

Petra XY

28. 11. 2013

Dimensions

Posouzení

Dimensions
Verbal Elements
Numerical Elements
Logical Elements

Datum dokončení Jazyk

26. 10. 2009 Czech
28. 11. 2013 Czech
28. 11. 2013 Czech
28. 11. 2013 Czech

Obsah**Profil charakteristických rysů**

6

Profil charakteristických rysů je určen pro použití při náboru zaměstnanců nebo při jejich rozvoji. Patnáct hodnocených dimenzí by mělo reflektovat kompetence, které se nejčastěji používají v mnoha organizacích.

Narativní zpráva

7

Tato zpráva poskytuje automaticky generované slovní komentáře. Tyto komentáře jsou určeny klientům, kteří náborové a rozvojové testy zadávají. Zpráva popisuje možné implikace typického chování respondenta v pracovním kontextu.

Profil týmových rolí

9

Zpráva o jedinci identifikuje jeho typické způsoby chování v rámci týmu. Výsledky většího počtu jedinců je možné zkombinovat a získat Složený profil týmových rolí, který poskytuje velmi důležité informace o týmu jako celku a napomáhá jeho rozvoji.

Profil typů chování při práci

12

Tato zpráva poskytuje zpětnou vazbu týkající se typického chování jedince v pracovním kontextu ve vztahu k Jungovým osobnostním typům a osobnostní typologii A/B. Tato zpráva je určena pro účely rozvoje a řízení konfliktů, neměla by být ovšem používána pro nábor uchazečů.

Prodejní profil

16

Osobnostní znaky jsou interpretovány ve vztahu k různým fázím řízení prodejního cyklu. Tato zpráva poskytuje interpretace o rezervách v oblastech, v nichž jsou klíčem k úspěchu prodejní dovednosti a uplatnění vlivu.

Zpráva o syndromu „vykolejení“

19

Tato zpráva se zabývá 8 styly či modely chování známými jako „Vykolejovací faktory“. V některých případech mohou tyto modely vést k syndromu vyhoření či „vykolejení“ osoby s vysokým potenciálem. Zpráva nastiňuje obvyklá rizika spojená s každým z těchto stylů i obvyklé silné stránky a také možná omezení v kariérním postupu spojená s absencí daného modelu chování.

Zpráva o Potenciálu

26

Tato zpráva popisuje profil respondentů ve vztahu k modelu potenciálu, který vyvinula společnost Talent Q. Výsledky respondentů v každé z jedenácti klíčových položek jsou uvedeny společně se souvisejícím slovním popisem.

Rozvojový profil

30

Profil v oblasti rozvoje se používá v kontextech, které souvisí s rozvojem výkonnosti a potenciálu jednotlivých „kandidátů“. Poskytuje důkladný obraz typických projevů chování respondentů na základě 45 ukazatelů, které analyzuje dotazník Dimensions. Tento profil je určen pro kouče a další odborníky, kteří respondentům pomáhají v oblasti osobního rozvoje. Za normálních okolností je tento profil předán „kandidátovi“ společně s komentovanou zpětnou vazbou.

Rozvojová zpětná vazba

34

Tato zpráva obsahuje automaticky vygenerovanou zpětnou vazbu v oblasti osobního rozvoje, která poukazuje na pravděpodobné dopady typického chování respondenta při práci z hlediska jeho rozvoje. Tato zpráva může být bez obav předložena „kandidátům“, jichž se týká. Lze ji také použít jako podklad pro koučinkové lekce.

Profil charakteristických rysů a ukazatelů

39

Tato zpráva je určena zkušeným koučům a odborníkům na osobní rozvoj a prezentuje kombinovaný profil 15 měřených dimenzí a 45 s nimi souvisejících ukazatelů.

Zpráva z výkonnostních testů (Elements)

43

Tato zpráva prezentuje výsledky výkonnostních testů (Elements) a srovnává je s profilem odpovídajících částí osobnostního dotazníku Dimensions.

Profil shody osobnosti a role

46

Tato zpráva porovnává typické chování jedince ve vztahu k 15 dimenzím a Profilům rolí, které je možné stanovit pro různé pozice a uložit v databázi systému Talent Q. Tímto způsobem je možné rychle identifikovat potenciální rizikové oblasti ve výběrovém řízení.

Průvodce pohovorem

48

Tato část porovnává typické chování jedince s uživatelsky nastaveným Profilem rolí s cílem identifikovat jeho pravděpodobné silné stránky, omezení i neutrální oblasti. K dispozici jsou také otázky, které lze použít při přijímacích pohovorech.

Zřeknutí se

Tato zpráva vychází z hodnocení osobnosti Dimensions, které zkoumá osobnost respondenta v kontextu zaměstnání. Výsledky respondenta jsou srovnávány s typizovanou/kontrolní skupinou sestávající z více než 15,000 osob.

Tento dotazník má charakter sebehodnocení a jeho výsledky jsou proto odrazem sebevnímání respondenta. Mnohé psychologické výzkumy naznačují platnost sebehodnotících nástrojů jako úspěšných prediktorů.

Tato zpráva byla vygenerována počítačem. Talent Q International, jeho pobočky a zástupci nezaručují, že zpráva nebyla změněna.

Talent Q International, jeho pobočky a zástupci nepřijímají žádnou zodpovědnost za následky používání této zprávy, jakkoliv vzniklé.

Použití Dimensions je omezeno na osoby oprávněné podle Talent Q International, jeho poboček a zástupců

S informacemi obsaženými v této zprávě by mělo být zacházeno jako s důvěrnými, v takovém případě by měla být tato zpráva uložena bezpečně a v souladu s nejosvědčenějšími zásadami ochrany dat.

Dimensions: Úvod

Dotazník Dimensions poskytuje efektivní a srozumitelnou vědeckou interpretaci osobnosti v kontextu současného podnikatelského prostředí. Dimensions lze použít pro manažerské pozice od senior managementu přes manažerské, profesionální či postgraduální úrovně až po úroveň supervizora, a to ve všech funkcích a odvětvích. Dotazník je k dispozici v řadě jazyků, což je zárukou konzistence hodnocení v různých geografických oblastech.

Dotazník je výsledkem důkladného výzkumu a vývoje v oblasti norem, spolehlivosti a platnosti, což je jednak záruka jeho účinnosti a také jeho souladu s osvědčenými metodami i regulačními principy. Dotazník má unikátní formát, který kombinuje jednoduchost nekomplikovaných hodnotících škál s prvkem povinného výběru. Díky tomu je pro respondenty náročný a je obtížné jej zfalšovat.

Dotazník Dimensions je součástí programu Talent Q, což je průkopnický soubor hodnotících nástrojů inspirovaný a vyvinutý Rogerem Holdsworthem. Je možné jej použít samostatně, anebo jako součást širšího hodnocení v rámci programu Talent Q. K dispozici jsou následující zprávy:

Profil charakteristických rysů

Lidé a vztahy											
Je nezávislý/á na druhých, dokáže udržet tajemství, nevystavuje na odív emoce a pracuje samostatně	Komunikativní										Má rozsáhlou síť kontaktů, komunikuje otevřeně s ostatními, dokáže si udržet dobré vztahy, dává přednost práci v týmu
	1	2	3	4	5	6	8	10			
Raději se nechá vést než aby sám/sama vedl/a ostatní, jedná racionálně a umírněně, ochotně přijímá příkazy a instrukce od jiných	Vlivný/á										Je přirozený vůdčí typ, má rád/a pocit odpovědnosti za druhé, je dominantní a rozhodný/á, vyjednává tvrdě, dokáže produkty a nápady dostatečně prodat
	1	3	4	5	6	7	8	9	10		
Chová se zdrženlivě a nenápadně, je obezřetný/á při navazování nových vztahů, není hovorný/á a příliš nevyhledává příležitosti stýkat se s jinými lidmi.	Společensky sebevědomý/á										Je společensky zdatný/á, má osobní kouzlo a charisma, je iniciativní při navazování kontaktů, dokáže vyjít s lidmi nejrůznějších povah, dobře zvládá prezentace a projevy na veřejnosti
	1	2	3	4	5	6	7	9	10		
Nechává druhé, ať si poradí sami, je houževnatý/á, snaží se nenechat zatáhnout do problémů druhých, nevyhledává pozice, v nichž musí poskytovat služby	Podporující ostatní										Podporuje druhé a pomáhá jim, rozvíjí a povzbuzuje je, nešetří časem a pomáhá lidem v nesnázích, rád/a dává a dělá mu/í radost naplňovat potřeby druhých
	1	2	3	4	5	6	7	8	10		
Je schopen/schopna pracovat, aniž by vyhledával/a názory ostatních. Pokud s něčím nesouhlasí, dává to najevo, dokáže jít svou vlastní cestu bez pomoci ostatních	Konzultativní										Umí naslouchat a jedná otevřeně, konzultuje s ostatními, zajímá se o motivy jednání druhých, je tolerantní vůči jiným názorům a úhlům pohledu
	1	2	3	4	5	6	7	9	10		
Úkoly a projekty											
Přistupuje k věcem spíše intuitivně než analyticky, nespolehá se nadměrně na fakta a věcné informace, je skeptický/á vůči číslům a statistikám	Analytický/á										Řeší problémy analyticky především na základě relevantních informací, dokáže vyhodnotit pro a proti, úspěšně používá čísla a statistické údaje
	1	3	5	6	7	8	9	10			
Raději pracuje na taktické či operativní úrovni než na úrovni strategické, soustřeďuje se na praktické věci a vyhýbá se teoretizování	Koncepční										Podílí se na tvorbě strategií, „vizionář/ka“, chápe různé úhly pohledu na složité problémy a má přehled o relevantních teoretických modelech
	1	2	3	4	6	8	9	10			
Dává přednost osvědčeným postupům před inovacemi, vyhovuje mu/íj méně kreativní zaměstnání, jeho/její nápady jsou spíše konvenční než radikální	Kreativní										Je zvědavý/á, vždy se snaží přijít s novými nápady, má aktivní představivost, ochotně přijímá radikální myšlenky a přístupy
	1	2	3	4	5	6	8	10			
Zaujímá spíše spontánní než strukturovaný přístup, nesnáší jakýkoliv druh byrokracie, neutápí se v detailech	Metodický/á										Věří v metodické a procedurální postupy, plánuje a organizuje úkoly, efektivně si strukturuje práci, zakládá si na pečlivosti
	1	2	3	4	6	8	9	10			
Dokáže si přizpůsobit pravidla a předpisy, které mu/íj připadají omezující; nedodržuje striktně termíny; dokáže přenést přes srdce, když mu/íj projdou méně závažné chyby	Svědomitý/á										Svědomitě dodržuje pravidla platná pro jeho/její práci, vždy plní sliby, termíny nebo jiné závazky, věří v etické zásady a hodnoty
	1	3	4	5	6	7	8	9	10		
Motivy a emoce											
Ví, kdy je strach či úzkost na místě, dokáže projevit frustraci, reaguje citlivě na kritiku, záleží mu/íj na tom, co si o něm myslí ostatní	Uvolněný/á										Klidný/á a uvolněný/á, umí se vypořádat se stresem, neztrácí rozvahu v emocionálně vypjatých situacích, má hoší kůži a dokáže přijmout kritiku
	1	2	3	4	5	7	9	10			
Zaujímá spíše realistický než optimistický pohled, nesnaží se vidět budoucnost příliš růžově, přiznává vinu, pokud je to na místě, dlouho se vyrovnává s neúspěchy	Nezломný/á										Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický/á, je nezlomný/á a rychle se vzpamatovává z nezdárů
	1	2	3	4	5	7	9	10			
Odmítá změny pro změny, jedná neměnným způsobem a drží se předvídatelného schématu, vyhovuje mu/íj rutina a statické prostředí	Flexibilní										Pružně se přizpůsobuje novým výzvám a okolnostem, dokáže změnit způsob chování podle situace, libuje si v rozmanitosti a proměnlivém prostředí
	1	2	3	5	7	8	9	10			
Pracuje raději volnějším tempem, nevyhovuje mu/íj hektický či frenetický styl; než se rozhodne, zváží všechny případné důsledky, nepodstupuje zbytečná rizika	Rozhodný/á a zaměřený/á na akci										Je velmi energický/á a vytrvalý/á, dotahuje věci do konce, rozhoduje se rychle, dokonce i když má nedostatek informací, vyhovuje mu/íj riziko a rychlé pracovní tempo
	1	2	4	6	7	8	9	10			
Zajímají ho/íj spíše kvalitativní než kvantitativní cíle, hledá zdravou rovnováhu mezi prací a osobním životem, není soutěživý/á	Zaměřený/á na úspěch										Jeho motivací je úspěch, velmi se snaží prosadit i přes veškerou nepřízeň; pracovní a kariérní cíle klade před cíle osobní, vyhovuje mu konkurenční prostředí
	1	3	5	6	7	8	9	10			
Styl odpovědí											
Tendence k sebekritickým reakcím: profil může o respondentovi vytvořit ne zcela spravedlivý dojem.	Sebe prezentace										Tendence k pozitivní sebe prezentaci, anebo reálně vysoké sebevědomí. Při interpretaci profilu postupujte obezřetně.
	1	2	3	5	7	8	9	10			
Relativně jednotvárný profil: poměrně malá diferenciacie mezi jednotlivými charakteristickými znaky, poukazuje na možnou nekonzistenci nebo nedostatek sebeuvědomění	Rozpětí profilu										Výrazný profil s jasnými silnými a slabými stránkami nebo rezervami
	1	2	3	4	5	6	7	8	10		
Respondent používá úzké rozpětí hodnocení a má tendenci nepoužívat extrémní hodnocení	Rozpětí hodnocení										Široké rozpětí hodnocení včetně častého používání extrémních hodnocení
	1	2	3	4	5	6	7	9	10		

