



TEST FQ15+

Upotreba i primenljivost testa
u privatnom i poslovnom kontekstu

Postoje provereni i pouzdani instrumenti koji će Vam uštedeti trud i razočaranja

Ko koristi test FQ15+



Zašto smo izabrali test FQ15+?

Prvenstveno, jer smo ga mi testirali i odmah nam se dopao!

- **Zato što je test detaljno proveren, priznat od strane registrovanih psihologa, sa naučnom osnovom koja ga čini pouzdanim i nepristrasnim**
 - **Raščlanjen je i pun nijansi**
- **Prikazuje karakteristike ispitanika iz mnogo interesantnih uglova**
 - **Test je razumljiv i jednostavan za interpretaciju**



Šta je zapravo TEST FQ15?

- To je test psihosposobnosti koji meri 15+ najvažnijih aspekata u ponašanju ispitanika.
- U upotrebi u proceni ispitanika u radnom kontekstu, omogućava nam da utvrdimo:
 - **Način vođenja tima:** važan za razumevanje stava pojedinca i njegove odgovornosti u preduzeću;
 - **Način saradnje sa nadređenim:** ovo nam omogućava da razumemo na koji način ispitanik preferira da bude vođen kako bismo od njega dobili maksimalne rezultate;
 - **Način saradnje sa kolektivom:** omogućava nam da prepoznamo članove koji mogu da stvore prijatnu atmosferu i motivišu druge ili, sa druge strane, da stvore neprijatnu atmosferu demotivajući druge;
 - **Način prodaje:** koristan da nam ukaže na to da li ispitanik poseduje osnovne karakteristike za rad u komercijalnom sektoru u kompaniji.



Čemu služi test?

- otkriva karakteristike vaše ličnosti koje su vam skrivene
- doprinosi većem samopouzdanju i samosvesnosti
- upoznajete bolje svoje dete, partnera, svoje zaposlene; otkrivete šta ih motiviše, a šta demotiviše i time dobijate smernicu na koji način da komunicirate sa njima i ostvarite uticaj
- selekciji prikladnih saradnika
- internoj analizi kompanije usmerenoj na optimizaciju „ljudskog kapitala”
- upotrebi kada je potrebno:
 1. Posvetiti vreme saradnicima
 2. Pojedinačno upravljati saradnicima
 3. Upravljati saradnicima iz grupne perspektive
 4. Proveriti i/ili ponovo podeliti poslovne uloge:
 - Razvrstati saradnike na osnovu njihovih karakteristika i stavova
 - Premestiti saradnike koji nisu kompatibilni
 - Prepoznati potencijalne lidere, buduće šefove odeljenja, a zatim raditi na njihovoj edukaciji



STANDARDNE VREDNOSTI

- Vrednosti testa kreću se od 1 do 10



NISKA V.

SREDNJA V.

VISOKA V.

- Standardne vrednosti 5 i 6 su zajedničke svima
- Vrednosti 4 i 7 su malo iznad ili malo ispod proseka
- Vrednosti 8, 9 i 10 su visoke, veoma visoke i ekstremno visoke
- Vrednosti 1, 2 i 3 su niske, veoma niske i ekstremno niske



DODATNE SKALE

Prvo što gledamo u testu jesu DODATNE SKALE

- Ove skale predstavljaju samo jednu od mnogih jakih tačaka testa: one nam ukazuju na to da li je osoba pokušala (na manje ili više svestan način) da promeni svoj profil
- Suštinski su važne
- Pružaju nam bitne informacije o validnosti dobijenog profila
- Stoga, neophodno je tumačiti profil u kontekstu ovih skala koje mogu naglasiti i/ili ublažiti dominantne karakteristike pojedinca, a takođe mogu evidentirati i slučajeve „LAŽNOG TESTA“!



