

WORKtest[®]

KOMPETENČNÍ MODEL DEMO_POPIS MĚŘENÉHO KRITÉRIA- VÝBĚR

PSYCHODIAGNOSTICKÝ AUDIT
POPISOVÁ ČÁST HODNOTÍCÍCH KRITERIÍ
JMÉNO A PŘÍJMENÍ: DEMO DEMO
DATUM VYHOTOVENÍ TESTU: 07.10.2014

UPOZORNĚNÍ:

Komplexní výstup psychodiagnostiky WORKtest[®] obsahuje 2 části. Jednu verbální, popisující přehled hodnotících kriterií (způsobilostí) a grafickou část uvádějící měřitelné hodnoty kriterií, která je součástí tohoto výstupu. Závěr grafické části výstupu tvoří celkové skóre hodnocení, závěr a doporučení, informaci jak číst výsledky grafu a upozornění.

Popisovou část nedoporučujeme interpretovat bez grafické části.



DEMO DEMO, 11.5.1961

Kompetenční model: DEMO_popis měřeného kritéria- výběr

MOTIVACE, POBÍDKY A STIMULY	Požadavky na výkon
<p>Aktivita (motivace prací s výsledky) - Jedince motivuje práce, za kterou je vidět výsledek, jde za svým cílem, do práce vnáší kus sebe sama (práce = koníček), jedince motivuje pracovní nasazení, různorodost úkolů, sebmotivace, sebeuplatnění a seberealizace a podobně.</p> <p><u>Komentář:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> V praxi se projevuje tím, že jedinec je tzv. tažným koněm firmy. Stimul motivace přispívá k firemnímu rozvoji, loajalitě, zodpovědnosti, komunikaci, budování si pozice, aktivnímu přístupu k firemním procesům, samostatnosti a rozvoji koncepčního myšlení. 	záložní motivace 51-65%
<p>Chut' se vzdělávat (motivuje touha po vědomostech) - Jedince motivuje touha po vzdělávání a úspěchu, nezávislosti a postavení, kterému je ochoten podřítit veškerý svůj čas. Jedinec má touhu po vědění, je motivován a ochoten nejenom informace vyhledávat, ale i vstřebávat a mít tzv. všeobecný přehled.</p> <p><u>Komentář:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> V praxi se projevuje syndromem tzv. věčného studenta a zdrojaře, zvědavostí a zvidavostí. Jedinec potřebuje mít přístup k informacím, internetu a mít pocit informovanosti. Stimul motivace přispívá k osobnímu a profesnímu rozvoji, rozvoji schopností a dovedností, zodpovědnosti, time managementu, změně postojů, dynamice, rozhodování, psychologické rovnováze, všestrannému přehledu a informovanosti. 	záložní motivace 51-65%
<p>Motivace na výsledek (motivuje dosažení cíle) - Znamená prioritní postavení touhy dosáhnout cíle, kterého si jedinec nebo tým stanoví. Motivace znamená proces usměrňování, udržování a mobilizace sil vedoucí k výkonu a výsledku.</p> <p><u>Komentář:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> V praxi se projevuje touhou dosáhnout vytyčeného cíle, jedince motivuje pocit naplnění vlastního očekávání, ale i očekávání firmy a okolí. Práce vyžaduje jedince orientovaného na výsledky, disciplinovaného, schopného vytěžit dostupné zdroje. Jedinec je zaměřen na sebeřízení, sebekázeň. 	efektivní motivace 65-75%
<p>Sebmotivace (motivace bez pobídek) - Znamená schopnost jedince sám sebe motivovat a řídit k výkonům bez pobídky a stimulů okolí. Takový jedinec má sebekázeň, je aktivní, samostatný, má kontrolu sám nad sebou, je iniciativní a má touhu něco dokázat. Sebe-motivace je nejčennějším motivačním stimulem, neboť vychází z postoje osobnosti. Snížená míra, či neschopnost sebe-motivace je způsobena vícero faktory, mimo jiné poklesem energického potenciálu či únavou, popřípadě vyčerpáním.</p> <p><u>Komentář:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> V praxi se projevuje tím, že jedinec má nad sebou kontrolu a je schopen sám sebe řídit jak k výkonu, tak i k odpočinku. Stimul motivace přispívá k rozvoji sebe sama, zodpovědnosti, komunikaci, budování si pevné pozice ve společenském systému, aktivnímu přístupu k životu, samostatnosti, koncepčnosti. 	hlavní motivace 75% a více
<p>Vysoké pracovní nasazení (práce je koníčkem) - Jedince motivuje pozitivní zájem o problematiku, vysoké pracovní nasazení bez přestávek, náročnost úkolů, termínů a podobně, bez ohledu na čas, peníze a ostatní zdroje. Práce se stává koníčkem a vyvolává entuziasmus (elán, nadšení, zápal pro věc a potřebu vyniknout).</p> <p><u>Komentář:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> V praxi se projevuje zápal pro věc a touhou něco dokázat nebo vyniknout v krátkém čase. Stimul motivace přispívá k rozvoji aktivity, aspirace, týmovosti, dynamiky a sociability. Ačkoliv může být pro hodnoceného jedince tento motivační faktor primární, tak při nedodržení životní rovnováhy (práce/odpočinek) vede k syndromu vyhoření. 	záložní motivace 51-65%
<p>Zaměstnanecké výhody a benefity (motivují firemní benefity) - Výkon pracovníka motivují výhody, stimuly a pobídky, jakými jsou například volná pracovní doba, stravenky a ostatní firemní benefity (pojištění, připojištění, příspěvek na dovolenou...).</p> <p><u>Komentář:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> V praxi se projevuje tím, že jedinec upřednostňuje nepřímé formy stimulace výkonu materiálního charakteru. Často se vyskytuje u jedinců, kteří hledají jistoty, zázemí a materiální odměny. Vztah nastavenému jedinci benefity pro něj znamená ztrátu jistoty. Tito jedinci mají výkonnost podmíněnou stravenkami či pojištěním. Tento faktor výkonu je limitující, není-li ve spojení se stimulem, který rozvíjí jiné než materiální a mocenské jistoty. Stimul motivace přispívá k utužení firemních vztahů a loajality. 	neefektivní motivace pod 50%