
<b>Uporablja se:</b>	pri zaposlovanju novih ljudi   pri ocenjevanju pogojev za napredovanje ali premestitve   za načrtovanje izobraževanja in usposabljanja   za spoznavanje lastnih interesov, sposobnosti in osebnih lastnosti   pri opisovanju zahtev delovnega mesta in dela
<b>Fleksibilen za uporabo:</b>	v različnih podjetjih   v različnih oddelkih istega podjetja   v vodstvu podjetja   na različnih geografskih področjih
<b>Poročila:</b>	individualno poročilo   poročilo o zaposlovanju   poročilo o ujemanju zahtevami različnih delovnih mest   poročilo o primerjavi kandidatov   poročilo o usposabljanju   poročilo analize delovnega mesta   povzetek poročila o profilu delovnega mesta   povzetek profila delovnega mesta   poročilo o zaposlovanju osebja za prodajo   poročilo za vodstvo osebja v prodaji



# Ker cenite razvoj, spodbujate odličnost v vašem podjetju in vodite z zgledom

Dobri vodje si nenehno prizadevajo za lastne izboljšave, vendar jim velikokrat manjkajo ključne informacije, ki jih potrebujejo za optimizacijo lastnih razvojnih priložnosti.

Checkpoint 360° - metoda povratnih informacij se uporablja predvsem pri ocenjevanju uspešnosti vodij in vodstvenih timov. Zagotavlja pozitivne učinke pri razvoju vodstvenega kadra, saj ocenjuje 8 glavnih sposobnosti vodij, ki so razdeljene na 18 spretnosti. Rezultati so predstavljeni v obliki grafičnih in tabelarnih pregledov ter prikazujejo, v kakšni meri ima vodja izražene različne spretnosti in iz njih sestavljene sposobnosti.

**Dober vodja na poti do lastne odličnosti ne-nehno teži k izpopolnjevanju omenjenih ključnih kompetenc.**

### Komunikacija

1. Posluša druge
2. Obdeluje in poseduje informacije
3. Učinkovito komunicira

### Vodenje

4. Vliva zaupanje
5. Usmerja delo
6. Deligira odgovornosti

### Prilagodljivost

7. Prilagaja se razmeram
8. Ustvarjalno razmišlja

### Medosebni odnosi

9. Gradi medosebne odnose
10. Prispeva k timskemu uspehu

### Reševanje nalog

11. Dela učinkovito
12. Dela kompetentno

### Produktivnost

13. Prevzema iniciativo
14. Dosega rezultate

### Razvoj drugih

15. Podpira talente
16. Uspešno motivira

### Osebni razvoj

17. Izkazuje zavezanost
18. Teži k napredku

Z uporabo sistema **Checkpoint 360°** pridobite popoln zbir povratnih informacij o stopnji razvoja ključnih kompetenc pri vodji, saj se njegova delovna uspešnost ocenjuje na različnih nivojih:

- o: ocenjujejo ga nadrejeni,
- o: ocenjujejo ga neposredno podrejeni,
- o: ocenjujejo ga vodje na istem nivoju,
- o: oceni pa se tudi vodja sam.

Ocenjevanje je anonimno za vse udeležence, razen za nadrejenega.

Iz rezultatov vodje spoznajo, na katerih področjih se precenjujejo ali podcenjujejo in ali imajo realno sliko o sebi. S tem dobijo vpogled v slepo pego (razhajanje med samooceno in oceno drugih) ter konkretne predloge za izboljšanje svojega dela. S pomočjo poročila **Checkpoint 360°** vodje lažje nastavljajo lastne razvojne prioritete ter načrtujejo pot do odličnega vodje, saj so poročilu dodani tudi konkretni predlogi za izboljšave.

## Checkpoint 360°

**Čas izpolnjevanja:** 15 minut | nadzor ali asistenca nista potrebna

**Individualno poročilo:** Štiri barvna poročila polnega kroga (360°) povratnih informacij, ki vsebujejo opis vseh 18 spretnosti, ki sestavlja 8 glavnih sposobnosti za vsakega posameznega vodjo.

**Primerjalno poročilo:** poročilo, iz katerega je razvidno ali/in pri katerih spretnostih je med dvema ocenjevalnima obdobjema s pomočjo tega poročila se določa ali je prišlo do napredka ali nazadovanja.