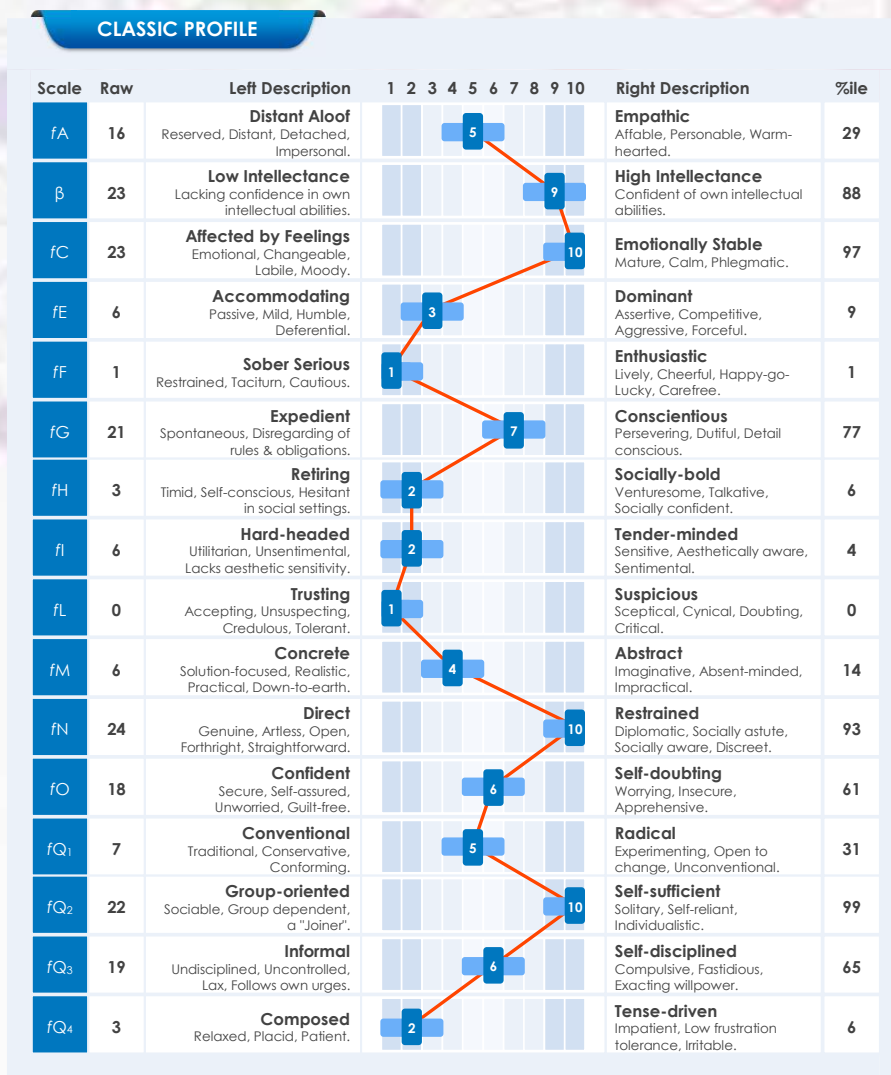
Dodatne specijalne skale

CRITERION DERIVED SCALES

Scale	Raw	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Emotional Intelligence	25								8		
Positive Work Attitude	32									10	



Grafikon 15+ faktora ličnosti i ponašanja u poslovnom okruženju



Takozvani „vrhovi” grafikona predstavljaju preovladavajuće karakteristike osobe

Ekstremi, na desnoj ili na levoj strani, ukazuju na jake strane i/ili prostor za poboljšanja ličnosti pojedinca



ULOGA U TIMU

TEAM ROLE CHART

Role	Score	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coordinator	8.7								8.7		
Shaper-Driver	1	1									
Evaluator-Critic	9.9									9.9	
Implementer	10									10	
Team Builder	9.6								9.6		
Resource-Investigator	5.3				5.3						
Inspector-Completer	5.2				5.2						
Innovator	4.2			4.2							

Posebno služi za proveru direktora u kompaniji i toga kako će se oni međusobno integrisati

Kada je vrednost visoka to znači da ispitanik ima predispoziciju za iskazivanje te karakteristike

