



WORKTEST[®]

ANGAŽOVANOST, POSTOJE A TÝMOVÉ ROLE

GRAFICKÁ ČÁST

JMÉNO A PŘÍJMENÍ: DEMO DEMO

DATUM VYHOTOVENÍ TESTU: 07.10.2014



Společnost je zapsána u Městského soudu v Praze pod C, vložka 319779.
Assessment Technology, s.r.o., Štěrboholská 102a, budova B, 102 00 Praha 10

WORKtest[®], GSM: +420 777022543, www.worktest.cz, www.assess.cz

Všechna práva, zejména autorské právo a průmyslová ochranná práva WORKtest jsou výhradním vlastnictvím Mgr. Evy Urbanové a společnosti Assessment Technology s.r.o., která je držitelem licence na WORKtest[®]. Žádná část díla nesmí být v jakékoliv formě (tiskem, jako fotokopie, elektronickými či jinými metodami) reprodukována bez písemného souhlasu společnosti.

Assessment tým a support podpora WORKtest[®]: ed@worktest.cz

V Praze dne 22. 3. 2022

ANGAŽOVANOST, postoje a týmové role					
Kritéria	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní >75%	Výsledek
ANGAŽOVANOST					59%
SRDCAŘ ♥ = ANGAŽOVANÝ					58.5%
Hierarchie výkoných zaměstnanců					72%
LÍDR = VÝKONNÝ MANAŽER, ŘEDITEL					63%
AKTIVNÍ JEDINEC = INICIATIVNÍ					84%
BUDOVA TEL = BOARD MANAŽER					77%
PRODUKTIVNÍ JEDINEC = EFIKTIVNÍ					59.5%
SCHOPNÝ MANAŽER = OPERATIVNÍ					74.5%
Týmové role					70%
INOVÁTOR = TVŮRCE, VIZIONÁŘ (Plant)					62%
KOMPLETOVAČ, FINIŠER = DOTAHOVAČ (Completer Finisher)					58%
KOORDINÁTOR = MANAŽER, ŠÉF (Chairman)					93%
REALIZÁTOR = PRAKTIK (Implementer)					79%
SPECIALISTA = EXPERT (Specialist)					54%
STMELOVAČ = UKLIDŇOVAČ (Monitor Evaluator)					67.5%
TÝMOVÝ PRACOVNÍK = HUMANIZÁTOR, OPTIMISTA (Teamworker)					69.5%
USMĚRŇOVAČ = STRATÉG, LEADER (Shaper)					77%
VYHLEDAVAČ ZDOJŮ = ZDROJAŘ (Resource Investigator)					70.5%

● CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 69.8%

ANGAŽOVANOST A TÝMOVÉ ROLE - HIERARCHIE VÝKONNÝCH ZAMĚSTNANCŮ znázorňuje pět postojů zaměstnanců, která je doplněná o devět týmových rolí. Samostatnou rovinu postoje tvoří **angažovanost**, charakterizující nadšení pro práci. Výsledek hodnocení jedince dosahuje **69.8 %**, což je nadprůměrem k populační normě.

V hierarchii hodnocení *angažovanosti jedinců ve firemním prostředí* se jedná o jejich vnitřní postoje. Nutno podotknout, že se v tomto ohledu nezaměřujeme pouze na manažerské pozice.

V hierarchii hodnocení *týmových rolí* se jedná o preferenci pracovních rolí, které jsou jedinci blízké a je s nimi vnitřně maximálně ztotožněný.

Jedinec může mít dominantní role ve více úrovních, ty se mohou věkem a zkušenostmi měnit. Ti, kteří mají vysoké hodnoty u kterékoliv této položky, budou pro firmu pravděpodobně vždy přínosem, mohou přinášet zisk, nové nápady a návrhy na zlepšení stávajících procesů atd. Úroveň role, která je dominantní (žlutá a oranžová barva grafu), jeho výkon nejvíce ovlivňuje. Znamená to, že dispozice nejvíce odpovídají požadavkům na pracovní roli, jedinec je s ní plně sladěn, role mu maximálně vyhovuje. **Má-li jedinec pouze role záložní** (modrá barva grafu), příčinou může být jeho „všestrannost“ nebo na druhou stranu „nevyprofilovanost“.

