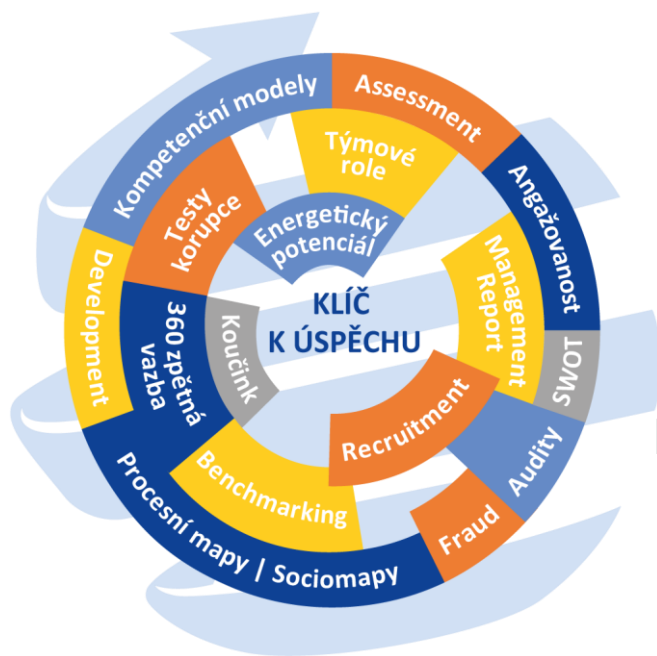


# KOMPLEXNÍ PSYCHODIAGNOSTIKA 21 STOLETÍ



Vyzkoušejte si test a řekněte si o zpětnou vazbu

[https://test.worktest.cz/?f\\_uid=32a9991afd2d9a24d4153cbeb056236d](https://test.worktest.cz/?f_uid=32a9991afd2d9a24d4153cbeb056236d)

**Představení unikátního systému WORKtest**

# PŘEDSTAVENÍ | výhody Worktestu

## PROJEKTIVNÍ PSYCHOMETRIKA

založená na německé gestalt (tvarové) psychologii – pracuje na podvědomé úrovni

### VŠECHNY VÝSLEDKY Z JEDNOHO KOMPLEXNÍHO TESTU

- ✓ až 300 výstupních kritérií
- ✓ Ø rychlost testu 17 minut
- ✓ již přes 30.000 respondentů
- ✓ výstupy jsou okamžitě
- ✓ spolehlivost 92%
- ✓ nemožnost stylizace
- ✓ podloženo validizačními studii a normami
- ✓ benchmarking napříč všemi výstupy

WORKtest ušetří značné finanční prostředky tím, že díky spolehlivé metodě výběru a rozvíjení kvalit nových i stávajících zaměstnanců umožní lepší práci s týmy, což má pozitivní dopad na snížení fluktuace.

# WORKtest | Výhody oproti dotazníkům a testům

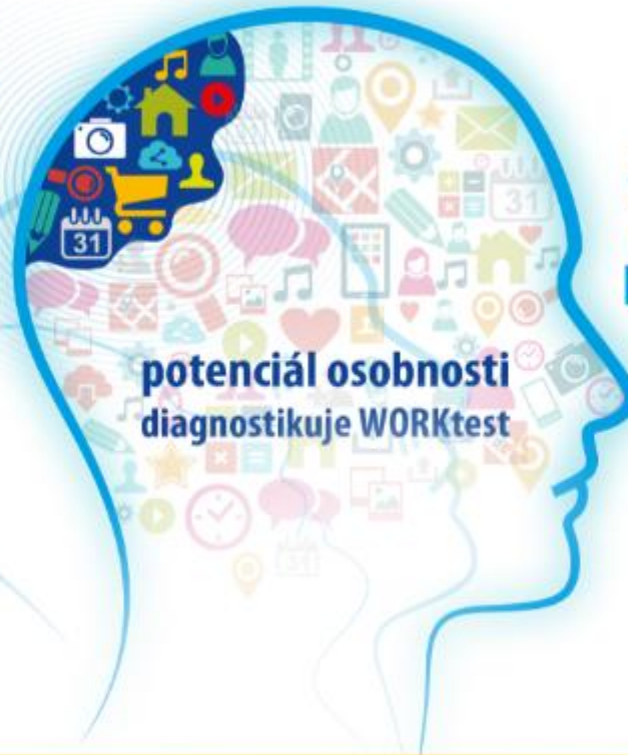
**VĚDOMÍ – co si člověk myslí 5 % < CHAOS > 95 % PODVĚDOMÍ – jak člověk reaguje**

