



NARATIVNI IZVEŠTAJ

Petar Petrović

REZIME REZULTATA

Profil zaposlenog je validan i može se intepetirati. Iz rezultata možemo videti da ne postoji Upravljanje utiskom – što nam govori da osoba ne ispoljava tendenciju za upravljanjem utiskom i davanjem socijalno poželjnih odgovora (skala Sistematičnost). Ovaj izveštaj je osmišljen da pomogne u razumevanju potencijala rada g. Petrović svih prepreka za njegovo postizanje. Kako bi se sam izveštaj bolje razumeo, treba fokus staviti na opšte teme izveštaja, a ne na bilo koji pojedinačni detalj.

Na osnovu rezultata na skali Stabilnost možemo videti da se radi o osobi koja ostaje smirena u stresnim situacijama i u radnom okruženju ostavlja utisak generalno staložene i tolerantne osobe koja ponekad može biti iziritirana tuđim greškama. Zaposlenog karakteriše odsustvo krivice u slučaju da se odluka pokaže ne najboljim izborom već će veći fokus staviti na rešenje problema i neće se često vraćati na greške koje su napravljene. Iako je generalno prihvatljiv i prijatan prema drugim ljudima, nedostaje početno poverenje u saradnike, dovodeći u pitanje njihove namere (niži rezultat na subskali Poverenje), što može predstavljati izazov na radnom mestu. Pored toga, povremeno se mogu javiti promene u raspoloženju i neujednačenost temperamenta, povremene žalbe na obim posla i opterećenost radnim zadacima ali neće izostati dobar odnos prema autoritetu. Zaposleni dobro poznaje svoje snage i polja za razvoj, poseduje sposobnost učenja iz sopstvenih grešaka i otvoren za kritiku bez da je shvata previše lično. Ipak, ukoliko okolnosti dovedu do prelaska njegovog praga stresa, kod njega će se javiti nepredvidive reakcije pod stresom, što će detaljnije biti obrađeno u HDS delu.

Kandidat pokazuje energičnost i spremnost da pokaže inicijativu i preuzme liderske uloge (skala Ambicija). Rado prihvata izazove i zahtevne zadatke i projekte, siguran u svoje kompetencije i veštine. Osoba je koja ispoljava poslovno samopouzdanje i ima jasno definisan karijerni pravac ali nije uvek zadovoljan onim što je postignuto već će uvek želeći više i postavljati više ciljeve i izazove sebi i drugima (subskala Postignuće). Upravo taj visok takmičarski duh može uplašiti entuzijazmom druge ljude i stvoriti tendenciju takmičenja u timu, što opet može dovesti do stvaranja određene napetosti u radnom okruženju, posebno u radu sa manje iskusnim članovima kolektiva.

G. Petrović je društven, komunikativan i zainteresovan za upoznavanje novih ljudi i uspostavljanje šire mreže kontakata. Zbog visokog skora na skali Društvenosti, može se dogoditi da nekada meša aktivnost i produktivnost ali i da može imati problema sa aktivnim slušanjem i sa fokusom. Iako srdačan i prijatan u komunikaciji, uživa da bude u društvu drugih, sa druge strane spreman je i na direktno konfrontiranje i otvoren razgovor ukoliko je to potrebno i ukoliko poslovne okolnosti zahtevaju. Tačnije ukoliko proceni da nisu ispunjeni visoki zahtevi i standardi posla, može se desiti da ova osoba bude previše gruba, to jest da previše direktan fidbek. To može stvoriti osećaj kod drugih da nije uvek tolerantan i taktičan, već da se drugi osećaju prestrogo kritikovano od strane njega (umereno niska Interpersonalna osećajnost).

Zaposleni ima reputaciju osobe koja pristupa radu organizovano ali je fleksibilan što se tiče pravila i procedura i otvoren je za promenu, brzo mu dosade repetitivni zadaci. Ovo nam govori da će dobro upravljati promenama i situacijama kada je neophodno da brzo promeni pravac delovanja i da se prilagodi novim okolnostima kao i nedvosmislenim situacijama gde nedostaje strukturisanost. Posедуje izvesnu nezavisnost u radu i stalo mu je do toga da se posao obavi na kvalitetan način, održavajući dobar balans između brzine i kvaliteta rada. Upravo zbog te nezavisnosti u radu može se desiti da impulsivno donese neke odluke i preduzme rizik.

Visoka Radoznalost i Pristup učenju, nam ukazuju da je g. Ivanković poseduje strateško razmišljanje i širi progled, razume i govori o široj slici u pogledu poslovanja. Dobro generiše nove ideje ali da se nekada može desiti da izostane njihova implementacija kao i da ideje ne budu uvek praktične. Poseduje formalni pristup obrazovanju, što znači da će ceniti treninge za sebe i za svoj tim, teži da bude u korak sa novim znanjima i tehnologijama a od strane tima biće percipiran kao neko ko ima mišljenje o svemu. Disciplinovan i savestan u postizanju ciljeva, može se desiti da ponekada preuzme akciju pre nego što uključi sve u timu. Takođe, zbog visokih rezultata na skali Pristup učenju može se desiti da ima problema u oblasti delegiranja zadatka zato što će se prilikom delegiranja mnoge stvari podrazumevati.

