

match 6.5



Izveštaj za novozaposlene
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 na najbolji način iskoristite i primenite svoje talente kako biste ih uskladili sa zahtevima svoje nove uloge.

Dobro korišćenje sopstvenih talenata – pruža savete o tome kako da optimizujete poseban doprinos koji vaši talenti mogu da pruže na vašem novom radnom mestu.

Rad u novoj organizaciji / sa novim rukovodiocem – pruža savete o tome kako da pristupite organizaciji i/ili rukovodiocu zapošljavanja da bi razumeli vaše talente i pronašli načine da zajedno sa vama podstaknu vaš razvoj.

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.

Rad u novoj organizaciji / sa novim rukovodiocem – pruža savete o tome kako organizacija i/ili rukovodilac zapošljavanja mogu da pomognu u pronalaženju načina za podsticanje vašeg razvoja.

Prioriteti za razvoj

Informacije u ovom odeljku vas podstiču da razmislite o ključnim aktivnostima koje planirate za svoj budući razvoj u narednim mesecima.

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.

Rad u novoj organizaciji / sa novim rukovodiocem

- Dajte kolegama do znanja u čemu smatrate da ste dobri i da ste spremni da radite stvari koje do sada niste radili.
- Otvoreno razgovarajte sa kolegama o tome kako ste se nosili sa pritiskom u prošlosti i šta vam je bilo lakše ili teže.
- Dajte drugima do znanja da ste spremni da pomognete u rešavanju sukoba ili prevazilaženju problema među ljudima.

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.

Rad u novoj organizaciji / sa novim rukovodiocem

- Postarajte se da nađete priliku da postavljate detaljna pitanja i da imate dovoljno vremena koje je određeno za pravilno ispitivanje činjenica.
- Temeljno istražite činjenice i pravilno ih dokumentujte u pisanoj formi.
- Potrudite se da uvedete veću objektivnost u donošenje odluka tako što ćete više razmatrati ključne činjenice i brojke.

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.

Rad u novoj organizaciji / sa novim rukovodiocem

- Prepoznajte aspekte svoje uloge koji zahtevaju puno energije i gde postoji velika potreba da se preduzmu mere i prouzrokuju stvari.
- Istražite gde možete naći prilike da budete konkurentni i preduzimljivi u okviru svoje uloge.
- Potrudite se da kolege razumeju vašu usmerenost ka postizanju rezultata i sklonost ka želji da dovedete projekte do uspešnog završetka.

Prioriteti za razvoj

Glavni talenat:

Ispoljavanje otpornosti

Koje su vaše ključne razvojne aktivnosti?

Ko može da vam pomogne u razvoju i kako?

Kako i kada ćete meriti koliko ste bili uspešni u razvoju ove oblasti?

Prioriteti za razvoj

Glavni talenat:

Procenjivanje problema

Koje su vaše ključne razvojne aktivnosti?

Ko može da vam pomogne u razvoju i kako?

Kako i kada ćete meriti koliko ste bili uspešni u razvoju ove oblasti?

Prioriteti za razvoj

Oblast koja je izazov:

Stremljenje ka uspehu

Koje su vaše ključne razvojne aktivnosti?

Ko može da vam pomogne u razvoju i kako?

Kako i kada ćete meriti koliko ste bili uspešni u razvoju ove oblasti?

Beleške

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.