Narativní zpráva

Tato narativní zpráva obsahuje automaticky generované slovní komentáře, které jsou určeny zadavateli hodnocení v oblasti náboru nebo rozvoje. Zpráva popisuje případné implikace preferencí jedince ve vztahu k jeho pracovnímu výkonu.

Narativní zpráva

Lidé a vztahy

První část popisuje styl, jakým respondent spolupracuje s ostatními a jak zvládá vztahy na pracovišti.

Zdá se, že má raději spolupráci než práci na vlastní pěst a že hojně komunikuje s širokým okruhem kontaktů. Nejspíš se mu daří budovat vztahy s druhými a je celkem otevřený co se týká vlastních pocitů.

I když má podle všeho velkou dávku osobního kouzla a charismatu, nezdá se, že by cítil mimořádnou potřebu vést nebo řídit ostatní. Jeho vysoké sebevědomí ve společenské oblasti může využít jako odrazový můstek pro rozvoj svých dovedností v oblasti uplatňování vlivu. Na druhé straně může tato nerovnováha poukazovat na skutečnost, že jeho osobní kouzlo je povrchní nebo nevede k dosažení žádných výsledků.

Působí jako mimořádně ohleduplný člověk. Zdá se, že velmi ochotně podporuje druhé a že jedná velmi diplomaticky. Je velmi citlivý a tolerantní a téměř nikdy nedává najevo nesouhlas. To jsou sice velmi pozitivní projevy chování, občas ale může být až příliš tolerantní nebo lehkomyšlný. Není vyloučeno, že postrádá vlastní názor.

Úkoly a projekty

Tato část se zaměřuje na styl uvažování a způsoby zvládání úkolů:

Zdá se, že se průměrně zajímá o abstraktní oblast, v níž by mohl být přínosem stejně jako při řešení složitých problémů. Bude ale možná muset dále pracovat na svých schopnostech v oblasti čísel a statistických údajů, aby svým nápadům mohl dát pevnější základy.

Zdá se, že má sklon k průkopnickému způsobu myšlení. Má tendenci upřednostňovat nové myšlenky a zřejmě je i velmi zvědavý. Jeho kreativita je podle všeho vyvážená. Pravděpodobně stojí oběma nohama na zemi.

Zdá se, že jeho postoje jsou poměrně radikální a že velmi nesnáší doslovnou interpretaci pravidel. Nicméně pracuje nejspíš dostatečně metodicky, důsledně a zaměřuje se na detaily, a to i když není zcela oddán struktuře a řádu.

Motivy a emoce

Třetí část se týká zvládání emocí a změn a popisuje také míru motivace respondentů.

Jeho odpovědi poukazují na kombinaci emocionálních silných stránek a pozitivních postojů. Díky tomu je jeho profil v oblasti sebeřízení nadmíru solidní. Zdá se, že má podprůměrný sklon k pocitům napětí či frustrace. Jeho schopnost sebrat se z nezdaru či zklamání je podle všeho velmi dobrá, a to bez jakéhokoliv nádechu nerealistického vidění světa.

Je zřejmě dostatečně flexibilní a v životě mu vyhovuje rozmanitost. Obecně si zřejmě cení stejnou měrou předvídatelnosti i nových podnětů.

Zdá se, že nerad podstupuje riziko a že se naopak rád rozhoduje až po pečlivém zvážení všech okolností. Není zřejmě příliš zaměřen na budování kariéry a úspěchy jako takové a může tudíž působit dojmem, že postrádá dostatečnou motivaci a energii.

Styl odpovědí

Sebereprezentace : Jeho odpovědi působily nefalšovaně a pravděpodobně věrně reprezentují jeho osobnost.

Profil – rozpětí: Jedná se o velmi výrazný profil s velmi zřetelnými relativními silnými a slabými stránkami. U některých vysokých a nízkých bodových hodnot je možná hodnocení respondenta poněkud přehnané.

Použití rozpětí hodnocení (na škále od „zcela nepravdivé“ až „velmi pravdivé“) u jednotlivých typů chování: Používal celou škálu hodnocení a často volil oba extrémní hodnotící škály.

Vazby (volba téhož hodnocení u více než jednoho chování v bloku čtyř chování): Stejně hodnocení u více než jednoho chování v jednom bloku používal mnohem méně často než většina ostatních.

Celkový čas věnovaný dotazníku (včetně všech případných přestávek): O něco méně než je průměr. Během vyplňování dotazníku si zřejmě udělal jednu nebo dvě krátké přestávky.

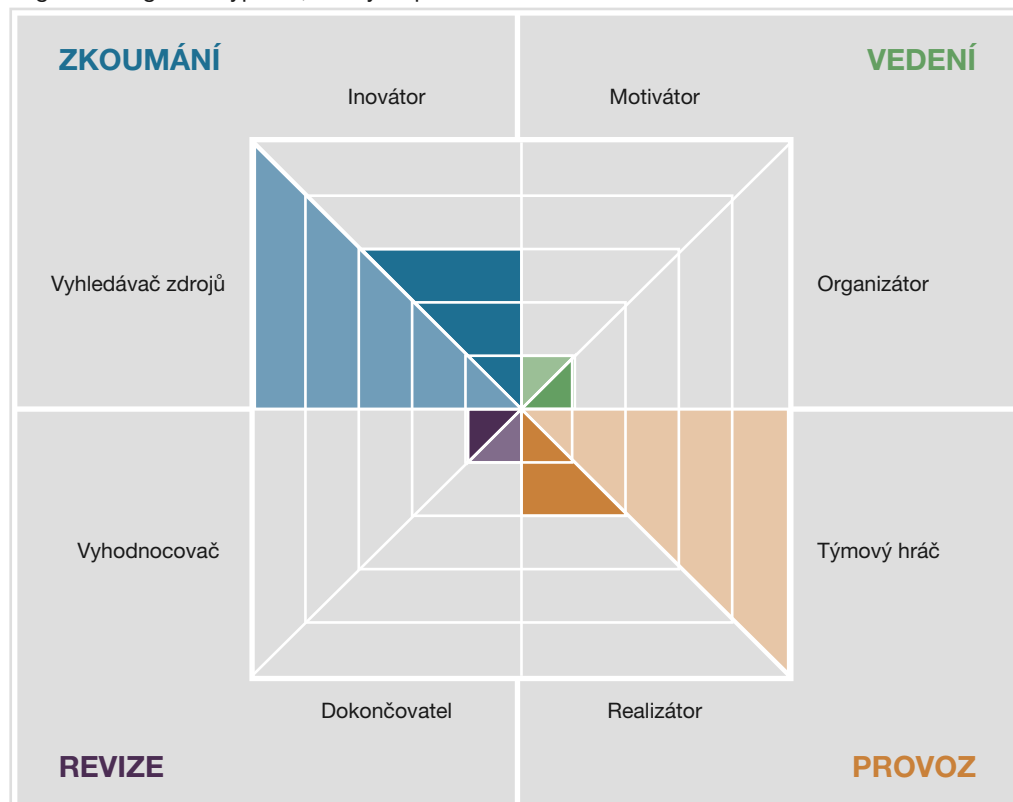
Profil týmových rolí

**Tento profil se týká vašich silných stránek v oblasti chování
vzhledem k fungování v každé z osmi definovaných týmových rolí.
V podstatě jsou to klíčové činnosti vykonávané v rámci týmu
s cílem dosáhnout konečného cíle.**

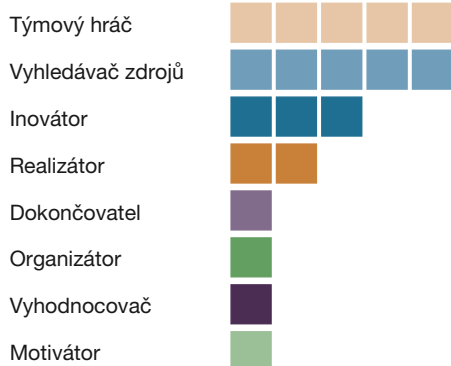
Profil týmových rolí

Tento profil se vztahuje k různým rolím v rámci týmu napříč čtyřmi kvadranty činností. Levý horní kvadrant nazvaný Zkoumání se vztahuje k navazování vztahů mimo tým a vytváření nových nápadů a přístupů. Další kvadrant, Vedení, se vztahuje k motivování týmu, aby dosáhl svých cílů, a organizování týmu, aby to vůbec bylo možné. Kvadrant Provoz se vztahuje k budování týmu s cílem zajistit soudržnou spolupráci v rámci týmu a samotnou realizaci klíčových činností. Poslední kvadrant, Revize, se vztahuje k fázi dokončování klíčových činností tak, jak je potřeba a hodnocení efektivity skupiny a použitých metod.