Kada je vrednost niska, predstavlja kočnicu na kojoj treba raditi kako bi se popravio u ulozi člana tima



STIL LIDERSTVA

TEAM ROLE CHART

Role	Score	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coordinator	8.7								8.7		
Shaper-Driver	1	1									
Evaluator-Critic	9.9									9.9	
Implementer	10									10	
Team Builder	9.6								9.6		
Resource-Investigator	5.3				5.3						
Inspector-Completer	5.2				5.2						
Innovator	4.2		4.2								

Ovaj aspekt je od suštinske važnosti za efikasno upravljanje zaposlenima

Svaka vrsta nadređenog ima idealnog podređenog



NAČIN UTICAJA NA DRUGE ILI STIL PRODAJE

INFLUENCING STYLES CHART



Pomoću ovog grafikona bolje ćemo razumeti na koji način osoba stupa u komunikaciju, naročito kada mora da prezentuje neku svoju ideju ili kada želi nešto da dobije.

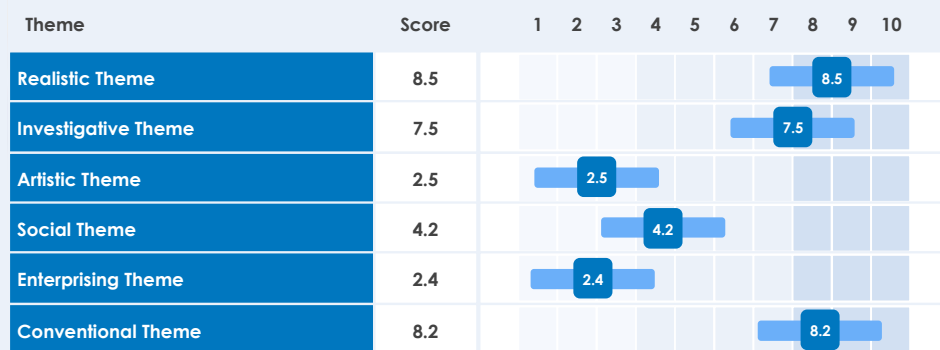
Ukazuje nam na potencijalnu vrednost prodavca.

Pri selekciji nam pomaže da shvatimo koliko će osoba koja je pred nama biti efikasna na tržištu na kojem se nalazi kompanija klijenta.



Školsko – profesionalna skala orijentacije

CAREER-THEME CHART



Realistic Theme

Activities involving manipulation of mechanical devices and principles of mechanics and physics. High scorers are likely to be technically orientated, repairing mechanical devices, working on motor cars. They may also enjoy outdoor activities.

Investigative Theme

Activities involving the manipulation of ideas and scientific principles. High scorers will enjoy applying logical and/or scientific principles to the resolution of experimental problems. They may enjoy laboratory work.

Artistic Theme

Activities centred around the expression of artistic and creative ideas. High scorers are typically interested in the Arts in the broadest manifestation e.g. art, music, writing, composing, dance, design etc.

Social Theme

Activities centred on helping or caring for others. High scorers tend to express an interest in charitable work, involving caring for the elderly, children with special needs or counselling, teaching and generally assisting others to achieve their potential.

Enterprising Theme

Activities involving the attainment of objectives through people. High scorers generally express an interest in managing or leading others or taking charge of situations. As such they are attracted to business related situations where they are able to exercise leadership skills.

Conventional Theme

Activities involving organising, administration and well established work practices. High scorers enjoy developing and maintaining systems, operating business machines, doing paperwork, bookkeeping and accountancy.

Ova dodatna skala daje nam još dublji uvid u preferencije kandidata da izrazi sopstvene sposobnosti u određenoj oblasti poslovanja, na osnovu dobijenog profila ličnosti.

Prirodno je da osoba bude sklonija određeni tipovima orijentacije više nego drugima. Sama definicija orijentacije podrazumeva vrstu posla koja je za osobu najprikladnija (ono što ispitanik najviše voli da radi, što ga ispunjava).



Posedujemo mape....

Pronađimo blago!