**Analiza vodstvenega tima:** povzetek vseh individualnih Checkpoint poročil znotraj ene enega podjetja, ki je namenjeno najvišjemu vodstvu. Poročilo daje pregled prednosti in področij za razvoj posameznih vodij, istočasno pa nakazuje na prednosti vodstvene ekipe kot celote. Iz poročila lahko spoznamo priložnosti za razvoj in na ta način povečamo konkurenčno prednost.

**Dodatek k poročilu:** področje za osebni razvoj v okviru katerega se menedžerjem nudijo nasveti, kako postati čim bolj učinkovit pri svojem delu.



## Enkrat za vselej ovrzite pravilo 80-20 in vaš prodajni tim sestavite le iz ljudi, od katerih resnično lahko pričakujete izjemne rezultate

Nikakor ne morete ugotoviti, zakaj dva vaša prodajalca, ki jim omogočate enakovredne delovne pogoje, identično stimulacijo in enak program usposabljanja, dosežata ob istem času na enakem delovnem mestu povsem različne rezultate.

Pravilo, da je 80 % vse prodaje izvršene s strani 20 % prodajalcev se je že tako ukoreninilo v naših zavestih, da tega niti ne izpodbijamo več. A zakaj bi dovolili, da bi tako ostalo?

**Profiles indikator prodaje** je ocenjevalno orodje, s katerim pri ljudeh odkrivamo ključne kompetence uspešnih prodajnikov, ki so:

- :: visoka stopnja tekmovalnosti (prepričljivost, zaupanje, neposrednost),
- :: visoka stopnja samozavesti,
- :: izredna vztrajnost,
- :: visoka stopnja energije in vzdržljivosti,
- :: umerjenost v doseganje prodajnih ciljev.

Ključne kompetence za uspešnost v prodaji so tiste, pri katerih gre za naslednje vzorce obnašanja:

- :: iskanje prodajnih priložnosti
- :: zaključevanje prodajnih poslov
- :: telefonska prodaja
- :: samoiniciativnost
- :: smisel za timsko delo
- :: interes za gradnjo in vzdrževanje odnosov
- :: motiviranost za zaslužek

**Profiles Indikator prodaje** lahko prilagodite lastnim potrebam in željam. Vi določate profil idelnega prodajalca, s katerim boste primerjali ljudi v vašem prodajnem timu in nove člane tima. Katere lastnosti in kompetence naj ima ta top prodajalec in kako so usklajene z vašimi prodajnimi strategijami in pristopi?

Ko je slika popolnoma izoblikovana lahko začnete iskati s pomočjo orodja **Profiles Indikator Prodaje**. Dobili boste jasna in pregledna poročila, ki zajemajo odstotek ujemanja kompetenc posameznika z zahtevanimi kriteriji delovnega mesta.

Profiles Indikator prodaje je večstranko uporaben:

- :: za nabor najboljših prodajnikov v vaš prodajni tim, še posebej ko jih iščete večje število
- :: za načrtovanje programa lastnih izboljšav,
- :: za napotke pri izobraževanju vodstva prodaje.

### Profiles Indikator prodaje

**Čas izpolnjevanja:** 15-20 minut | nadzor ali asistenca nista potrebna

**Fleksibilen za uporabo:** v različnih podjetjih | na različnih delovnih mestih, ki so povezana s prodajo | v vodstvu podjetja | na različnih geografskih področjih.



## Ste si kdaj želeli, da bi sodelavce dobili skupaj z navodili za uporabo?

Gotovo vam je domač občutek frustracije, ko zaposleni enostavno ne razume enostavnih navodil za delo ali pa nikakor ne more doumeti preproste ideje. Verjetno vas je tudi že kdaj šokirala povsem nepričakovana sovražna nastrojenost koga izmed zaposlenih proti vam?

Študije kažejo, da vodja porabi 60 % svojega časa za reševanje problemov svojih zaposlenih in mu zato ostaja le 40 % časa, da se posveti doseganju zastavljenih ciljev.

**Profiles Indikator uspešnosti** je pripomoček, ki vam pomaga odpraviti prepreke pri učinkoviti komunikaciji, vodenju in doseganju višje produktivnosti. Blaži motnje, ki nastajajo zaradi osebnostnih razlik in pristopov k reševanju problemov.

Z orodjem **Profiles Indikator uspešnosti** merite prisotnost vzorcev vedenja, ki so ključni za uspešno poslovanje podjetja. Poleg tega **ponuja nasvete**, kako izboljšati delovno uspešnost v smislu:

- :: produktivnosti,
- :: kakovosti dela,
- :: delovnih pobud,
- :: timskega dela,
- :: reševanja problemov.