## 5 % vědomí řídí náš život

- ANALYTIKA • LOGIKA
- KREATIVITA • VŮLE • VÍRA
- MANIPULACE • KONFLIKTY

1. Dotazníky a testy **pracují na vědomé úrovni**, a proto umožňují stylizaci.
2. Dotazníky **odhalí člověka z části, na povrchu**, a to pouze na vědomé úrovni
3. Dotazníky vás **vidí takové, jak vy sami chcete být viděni**.

5 %  
vědomí



95 %  
podvědomí

## 95 % našeho života ovlivňuje podvědomí

- ZVYKY • ASOCIACE
- VZORCE CHOVÁNÍ
- POZITIVNÍ I NEGATIVNÍ CHOVÁNÍ • UVĚDOMOVÁNÍ SI

1. WORKtest **pracuje na podvědomé úrovni**, a proto nepřipouští a neumožňuje stylizaci.
2. WORKtest **odhalí člověka maximálně do rozsahu a hloubky**.
3. WT **vás vidí takové, jací doopravdy jste**.

Stačí vám 5 % nebo 95 % znalostí pro kvalifikované rozhodnutí?

# Vývoj | unikátnost, komplexnost, respekt, etika

## MISE

„Odhalovat jedinečnost každého člověka a pomáhat naplnit jeho potenciál.“

<https://www.worktest.cz/vyvoj-a-vyzkum-worktestu/>

<https://www.worktest.cz/store/2020-seznam-hodnoticich-kriterii.pdf>

<https://www.worktest.cz/store/022020-validizacni-studie-v-case-worktest.pdf>

### VÝBĚR VALIDIZAČNÍCH STUDIÍ V ČASE

#### PŘEHLED JEDNOTLIVÝCH STUDIÍ V ČASE

V průběhu vývoje psychometrie WORKtest od roku 1996 jsou kontinuálně prováděny různé studie za účelem validizace a standardizace. Výše je uveden přehled v současnosti dokončených studií, na nových průběžně pracujeme.

Přes 40.000  
respondentů

# SYSTÉM WORKtest | celostní tvarová psychologie - Gestalt



## PRINCIPY a POSTULÁTY

Na čem je metoda WT založena a co umožňuje oproti dotazníkům



- Mozek pracuje jako počítač, ukládá si obrazy
- Výběr tvarů souvisí s naší psychikou
- Preference tvarů nesouvisí s vědomím
- Metoda pracuje na podvědomé úrovni ( 95%)
- Pracuje s asociačními vzorci chování jedince
- Pracuje se strukturou a dynamikou osobnosti
- Neumožňuje stylizaci a vylepšování se
- Myšlení má vliv na duševní a psychickou pohodu člověka

### WT proto:

- neumožňuje stylizaci
- odhaluje výjimečnost a talent jedince
- systém je spolehlivý, objektivní a validní
- výsledky jsou přesné a konzistentní v čase
- metoda reaguje na změny chování populace pro 21 století

# WORKtest | komplexní pohled do 25 minut | k dispozici 300 kritérií | 2000 pracovních pozic v katalogu

## KMP pozice – měříme vhodnost na pracovní pozici

Kompetenčním modelem zjišťujeme míru souladu jedince s pozicí a firemními hodnotami, zda jedinec odpovídá požadavkům na pozici a míru očekávaného výkonu. Jedince měříme na konkrétní jobdescription. V systému je přes 2000 pozic zařazených v 21 oborech.

## KMV výkon – měříme způsobilosti

Kompetenčním modelem identifikujeme angažovanost a výkonnost kandidáta na pozici, jeho míru schopnosti **efektivně pracovat**, jeho **kompetence, schopnosti, dovednosti a způsobilosti**.

