



WORKTEST[®]

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD

GRAFICKÁ ČÁST

JMÉNO A PŘÍJMENÍ: DEMO DEMO 24:6.2014

DATUM VYHOTOVENÍ TESTU: 24.06.2014



Assessment Technology s.r.o., Štěrboholská 102a, budova B, 102 00 Praha 10

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 2. 1. 2020

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD					
Kritéria	Nerovinná 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
Morální stabilita - důvěryhodnost, etika, loajalita, firemní hodnoty, angažovanost					
Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita)					78%
Autorita přirozená = vůdčí (jak působí na okolí)					88%
Autorita racionální = řídící (jak působí na okolí)					93%
Charisma (vztažování a působení na okolí)					68%
Psychická stabilita, stres, odolnost, temperament					
Energie emoční (psychická)					72.5%
Energie fyzická (vitalita)					65%
Energie mentální (rozumová)					94.5%
Flexibilita - (pružnost, mobilita, pohotovost)					80%
Frustrace (beznaděj, zklamání)					58.5%
Práce pod stresem (pod tlakem a zátěží)					74.5%
Práce v měnícím se prostředí (překonávání překážek)					73.5%
Psychická a emoční stabilita (vyrovnanost)					83%
Psychická odolnost (nezlomnost)					82.5%
Sebedůvěra - sebevědomí (nepodceňuji se)					73.5%
Sebejistota - sebehodnocení (nepochybují o sobě)					55.5%
Sebekontrola a sebeřízení (ovládání se)					80.5%
Sebenáhled (realistický pohled)					90%
Schopnost práce se změnou (ochota změny - prosazování změn)					65%
Sociální zralost (míra začlenění se, adaptace)					79%
Stres - Distres (škodlivý stres)					59.5%
Stres - Eustres (pozitivní stres)					60%
Well-being (osobní pohoda a spokojenost)					96%
Zvládání nepříznivých situací (zachování chladné hlavy)					76%
Interpersonální, manažerské schopnosti a dovednosti, komunikace, timemanagement					

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD					
Kritéria	Nerovinná 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
Ambice (ctíživost)					70%
Asertivita (vystupování a komunikace bez nátlaku)					73.5%
EI - Emocionální Inteligence (inteligentní míra emocí)					65%
Empatie, intuice (vcitřování se)					52.5%
Energičnost - kapacita energie (náboj, aktivita)					77%
Entuziasmus (nadšení pro věc)					84%
Komunikace - konstruktivní argumentace (věcná diskuse)					93.5%
Komunikace - věcná a konstruktivní (komunikace se zpětnou vazbou)					76%
Management priorit - selekce (třídění podstatného a nepodstatného)					68.5%
Manažerské schopnosti a dovednosti (vůdčovství - leadership)					93%
Přesvědčivost (věrohodnost)					81.5%
Schopnost prosadit se (cílevědomost jednání)					90.5%
Time management (řízení času, úkolů a kompetencí)					78%
Zvládání námitek a řešení problémů (pragmatické řešení problémů)					74.5%
Myšlení, kreativita, koncentrace pozornosti, učení					
Analytické myšlení (založené na rozboru)					58%
Koncentrace pozornosti (myšlenková soustředěnost)					73.5%
Koncepční myšlení (v souvislostech s důsledky)					84.5%
Myšlení v logických návaznostech (širokospektrální myšlení s predikcí, myšlení tzv. za roh)					77%
Selekce priorit (rozlišení podstatného)					82.5%
Motivace, pobídky a stimuly					
Aktivita - aktivní činnost (motivuje práce s výsledky)					61.5%
Budování vlastní kariéry (motivuje touha dosáhnout vlastního cíle)					71.5%
Materiální odměny (hmotné stimuly, materialismus)					62.5%
Motivace na výsledek (motivuje dosažení cíle)					91.5%
Sebemotivace (motivace bez pobídek)					76%

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD					
Kritéria	Nerovinná 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
Seberealizace (sebeuplatnění)					81.5%
Vlastní životní styl (motivuje životní filozofie)					65%
Vysoké pracovní nasazení (práce je koníčkem)					66%
Zaměstnanecké výhody a benefity (motivují firemní benefity)					57.5%
Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti					
Byznys networking (budování obchodních vztahů)					85%
Dravost (proaktivní přístup)					81%
Obchodní duch (obchodní talent)					74%
Obchodní zdatnost (obchodní praktiky)					61.5%
Obchodník - Dynamik (lovce zaměřený na úspěch)					80%
Obchodník - Nákupčí (orientace na nákup a dodavatele)					57.5%
Obchodník - Podnikatel (budovatel obchodních vztahů)					73%
Obchodník - Prodejce (prodej, distribuce, prezentace)					72.5%
Obchodník - Technik (orientace na technické komodity)					72.5%
Obchodování (znalost zákazníka, sortimentu a konkurence)					53%
Prodejní zdatnost (prodejní praktiky)					84%
Zaměření na výsledek (orientace na cíl)					54%
Bezpečnost, kontraproduktivní chování, brzdy výkonu					
Ovlivnitelnost okolím (proměnlivost-labilita)					10.5%
Syndrom fyzické a psychické únavy (vyhoření, únava)					61%
Syndrom mentální a emoční únavy (vyčerpání, tzv. manažerský stres)					71.5%
Výkonové požadavky, agilita, iniciativa, aktivita					
Agilita (schopnost implementovat věci do praxe)					76%
Dovednost delegovat (přenášení úkolů a kompetencí)					90%
Dovednost organizovat (zdatnost pro procesy a Back Office)					70.5%
Dovednost řídit (koordinační a řídicí zdatnost)					73%

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_75 NADSTANDARD					
Kritéria	Nerovinná 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní 75-100%	Výsledek
Dovednost vést (vůdcovství)					68%
Energičnost - výdej energie (akčnost, operativnost, realizace)					82.5%
Orientace na cíl (na výsledky) pro leadership					82.5%
Orientace na změny (prosazování změn)					59%
Rozhodování v časovém stresu (schopnost riskovat)					55.5%



Assessment Technology, s.r.o., Štěřboholská 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 2. 1. 2020

● CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 67.64%

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 **67.64 %**, 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. **V případě méně rozvinuté kompetence v některé dílčí schopnosti (šedá barva v grafu) doporučujeme interaktivní rozvoj** jedince za použití vhodných metod koučinku a motivačních stimulů, které tvoří samostatný výstup.

ZÁVĚR:

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. Doporučujeme rozvíjet pouze oslabené oblasti (šedá barva grafu, vyjma rizikového jednání), pokud se ve výstupech vyskytnou.

S cílem usnadnit analýzu výsledků je možné v grafické části vidět zobrazení dvou clon, ukazujících na Žádoucí/Přijatelné hodnoty. U běžných kritérií se zobrazuje žlutá clona, u rizikových hodnot (červený popis položky) se zobrazuje šedá clona vymezující hranice přijatelných hodnot. Tyto hodnoty se nepovažují za extrémní. Hodnoty nad tuto zónu mají charakter zvýšeného rizika či rizika. Pokud ve výstupu není uvedena riziková položka, nebude se šedá clona zobrazovat. Clony nejsou vidět v PDF výstupech, pouze v prohlížeči.

V rámci prevence doporučujeme provádět opakovaná měření kompetencí **testem po 3 měsících** a sledovat případné změny. V případě vysoké míry **vyčerpanosti** doporučujeme program **VITALITY**, který pro klienty i jednotlivce zajišťujeme (kontakt: ed@worktest.cz).



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 2. 1. 2020