



# WORKTEST<sup>®</sup>

## KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI\_30\_BASIC

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<sup>®</sup>, GSM: +420 777022543, [www.worktest.cz](http://www.worktest.cz), [www.assess.cz](http://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<sup>®</sup>. 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<sup>®</sup>: [ed@worktest.cz](mailto:ed@worktest.cz)

V Praze dne 22. 3. 2022

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_30_BASIC					
Kritéria	Nerovinná 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní >75%	Výsledek
<b>Morální stabilita - důvěryhodnost, etika, loajalita, firemní hodnoty, angažovanost</b>					
Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita)					66.5%
Autorita přirozená = vůdčí (jak působí na okolí)					93.5%
Autorita racionální = řídicí (jak působí na okolí)					69%
Charisma (vyzařování a působení na okolí)					71%
<b>Psychická stabilita, stres, odolnost, temperament</b>					
Flexibilita (pružnost, mobilita, pohotovost)					67%
<b>Frustrace (beznaděj, zklamání)</b>					26.5%
Práce pod stresem (pod tlakem a zátěží)					57.5%
Well-being (osobní pohoda a spokojenost)					94%
<b>Interpersonální, manažerské schopnosti a dovednosti, komunikace, timemanagement</b>					
Ambice (ctižádostivost)					68%
Energičnost - (kapacita své energie)					60.5%
Manažerské schopnosti a dovednosti (vůdcovství - leadership)					91%
Přesvědčivost (věrohodnost)					82.5%
Schopnost prosadit se (cílevědomost jednání)					77.5%
Time management (řízení času, úkolů a kompetencí)					77.5%
Zvládání námitek a řešení problémů (pragmatismus)					93.5%
<b>Myšlení, kreativita, koncentrace pozornosti, učení</b>					
Koncentrace pozornosti (myšlenková soustředěnost)					58.5%
Konceptní myšlení (v souvislostech s důsledky)					65%
Kreativita, originalita, vize (nápaditost)					62%
Pružné a produktivní myšlení (hledání alternativ řešení)					59.5%
Rychlá orientace v problému (myšlenková flexibilita)					80.5%
<b>Motivace, pobídky a stimuly</b>					
Motivace na výsledek (motivuje dosažení cíle)					67.5%

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_30_BASIC					
Kritéria	Nerovinná 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní >75%	Výsledek
Sebemotivace (motivace bez pobídek)					77%
<b>Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti</b>					
Byznys networking (budování obchodních vztahů)					94%
Obchodní duch (obchodní talent)					61%
<b>Bezpečnost, kontraproduktivní chování, brzdy výkonu</b>					
Prokrastinace (barometr únavy - odkládání úkolů)					55.5%
<b>Výkonové požadavky, agilita, iniciativa, aktivita</b>					
Aktivita - proaktivita (efektivní zaměstnanec, jsou za ním výsledky)					71.5%
Dovednost delegovat (přenášení úkolů a kompetencí)					93%
Dovednost řídit (koordinační a řídicí zdatnost)					58.5%
Energičnost - výdej energie (akčnost, operativnost, realizace)					73.5%
Vysoké pracovní nasazení-produktivita (pracovní elán)					67.5%



## ● CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 65.85%

**KOMPETENČNÍ MODEL (KM)** zahrnuje výčet a kombinaci hodnotících kritérií z více oblastí, které jsou podstatné pro kvalitní pracovní výkon v dané profesi. Schopnosti, dovednosti a způsobilosti jedince odráží, do jaké míry splňuje hodnocený současné nároky pro kvalitní plnění pracovních povinností dané pozice. KM je sestaven na základě konkrétních požadavků výběrem z katalogu tak, aby odrážel aktuální pracovní nároky na výkon pozice. Zároveň definuje potřeby osobního a profesního růstu a rozvoje. Výsledek hodnoceného dosahuje **65.85 %**, což je **KVALITNÍ** potenciál pro výkon pozice. To znamená, že míra schopností, dovedností a způsobilostí hodnocených kompetenčním modelem v globálním pohledu **OPTIMÁLNĚ SPLŇUJE** pracovní požadavky a očekávání na výkon pozice ve vyhovující míře.

### 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 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 program **VITALITY**, který pro klienty i jednotlivce zajišťujeme (kontakt ed@worktest.cz).

S cílem usnadnit analýzu výsledků v grafické části zobrazení výstupů je možné vidět zobrazení dvou clon, ukazujících na Žádoucí hodnoty/ Přijatelné hodnoty. U běžných kritérií se zobrazuje žlutá clona, u rizikových hodnot (červený nadpis položky) 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 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](http://www.worktest.cz), [www.assess.cz](http://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](mailto:ed@worktest.cz)

V Praze dne 22. 3. 2022