STRENGTHSAGENT

ALAT ZA HR I VODITELJE

Procjena spremnosti za voditeljsku ulogu

Prije nego što nekome date tim, provjerite gdje je danas. Kandidat i njegov voditelj ispunjavaju istu procjenu, a razlike između dviju procjena otvaraju najkorisniji razvojni razgovor.

1. KANDIDAT

Ispunjava stupac "Kandidat" za sebe, prema tome kako se ponašao/la u posljednja 3 mjeseca.

2. VODITELJ

Neovisno ispunjava stupac "Voditelj" za kandidata, prema onome što je stvarno vidio.

3. RAZGOVOR

Usporedite procjene. Razlike od 2 ili više bodova najvrjednija su tema razgovora.

1 rijetko ili nikad **2** ponekad **3** često **4** gotovo uvijek

1 MOTIVACIJA I SMJER

	KANDIDAT	VODITELJ
Kad razmišlja o poslu, gleda i ciljeve tima, ne samo svoje zadatke.	1 2 3 4	1 2 3 4
Kolege mu/joj se obraćaju za mišljenje o tome kamo tim ide i kako do cilja.	1 2 3 4	1 2 3 4
Zna objasniti zašto želi voditeljsku ulogu, i to nije samo zbog statusa.	1 2 3 4	1 2 3 4
Zbroj područja (3 do 12)	_____	_____

2 LJUDI I RAZVOJ

	KANDIDAT	VODITELJ
Pomaže kolegama da sami riješe problem, umjesto da ga riješi umjesto njih.	1 2 3 4	1 2 3 4
Daje kolegama konkretnu povratnu informaciju, i pohvalu i kritiku.	1 2 3 4	1 2 3 4
Kolege mu/joj se obraćaju kad trebaju podršku ili savjet.	1 2 3 4	1 2 3 4
Zbroj područja (3 do 12)	_____	_____

3 SAMOSVIJEST I EMOCIONALNA ZRELOST

	KANDIDAT	VODITELJ
Zna imenovati svoje snage i situacije u kojima mu/joj idu na štetu.	1 2 3 4	1 2 3 4
Priznaje grešku pred drugima i traži pomoć kad mu/joj treba.	1 2 3 4	1 2 3 4
U stresnim situacijama ostaje smiren/a i ne prenosi napetost na druge.	1 2 3 4	1 2 3 4
Zbroj područja (3 do 12)	_____	_____

© 2026 STRENGTHSAGENT. Sva prava pridržana.

4 KOMUNIKACIJA I UTJECAJ

	KANDIDAT	VODITELJ
Jasno komunicira očekivanja, bez pasivno-agresivnih poruka.	1 2 3 4	1 2 3 4
Postavlja granice i kaže "ne" kad je potrebno.	1 2 3 4	1 2 3 4
Sluša druge i kad se s njima ne slaže.	1 2 3 4	1 2 3 4
Zbroj područja (3 do 12)	_____	_____

5 ORGANIZACIJA I ODGOVORNOST

	KANDIDAT	VODITELJ
Prepušta dio posla drugima i ne kontrolira svaki korak.	1 2 3 4	1 2 3 4
Preuzima odgovornost za ishod i kad nije sve išlo idealno.	1 2 3 4	1 2 3 4
Planira i prati napredak zajedničkih zadataka.	1 2 3 4	1 2 3 4
Zbroj područja (3 do 12)	_____	_____

6 UČENJE I OTPORNOST

	KANDIDAT	VODITELJ
Traži povratnu informaciju o svom radu i koristi je.	1 2 3 4	1 2 3 4
Oporavi se nakon neuspjeha ili kritike i nastavlja dalje.	1 2 3 4	1 2 3 4
Pazi na svoju energiju i ne dolazi do ruba izgaranja.	1 2 3 4	1 2 3 4
Zbroj područja (3 do 12)	_____	_____

UKUPNO (18 DO 72) Kandidat _____ / Voditelj _____

KAKO ČITATI REZULTAT

60 do 72	Kandidat već pokazuje većinu ponašanja koja voditeljska uloga traži. Uz podršku pri prijelazu spreman/spremna je za iskorak.
45 do 59	Dobar potencijal. Područja s najnižim zbrojem pokazuju gdje je potreban ciljani razvoj prije ili tijekom prijelaza.
Ispod 45	Vjerojatno je prerano za voditeljsku ulogu. Fokus je na razvoju ključnih vještina, a procjenu vrijedi ponoviti za 6 mjeseci.

© 2026 STRENGTHSAGENT. Sva prava pridržana.

PITANJA ZA RAZVOJNI RAZGOVOR

1. Što te najviše privlači u voditeljskoj ulozi?

2. Gdje se tvoja i procjena voditelja najviše razlikuju i čime to objašnjavaš?

3. Koje bi ti dvije stvari u sljedećih 6 mjeseci najviše pomogle da budeš spreman/spremna?

4. Tko ti može biti podrška na tom putu?

ŠTO DALJE

Abeceda vođenja

Program za nove voditelje i zaposlenike koje pripremate za voditeljsku ulogu: uloga, očekivanja, autoritet i ključni razgovori, povezani s osobnim profilom snaga.

Rezultati ove procjene dobra su polazna točka: program kreće od stvarnih razlika, a ne od pretpostavki.

DOGOVORITE UVODNI RAZGOVOR

grow@strengthsagent.com · strengthsagent.com

© 2026 STRENGTHSAGENT. Sva prava pridržana.

Sadržaj i materijali autorsko su djelo STRENGTHSAGENT-a i ne smiju se umnožavati, mijenjati ni distribuirati bez pisanog dopuštenja.
CliftonStrengths®, Persolog®, TIFF® i e2grow zaštićeni su znakovi svojih vlasnika.

Dragana Gučanin i Monika Friščić