V diagramu níže je znázorněna míra preference pro práci v jednotlivých týmových rolích ve srovnání s respondenty, kteří vyplnili osobnostní dotazník Dimensions již dříve. Čím více je segment diagramu vyplněn, tím vyšší preference.



Hodnocené týmové role



Týmové typy – Slovníček

V tomto statickém slovníčku je popsáno osm týmových typů. Individuální profily najdete na předcházející straně.

ZKOUMÁNÍ	
Vyhledávač zdrojů	
Ví, jaké zdroje hledat mimo tým. Je neocenitelný při navazování vhodných kontaktů.	Občas bývá až příliš entuziastický a na druhé straně se nechá snadno znechutit, pokud daná příležitost rychle nepřináší kýžené ovoce.
Inovátor	
Potenciálně je hlavním zdrojem nápadů a řešení v rámci celého týmu.	Může citlivě reagovat na kritiku nebo jen prostě hodnocení svých návrhů; může se příliš zabývat svými vlastními myšlenkami na úkor ostatních priorit.
VEDENÍ	
Motivátor	
Osoba, která „táhne“ ostatní, formuluje daný úkol a snaží se, aby bylo vše hotovo. Často má soutěživého ducha a je hybnou silou změny.	Může působit agresivně a občas i netrpělivě, což může narušovat práci týmu a vést k tomu, že se ostatní členové týmu plně nezapojí.
Organizátor	
Efektivně zužitkovává talent členů týmu a týmové zdroje, koordinuje práci týmu a věří ve vzájemný respekt.	Má sklon udržovat si profesionální odstup a může občas působit dojmem, že je od zbytku týmu poněkud odtržen.
PROVOZ	
Týmový hráč	
Má za úkol udržovat v týmu dobrou atmosféru; spolupracuje v soudržném a přátelském duchu.	Může mít averzi vůči rozporům mezi členy týmu; při neshodách či nesouhlasu může působit poněkud nerozhodně.
Realizátor	
Umí rozebrat velké myšlenky a postavit z nich podrobný operativní plán, který je poté možné realizovat.	Může mít potíže přizpůsobit se rychlým změnám a někdy může působit dojmem, že jej nezajímají záležitosti, které se bezprostředně netýkají daného úkolu.
REVIZE	
Vyhodnocovač	
Umí přivést skupinu k rozumu pomocí kritických a objektivních analýz, které mohou zabránit tomu, aby tým sešel ze správné cesty.	Povětšinou klidný a přirozeně analytický typ, který může ostatní znervózňovat tím, že se do poslední chvíle drží zpátky a teprve potom identifikuje problém, který je třeba řešit.
Dokončovač	
Zaměřuje se na detaily a dokončení jakýchkoli úkolů. Je velmi platný, když je potřeba zajistit, že bude dodržen termín.	Projevuje se klidněji a méně se zapojuje do vytváření nových nápadů. Může působit dojmem, že je přehnaně úzkostlivý co se týká plnění plánu.

Profil typů chování při práci

Tato zpráva poskytuje nástin osobnosti ve vztahu k 16 psychologickým typům. Protože dotazník Dimensions pracuje s otázkami týkajícími se upřednostňovaného chování jedince při práci, tato zpráva identifikuje preferovaný styl skutečného chování v pracovním kontextu. Tím se liší od některých jiných dotazníků hodnotících psychologické typy, které se soustřeďují na měření základních preferencí jedince v širším životním kontextu.

Profil typů chování při práci

Teorii typů osobností původně navrhl C. G. Jung, jehož práci později modifikovaly Myersová a Briggsová. Zpráva o typech chování při práci profilu Dimensions jejich práci dále rozvíjí, protože zahrnuje osobnostní typy A a B, s nimiž přišel Jenkins a další, a zaměřuje se specificky na skutečné chování na pracovišti.

Zpráva o typech chování při práci může velmi pomoci v individuálním rozvoji respondentů a při koučinku. Může pomoci pochopit vztahy v rámci týmů a mezi týmy a také řešit konflikty, ke kterým přispívají rozdíly mezi typy osobností. Zpráva o typech chování při práci by neměla být používána pro účely náboru či výběru zaměstnanců.

U každého páru typů chování jsou jedinci po pečlivém uvážení zařazeni do jednoho ze dvou typů, např. Extrovert nebo Introvert. Preference se zkombinují a dostaneme celkový typ vyjádřený pěti písmeny, např. ISFJ-A, což označuje jedince, který preferuje Introverzi, Smysly, Cítění, Usuzování a Cílevědomost.

Je důležité si uvědomit, že se jedná o úmyslné zjednodušení, které usnadní interpretaci preferovaných způsobů chování a pochopit vliv různých kombinací jednotlivých typů. Ve skutečnosti se řada lidí vyskytuje někde uprostřed spektra v rámci některých typových párů. Například člověk, který vykazuje jen mírnou preferenci v "Usuzování nebo Vnímání" může velmi dobře fungovat oběma z těchto způsobů.

Typy chování při práci jsou odvozeny od respondentovy celkové kombinace následujících kategorií:

Extroverze (E)		Introverze (I)
Jsou otevření a čerpají energii z druhých, rádi a otevřeně komunikují s kolegy.	nebo	Jsou přemýšliví a uvážliví, pravděpodobně soustřeďují svoji energii na užší okruh hlubších vztahů.
Smysly (S)		Intuice (N)
Jsou praktičtí a realističtí, hledají řešení, která budou vyhovovat svému účelu, zohledňují požadavky reálného světa.	nebo	Jsou kreativní a vyhovují jim složité problémy; při formulaci řešení berou v úvahu širokou perspektivu.
Myšlení (T)		Cítění (F)
Jsou racionální a houževnatí, usilují o důkladné splnění úkolů.	nebo	Jejich přístup k práci je motivován hodnotovým systémem; při rozhodování jim záleží na tom, jak to ovlivní druhé.
Usuzování (J)		Vnímání (P)
Strukturovaný, metodický, organizovaný a svědomitý přístup k práci.	nebo	Spontánní styl, bez problémů se přizpůsobují nejednoznačným nebo proměnlivým pracovním situacím.
A – Achieving (Cílevědomost)		B – Balanced (Vyrovnanost)
Soutěživí a zaměřeni na úspěch, aktivní a kladoucí důraz na dokončení úkolů.	nebo	Vyrovnaní a uvolnění; s klidem si poradí s výzvami a nezdary.

Typy A a B doplňují styl chování jedince ve vztahu k 16 typům uvedeným výše.

Profil typů chování při práci

Diagram profilů předpovídá preferovaný styl skutečného chování v pracovním kontextu. Je důležité si uvědomit, že tyto preference se nemusí shodovat se základními preferencemi jedince v širším životním kontextu, i když spolu často úzce souvisí.

Každý sloupec diagramu uvedeného níže označuje sílu preference u jednotlivých párů (např. Extroverze nebo Introverze). Diagram je třeba interpretovat následovně:

Výsledek ve středním pásmu označeném „Nejasná preference“ naznačuje, že preferovaný typ je zřejmě nejasný, protože respondent pravděpodobně stejně dobře funguje v obou oblastech.

Výsledek v pásmu označeném „Pravděpodobná preference“ naznačuje, že se velmi pravděpodobně jedná o preferovaný způsob chování v pracovním kontextu.

Pokud se výsledek objeví v pásmu označeném „Silná preference“, znamená to, že daný jedinec s největší pravděpodobností preferuje tento způsob chování při práci.

Zprávy o typu chování při práci lze velmi dobře využít pro účely osobního rozvoje a koučinku, protože vám pomůže zjistit respondentovy typické preference chování v pracovním kontextu. Tato zpráva by se neměla používat pro účely náboru či výběru uchazečů.

Tato zpráva by měla být použita v rámci zpětné vazby danému respondentovi s cílem potvrdit či vyvrátit předpokládaný styl chování. Obzvlášť zajímavé informace je možné získat na základě srovnání preferovaných typů chování při práci a způsobů chování, které danému jedinci nejvíce vyhovují v obecné rovině.

	Silná preference		Pravděpodobná preference		Nejasná preference	Pravděpodobná preference		Silná preference		
Extrovert										Introvert
Smysly										Intuice
Myšlení										Cítění
Usuzování										Vnímání
Cílevědomost										Vyrovnanost

Předpokládaný typ uchazeče je: ENFP - B

Typy chování při práci – Slovníček

Tento slovníček popisuje 16 typů osobnosti. Jedná se o statický slovníček. Konkrétní profil respondenta je uveden na další straně.