Ostatní role v jednotlivých úrovních (šedá barva grafu) můžeme chápat jako nerozvinuté, nedominantní. Znamená to, že dispozice nevyhovují požadavkům na tuto roli, jedinec ji hůře akceptuje, role mu není blízká, není s ní ztotožněn.

DOPORUCENÍ, JAK PRACOVAT S VÝSLEDKY TESTU:

- 1. Pozornost zaměřte na silné stránky** - žlutá a oranžová barva v grafu, pokud je ve výsledku najdete. Tyto položky aplikujte do praxe.
- 2. Pozornost věnujte středně silným stránkám** - modré barvy v grafu. Tyto oblasti jsou sice vhodné, ale jen pokud se ve výstupu nezobrazují se žlutou a oranžovou barvou grafu. Říkáme jim záložní zdroje.
- 3. Pozornost věnujte i slabším oblastem** - jsou to šedé barvy v grafu. **Tyto oblasti** nejsou u jedince preferované, jinými slovy **nemají na jedince účinek**, ať již v benefitech, motivaci i odměnách.



JAK ČÍST BAREVNÉ ŠKÁLY V GRAFICKÉ ČÁSTI:

- V případě, že se ve výsledku objeví "Žlutá barva" k dané položce, znamená to, že jedinec nebo skupina převyšuje požadavky na výkon práce, či požadované chování. V tomto případě se jedná o schopnost a dovednost jedince, jenž má ucelený rámec způsobilostí v této oblasti. Dominantní dispozice znamená hodnotu 75 % a více. Zde již není nutný rozvoj ani koučink, naopak je potřeba soustředit pozornost na agilitu a dovednosti využit v praxi. **Jedná-li se o rizikové faktory**, pak tato hodnota znamená vysokou pravděpodobnost naplnění rizikového chování a jednání. V tomto případě je potřeba zvýšit pozornost a nastavit kontrolní mechanismy - jedná se o vysokou míru rizika, kterou nepodceňujte.
- V případě, že se ve výsledku objeví "Oranžová barva" k dané položce, znamená to, že jedinec nebo skupina splňuje požadavky na výkon práce, či požadované chování. Jedinec má ucelený rámec způsobilostí, který lze podpořit interaktivním agilním rozvojem, koučinkem klíčových oblastí. Doporučujeme práci kouče z praxe, nikoliv školitelem, či lektorem. Rozvinutá dispozice znamená hodnotu 65-75 %. **Jedná-li se o rizikové faktory**, pak tato hodnota znamená, že jedinec je k rizikovým faktorům přístupný a inklinuje k nim. Je potřeba zvýšit pozornost, či nastavit kontrolní mechanismy - jedná se o zvýšenou míru rizika, kterou nepodceňujte.
- V případě, že se ve výsledku objeví "Modrá barva" k dané položce, znamená to, že jedinec nebo skupina částečně splňuje požadavky na výkon práce, či požadované chování. V tomto směru se může jednat o schopnost (předpoklad), nikoliv dovednost. Způsobilost není zcela rozvinutá, ale je pro výkon dostačující. Vhodným interaktivním koučinkem lze získat dovednost. Doporučujeme rozvoj školitelem, trenérem, či lektorem. Dostatečná dispozice znamená hodnotu 51-65 %. Tyto hodnoty zařazujeme do potřeb rozvojového plánu. **Jedná-li se o rizikové faktory**, pak tato hodnota znamená, že jedinec sice k rizikovému jednání inklinuje, ale pokud na jedince nepůsobí podněty (tzv. spouštěcí mechanismy), které toto jednání vyvolávají, pak nemusí k jednání nebo kontraproduktivní činnosti dojít. V tomto směru se jedná se o přijatelnou míru rizika, kterou nepodceňujte.
- V případě, že se ve výsledku objeví "Šedá barva" k dané položce, znamená to, že jedinec nebo skupina nesplňuje dostatečně požadavky na výkon práce, či požadované chování, popřípadě nemá pro danou oblast potřebnou způsobilost, dispozici či dovednost. Tato oblast charakterizuje nedominantní, slabší stránku. Vhodným nastavením interaktivního rozvoje můžeme dosáhnout žádoucí změny. Nerozvinutá dispozice znamená hodnotu pod 50 %. Tyto hodnoty zařazujeme do potřeb rozvojového plánu. Doporučujeme práci školitelem, trenérem, či lektorem, eventuálně psychologem. **Jedná-li se o rizikové faktory**, pak tato hodnota znamená, že jedinec je vůči nim odolný a neinklinuje v době provedení testu k rizikovému chování.