## KMR rizika – měříme limity a chování

Kompetenčním modelem odhalujeme brzdy výkonu, možná rizika a zjišťujeme **míru loajality a perspektivy k firmě**.



Tento komplexní model měření, umožňuje pouze WORKtest

# WORKtest | Seznam měřených kritérií [zde](#)

## KOMPLEXNÍ SEKTOROVÉ AUDITY 1–10

### MORÁLNÍ STABILITA, ETIKA, DŮVĚRYHODNOST, ODPOVĚDNOST

Základní

### PSYCHICKÁ STABILITA, ZÁTĚŽ A ODOLNOST, TEMPERAMENT

Základní oblast a její popis

Kritéria hodnocení a měření

Tato oblast a měření postojů a informací a zralost k dodržování

Tato oblast a měření stability, zejména pro dlouhodobý výkon. Důležitá a psychologická zralost a zvládnutí v pracovní spokojenosti

Základní

Tato oblast a měření s důrazem

### OBCHODNÍ A PRODEJNÍ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

Základní oblast a její popis

Kritéria hodnocení a měření

Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením obchodních a prodejních schopností a dovedností s důrazem na typy prodejců a obchodníků včetně způsobilosti k obchodování a obchodní odpovědnost jako stěžejní kritérium výkonu.

1. Aktivní telemarketing
2. Aktualizace kontaktů
3. Analýza konkurence
4. Akvizice
5. Byznys networking
6. Cenová strategie, návrhy a PR
7. Dravost
8. Identifikace s produktem
9. Obchodní duch
10. Obchodní odpovědnost
11. Obchodní strategie a plánování
12. Obchodní zdatnost - umění uzavírat obchody
13. Obchodník – Dynamik (Lovec)
14. Obchodník – Nákupčí
15. Obchodník – Podnikatel (Budovatel)
16. Obchodník – Prodejce
17. Obchodník – Technik
18. Obchodování, znalost zákazníka
19. Orientace na klienta
20. Orientace v B2B marketingu

WORKtest® | M  
Všechna práva, ze  
držitelem licence

se klade i  
jedince. I  
aktivní pi  
neboť m  
výkon, je

WORKtest®  
Všechna práva  
držitelem licenc

### MOTIVACE VÝKONU, SPOKOJENOST, POBÍDKY A STIMULY K VÝKONU

Základní oblast a její popis

Kritéria hodnocení a měření

Měří obl:  
i ostatní

### STYLY MYŠLENÍ, KONCENTRACE POZORNOSTI, UČENLIVOST

Základní oblast a její popis

Kritéria hodnocení a měření

1. Analogické myšlení
2. Analytické myšlení

Tato obl  
a měře  
pozorn  
manaž  
s důraz  
a účine  
koncep  
inovaci

### VÝKONOVÉ PŘEDPOKLADY – SCHOPNOSTI A DOVEDNOST

Základní oblast a její popis

Kritéria

Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením oblasti výkonu jedince v nejširším slova smyslu s důrazem na aktivitu a pasivitu výkonu jedince, dále na manažerské dovednosti, orientaci na cíle, agilitu, plnění úkolů, spolehlivost, ZV na výkon.

1. Patnáctero Asistentky - způsobilost
2. Administrativní dovednost
3. Agilita
4. Aktivní zaměstnanec
5. Dodržování termínů
6. Dotahování věcí do konce
7. Dovednost delegovat
8. Dovednost organizovat
9. Dovednost řídit
10. Dovednost vést
11. Energičnost
12. Iniciativa
13. Konstruktivní kontrola
14. Krizové řízení
15. Orientace na cíl
16. Orientace na změny
17. Profesionalita
18. Průmyslová bezpečnost
19. Přesnost, důslednost