Psychologické typy	
ENFJ	Je spontánní a inspiruje ostatní, dokáže rozeznat možnosti druhých a snaží se z nich dostat to nejlepší. Má značnou schopnost empatie při komunikaci s lidmi ve svém okolí. Stimuluje je k tomu, aby plnili společné cíle.
ENFP	Vyznačuje se odvahou, přesvědčivostí a vysokou mírou energie. Zaměřuje se na možnosti (obzvláště potenciální) lidí ve svém okolí s cílem přispět k uskutečnění cílů. Má představivost a nadšení, vyhledává rozmanitost a dokáže se rychle přizpůsobit novým okolnostem.
ENTJ	Obratně vytváří vize a dokáže je i realizovat. Vyznačuje se přímostí a věcností, identifikuje příležitosti ke zlepšení stávajících postupů a ujmá se vedení při jejich realizaci. Navrhuje strukturu, která umožní realizaci dlouhodobých cílů. Snaží se eliminovat neefektivitu a špatnou organizaci.
ENTP	Vyznačuje se důvtipností a podnikavostí, dokáže rozeznat strategické možnosti a obratně je analyzuje. Přichází s novým řešením problémů, přimocane zpochybňuje stávající přístupy. Libuje si v rozmanitosti a poměrně snadno se nechá znudit rutinou.
ESFJ	Usiluje o navázání spolupráce mezi lidmi, dává lidem dohromady a snaží se, aby bylo vše hotovo. Je loajální a cení si stability, svědomitě zajišťuje plnění úkolů. Cení si druhých a v praxi to dává najevo tím, že se zajímá o blaho svých kolegů.
ESFP	Chová se společensky a zajímá se o lidi kolem sebe. Usiluje o dobrou náladu v týmu, spolupracuje s ostatními na základě principů zdravého rozumu s cílem dosáhnout požadovaných výsledků. Dokáže se přizpůsobit, je spontánní a libuje si v interakci s lidmi ve svém okolí.
ESTJ	S chutí organizuje; cení si výkonnosti a kompetentnosti. Je praktický a orientovaný na výsledky. Jedná rychle a rozhodně s cílem dosáhnout vytčených cílů. Pravděpodobně se ujme kormidla při organizaci práce a použije k tomu transparentní metody a struktury. Důrazně zajišťuje plnění úkolů.
ESTP	Je spontánní, zaměřuje se na dosahování výsledků a na bezprostřední fakta. Snadno se nechá znechutit teoriemi či abstraktními myšlenkami. Zajímá se především o přítomnost, zastává pragmatický postoj a usiluje, aby bylo vše hotovo. Vyznačuje se kreativitou, energičností a schopností stmelovat kolektiv.
INFJ	Vyznačuje se pronikavým pohledem na věc a zajímá se o motivace lidí kolem sebe. Pevně se drží vlastních hodnot a má jasnou vizi, jak by se měly věci vyvíjet. Svědomitě a organizovaně realizuje myšlenky a nápady, u druhých si cení jejich vědomostí a kompetentnosti.
INFP	Velmi touží žít v souladu s vlastními hodnotami a umožňuje to i ostatním. Respektuje potřeby druhých a má zájem na vlastním rozvoji i rozvoji druhých. Idealista. Je loajální k lidem, kteří jsou mu blízcí, a pomáhá jim. Je tolerantní a dokáže rozeznat potenciál druhých. Spolupracuje s ostatními na realizaci myšlenek.
INTJ	Myslí nezávisle, dívá se na věci z nové perspektivy a přichází s novým způsobem řešení problémů. Odhodlaně se snaží dosáhnout vytčených cílů a nastavuje ostatním vysoko laťku.
INTP	Soustřeďuje se na abstraktní myšlenky a při řešení problémů používá logiku. Uvažuje nezávisle a často i skepticky, zpochybňuje všeobecně převládající názory. Vyznačuje se klidným přístupem, pružností a samostatností. Velmi se zajímá o řešení složitých problémů a přistupuje k nim velmi analyticky.
ISFJ	Vyznačuje se spolehlivostí, loajalitou a důsledností v práci. Usiluje o nastolení harmonie mezi ostatními. Přistupuje k věcem klidně a pečlivě, svědomitě zajišťuje plnění úkolů a usiluje o to, aby se kolegové cítili dobře.
ISFP	Zaměřuje se výhradně na přítomnost, vyznačuje se klidným a laskavým přístupem. Žije v souladu s vlastními hodnotami a je loajální k lidem, které považuje za důležité. Nesnaží se ostatním vnutit své názory a ve společenské oblasti upřednostňuje harmonické vztahy. Úkoly nejraději plní podle vlastních časových rámců.
ISTJ	Vyznačuje se důkladností a spolehlivostí, s oblibou ve svém okolí vytváří řád a strukturu. Rozhoduje se na základě toho, co je třeba udělat, aby byl dosažen vytčený cíl. Pracuje svědomitě s cílem dosáhnout kýžených výsledků. Spoléhá na klidné a solidní jednání a osvědčené metody a u druhých si cení jejich kompetentnosti.
ISTP	Zaměřuje se na fakta, studuje informace s cílem identifikovat hlavní praktické problémy. Má v oblibě rozmanitost a nové výzvy. Vyznačuje se klidným přístupem a přizpůsobivostí a schopností podle potřeby rychle reagovat na problém. Používá logickou analýzu a cení si efektivního způsobu plnění úkolů.

Prodejní profil

V této zprávě jsou osobnostní styly aplikovány v kontextu prodejních rolí. Prodejní model Dimensions dělí prodejní proces na osm hlavních fází. Výsledný profil naznačuje, do jaké míry se bude respondent pravděpodobně cítit v té které oblasti pohodlně. Je třeba mít na paměti, že tento profil není výčtem skutečných dovedností v jednotlivých oblastech, ale naznačuje, jak si respondent věří v jednotlivých fázích procesu a poukazuje na oblasti, kde je ještě co zlepšovat.

Prodejní profil

Slovníček popisující podrobněji konkrétní typy chování vztahující se k jednotlivým fázím modelu je uveden na následující straně.

Prodejní profil	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Plánování a příprava				5						
Budování vztahů									10	
Shromažďování informací				5						
Identifikace potřeb		3								
Prezentace řešení								9		
Zvládání námitek			4							
Uskutečnění prodeje	2									
Navazující služby	2									

Prodejní proces – Slovníček

Tento statický slovníček popisuje osm složek prodejního procesu. Individuální profil najdete na předchozí straně.

Prodejní rysy	
Plánování a příprava	Plánuje a připravuje se na prodejní schůzku, připravuje nezbytnou podpůrnou analýzu, definuje srozumitelné cíle schůzky, shromažďuje materiály, které bude na schůzce potřebovat. Orientuje se v nabídce konkurence a dokáže efektivně hospodařit s časem podle dané příležitosti.
Budování vztahů	Rychle navazuje vztahy s jakoukoliv škálou různých typů zákazníků. Umí při jednání s lidmi navodit uvolněnou atmosféru, dokáže rozeznat náznaky v chování druhých a podle potřeby jim přizpůsobit styl jednání. Buduje a udržuje pevné mezilidské vztahy.
Shromažďování informací	Systematicky shromažďuje informace a data, dovede dobře klást otázky s cílem získat důležité informace a taktně "sondovat". Umí rozpoznat náznaky v chování druhých a přizpůsobit se jim.
Identifikace potřeb	Dokáže identifikovat potřeby a problémy zákazníka na základě shromážděných informací. Uvědomuje si implikace těchto potřeb, ví, co jejich uspokojení zákazníkovi přinese a je schopen získat jeho souhlas ohledně jeho potřeb.
Prezentace řešení	S cílem naplnit potřeby zákazníka dokáže tvořivě, výstižně a efektivně prezentovat různá řešení a jejich rysy, výhody a přínosy.
Zvládání námitek	Rozumí problematice námitek a dokáže se s nimi vypořádat. Dokáže rozpoznat skutečnou námitku od výmluv. Ví, kdy je vhodné námitku nějakým způsobem obejít a kdy je naopak nutné ji řešit napřímo. Nenechá se námitkami zastrašit a zvládá je s klidem, autoritou a rozumnou kombinací nezdolnosti a flexibility.
Uskutečnění prodeje	Umí rozeznat nákupní signály, chápe tzv. křivku zájmu; ví, kdo v dané firmě rozhoduje; ví, kdy, jak a co udělat, aby se prodej uskutečnil; při uzavírání obchodu si věří a neustoupí. Nesnaží se uzavřít obchod předčasně. Je odhodlán uzavřít obchod ve snaze zvítězit a předvést dobrý výkon.
Navazující služby	Zajišťuje, že splnění závazků je dostatečně oceněno, kompletuje nezbytnou dokumentaci a garantuje, že návazné kroky jsou provedeny včas a odpovídajícím způsobem.

Zpráva o syndromu „vykolejení“

Při hodnocení kandidátova rozvojového potenciálu se zvláštním zřetelem k manažerským a vedoucím rolím se nedávno dostalo do povědomí lidí množství stylů či faktorů, jež mohou způsobit syndrom „vyhoření“ či „vykolejení“ kandidáta, který zpočátku vykazoval vysoký potenciál, často v důsledku těch stejných atributů, které vedly k jeho počátečním úspěchům. Historie je plná takových příkladů, kdy se vůdčí osoby v byznysu či politice často chytily do pastí, které popíšeme níže.

Zpráva o syndromu „vykolejení“

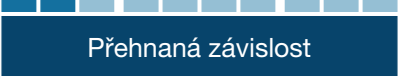
Tyto lidi, jejichž kariéra „vykolejila“, můžeme definovat jako lidi, kteří nakonec nedobrovolně opustí organizaci nebo nejsou schopni dále postupovat v důsledku vnímané neshody mezi jejich stylem a rolí či požadavky organizace. Zatímco některé atributy jsou přijatelné, ne-li žádoucí, na úrovni nižšího až středního managementu, na vyšších úrovních mohou ve skutečnosti způsobit „vykolejení“ kariéry. Povědomí o obvyklých faktorech „vykolejení“ a pravděpodobnosti, že se u kandidáta projeví, může napomoci zhodnotit jeho vhodnost pro danou roli a také při zvažování zásahů, jež mohou být nutné k zabránění „vykolejení“. „Vykolejený“ manažer může mít doposud působivou kariéru, „vykolejení“ však může jeho postup snadno zastavit.

Talent Q určil na základě výsledků systému hodnocení osobnosti Dimensions 8 typů „vykolejení“. 8 popsaných faktorů či stylů odpovídá seznamu běžných poruch osobnosti „DSM“ stejně jako další autorovy seznamy typů „vykolejení“. V žádném případě však nenaznačujeme, že osoby s vysokým (či dokonce velmi vysokým) skóre v těchto faktorech budou pravděpodobně trpět poruchami na úrovni, jež může vyžadovat klinickou léčbu.