**Profiles Indikator uspešnosti** ponuja napotke, ki so vam v pomoč pri razumevanju vaših zaposlenih, njihovih potreb, njihovih načinov vedenja, vse z namenom, da jih še bolje vodite in motivirate. **Profiles Indikator uspešnosti** namreč:

- :: ugotavlja in meri odzive na stresne in konfliktne situacije, povezane z delom;
- :: ugotavlja načine in poti, kako motivirati posameznika.

Uporaba tega orodja omogoča vašim zaposlenim, da bolje spoznajo sami sebe in tako postanejo bolj ustvarjalni.

### Profiles Indikator uspešnosti

**Čas izpolnjevanja:** 15 minut | nadzor ali asistenca nista potrebna

**Individualno poročilo** je namenjeno lastnemu razvoju zaposlenega

**Poročilo za vodstvo** je namenjeno vodjem.



## Včasih sta kot pes in mačka, a ko ustvarjata, delata čudeže!

Imate vodjo, ki je izrazito močna osebnost. Verjame v svoje sposobnosti in v uspeh svojega dela. Ima sodelavca, ki je prav tako močna osebnost. Dela po svoje, ne upošteva navodil, ne sprejme nobene kritike. Vodja ga je okarakteriziral za problematičnega. Pa je to res?

Med najpomembnejšimi vplivi na uspešnost posameznika pri delu je kakovost njegovega odnosa z nadrejenim, z vodjem. Neusklajen odnos, nekompatibilnost med vodjo in zaposlenim je praviloma razlog za slabo produktivnost, nizko moralo in visoko fluktuacijo. Raziskave namreč nenehno kažejo, da so med glavnimi razlogi za odhod zaposlenega iz podjetja prav konflikti z nadrejenimi.

Ker pa so ključni razlogi za sodelovanje znotraj podjetja drugje in ne v iskanju dolgoročnih prijateljstev, je nujno potrebno vzpostaviti čimbolj kakovostne odnose. Bolj kot je vodja sposoben razumeti vsakega svojega sodelavca, bolj čvrsti odnosi se lahko vzpostavijo.

Vsak odnos delavec/vodja je edinstven in zahteva drugačen pristop zato, da je lahko kakovosten, učinkovite, v končni fazi tudi donosen. Kako se bosta, na primer, ujela dva skrajno odločna, avtoritativna karakterja v odnosu, ko mora biti eden nujno podrejen?

**Profiles Indikator ujemanja** je izjemno dragoceno orodje, s pomočjo katerega vodja oziroma vodstvo dobi vpogled v karakteristike posameznih del in procesov. Ugotavlja in meri 7 ključnih osebnih značilnosti, ki definirajo odnos med zaposlenim in njegovim vodjo:

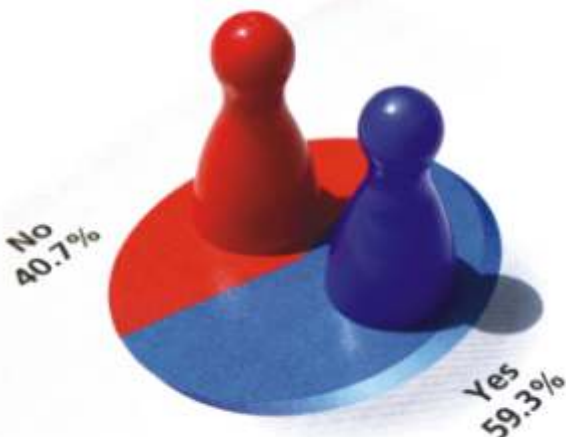
- :: prepričanje vase,
- :: samozaupanje,
- :: prilagodljivost,
- :: optimizem,
- :: odločnost,
- :: objektivnost,
- :: odnos do učenja.

**Na tak način je moč spoznati vsakega posameznika**, kako so pri njem zastopane omenjene ključne značilnosti in kako te značilnosti pogotuje njegov način dela. Skozi poročila pa ugotovite še naslednje:

- :: kakšni so poglobitveni načini dela za ocenjevanih 7 ključnih značilnosti;
- :: kako se na podlagi ocenjenih značilnosti v odstotkih ujemata delavec in njegov vodja;
- :: kakšne so najboljše rešitve, najboljša praksa za kakovostno sodelovanje na podlagi ugotovljenih ujemanj in razhajanj med delavcem in vodjo.