# WORKtest | komplexní pohled do 20 minut | jednostránková komplexita



Eliminace stylizace



- **Barometr** měří 54 klíčových kritérií a manažerských kompetencí, doplněn nejen o hodnoty a rozvojové potřeby, ale i benefity;
- **Barometr** se zaměřuje na komplexitu měření jedince v čase a poskytuje tak široké spektrum informací
- **Barometr** zjistí, zda jedince ve firmě, udržet či rozvíjet a v čem je jeho síla;
- **Barometr** se opírá o nejnovější poznatky a potřeby HR manažerů a majitelů firem;
- **WORKtest umí mnohem více, než si myslíte:**
- **reflektuje na změny chování jedince v současné době**
- **nabízí možnost tvorby vlastních výstupů a inteligentní Benchmarking;**
- **umožňuje porovnávat výsledky v čase a přinášet informace o chování a dynamice jedince;**
- **definuje potřeby rozvoje jedince či týmů a mnoho dalších.**



# WORKtest | kromě diagnostiky se zaměřuje i na rozvoj jedince



Metody rozvoje	Žádoucí/Přijatelné hodnoty				Výsledek
	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	
<b>METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE PRO PRACUJÍCÍ POPULACI</b>					<b>65%</b>
BRAINSTORMING					62.5%
BUDOVANÍ TÝMU (OUTDOOR A INDOOR AKTIVITY)					83%
DOVEDNOST ASERTIVITY					43.5%
E- LEARNING A DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ					56.5%
INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ - tzv. FACE TO FACE					59.5%
KOUCINK					79%
MODELOVÉ SITUACE, HRANÍ ROLÍ					73%
NEURO - LINGVISTICKÉ PROGRAMOVÁNÍ					52%
ROTACE, STÍNOVÁNÍ, ASISTENCE					55.5%
ROZVOJ DOVEDNOSTÍ CESTOU AGILITY					83.5%
SIMULACE					56.5%
WORKSHOPY A ŘEŠITELSKÉ WORKSHOPY					80%
<b>PŘEDPOKLADY K ROZVOJI</b>					
AGILITA PRAXE - použití poznatků v praxi (UMÍM)					76%
AGILITA ROZVOJE - míra vzdělavatelnosti (OTEVŘENOST A SCHOPNOST)					70.5%
CHŮŤ se vzdělávat (CHCI)					63%
TOUHA profesně růst (MOHU)					84.5%

## CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 67.41%

METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE odráží, do jaké míry je hodnocený motivovaný ke vzdělávání a růstu, který vede k podání kvalitního pracovního výkonu. Tato sekce zahrnuje nejrůznější v praxi osvědčené metody učení, vzdělávání a rozvoje, které zúročí Vaše úsilí, protože vedou ke zkvalitnění výkonu. Metody vzdělávání a rozvoje zohledňují potenciál a možnosti jedince a pomohou získat potřebné dovednosti v těch oblastech, které jsou nedostatečně rozvinuté. **Potenciál hodnoceného dosahuje 67.41 %.** Tato hodnota odpovídá **DOBŘE** vzdělavatelnému jedinci, což **usnadňuje** manažerskou práci s jedincem a působí příznivě na výkon jedince či praxe.