Na opačném konci stupnice jsou „kariérní omezovače“. „Kariérní omezovače“ jsou ty faktory, které lidem brání v tom, aby jejich kariérní postup vůbec započal, takže přestože někdo nemusí vykazovat mnohé z „vykolejovacích“ faktorů, pokud vykazují hodně „kariérních omezovačů“, jejich kariérní postup může být brzděn, jelikož nemusí být vhodnými kandidáty pro povýšení i do nižšího managementu.

Každý z osmi „vykolejovacích faktorů“ může rovněž signalizovat silné stránky, které mohou vést k úspěchu a které v mnoha případech nezpůsobí „vykolejení“. Na druhou stranu, nízké skóre potenciálního „vykolejovacího faktoru“ může naznačovat „kariérní omezovač“ i absenci rizika vykolejení. V následném profilu jsou kandidátovy odpovědi v Dimensions aplikovány na 8 faktorů. S tímto profilem by se mělo zacházet citlivě a neměl by být předáván přímo kandidátům, je však možné jej s nimi sdílet prostřednictvím patřičně vyškolené osoby.

Zpráva o syndromu „vykolejení“

Profil „vykolejení“		
Možné kariérní omezovače		Možný "vykolejovací faktor"
Tendence důvěřovat ostatním a vidět jejich klady; mohou však být zneužiti; mohou postrádat citlivost na nebezpečí a důkladnost interpretace.	Hypersenzitivita 	Mohou mít bystrý úsudek a vnímání; je zde však riziko emocionální křehkosti a úzkosti, sklon vnímat ostatní jako nepřátelské osoby.
Jsou šťastní mezi lidmi, tráví hodně času komunikací; mohou se obávat učinit tvrdá rozhodnutí; mohou být méně výkonní, pracují-li o samotě.	Izolace 	Umí činit samostatná rozhodnutí a samostatně zvládat situace; mohou se však cítit méně příjemně při práci v týmu, slabé komunikační schopnosti s tendencí se izolovat.
Obvykle analytičtí a konzervativní; avšak proto, že se přizpůsobují pravidlům a většinovým názorům, mohou být líní nebo postrádat odvahu postavit se čelem k výzvám.	Excentričnost 	Nekonvenční, schopní přicházet s inovativními myšlenkami; ty však mohou být neproveditelné, mohou mít obtíže s nasloucháním a s nespolehlivým úsudkem.
Tendence přizpůsobovat se pravidlům společnosti; mohou se však jevit jako samolibí či pasivní; přespříliš tolerantní k ostatním lidem, mohou postrádat vlastní silný charakter.	Ikonoklasmus 	Pravděpodobně nezlomní a nekonvenční; mohou se však chovat necitlivě až protisociálně a neeticky vůči ostatním.
Sklon postrádat sociální sebedůvěru a charisma; ve veřejných situacích se nemusí cítit příjemně, občas postrádají slova a jsou slabí v rolích orientovaných navenek.	Exhibicionismus 	Pravděpodobně pozitivní, charismatičtí se společenskou sebedůvěrou; mohou však vyhledávat pozornost, mít sklony k přehánění a být méně schopní za nepříznivých podmínek.
Obvykle skromní; postrádají však sebedůvěru; pravděpodobně slabí vyjednávači, postrádají vůdcovské kvality a odvahu; nemusí se jim podařit využít svůj potenciál	Přehnané sebevědomí 	Obvykle sebevědomí a vidí se ve vůdčích rolích; často však odmítají naslouchat či uvědomit si vlastní limity, případně mohou být až despotičtí.
Obvykle se spoléhají na vlastní úsudek; mají však tendenci nekonzultovat s ostatními; mohou činit riskantní rozhodnutí nebo se špatně podřizovat.	Přehnaná závislost 	Obvykle příjemní a dobří spolupracovníci, snadno se podřizují; mohou se však bránit riskování, postrádat vliv a být slabí v konfrontaci s vysokými požadavky.
Vyhýbají se byrokracii; mohou však být nedbalí a nespolehliví; chybí jim disciplinovaná příprava a pozornost k detailům či termínům; slabí administrativní pracovníci/organizátoři.	Mikromanagement 	Pravděpodobně dobří administrativní pracovníci/organizátoři, metodičtí a pozorní k detailům; mohou však být neflexibilní a dodržující pravidla, snaží se ostatní vést příliš přísně.

Významový slovníček „vykolejení“

Významový slovníček uvedený níže postupně popisuje každý z 8 „faktorů vykolejení“ Talent Q. U každého z faktorů nejprve ukazujeme Typická rizika spojená s vysokým skóre či dokonce velmi vysokým skóre.

Je třeba zdůraznit, že těmto rizikům je možné se vyhnout a jistě nejsou nevyhnutelnými důsledky dosažení vysokého (či velmi vysokého) skóre pro tento faktor. Hlavním cílem těchto výstupů je samozřejmě pomoci kandidátům uvědomit si více sami sebe a možná nebezpečí spojená s jejich stylem tak, aby se vyhnuli syndromu „vyhoření“ a „vykolejení“. Kromě toho uvádíme popis Typických silných stránek spojených s dosažením vysokého či velmi vysokého skóre, která mohou vést k úspěchu, přestože s sebou mohou nést určitá rizika. Třetí část popisu každého z „vykolejovacích“ faktorů se označuje jako „Kariérní omezovače“. Pokud lidé dosáhnou nízkého skóre pro daný „vykolejovací faktor“, pravděpodobně nebudou náchylní k „Typickým rizikům“, mohou však také postrádat „Typické silné stránky“, což může omezovat jejich potenciál pro další kariérní postup.

Hypersenzitivita	
Typická rizika	Vysoké skóre na škále „hypersenzitivity“ může naznačovat emocionální nestabilitu až tendenci cítit se jako oběť. Takoví jedinci jsou snadno frustrováni a podrážděni a postrádají nezlomnost při zvládání obtížných problémů. Mají tendenci spatřovat záměry druhých jako nepřátelské a chybně si vysvětlují nevinné poznámky. Zpochybňují loajalitu ostatních a mohou se příliš zabírat skrytou agendou a politikařením. Obvykle jsou úzkostliví, bojácni a přecitlivělí vůči kritice. V krizových situacích nemusí patřičně zareagovat.
Typické silné stránky	„Hypersenzitivní“ lidé prožívají věci velmi intenzivně a všímají si věcí, které ostatní mohou opomenout nebo přejít. Jsou schopni vycítit ohrožení a strach a jsou si vědomi kritiky od ostatních lidí. Vyhybají se povrchnosti a mohou mít bystrý úsudek o ostatních lidech. „Hypersenzitivní“ člověk je často připraven vzít na sebe vinu v případě, že se věci nedaří a potřebují odpovídající množství času, než se přizpůsobí novému stylu nebo novým výzvám. Nejlepší mohou být v „politických“ situacích, jež vyžadují dostatek citlivého vnímání.
Kariérní omezovače	Nízké skóre na škále „hypersenzitivity“ může naznačovat poněkud zjednodušenou interpretaci mnoha věcí. Taková osoba může přespříliš důvěřovat ostatním a zřídka kdy zpochybňuje jejich motivy a záměry. Toho mohou ostatní využívat nebo se ji pokusit obelstít. Lidé, kteří dosáhli na této škále nízkého skóre, mají sklon vidět na ostatních jen pozitiva a mohou být také nevnímaví vůči nebezpečí a strachu. Nemusí být dostatečně citliví k tomu, aby si poradili v delikátních či „politických“ situacích.

Izolace	
Typická rizika	Vysoké skóre pro „izolaci“ naznačuje, že se daná osoba necítí nejlépe v týmových situacích. Upřednostňování samostatné práce může znamenat, že se jedná o osobu se slabými schopnostmi komunikace, či přinejmenším málomluvnou. Mohou mít problém s navazováním úzkých pracovních vztahů nebo udržováním jakýchkoliv vztahů, které mají. Jelikož „izolacionisté“ si skutečně neužívají společnost ostatních, mohou se jí vyhýbat a často mají problém zapadnout do nových či různorodých skupin lidí. Takoví lidé mohou být špatnými týmovými hráči a neschopní adekvátně konzultovat s ostatními či řídit sociální skupinu.
Typické silné stránky	„Izolovaní“ lidé upřednostňují samostatnou práci a nejsou ani v nejmenším závislí na ostatních. Nevyhledávají společnost ostatních lidí a dokáží skvěle zvládat situace, aniž by přitom museli příliš komunikovat s ostatními. Dokážou činit samostatná rozhodnutí, aniž by vyžadovali souhlas či schválení od ostatních. Jejich síť kontaktů je pravděpodobně omezená, stále však může být efektivní. Tito lidé neradi ztrácí čas společenskými událostmi či zdvořilostmi. „Izolacionisté“ jednoznačně dosahují nejlepších výsledků v situacích vyžadujících nezávislost a které jim dávají jen omezenou podporu.
Kariérní omezovače	Lidé s nízkým skóre na škále „izolace“ mohou mít přílišnou potřebu mít okolo sebe jiné lidi. Jejich rozsáhlá síť či okruh kontaktů je může svádět k tomu, že tráví příliš mnoho času komunikací, často s malým pozitivním efektem. Mohou být přecitlivělí na názor ostatních a mít obavy učinit tvrdá rozhodnutí, která mohou být nepopulární. Mohou rovněž ztrácet čas a energii svým zaměřením na společenské události a mít velké obtíže se samostatnou prací v izolaci od ostatních. Tito lidé budou zřetelně méně výkonní v situacích vyžadujících nezávislost.

Významový slovníček „vykolejení“ pokr.