Zaposleni lahko iz poročila, ki ga prejme:

- :: še bolje spozna sebe,
- :: spozna, kje se z vodjo razlikujeta in kako v prihodnosti ravnati drugače, da bo njuno sodelovanje čimbolj kakovostno.



### Profiles Indikator ujemanja

**Čas izpolnjevanja:** 15 minut | nadzor ali asistenca nista potrebna

**Individualno poročilo** je namenjeno lastnemu razvoju zaposlenega.

**Poročilo za vodstvo** je namenjeno vodjem.

## Veriga je le tako močna kolikor je močan njen najšibkejši člen.

Vaše podjetje je sestavljeno iz različnih timov, ki ste jih oblikovali po področjih dela. Ugotavljate, da isti timi ljudi nekatere naloge opravijo vrhunsko, nekaterim izzivom pa kot da niso kos.

Temeljno vodilo pri formiranju timov za izvedbo določene naloge so seveda učinki, ki jih takšno delovanje prinaša. Le ti so praviloma višji, kot bi jih lahko dosegel posameznik. Kljub temu teza vse pre pogosto ne drži. Uspešen tim ni naključno izbrana skupina ljudi. Ustvarjanje tima je zahteven in kompleksen proces.

Tim lahko dosega nadpovprečne učinke le, če so znotraj njega zbrani pravi ljudje, ki:

- :: se dobro ujemanjo glede na osebnostne karakteristike;
- :: skupaj tvorijo celoten nabor znanj, veščin in ostalih kompetenc, ki so potrebne za optimalno izvršitev zastavljenih nalog.

Orodje **Profiles Analiza tima** je pripomoček, s katerim boste zbrali informacije o članih tima. Ugotovili boste, kako so pri posamezniku zastopane ključne karakteristike. Ocenjujemo jih 12:

- |                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| :: kontrola               | :: zbranost                 |
| :: družabnost             | :: analitičnost             |
| :: potrpljenje            | :: usmerjenost k rezultatom |
| :: natančnost             | :: čustva                   |
| :: ambicioznost           | :: timska usmerjenost       |
| :: pozitivna pričakovanja | :: usmerjenost h kakovosti  |

Na podlagi izkazanih rezultatov vam **Profiles Analiza tima** oblikuje različna poročila. Na podlagi dognanj iz poročila boste lahko učinkovito izboljšali ravnovesje znotraj tima, njegovo učinkovitost in uspešnost.

### Poročilo je sestavljeno iz štirih delov:

V tabeli **Ravnovesja tima** gre za vizualni prikaz točkovnih vrednosti za vsakega člana tima in vodjo, za vsako izmed gornjih dvanajstih karakteristik. Na tak način dobite enostaven in jasen vpogled, kako so posamezne karakteristike zastopane v timu - katere so bolj in katere manj prisotne.

**Celostni pregled prednosti in slabosti tima** je poročilo, ki prinaša poglobljen vpogled v karakteristike, ki so manj oz. premalo zastopane v timu. Gre za ključne informacije, saj prav kritično pomanjkanje katere izmed ključnih karakteristik praviloma onemogoča kakovostno izvedbo nalog tima.

V poročilu **Pokazatelji vedenja** vidite, kdo izmed članov tima dosega visoke ocene pri posameznih karakteristikah in pri katerih. Tako lahko vodja tima v določenih situacijah, ko so za dosego cilja izrazito potrebne določene karakteristike, v ta namen angažira prav tiste člane tima, ki imajo potrebno karakteristiko močno zastopano.

**Zbir napotkov za vodjo** tima predstavlja priročnik, oblikovan na podlagi izsledkov iz poročila Pokazatelji vedenja. Omogoča mu, da dane potenciale članov svojega tima uspešno usklajuje, kombinira, jih prilagaja – le tako jih lahko optimalno izkorišča za doseganje vrhunskih rezultatov.

### Profiles Analiza tima

**Čas izpolnjevanja:** 15 minut | nadzor ali asistenca nista potrebna

**Poročilo o ravnovesju tima** je namenjeno pregledu stanja v timu

**Zbir napotkov za vodjo** je načrtovanju izboljšav



## Stranke ostajajo tam, kjer jih ne obravnavajo zgolj kot naključne kupce temveč partnersko skrbijo za njih

V svoji sredini imate neverjetnega kreativca, ki vas navdušuje svojimi grafičnimi umetninami. Njegov sodelavec, zadolžen za trženje, je za daljši čas odsoten in smiselno se vam je zdelo, da komunikacijo s strankami prevzame kar omenjeni kreativec. Ko sodelovanje odpove že tretja velika stranka, vas zaskrbi.