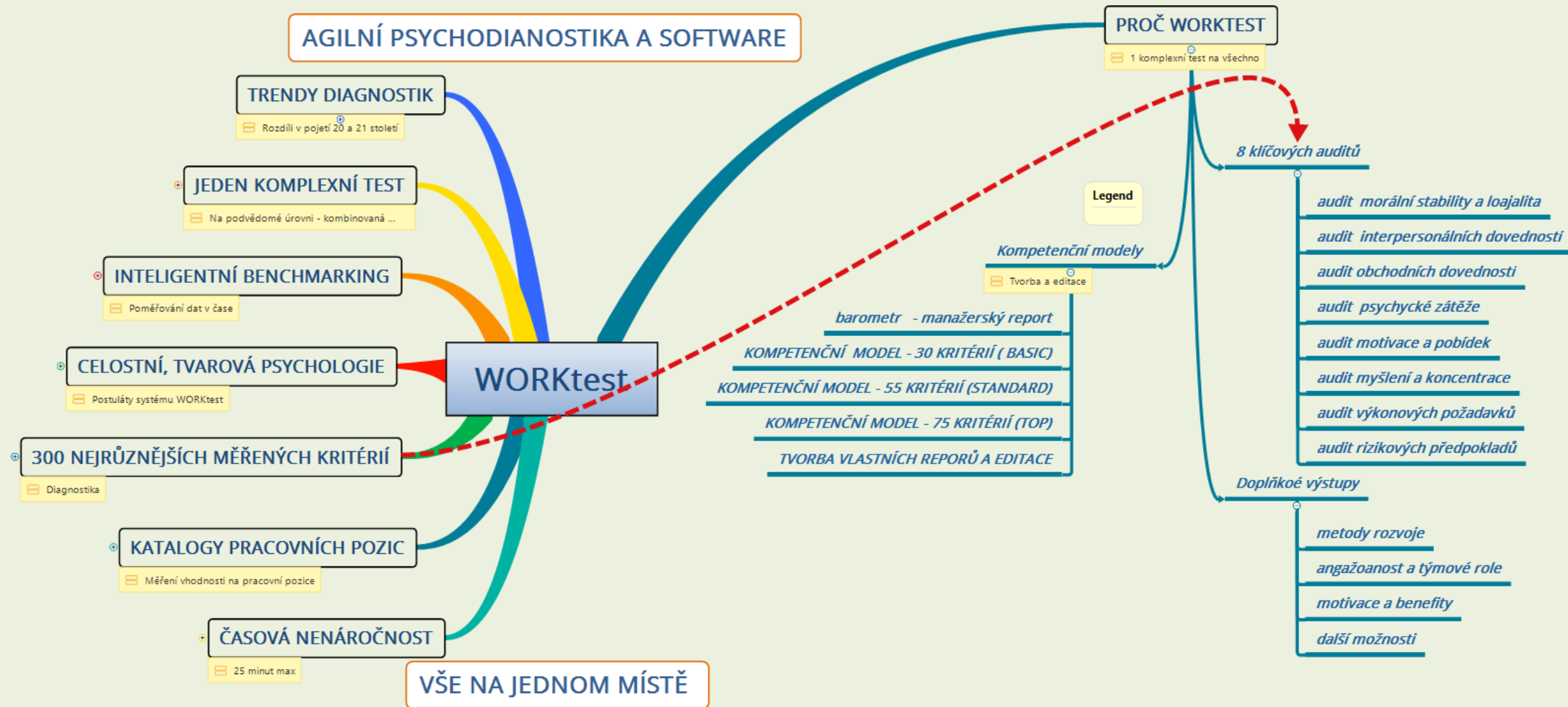
Výstup je doplněný o předpoklady k rozvoji jedince, motivaci ke vzdělávání a agilitu (schopnost implementovat poznatky do praxe).

**WORKtest není jen diagnostika – umí přesně zacílit na rozvojové potřeby jedince či celého týmu a optimalizovat náklady na vzdělávání.**

**Ukázka pro rozvojové potřeby týmu:**

WORKtest® Metody rozvoje - Silné a slabé stránky skupiny jako celku						Počet osob: 6
Obor činnosti, ve kterém pracujete (žák/student je poslední políčko): Vše &n						
Položky	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek	
<b>METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE PRO PRACUJÍCÍ POPULACI</b>						
BUDOVANÍ TÝMU (OUTDOOR A INDOOR AKTIVITY)					76.67%	
ROZVOJ DOVEDNOSTÍ CESTOU AGILITY					71.67%	
KOUCINK					69.08%	
MODELOVÉ SITUACE, HRANÍ ROLÍ					63.58%	
BRAINSTORMING					63.33%	
INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ - tzv. FACE TO FACE					63.17%	
WORKSHOPY A ŘEŠITELSKÉ WORKSHOPY					60.5%	
SIMULACE					59.58%	
ROTACE, STÍNOVÁNÍ, ASISTENCE					52.5%	
E- LEARNING A DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ					49%	
DOVEDNOST ASERTIVITY					48.5%	
NEURO - LINGVISTICKÉ PROGRAMOVÁNÍ					43%	
<b>PŘEDPOKLADY K ROZVOJI</b>						
TOUHA profesně růst (MOHU)					75.33%	
AGILITA PRAXE - použití poznatků v praxi (UMÍM)					67.33%	
CHŮŤ se vzdělávat (CHCI)					64.17%	
AGILITA ROZVOJE - míra vzdělavatelnosti (OTEVŘENOST A SCHOPNOST)					61.17%	