Excentricita	
Typická rizika	Typičtí „excentrici“ mají velký problém naslouchat a často mají tendenci hledat svá vlastní inovativní řešení problémů i v případech, kdy osvědčená řešení naprosto dostačují. „Excentrik se necítí dobře při týmové práci, může být až nepříjemný, a ztrácí čas snahou hledat zbytečné argumenty. Takový typ osoby se často může dostat do potíží, jelikož si vytváří svá vlastní pravidla a nepodrobuje se běžným konvencím. Jejich myšlenky bývají překvapující a originální, mohou však být neproveditelné. „Excentrik“ nemusí být dostatečně spolehlivý na to, aby mu mohlo být svěřeno větší množství zdrojů jakéhokoliv druhu.
Typické silné stránky	„Excentričtí“ lidé mohou být ve svém přístupu osvěžujícím způsobem nekonvenční a schopní pozitivně využívat svoji intuici. Nedělají tu chybu, že by byli příliš závislí na faktech a číslech a troufají si důvěřovat vlastním myšlenkám a pocitům. „Excentrici“ si vytvářejí vlastní pravidla a nedrží se zavedených či tradičních metod a praktik. Jsou rovněž schopni vytvořit si názor bez ohledu na to, co si myslí nebo říkají ostatní a jsou připraveni nést zodpovědnost za rozhodnutí, která učiní, i v případě, že se ukážou jako špatná. „Excentrici“ jsou nejlepší při pomáhání týmu přemýšlet nekonvenčně a přicházet s novými, někdy nepříjemnými řešeními.
Kariérní omezovače	Lidé s nízkým skóre v „excentricitě“ riskují, že budou ve svých přístupech příliš analytičtí či konzervativní. Příliš často se mohou spokojit s většinovým názorem nebo volit nejsnazší řešení. Protože se přizpůsobují konvencím, pravidlům a postupům, nemusí být schopni „odemknout“ problémy nebo výzvy vyžadující inovativní přístup. A proto, že poslouchají ostatní a podporují jejich názory, mohou postrádat schopnost vyjádřit nezávislý či nepopulární pohled na věc. Takovým lidem se obvykle nechce přemýšlet, nemusí být schopni reagovat na požadavky nových strategií či úloh, postrádají schopnost postavit se zcela novým výzvám.

Ikonoklasmus	
Typická rizika	„Ikonoklast“ má sklon přehnaně bořit pravidla a uznané konvence. „Ikonoklast“ má časem tendenci ignorovat hodnotu etiky a závazků. Takoví lidé si obvykle dopřávají svobodu, které ostatním upírají a z dlouhodobého hlediska se mohou stát velmi nepopulárními. Jejich netolerantnost a necitlivost vůči ostatním končí rebelií a svržením tyrana. „Ikonoklasté“ mohou být zpočátku oblíbení a po omezenou dobu mohou mít osvěžující a užitečný vliv, je však třeba je zastavit, než zajdou příliš daleko. Dějiny jsou plné vůdců, kteří ačkoliv byli zpočátku úspěšní v obtížných podmínkách, později přestali hledět na názory a varování ostatních lidí.
Typické silné stránky	„Ikonoklasté“ jsou schopni se zásadně rozejít s pravidly, jejichž dodržování může společnost či organizace vyžadovat. Jejich zatvrzelost je silnou stránkou pouze potud, dokud naznačuje odpor k sentimentalitě a daná osoba se nebojí vyjádřit své pocity a míru nespokojenosti s věcmi okolo sebe. Mají sklon pomáhat silnějším než slabším, na něž odmítají plýtvat úsilím. „Ikonoklast“ se neohlíží na konvence nebo názory ostatních lidí, umí však bez váhání činit tvrdá rozhodnutí. Takoví lidé mohou mít úspěch v prostředí či v situacích vyžadujících radikální změnu, byť pouze dočasný.
Kariérní omezovače	Lidé s nízkým skóre pro „ikonoklasmus“ mohou být příliš pasivní či spokojení se svými názory a chováním. Často jsou příliš zaměřeni na to, co si myslí, že od nich společnost či organizace očekává, takže v důsledku nedosahují nejlepších možných výsledků. Mohou bezmyšlenkovitě dodržovat pravidla a postupy a příliš brát v úvahu to, co si myslí a říkají ostatní lidé. Mohou také věnovat příliš úsilí ve prospěch úzce pojímané „politické korektnosti“. Jejich tolerance slabostí ostatních lidí se může sama stát jejich slabostí. Lidé, kteří postrádají „ikonoklastickou“ tendenci nemusí být výkonní v situacích vyžadujících jasná rozhodnutí či pevný charakter.

Významový slovníček „vykolejení“ pokr.

Exhibicionismus	
Typická rizika	Hlavní slabostí „exhibicionistů“ je potřeba být středem pozornosti. Někteří lidé s vysokým skóre na této škále se potřebují neustále předvádět a přitahovat pozornost ostatních lidí. Ve všech oblastech svého života vyžadují rychlost, rozmanitost a úspěch. Jejich společenské schopnosti se mohou ukázat jako překážka, protože se musí neustále a před všemi předvádět a vyžadovat neustálý potlesk. Mají sklon k přehánění nebo používání příliš vzletných slov či výrazů a mohou kvůli těmto excesům ztratit na přesvědčivosti. Jejich chybou také bývá přehnaný optimismus a neochota vidět stinné stránky. Ačkoliv „exhibicionisté“ bývají úspěšnými prodejci, kolegům, nadřízeným i podřízeným mohou být poněkud protivní a jejich výkonnost může klesnout v případě, že jim prostředí přestane být nakloněné.
Typické silné stránky	Typický „exhibicionista“ má společenskou sebedůvěru a je charismatický. Takoví lidé mívají velmi pozitivní přístup k životu a jsou příjemnými společníky a kolegy. Jsou aktivní, rychlí, flexibilní a všestranní, otevření, projevují vřelost a velkorysost. Jsou si jistí v celé řadě společenských situací a jsou schopni vycházet s mnoha různými typy lidí, o něž se také opravdu zajímají. Jsou dobří ve styku s veřejností a umí prezentovat. „Exhibicionisté“ bývají úspěšní v široké škále navenek orientovaných funkcích a bývají dobrými ambasadory či prodejci v mnoha společnostech.
Kariérní omezovače	Nízké skóre na „exhibicionismus“ naznačuje obtížné zvládání společenských situací nebo skupin lidí. Lidé s nízkým skóre pravděpodobně postrádají společenskou sebedůvěru a charisma a mohou se dokonce cítit nepříjemně, mají-li vystupovat před lidmi. Mohou mít rovněž sklony k pasivitě či pesimismu nebo nereagovat adekvátně na nové výzvy. Mají tendenci ztrácet slova a neradi vystupují na veřejnosti. Mohou postrádat zájem o chování a motivaci ostatních lidí a neradi před ostatními odhalují své vlastní pocity. Lidé s nízkým skóre mohou mít omezenou schopnost vykonávat navenek orientované či prodejní role.

Přehnané sebevědomí	
Typická rizika	Sebevědomí je samozřejmě silnou stránkou, avšak arogance či přehnané sebevědomí je jasnou slabostí. Typická osoba s „přehnaným sebevědomím“ nevnímá vlastní limity a může se snadno přecenit. Jelikož tak silně věří ve své vlastní intelektuální kapacity, mohou opomíjet názory ostatních a mohou vyvíjet grandiózní, avšak nerealizovatelné vize, které adekvátně neřeší komplexnost daných problémů. Protože mají potřebu být vůdci v každé situaci, mohou se u nich rozvinout despotické tendence a mohou si udělat mnoho nepřátel. Jejich potřeba vítězit a zatlačit ostatní do pozadí se jim občas vrátí. Jejich víra ve vlastní etický kodex se může v případě, že jim nepřinese žádaný úspěch, rovněž stát iluzí. „Přehnané sebevědomí“ může mít nakonec katastrofální důsledky: „pýcha předchází pád“ a dějiny toto rčení neustále potvrzují.
Typické silné stránky	Člověk s vysokým skóre na škále „přehnaného sebevědomí“ může mít všechny výhody, které ze sebedůvěry vyplývají. Není pochyb o tom, že úspěch závisí do určité míry na intelektuální, sociální a emocionální víře v sebe sama. Lidé s vysokým skóre budou skutečně věřit, že jsou dobří v řešení problémů, schopní potýkat se se složitými záležitostmi a vytvářet široké, inovativní vize – a to bez ohledu na skutečnou úroveň jejich schopností. Budou se spatřovat jako vůdci, autority a dobří vyjednavací. A budou vykazovat vysoký stupeň úsilí, soutěživosti a etiky. Tito lidé mají mnohé z klíčových schopností potřebných pro manažera na jakékoliv úrovni a v jakékoliv funkci.
Kariérní omezovače	Lidi s nízkým skóre na škále „přehnaného sebevědomí“ může přirozeně tížit pocit nízkého sebevědomí, který může prostupovat všemi aspekty jejich jednání. Bez ohledu na to, jaké jsou jejich skutečné intelektuální schopnosti, jejich zřejmá skromnost jim může bránit ve snaze řešit komplexní či strategické problémy a nemusí se odvážit být inovativní. Obvykle se budou raději podřizovat než vést a v každém jednání, jehož se zúčastní, projeví slabost. Mohou se snažit vyhýbat soutěžení či situacím, které pro ně představují vážnou výzvu a mohou dokonce zpochybňovat svá vlastní etická přesvědčení. Nízké skóre na této škále může být v obecném smyslu jaksí projevem slabosti a ukazuje na někoho, kdo nevyužívá svého skutečného potenciálu.

Významový slovníček „vykolejení“ pokr.

Přehnaná závislost	
Typická rizika	„Přehnaně závislá“ osoba opravdu netouží po tom, stát se vůdcem, ani ovlivňovat jiné lidi. Jejich schopnost prodávat, jednat či převzít odpovědnost za ostatní je značně limitovaná. Jejich potřeba opatrného uvažování znamená, že nebudou schopni řešit situace zahrnující rizika a budou mít sklon vyhýbat se jakýmkoliv soutěživým situacím. Jejich touha být příjemní vůči ostatním může vyústit v přílišnou poddajnost, až na hranici nedostatku odvahy. Lidé s vysokým skóre na „přehnanou závislost“ pravděpodobně nebudou v žádné skutečné náročné roli patřit k nejvýkonnějším.
Typické silné stránky	Závislí lidé, kteří dosáhnou vysokého skóre na „přehnanou závislost“ jsou velmi svolní a často dobře vycházejí se svými kolegy a kolečkami. Rádi se radí s ostatními lidmi, váží si jejich rad a velmi chtějí zapadnout. Bez problémů se podřizují a tuto roli upřednostňují před vůdčími rolími. Jednají dohodově, kooperativním způsobem. Upřednostňují, aby se vedení ujali jiní lidé a nesnaží se uplatňovat svůj vliv. Mají rovněž sklon vyhýbat se soutěžení a mohou se dokonce cítit poněkud vyčerpaní, je-li tempo pro ně příliš rychlé. Upřednostňují rozvážné jednání před impulzivním a neradi podstupují rizika. Lidé s vysokým skóre na této škále mohou být velmi příjemnými a přiměřenými kolegy a podávat dobrý výkon v podřízených a podpůrných rolích.
Kariérní omezovače	Lidé s nízkým skóre na „přehnanou závislost“ mají sklon spoléhat se více sami na sebe, než na ostatní. Nemusí se cítit dobře v sekundární nebo podřízené roli a mohou dokonce bránit pokusům ostatních je vést, ovlivňovat nebo ovládat. Mohou se také vyhýbat konzultacím s ostatními lidmi a pravděpodobně si nenechají radit. Nesouhlas mohou vyjadřovat otevřeně a jejich soutěživost může obecně působit nesouhlasným dojmem. Jejich potřeba dělat rychle, dokonce riskantní rozhodnutí, může také zasahovat do rozhodování zodpovědného managementu a jejich vysoká výdrž může ostatním občas lézt na nervy. Lidé s nízkým skóre pro tuto schopnost mohou být překážkou v rolích a situacích vyžadujících spolupráci, konzultování a pečlivé zvažování.

