



WORKTEST[®]

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD

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

| KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD | | | | | |
|---|--------------------|----------------------|---------------------|--------------------|----------|
| Kritéria | Nerovinná 0-50% | Dostatečná 51-65% | Rozvinutá 65-75% | Dominantní >75% | Výsledek |
| Morální stabilita - důvěryhodnost, etika, loajalita, firemní hodnoty, angažovanost | | | | | |
| Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita) | | | | | 66.5% |
| Autorita přirozená = vůdčí (jak působí na okolí) | | | | | 93.5% |
| Autorita racionální = řídící (jak působí na okolí) | | | | | 69% |
| Charisma (vyzařování a působení na okolí) | | | | | 71% |
| Psychická stabilita, stres, odolnost, temperament | | | | | |
| Energie emoční (psychická) | | | | | 70.5% |
| Energie fyzická (vitalita) | | | | | 55% |
| Energie mentální (rozumová) | | | | | 74.5% |
| Flexibilita (pružnost, mobilita, pohotovost) | | | | | 67% |
| Frustrace (beznaděj, zklamání) | | | | | 26.5% |
| Práce pod stresem (pod tlakem a zátěží) | | | | | 57.5% |
| Práce v měnícím se prostředí (překonávání překážek) | | | | | 58.5% |
| Psychická a emoční stabilita (vyrovnanost) | | | | | 73% |
| Psychická odolnost (nezlomnost) | | | | | 84.5% |
| Sebe-náhled (realistický pohled) | | | | | 82% |
| Sebedůvěra - sebevědomí (nepodceňuji se) | | | | | 65% |
| Sebejistota - sebehodnocení (nepochybují o sobě) | | | | | 81.5% |
| Sebekontrola a sebeřízení (ovládání se) | | | | | 78.5% |
| Schopnost práce se změnou (ochota změny, prosazování změn) | | | | | 55% |
| Sociální zralost (míra začlenění se, adaptace) | | | | | 71% |
| Stres - Distres (škodlivý stres) | | | | | 25.5% |
| Stres - Eustres (pozitivní stres) | | | | | 58% |
| Well-being (osobní pohoda a spokojenost) | | | | | 94% |
| Zvládání nepříznivých situací (zachování chladné hlavy) | | | | | 85% |
| Interpersonální, manažerské schopnosti a dovednosti, komunikace, timemanagement | | | | | |

| KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD | | | | | |
|---|--------------------|----------------------|---------------------|--------------------|----------|
| Kritéria | Nerovinná 0-50% | Dostatečná 51-65% | Rozvinutá 65-75% | Dominantní >75% | Výsledek |
| Ambice (ctíživost) | | | | | 68% |
| Asertivita (vystupování a komunikace bez nátlaku) | | | | | 72.5% |
| EI - Emocionální Inteligence (inteligentní míra emocí) | | | | | 66% |
| Empatie, intuice (vcitování se) | | | | | 56.5% |
| Energičnost - (kapacita své energie) | | | | | 60.5% |
| Entuziasmus (nadšení pro věc) | | | | | 71% |
| Komunikace - konstruktivní argumentace (věcná diskuse) | | | | | 95.5% |
| Komunikace - věcná a konstruktivní (manažerská komunikace se zpětnou vazbou) | | | | | 77% |
| Management priorit - selekce (třídění podstatného a nepodstatného) | | | | | 66.5% |
| Manažerské schopnosti a dovednosti (vůdčovství - 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% |
| Myšlení, kreativita, koncentrace pozornosti, učenlivost | | | | | |
| Analytické myšlení (založené na rozboru) | | | | | 56% |
| Koncentrace pozornosti (myšlenková soustředěnost) | | | | | 58.5% |
| Koncepční myšlení (v souvislostech s důsledky) | | | | | 65% |
| Myšlení v logických návaznostech (širokospektrální myšlení s predikcí, myšlení tzv. za roh) | | | | | 71.5% |
| Selekce priorit (rozlišení podstatného) | | | | | 84.5% |
| Motivace, pobídky a stimuly | | | | | |
| Aktivita (motivace prací s výsledky) | | | | | 56.5% |
| Budování vlastní kariéry (motivuje touha dosáhnout vlastního cíle) | | | | | 55% |
| Materiální odměny (hmotné stimuly, materialismus) | | | | | 38% |
| Motivace na výsledek (motivuje dosažení cíle) | | | | | 67.5% |
| Sebemotivace (motivace bez pobídek) | | | | | 77% |

| KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD | | | | | |
|--|----------------------|----------------------|---------------------|--------------------|----------|
| Kritéria | Nerozvinutá 0-50% | Dostatečná 51-65% | Rozvinutá 65-75% | Dominantní >75% | Výsledek |
| Seberealizace (motivuje sebeuplatnění) | | | | | 68.5% |
| Vlastní životní styl (motivuje životní filozofie) | | | | | 85% |
| Vysoké pracovní nasazení (práce je koníčkem) | | | | | 60.5% |
| Zaměstnanecké výhody a benefity (motivují firemní benefity) | | | | | 46.5% |
| Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti | | | | | |
| Byznys networking (budování obchodních vztahů) | | | | | 94% |
| Dravost (proaktivní přístup) | | | | | 68% |
| Obchodní duch (obchodní talent) | | | | | 61% |
| Obchodní zdatnost (obchodní praktiky) | | | | | 59.5% |
| Obchodník - Dynamik (lovce zaměřený na úspěch) | | | | | 89% |
| Obchodník - Nákupčí (orientace na nákup a dodavatele) | | | | | 58.5% |
| Obchodník - Podnikatel (budovatel obchodních vztahů) | | | | | 80% |
| Obchodník - Prodejce (prodej, distribuce, prezentace) | | | | | 63.5% |
| Obchodník - Technik (orientace na technické komodity) | | | | | 60.5% |
| Obchodování (znalost zákazníka, sortimentu a konkurence) | | | | | 55.5% |
| Prodejní zdatnost (prodejní praktiky) | | | | | 69% |
| Zaměření na výsledek (orientace na cíl) | | | | | 66% |
| Bezpečnost, kontraproduktivní chování, brzdy výkonu | | | | | |
| Ovlivnitelnost okolím (proměnlivost-labilita) | | | | | 5% |
| Syndrom fyzické a psychické únavy (únava vedoucí k vyhoření) | | | | | 56% |
| Syndrom mentální a emoční únavy (vyčerpání z tzv. manažerského, mentálního stresu) | | | | | 62.5% |
| Výkonové požadavky, agilita, iniciativa, aktivita | | | | | |
| Agility IQ (akceschopnost implementovat věci do praxe) | | | | | 85% |
| Aktivita - proaktivita (efektivní zaměstnanec, jsou za ním výsledky) | | | | | 71.5% |
| Dovednost delegovat (přenášení úkolů a kompetencí) | | | | | 93% |
| Dovednost organizovat (zdatnost pro procesy a Back Office) | | | | | 79.5% |

| KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD | | | | | |
|--|--------------------|----------------------|---------------------|--------------------|----------|
| Kritéria | Nerovinná 0-50% | Dostatečná 51-65% | Rozvinutá 65-75% | Dominantní >75% | Výsledek |
| Dovednost řídit (koordinační a řídicí zdatnost) | | | | | 58.5% |
| Dovednost vést (vůdcovství) | | | | | 60% |
| Energičnost - výdej energie (akčnost, operativnost, realizace) | | | | | 73.5% |
| Orientace na cíl (na výsledky) pro leadership | | | | | 77% |
| Orientace na změny (prosazování změn) | | | | | 71% |
| Rozhodování v časovém stresu (schopnost riskovat) | | | | | 59.5% |
| Vysoké pracovní nasazení-produktivita (pracovní elán) | | | | | 67.5% |
| Vytrvalost, odolnost (houževnatost, setrvačnost) | | | | | 55.5% |



● CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 63.75%

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 **63.75 %**, 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, 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