UPOZORNĚNÍ - ETICKÉ PRINCIPY:

- Jako tvůrci Psychodiagnostického systému WORKtest dbáme na velmi vysokou míru zabezpečení dat a na etiku jednání a interpretaci výsledků.
- Pracovat s výsledky psychodiagnostického systému WORKtest může jen osoba, která je uvedena v předávacím protokolu, je námi odborně proškolená v interpretaci výsledků a má platné „Osvědčení o způsobilosti“ pro psychodiagnostický systém WORKtest.
- Nemůžeme nést odpovědnost za nesprávnou interpretaci výsledků. Je nutné ve zvýšené míře dbát etického kodexu a presunkce nevinu, zejména u zjištěných rizikových faktorů, které jsou součástí hodnocení, stejně tak, jako slabší stránky jedince, které se ve výsledcích projeví.
- Všechny vygenerované výsledky musí být v zájmu ochrany osobních dat a citlivých údajů uloženy na bezpečném místě v souladu se zásadami ochrany osobních údajů a zákonem.
- Upozorňujeme uživatele psychodiagnostiky WORKtest, že výsledky softwaru mají poradní charakter, a i přes vysoký korelační koeficient 0.92 (vysoká míra přesnosti) nezabezpečují stoprocentní spolehlivost. V případě spolehlivosti testu pod 75 %, kterou uživatel uvidí ihned po vyplnění testu v hlavním menu respondenta, doporučujeme test opakovat. Při hodnotě pod 65 % obdrží respondent email s výzvou k opakování testu. Z našeho pohledu je test nevalidní, ačkoliv výsledky mohou být interpretovatelné.
- Komplexní výstup psychodiagnostiky WORKtest obsahuje 2 části. Jedna je popisová, ve které je uveden přehled a popis hodnotících kritérií a grafická část, ve které je uvedena procentuální hodnota každého měřeného kritéria. Závěr je doplněn o celkové skóre (rovněž vyjádřeno barevnou škálou i procentuální hodnotou), porovnání s normou populace a doporučením. **Popisovou část nedoporučujeme interpretovat bez grafické části!**

Assessment Technology, s.r.o., Štěrboholská 102a, budova B, 102 00 Praha 10

WORKtest®, GSM: +420 777022543, www.worktest.cz, www.assess.cz

Všechna práva, zejména autorské právo a průmyslová ochranná práva WORKtest jsou výhradním vlastnictvím Mgr. Evy Urbanové a společnosti Assessment Technology s.r.o., která je držitelem licence na WORKtest®. Žádná část díla nesmí být v jakékoliv formě (tiskem, jako fotokopie, elektronickými či jinými metodami) reprodukována bez písemného souhlasu společnosti.

Assessment tým a support podpora WORKtest®: ed@worktest.cz

V Praze dne 22. 3. 2022