Mikromanagement	
Typická rizika	Vysoké skóre pro „mikromanagement“ pravděpodobně naznačuje spoléhání se na struktury, pravidla a detaily. Lidé s vysokým skóre mohou být neflexibilní a mít problémy s přizpůsobením svého jednání novým okolnostem a výzvám. Jejich důraz na metodu a dodržování pravidel může omezovat jejich schopnost potýkat se s nestrukturovanými situacemi či rozhodnutími, pro něž není k dispozici dostatek informací. Jejich hlavní problémem pravděpodobně bude, že většina ostatních lidí není ráda „mikromanažována“. S postupem do vyšších úrovní managementu se styl „mikromanažera“ setkává s čím dál méně úspěšným.
Typické silné stránky	„Mikromanažeři“ jsou vysoce metodickými a strukturovanými pracovníky, kteří věnují velkou pozornost detailům. Krátkodobě i dlouhodobě plánují každý aspekt svého života; a nikdy se nespolehají na spontánnost nebo předpoklad, že se věci vyřeší sami. „Mikromanažeři“ se vždy pečlivě připravují a věnují značnou pozornost statistickým a technickým údajům. Jsou velmi svědomití a u všech úkolů vytrvávají, dokud nejsou zcela dokončené. Bývají vynikajícími administrativními pracovníky a úředníky.
Kariérní omezovače	Nízké skóre na škále „mikromanagementu“ pravděpodobně naznačuje jistou míru nespolehlivosti a bezstarostnosti. Takoví lidé nevěnují dostatečnou pozornost detailům, někdy se snaží dojít k závěru bez patřičné přípravy nebo odpovídajícího uvážení technických či statistických informací. Snaží se vyhýbat plánování a rozvrhování, často se příliš spoléhají na spontánnost a náhlou inspiraci. Nelze se spolehnout, že budou dodržovat termíny či plnit své závazky. Při své snaze vyhýbat se byrokracii, mohou působit až nesvědomitě, přičemž se snaží vytvářet pravidla za chodu. Pravděpodobně budou slabými administrativními pracovníky/organizátory.

Zpráva o Potenciálu

Organizace, jejichž cílem je plné využití talentu a potenciálu jednotlivců, se zajímají především o potenciál svých zaměstnanců rozvíjet a zlepšovat vůdčí dovednosti. Tato zpráva zpracovává odpovědi respondentů na základě osobnostního dotazníku Dimensions a výkonnostních testů Elements (pokud byly vyplněny) s cílem nastínit potenciál respondentů v oblasti vedení.

Model potenciálu společnosti Talent Q v oblasti vedení vychází z rozsáhlého průzkumu a předkládá praktický model pro pochopení pravděpodobného potenciálu jednotlivce v těchto třech klíčových oblastech:

- 1 Emocionální složky – důraz na cíle a zvládání tlaku
- 2 Strategické složky – schopnost myslet strategicky a rychle se učit
- 3 Složky v oblasti lidských zdrojů – úspěšné angažování a vedení ve složitých organizacích.

Zatímco faktory uvedené výše představují užitečné obecné ukazatele potenciálu, význam každého z nich se může lišit podle konkrétní situace. Proto uživatelům doporučujeme (pokud je to možné), aby analyzovali reálný vtaž mezi složkami obsaženými v modelu a také skutečné pokroky a úspěchy v oblasti vedení v konkrétním kontextu dané organizace. Tímto způsobem budou maximalizovány přínosy, jichž lze prostřednictvím této zprávy dosáhnout.

Tato zpráva by měla poskytovat východiska pro rozhovory s respondenty. Jejich budoucí úspěch totiž závisí na tom, do jaké míry dokáží využít svých předpokládaných předností a jak efektivně se umí vypořádat se svými rozvojovými potřebami.

Model potenciálu společnosti Talent Q je uveden níže. Při používání této zprávy je nutné mít na paměti, že v různých organizacích jsou některé faktory důležitější než jiné, jelikož jejich důležitost a významnost může být odlišná.

Emocionální oblast	
Psychická odolnost	Vzpamatovávání se z nezdarů a zvládání stresu
Ambice	Dlouhodobé ambice úspěšně se prosadit
Odvaha	Odvaha čelit morálním, osobním a provozním problémům bez ohledu na to, jaké to bude mít důsledky
Vyhledávání a akceptace změn	Hledání způsobů, jak změnit stávající stav; ochota přijímat změny pozitivně a otevřeně
Strategická oblast	
Analytické schopnosti	Schopnost analyzovat velký objem složitých informací
Učení se a zdokonalování se	Zaměření na učení se novým způsobům práce a zlepšování přístupů s cílem plnit stanovené cíle
Vytváření strategií	Schopnost a zaměření na tvorbu kreativních a úspěšných strategií
Oblast lidských zdrojů	
Spolupráce s ostatními	Zaměření na efektivní spolupráci s ostatními s cílem dosáhnout stanovených cílů
Networking (navazování vztahů)	Důraz na vytváření silných a důvěryhodných vztahů, které lze v případě potřeby využít
Pozitivní vliv na ostatní	Přesvědčivost a schopnost pozitivně zapojit a ovlivňovat ostatní

Zpráva o Potenciálu

Zásadovost

Projevování zásadovosti dodržováním slibů a zaměřováním se na plnění dohodnutých cílů

Profil potenciálu

Emocionální oblast		
Otevřeně vyjadřuje frustraci při řešení náročných situací; z nezdarů se vzpamatovává poněkud déle	Psychická odolnost 1 2 3 4 5 7 9 10	Na stres reaguje pozitivně, rychle se vzpamatovává z nezdarů
Stanovuje si spíše realistické a zvládnutelné úkoly, než náročné osobní cíle	Ambice 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Projevuje dlouhodobé odhodlání uspět a využít svůj potenciál navzdory výzvám
Vyznává obezřetný přístup; předtím, než učiní příslušné kroky či rozhodnutí, pravděpodobně zvažuje všechny možnosti	Odvaha 1 3 5 6 7 8 9 10	Výzvy řeší bez prodlení a zvládá potenciální rizika – v této souvislosti přijímá obtížná rozhodnutí
Upřednostňuje práci ve stabilním prostředí, pravděpodobně má problémy přizpůsobit se novým myšlenkám a způsobům práce	Vyhledávání a akceptace změn 1 2 3 4 6 8 9 10	Zpochybňuje stávající stav, změny přijímá pozitivně a otevřeně
Strategická oblast		
Jedná intuitivně; pravděpodobně nemá v oblibě analyzování složitých zdrojů informací	Analytické schopnosti 1 2 3 5 7 8 9 10	Sebevědomě analyzuje velké množství složitých informací a generuje správné závěry
Upřednostňuje zavedená řešení před novými přístupy; při plnění svých cílů spoléhá na své stávající znalosti	Učení se a zdokonalování 1 2 3 4 5 6 8 10	Dokáže se poučit ze zpětné vazby a ze zkušeností; při plnění cílů vyhledává nové přístupy a způsoby práce
Zaměřuje se na klíčové aktuální problémy, které je nutné řešit; k formulaci svého přístupu používá spíše zjednodušené informace	Vytváření strategií 1 2 3 5 7 8 9 10	Vytváří kreativní a úspěšné strategie generováním a vyhledáváním řady myšlenek a modelů
Oblast lidských zdrojů		
Dává přednost samostatné práci; nemusí být vědom/a výhod úzké spolupráce s ostatními za účelem dosažení svých cílů	Spolupráce s ostatními 1 2 3 4 6 8 9 10	Efektivně spolupracuje s ostatními s cílem dosáhnout stanovených cílů; uznává význam konzultace s ostatními a užitečnost názorů širšího týmu
Dává přednost spolupráci s úzkou skupinou důvěryhodných kolegů a spolupracovníků; zřejmě se nebude cítit dobře v prostředí vyžadujícím navazování vztahů	Networking (navazování) 1 2 3 4 5 6 7 9	Bez potíží vytváří rozsáhlé sítě vztahů, na které se může v případě potřeby spolehnout
Pravděpodobně nevyhledává příležitosti k ovlivňování druhých a nepřebírá vedení ve skupinách, tuto činnost nechává na ostatních	Pozitivní vliv na ostatní 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Sebevědomě ovlivňuje druhé, bez potíží přebírá vedení v nejrůznějších situacích
Vyznává spíše spontánní přístup a nemá v oblibě striktní termíny; výzvy řeší tak, jak přicházejí	Zásadovost 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Zásadovost projevuje tím, že dodržuje sliby a zaměřuje se na plnění dohodnutých úkolů

Petra absolvoval následující hodnocení:

- Dimensions
- Verbal Elements
- Numerical Elements
- Logical Elements

Pokud respondent vyplnil test/y Elements, skóre zobrazené v části Analytické schopnosti jsou kombinací výsledků testů Elements a dotazníku Dimensions. V opačném případě skóre odráží pouze odpovědi z dotazníku Dimensions. Použití testů Elements i dotazníku Dimensions poskytuje komplexnější pohled na respondenta. Pokud je to možné, doporučujeme tedy používat i testy Elements.

Potenciál - Narativní hodnocení

V této části zprávy je uvedena interpretace výsledků respondenta Petra v rámci Profilu potenciálu. Tato interpretace je určena pro použití při diskusi o jeho potenciálu a způsobech jeho dalšího rozvoje.

