



WORKTEST[®]

BAROMETR - OSOBNOSTNÍ A VÝKONOVÝ PROFIL JEDINCE

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

BAROMETR - osobnostní a výkonový profil jedince					
Kritéria	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní >75%	Výsledek
1. MORÁLNÍ A ETICKÉ HODNOTY					
Integrita, loajalita, kolegiálnita, ohleduplnost, nestrannost, názorová stabilita					77%
2. MOTIVACE VÝKONU					
Motivovatelnost jedince k výkonu, sebmotivace					66%
3. PSYCHICKÁ STABILITA A ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE					
Psychická odolnost a zdatnost, práce pod stresem, tlakem a zátěží, sebeřízení a sebekontrola					67.5%
4. STYLY MYŠLENÍ, KREATIVITA A KONCENTRACE					
Koncentrace pozornosti, soustředění, inovace, strategie, koncepce					85%
5. SOCIÁLNÍ A INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI					
Emoční inteligence, vystupování, komunikace, týmovost, sociálnita, přesvědčivost, sebereflexe					88.5%
6. OBCHODNÍ A PRODEJNÍ DOVEDNOSTI					
Akvizice, obchodní duch, prodejní a obchodní zdatnost, budování vztahů - networking					82%
7. VÝKON, AGILITA, LEADERSHIP					
Organizační a řídicí dovednosti, plnění termínů, agilita					78.5%
8. TECHNICKÉ, MANUÁLNÍ ZPŮSOBILOSTI					
Schopnost technického a logického úsudku, praktické dovednosti a zručnosti					55.5%
9. BRZDY A LIMITY VÝKONU					
Míra rizikového chování jedince - limity a brzdy výkonu					41%
A. HLAVNÍ KOMPETENCE- Rozhodování a organizování					
Manažerské schopnosti a dovednosti (vůdcovství - leadership)					91%
Orientace na cíl (na výsledky) pro leadership					77%
Schopnost hledat jednoduchá řešení (pohotovost jedince)					78.5%
B. HLAVNÍ KOMPETENCE- Leadership					
Ambice (ctižádostivost)					68%
Autorita přirozená = vůdčí (jak působí na okolí)					93.5%
Přesvědčivost (věrohodnost)					82.5%

BAROMETR - osobnostní a výkonový profil jedince					
Kritéria	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní >75%	Výsledek
C. HLAVNÍ KOMPETENCE - Řešení problémů					
Agilita (schopnost implementovat věci do praxe)					85%
Pozitivní myšlení (orientace na zdárný úsudek)					60.5%
Vytrvalost, odolnost (houževnatost, setrvačnost)					55.5%
D. HLAVNÍ KOMPETENCE - Komunikace					
Empatie, intuice (vcitování se)					56.5%
Kooperace (spolupráce s externími spolupracovníky)					72%
Sebenáhled (realistický pohled)					82%
E. HLAVNÍ KOMPETENCE - Stabilita					
Flexibilita (pružnost, mobilita, pohotovost)					67%
Sebedůvěra, sebevědomí					65%
Zvládnání nepříznivých situací (udržení klidu)					85%
F. HLAVNÍ KOMPETENCE - Spokojenost					
Aktivita - proaktivita (efektivní zaměstnanec, jsou za ním výsledky)					71.5%
Únava (fyzická i psychická)					56%
Well-being (osobní pohoda a spokojenost)					83%
ORIENTACE VÝKONU NA - Procesy s ohledem na vitalitu jedince					
1. Vedení a řízení					60%
2. Lidi a zákazníci					55%
3. Výkon a vztahy					67.5%
4. Obchod a prodej					70.5%
5. Péče a podpora					55%
6. Administrativa, back office					70.5%

● CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 72.65%

PMK - BAROMETR zahrnuje výčet a kombinaci základních hodnotících škál a charakteristik jedince pro pracovní výkon. Výstup odráží, do jaké míry hodnocený splňuje nároky pro kvalitní plnění pracovních povinností dané pozice v reálném čase. Odráží aktuální nároky na chování, základní profil a postoje, hlavní kompetence, motivaci, benefity, týmové role a jeho zaměření výkonu. Zároveň definuje potřeby osobního a profesního růstu a rozvoje včetně vhodných metod. **Barometr výkonu v grafické verzi**, ukazuje jeho profesní kvalitu měřenou v reálném čase v porovnání s normou populace. Výsledek hodnoceného dosahuje **72.65 %**, což je **DOBŘÍ POTENCIÁL**, který **SPLŇUJE** pracovní nároky a požadavky na výkon pozice tohoto typu. Doporučujeme práci s potenciálem dle rozvojového plánu.

DOPORUČENÍ, JAK PRACOVAT S VÝSLEDKY TESTU:

1. Pozornost zaměřte na silné stránky - žlutá a oranžová barva v grafu, pokud je ve výsledku najdete. Tyto položky již nerozvíjejte, ale aplikujte je do praxe. **Jsou to vaše talenty a záleží na vás, jak je umíte využít v praxi. Pozor na rizikový faktor**, pokud se vyskytne ve výstupu v těchto barvách, faktor je vhodné eliminovat.

2. Pozornost věnujte středně silným stránkám - modré barvy v grafu. Tyto oblasti jsou vhodné ke koučinku.

3. Pozornost věnujte slabším stránkám - jsou to šedé barvy v grafu. Tyto oblasti jsou vhodné k rozvoji. Pracujte na nich, jen pokud jsou pro vás či výkon pozice důležité.

Pro udržení optimálního výkonu doporučujeme motivační stimuly, benefity a vhodné metody rozvoje, které tvoří samostatný výstup.

ZÁVĚR HODNOCENÍ TESTU:

Celkový výsledek je mírně nadprůměrný vzhledem k populační normě. V tomto případě se jedná o schopnosti, dovednosti, způsobilosti a postoje jedince, jenž má ucelený rámec kompetencí v této oblasti.

V rámci prevence doporučujeme provádět opakovaná měření kompetencí testem po 3-6 měsících a sledovat případné změny.

V případě vysoké míry vyčerpanosti doporučujeme výstup Life Balance či program VITALITY, který pro klienty i jednotlivce zajišťujeme.

S cílem usnadnit analýzu výsledků v grafické části zobrazení výstupů je možné vidět zobrazení dvou clon, ukazující na Žádoucí hodnoty/ Přijatelné hodnoty. U běžných kritérií se zobrazuje žlutá clona, u rizikových hodnot (červený nadpis položky, pokud je ve výstupu zastoupena) se zobrazuje šedá clona vymezující hranice přijatelných hodnot. Tyto hodnoty se nepovažují na extrémní. Hodnoty nad tuto zónu mají charakter zvýšeného rizika, či rizika.



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 nespĺňuje 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