Zadovoljna stranka pomeni dolgo življenje podjetja. Podjetja vlagajo ogromno naporov v pospeševanje in povečanje prodaje, pozabljajo pa, da je ob tem treba poskrbeti tudi za malenkosti, ki jih želijo obstoječe stranke – da bodo ostale zadovoljne ... da bodo ostale zveste stranke. Praviloma je veliko lažje pospeševati prodajo na obstoječih strankah, ki so zadovoljne, zveste in bi lahko kupile več. Mi pa aktivnosti obdržanja strank kar nekako potiskamo na stranski tir.

Če resnično drži, da se prodaja večja na zvestih strankah, potem boste z uporabo orodja **Profil za delo s strankami** dosegli vrhunske učinke, saj boste na enostaven način našli ljudi, ki bodo to delo vrhunsko opravljali.

Na voljo so vam 4 verzije orodja **Profil za delo s strankami**: trgovina, finance, turizem, zdravstvo ter **univerzalna verzija**, ki je uporabna v vseh sferah poslovanja.

Z orodjem ugotavljamo in merimo pojavnost 6 vedenjskih karakteristik in 2 strokovni veščini, ki so ključne za zagotavljanje vrhunskih učinkov pri delu s strankami:

- :: zaupanje
- :: taktnost
- :: empatija
- :: prilagodljivost
- :: osredotočenost
- :: fleksibilnost
- :: jezikovno izražanje
- :: numerične sposobnosti

Skozi anketo in analizo je moč za vsakega posameznika ugotoviti, v kakšni meri so prisotne omenjene karakteristike, kako izdelani sta obe pomembni veščini. Na tak način boste lahko hitro ugotovili, kdo je primeren za delo s strankami in kdo ne, kdo ustreza vaši politiki dela s strankami in kdo ne. Ko boste na ta način izbirali ustrezne sodelavce za to delo, boste lahko kakovostno načrtovali njihov razvoj, da bodo postali strokovnjaki na tem področju.

### **Profil za delo s strankami** oblikuje 4 poročila:

**Poročilo o primernosti kandidata za zaposlitev.** Na podlagi izsledkov se izdela primerjava, v kakšnem odstotku karakteristike posameznika ustrezajo vašim zahtevam na tem področju. Poročilo zajema tudi "priporočilo za dodaten razgovor", ko kandidat pri posameznih kriterijih ne dosega zelene stopnje ujemanja. Z dodatnimi vprašanji, ki so prav tako predlagana v poročilu, lahko v nadaljevanju selekcijskega postopka razjasnite morebitna razhajanja med kandidatom in politiko podjetja na področju dela s strankami.

**Poročilo o usposabljanju** vam poda informacije o področjih, na katerih se mora posameznik izpopolniti.

**Individualno poročilo** je prilagojeno posamezniku in mu omogoča, da sam bolje spozna in razume svoje karakteristike in sposobnosti ter ugotovi ali so te primerne za delo s strankami.

V **Primerjalnem poročilu** boste lahko ugotavljali razhajanja v videnju, ki ga ima posameznik o načinu dela s strankami in ki ga ima podjetje.

### **Profil za delo s strankami**

**Čas izpolnjevanja:** 20 - 30 minut | nadzor ali asistenca nista potrebna



**Vabimo vas, da postanete naš partner  
pri prodaji in distribuciji  
orodij za selekcijo in razvoj kadrov  
Profiles International.**

Profiles  International <sup>Slovenia</sup>  
imagine great people®

[www.profileslovenia.com](http://www.profileslovenia.com)  
[profiles@proficio.si](mailto:profiles@proficio.si)



Profiles International Slovenia | Proficio d.o.o.:

**Pravi ljudje za pravo delo** | Vrhunski ocenjevalni instrumenti za izbor kandidatov, razvoj zaposlenih in analizo vodstvenih timov

Maribor, september 2009

Forma: Proficio d.o.o

Foto material: [www.sxc.hu](http://www.sxc.hu) (avtorica: Sanja Gjenero, Zagreb).

Tisk: Grafiti studio

Naklada: 1.000 izvodov

Licenčni zastopniki za  
Profiles International  
za Slovenijo:



**PROFICIO**

[USTVARJAMO PRILOŽNOSTI]

Puhova 20 | 2000 Maribor  
[www.profileslovenia.com](http://www.profileslovenia.com)  
[profiles@proficio.si](mailto:profiles@proficio.si)