# WORKtest | shrnutí – komplexní software pro HR



# WORKTest | obchodní model

Klient si vybírá ze dvou variant:

## Pronájem softwaru

paušální platba za užívání systému

množstevní slevy a bonusy

- Velmi výhodné řešení pro dlouhodobé využívání
- Poloviční ceny oproti standardnímu ceníku
- Pronájem je vázán výhodnou smlouvou na 2 roky
- Klient platí za člověka - jeden člověk = více výstupů za jednu cenu + \*bonusové výstupy\*
- Plná podpora administrace
- Přístup k manuálům a videím
- Odborné zaškolení do systému

## Nákup jednotlivých kreditů

platba za jednotlivé reporty a služby

množstevní slevy

- Výhodné řešení pro občasné či pravidelné využívání
- Zvýhodněné ceny oproti standardnímu ceníku – slevy na kredit
- Neváže se smlouvou na, kredity si libovolně doobjednává
- Klient platí za jednotlivé výstupy = odečítají se kredity, které si předem zakoupí (peněženka)
- Plná podpora administrace
- Přístup k manuálům a videím
- Odborné zaškolení do systému

# WORKTest | užitečné linky z webu

## Základní a stručné informace o WT:

- Vývoj a výzkum WT + porovnání s dotazníky najdete [zde](#)
- Validizační studie v čase [zde](#)
- + některé úryvky validizačních studií [zde](#)
- Porovnání WT s dotazníky [zde](#)
- WORKtest v kostce (stručná informace) [zde](#)
- [Obsáhlou metodiku WORKtest včetně mnoha studií a psychometrie je možné vidět pouze na osobním jednání.](#)

## Z čeho se výstupy generují

**Seznam reálně měřených hodnotících kritérií z testu je [zde](#)**

- Seznam reálně měřených kritérií psychodiagnostiky WORKtest
- Některé výstupy jsou námi přednastavené
- Uživatel si může v aplikaci vytvářet nejrůznější kompetenční modely podle potřeby a uvážení v rozsahu 30, 55 a 75 kritérií.

## Přehled vybraných výstupů pro firmy z nabídky **FIRMY** [zde](#)

- **30 kompetencí ve výstupu** – **basic** (pro základní scanning kompetencí) [zde](#)
- **55 kompetencí ve výstupu** – **standard** (vhodný pro střední a vyšší management) [zde](#)
- **75 kompetencí** (TOP – detailní scanning, vhodný pro střední, vyšší a TOP management) [zde](#)
- **BAROMETR** – jednostránková komplexita pro manažery a team leadery [zde](#)
- **Metody rozvoje** - ke každému výstupu (reportu) poskytujeme metody vzdělávání a rozvoje, jako podklad pro práci s manažerem [zde](#)

## Komplexní přehled vybraných výstupů pro veřejnost z nabídky:

**VEŘEJNOST** (viz pak e-shop) je [zde](#)

**VZTAHY** [zde](#)

**STUDENTI** [zde](#)

# ZÁVĚR

„Život je jako poker, když vidíš do karet, jsi vítěz.“

Znát výkon, angažovanost, hodnoty, integritu či limity jedince,  
znamená vědět víc.

„Vědět víc, znamená být napřed a mít výhodu.“

**S jakým rozsahem informací pro kvalifikované rozhodnutí chcete pracovat?**

**Stačí vám pět nebo devadesát pět procent?**

**Pak je tu WORKtest.**

Mgr. EVA URBANOVÁ [ed@worktest.cz](mailto:ed@worktest.cz) +420 777 022 543, autor psychodiagnostiky a jednatel

Assessment Technology s.r.o.; Kancelář společnosti: Štěrboholská 1434/102a – budova B, 102 00 Praha 10 [www.worktest.cz](http://www.worktest.cz) . Všechna práva, zejména autorské právo a průmyslová ochranná práva jsou výhradním vlastnictvím společnosti Assessment, s.r.o.

Žádná část díla nesmí být v jakékoliv formě (tiskem, jako fotokopie, elektronickými či jinými metodami) reprodukována bez písemného souhlasu společnosti.