Kada je reč o kontraproduktivnim ponašanjima, ponašanjima koja nisu vidljiva svakodnevno nego u situacijama stresa, umora, ili pod velikim pritiskom usled neočekivanih okolnosti kod zaposlenog se ispoljavaju visoka *Skeptičnost*, *Arogantnost*, *Teatralnost*, *Nesamostalnost*, *Manipulativnost*, *Tvrđoglavost*, *Ekscentričnost* i *Razdražljivost*.

Ovakvi rezultati nam govore da pod pritiskom i u stresnim situacijama osoba ume da bude veoma nepoverljiva i da preterano propituje motive drugih, kao i da vidi jasnije negativne aspekte neke situacije nego pozitivne, da preispituje ideje i odluke ne preduzimajući akcije što prolongira i otežava donošenje odluka (visoka *Skeptičnost*). Preveliko samopouzdanje i previsoka sigurnost u sebe (visoka *Arogantnost*) kada se suočava sa teškim i izazovnim zadacima može drugima delovati kao potreba za dominacijom u socijalnim interakcijama (*Teatralnost*), preuzimanje previše zadataka na sebe i precenjivanje svojih sposobnosti i resursa i reputacijom osobe koja uvek ima ispravne odgovore i rešenja ali u slučaju greške ili neispunjenja planova, neće uvek preuzeti odgovornost. Drugi ova ponašanja mogu videti i tumačiti kao rezistentnost na feedback i nezainteresovanost za mišljenje druge strane, delovanje bez predhodne konsultacije sa timom. Opet sa druge strane, može da dođe u situacije u kojima se previše oslanja na odluke od strane nadređenih (visoka *Nesamostalnost*) i može imati izazova sa samostalnim donošenjem odluka. U stresnim situacijama, može se desiti da ima emotivne reakcije, nagle promene raspoloženja, da se razočarava i odustaje, što će značiti da će prenositi ovakve reakcije na niže hijerarhijske nivoe ili na kolege (*Razdražljivost*). Analiza HDS skale nam ukazuje da postoji tendencija ka korišćenju šarma radi postizanja ciljeva, testiranju granica, iskrivljavanju pravila i procedura (visoka *Manipulativnost*). Umereno visoka *Tvrđoglavost* može usloviti da se g. Ivanković drži svoje agende u poslu, da odlaže neželjene zadatke kao i da pokaže tvrđoglavost kada ga viši meandzemnt forsira samo na rezultate. Opet, s obzirom na umereno visoku *Stabilnost* ovakva kontradiktorna ponašanja će se ređe ispoljavati.

Od motiva i vrednosti kod zaposlenog izdvojili su se umereni *Priznanje* i *Moć*, što nam govori da će zaposleni se najbolje osećati u organizacijama gde postoji mogućnost napredovanja kako u sticanju znanja tako i mogućnosti vertikalnog napredovanja. Kao neko ko vredno radi i strateški nastoji da postigne ciljeve, ceniće radna okruženja u kojima se evaulira i ceni njegov uspeh. Preferira zadatke i projekte gde se njegov uspeh može videti javno i ima potrebu da bude pohvaljen javno, tražiće pohvale i promovisati sebe, ali isto tako će pohvaljivati i promovisati svoj tim.

Donošenje odluka će više bazirati na podacima i činjenicama ali i na sopstvenom iskustvu i primerima dobre prakse. Kao neko ko ima inovativni pristup rešavanju problema i sa lakoćom menja fokus i pravac delovanja, poseduje kapacitet da kombinuje kreativnost i praktičnost u donošenju odluka.

+ SNAGE	Δ RAZVOJNE OBLASTI
<ul style="list-style-type: none"> • Ima kapacitet da se dobro nosi sa stresom • Strateški pogled i orijentisanost na akciju i rezultat • Brzo prilagođavanje promena • Liderski potencijal i želja • Kreativnost i generisanje ideja • Pristup poslu baziran i na podacima i na sopstvenom iskustvu • Jasno definisan karijerni cilj • Direktnost u komunikaciji • Dostupnost, socijalna proaktivnost • Osetljiv na fidbek, želi da se razvija 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivno slušanje drugih u stresnim situacijama, postavljanje pitanja kako bi se bolje razumelo stanovište ili viđenje druge strane, slušanje tuđih potreba, parafraziranje reči sagovornika, itd. • U stresnim situacijama treba poraditi na tome da aktivnije sasluša feedback, da preuzme odgovornost i za greške i da realnije procenjuje svoje sposobnosti i resurse • Treba poraditi na boljoj prioritizaciji zadataka kao i realnom procenjivanju spostvenih kapaciteta • U stresnim situacijama osoba može biti previše direktna ili verbalno neosetljiva na potrebe i emocije drugih, potrebno je veća osetljivost i komunikacija • Treba voditi računa da ne izostane impementacija ideja kao i o njihovoj praktičnosti • Poraditi na delegiranju zadataka, tako što će se davati jasna uputstva zaposlenima