

match 6.5



Izveštaj za kandidata  
Vanja Todorović



## Pregled

Ovaj izveštaj se zasniva na vašim odgovorima na pitanja iz upitnika Match 6.5. On pruža uvid u vašu efektivnost ponašanja na poslu.

### Vaši glavni talenti

Ovo su vaše dve glavne oblasti talenata:

Ispoljavanje otpornosti

Procenjivanje problema

Sledeće informacije su date za svaku oblast:

**Upoznavanje sa sopstvenim talentima** – opisuje vaše talente i korist koju donosite.

**Primena sopstvenih talenata** – pruža savete o tome kako da iskoristite svoje talente kako biste postigli maksimalan efekat.

**Dobro korišćenje sopstvenih talenata** – pruža informacije o tome kako preterano oslanjanje na sopstvene talente može postati nepovoljno.

**Kultura/okruženje koje vam odgovara** – ističe koje poslovne kulture bi najviše bile u skladu sa vašim vrednostima i potrebama, što bi zauzvrat trebalo da dovede do zadovoljstva poslom.

### Oblast koja vam je izazov

Ova oblast vam može biti izazov:

Stremljenje ka uspehu

Sledeće informacije su date za svaku oblast:

**Upoznavanje sa oblašću koja vam je izazov** – opisuje koja oblast vam je izazov i kako to može uticati na način vašeg rada.

**Razvijanje oblasti koja vam je izazov** – pruža savete o tome kako da razvijate svoja ograničenja i upravljajte njima.

**Kultura/okruženje koje vam odgovara** – ističe kulture na poslu koje vam mogu više odgovarati i koje bi verovatno povećale vaš nivo zadovoljstva poslom.

# Vaši glavni talenti

## Ispoljavanje otpornosti

### Upoznavanje sa sopstvenim talentima

Po pravilu ste otporniji od drugih na izazove i zahteve sa kojima se susrećete na poslu. To može biti dragoceno u okruženjima u kojima se radi pod većim pritiskom.

### Primena sopstvenih talenata

- Tražite prilike koje vas teraju da radite stvari koje su izvan vaše zone komfora.
- Kada se suočite sa teškim izazovom ili situacijom, mentalno se pripremite za to tako što ćete razmišljati o ranijoj situaciji u kojoj ste bili efektivni.
- Nakon što se suočite sa situacijom u kojoj su drugi bili ljutiti ili uznemireni, razmislite o tome šta ste uradili da biste im pomogli i šta biste mogli da uradite drugačije sledeći put.

### Dobro korišćenje sopstvenih talenata

Vaša tolerancija na pritisak na poslu teži da bude veća od mnogih drugih oko vas. Pokušajte da imate više razumevanja za brige drugih. Ako ne pokazujete isti nivo reakcije na pritisak kao oni, može se protumačiti da ste relativno neosetljivi ili čak bezosećajni. Imate potencijal da delujete umirujuće i uravnotežujuće na druge i važno je znati da u trenucima pritiska drugi mogu imati koristi od nekoliko reči ohrabrenja ili podrške.

### Kultura/okruženje koje vam odgovara

Pošto ste otporniji od većine ljudi, može vam biti prijatno u okruženju u kojem se radi pod pritiskom i gde postoji veća odgovornost za sopstvene postupke. Međutim, trebalo bi da provedete neko vreme radeći na tome koje vrste pritiska vam više prijaju, a koje mogu imati negativan uticaj na vas i vaš posao. Okruženja u kojima ima manje zahteva i pritisaka vam mogu biti manje ispunjavajuća nego drugima.

# Vaši glavni talenti

## Procenjivanje problema

### Upoznavanje sa sopstvenim talentima

Opisujete sebe kao nekoga ko je analitičan, što vam omogućava da procenjujete probleme mnogo dublje od većine drugih ljudi. To vam može dati snažnu osnovu za argumentovanje mišljenja zasnovanog na činjenicama, sprovođenje sveobuhvatnih analiza, kao i sažimanje i dokumentovanje ključnih nalaza.

### Primena sopstvenih talenata

- Prepoznajte šta je zaista važno u svakoj analizi koju sprovodite. Stavite veći naglasak na pružanje jasnog razumevanja i obrazloženja vaših zaključaka.
- Istražite nove načine za predstavljanje pisane dokumentacije i materijala za prezentaciju koji prenose važne činjenice tačno, jednostavno i brzo.
- Potrudite se da koristite najnovije metode za analiziranje i predstavljanje podataka i tražite povratne informacije o korisnosti podataka koje predstavljate.

### Dobro korišćenje sopstvenih talenata

Vaš evaluativni pristup vam može omogućiti analitičnost u radu koja će drugima često nedostajati. Međutim, važno je poštovati stilove rada drugih ljudi. Kada komunicirate sa manje analitičnim ljudima, treba da budete svesni da oni možda žele samo sažetak informacija i da će verovatno biti manje zainteresovani za sva pitanja. Razmislite kada je važnije delovati umesto trošiti vreme na istraživanje činjenica i podataka. Tamo gde je analiza relativno nevažna za ishod, razmislite kako da što manje vremena trošite na evaluaciju da biste postigli svoj cilj na vreme.

### Kultura/okruženje koje vam odgovara

Može vam pričinjavati zadovoljstvo rad u kulturama u kojima se cene analitičke aktivnosti i delovanje zasnovano na činjenicama, kao i tamo gde ljudi oko vas mogu argumentovano da govore o činjenicama. Može vam biti teže da radite u okruženju u kojem se stavlja manji naglasak na kritičku analizu činjenica i brojki.

# Oblast koja vam je izazov

## Stremljenje ka uspehu

### Upoznavanje sa oblašću koja vam je izazov

Manje ste skloni želji za traženjem poslovnih prilika ili fokusiranju na postizanje naročito visokih ciljeva. Pre ćete težiti prebacivanju na ostvariviji radni cilj nego istrajavanju sa onim koji je naročito težak ili zahtevan.

### Razvijanje oblasti koja vam je izazov

- Razmislite koje važne stvari izbegavate da radite i potrudite se da se odmah pozabavite tim zadacima.
- Prepoznavanje problema predstavlja početak pronalaska rešenja i stvaranja prilika za vašu organizaciju. Tražite probleme kojima ste u mogućnosti da se bavite i tako stvorite nove prilike.
- Razbijte ciljeve na kratke korake koji vode ka dugoročnijim ciljevima. Svi ciljevi treba da budu konkretni, izvodljivi, privlačni, realni i vremenski ograničeni.

### Kultura/okruženje koje vam odgovara

Može vam biti prijatnije da radite u kulturama u kojima postoji manja konkurencija i gde vaš učinak ne zavisi od ispunjavanja ciljeva. Manje ste skloni ulogama u kojima morate odlučno da delujete ili budete odgovorni za ostvarivanje teških ciljeva.

## O ovom izveštaju

Ovaj izveštaj je zasnovan na proceni Match 6.5, koja istražuje talente pojedinca u poslovnom kontekstu.

Rezultati se zasnivaju na poređenju sa međunarodnom grupom od 442 individualna saradnika.

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.