Emocionální oblast	
Psychická odolnost	Petra zvládá zátěž ve všeobecnosti dobře, i když při řešení nových nebo náročných problémů může zažívat značný stres. Z nezdarů se vzpamatovává poměrně snadno, což znamená, že i po neúspěchu je schopen velmi rychle pokračovat v práci na dosažení svých cílů.
Ambice	Stanovuje si spíše realistické a zvládnutelné úkoly, než náročné cíle. V důsledku toho se možná bude muset snažit o něco více, aby beze zbytku naplnil svůj potenciál. Jelikož jeho očekávání ohledně toho, čeho může dosáhnout, jsou poněkud podhodnocena, hrozí mu riziko, že se bude držet zbytečně stranou.
Odvaha	Petra řeší výzvy zřejmě poněkud obezřetně a předtím, než začne jednat, chce řádně zvážit všechny možnosti, které v danou chvíli připadají v úvahu. To může být problém v situacích, kdy není jasné, který přístup je ten nejlepší a kdy je nutná rychlá akce k vyřešení důležitých problémů.
Vyhledávání a akceptace změn	Má sklon reagovat pozitivně na změny a při každodenní práci mu určité penzum změn nevadí. Určité obavy v něm vzbuzují změny týkající se jeho způsobu práce, zvláště pokud se jedná o záležitosti, které nespádají do sféry jeho vlivu. I když se s těmito obavami umí vypořádat a dokáže se přizpůsobit novým okolnostem, necítí se zřejmě nejlépe v situacích, kdy má změnu sám iniciovat.
Strategická oblast	
Analytické schopnosti	Petra projevuje dostatečnou míru sebevědomí při práci s velkým objemem složitých informací. Vyhovuje mu zřejmě analytický přístup, i když práci se složitějšími přístupy může považovat za příliš náročnou. Spoléhá na vlastní úsudek, oceňuje však význam faktů a důkazů.
Učení se a zdokonalování se	Jednoznačně se zaměřuje na poznatky, které plynou z nových zkušeností, a nejspíš si s chutí rozšiřuje znalosti. Kromě toho se také důsledně snaží zdokonalovat své pracovní postupy a zefektivnit naplňování stanovených cílů.
Vytváření strategií	Co se týká vytváření efektivních strategií, umí Petra pravděpodobně zvážit řadu různých perspektiv a provést jejich syntézu s cílem najít jasné východisko. Mohlo by mu prospět, kdyby se méně upínal na detaily a věnoval více pozornosti širším souvislostem a vytváření ucelených strategií.
Oblast lidských zdrojů	
Spolupráce s ostatními	Petra rád pracuje v týmovém prostředí a pravděpodobně umí poměrně snadno navazovat vztahy s ostatními. Díky tomu zřejmě rád konstruktivně spolupracuje s kolegy. Nejspíš se však vždy hned neujímá vedení a je to pro něho ještě těžší v případech, kdy se jeho cíle významně liší od cílů ostatních.
Networking (navazování vztahů)	Rychle a snadno buduje a rozšiřuje svoji síť vztahů a bez potíží získává důvěru nových kontaktů. Díky tomu dokáže rozvíjet vztahy s ostatními a buduje si tak pevnou síť lidí, na které se může v případě potřeby obrátit o pomoc či podporu.
Pozitivní vliv na ostatní	Petra pravděpodobně silně upřednostňuje rozvážný přístup a vyhýbá se situacím, v nichž je středem pozornosti nebo v nichž by se musel ujmout vedení. Má zřejmě sklon vyhýbat se rolím, v nichž by musel ostatní přesvědčovat nebo jim něco prodávat. To může omezovat jeho možnosti.
Zásadovost	Má sklon přistupovat ke své práci spontánně, raději se vyhýbá striktním termínům a preferuje nebyť vázán příliš mnoha pravidly. Pravděpodobně umí sebevědomě řešit problémy, tak jak přicházejí, vystavuje se tím však riziku, že jej ostatní budou vnímat jako někoho, kdo nedokáže dostát svým závazkům.

Rozvojový profil

Odpovědi respondenta Petra XY byly klasifikovány na základě 45 ukazatelů souvisejících s jeho chováním při práci. Obecně zahrnují tři hlavní oblasti: 1) Zvládání vztahů na pracovišti, 2) Styl myšlení a zvládání úkolů a 3) Zvládání osobní energie a emocí.

U každého ukazatele profil znázorňuje, zda jsou odpovědi respondenta blíže pravostrannému či levostrannému popisu, anebo odpovídají spíše střední části spektra.

Tato zpráva je určena pro zkušené kouče a odborníky na osobní rozvoj.

Rozvojový profil

Vztahy na pracovišti

Profil respondenta v souvislosti se zvládáním vztahů je popsán níže:

Nezávislý/á na ostatních, nepotřebuje se obracet se na druhé	Vytváření sítě vztahů (networking)	Buduje síť vztahů a pracuje se širokým okruhem relevantních kontaktů
Schopný/á udržet tajemství a nedávat najevo své pocity	Otevřený styl komunikace	Otevřeně vstupuje do vztahů a komunikuje s ostatními s cílem udržovat úzké vztahy
Schopen/ná pracovat samostatně, dokonce v izolaci od ostatních	Týmová spolupráce	Upřednostňuje práci s ostatními před samostatnou prací
Raději následuje druhé než by zaujal/a vedoucí roli	Vedení	Má přirozený sklon k vůdčí roli a s oblibou přejímá odpovědnost za ostatní
Ochotně přijímá příkazy a pokyny od ostatních	Rozhodnost	Vyznačuje se dominancí a rozhodností a při argumentaci dokáže zaujmout silnou pozici
Při vyjednávání jedná uvážlivě a vlídně	Argumentace a vyjednávání	Přesvědčivě ostatním předkládá argumenty o výhodách produktů nebo myšlenek
Jedná decentně a diskrétně	Sociální dovednosti	Při sociální interakci si věří, má osobní kouzlo a charisma
Zdráhá se navazovat nové kontakty, příliš se s ostatními nestýká	Navazování kontaktů	Iniciativně navazuje kontakty a snadno si porozumí s lidmi nejrůznějších povah
Nevyznačuje se hovorností a nepředvádí se	Mluvený projev na veřejnosti a prezentování	Má v oblibě formální události, veřejné projevy a prezentace
Nechává ostatní, ať si poradí sami	Podpora a povzbuzování ostatních	Podporuje a povzbuzuje ostatní
Je houževnatý, vyhýbá se sentimentalitě	Vstřícnost	Rozvíjí a podporuje ostatní, věnuje čas pomáhání lidem v nesnázích
Nenechá se zatáhnout do problémů ostatních a nechce do nich zasahovat	Ochota pomoci druhým	Rád ostatním pomáhá a vychází vstříc jejich potřebám
Pro svou práci nepotřebuje znát názory ostatních	Naslouchání	Umí naslouchat ostatním a konzultovat s nimi
Nepříjemné nebo nevhodné chování příliš netoleruje	Empatie a tolerance	Zajímá se o motivy ostatních, je empatický
Jde si svou cestou a pokud s ostatními nesouhlasí, dává jim to jasně najevo	Přívětivost	Jedná přívětivě, akceptuje a respektuje názory ostatních

Rozvojový profil

Úkoly a projekty

Profil uvedený níže znázorňuje odpovědi respondenta Petra týkající se ukazatelů v oblasti jeho stylu myšlení a zvládání úkolů:

Myslí spíše intuitivně než analyticky	Analytické myšlení	Problémy řeší analytickým způsobem
Nespoléhá se přespříliš na „tvrdá“ data nebo analýzy	Informovanost a důkladnost	Má v malíčku relevantní informace a dokáže identifikovat pro a proti
Má skeptický postoj k číslům a statistikám	Statistické myšlení	Umí pracovat s čísly a ovládá zásady statistiky
Raději pracuje na taktické či provozní úrovni než na strategické	Strategické myšlení	Umí přispívat k vytváření strategie
Spíše se soustřeďuje na hledání jednoduchých řešení než na zvažování široké škály úhlů pohledu	Vize a schopnost řešit složité problémy	Je člověkem „vizí“, který chápe různé úhly pohledu na složité problémy
Neklade důraz na teorie a nechce na nich být závislý/á	Teoretické myšlení	Chápe teoretické modely relevantní pro svoji práci
Neprojevuje přehnanou zvědavost a zvědavost	Představivost a zvědavost	Oplývá představivostí a zvědavostí a neustále hledá nové nápady
Je spokojen/a s prací, která vyžaduje nízkou kreativitu	Potřeba nových podnětů	Upřednostňuje nové metody a potřebuje mít prostor pro kreativitu
Preferuje spíše konvenční než radikální myšlenky	Radikální postoje	Obvykle vítá radikální myšlenky a přístupy
Bere věci tak, jak přicházejí, a přespříliš je neorganizuje	Plánování a organizování	Plánuje a organizuje v krátkodobém i dlouhodobém horizontu
Cítí odpor vůči jakékoliv formě byrokracie	Efektivita	Pracuje metodicky a dodržuje postupy
Spíše se zaměřuje na celkový obraz a nenechá se pohltnout detaily	Důraz na detail	Na všech úrovních dostatečně dbá na přesnost
Dokáže dělat malé chyby a přenést se přes ně	Etické jednání	Zaměřuje se na dodržování náročných etických norem a věří v důležitost morálních hodnot
Dokáže si přizpůsobit pravidla a předpisy, které považuje za omezující	Dodržování pravidel	Svědomitě dodržuje pravidla stanovená pro svoji práci
Nedodržuje striktně termíny	Dodržování závazků	Dodržuje všechny sliby a zajišťuje, aby byly splněny všechny závazky

Rozvojový profil

Motivy a emoce

Poslední část profilu znázorňuje odpovědi respondenta Petra v souvislosti s ukazateli týkajícími se jeho osobních a emocionálních projevů při práci:

Umí rozpoznat, kdy je strach či úzkost namístě	Odolnost vůči stresu	Dokáže čelit velkému stresu; má klidnou a uvolněnou povahu
Dokáže dát najevo frustraci	Ovládání emocí	Nenechá se vyvést z míry ani v emocionálně vypjatých situacích
Citlivě vnímá kritiku a zajímá se o názory ostatních na svou osobu	Schopnost přijímat kritiku	Má hroší kůži a dokáže přijmout kritiku
Nedívá se na svět skrze růžové brýle a dává přednost realistickému pohledu před optimismem.	Optimismus	Vždy se snaží vidět situace či problémy z té lepší stránky a věří ve světlou budoucnost.
Poměrně dlouho se vypořádává s nezdary	Zvládání obtíží	Problémy zvládá dobře a rychle se vzpamatovává z nezdarů
Pokud je to namístě, vezme na sebe vinu	Přijímání viny	Vnímá se pozitivně a nepřehání to se sebekritikou a sebeobviňováním
Způsob, kterým jedná s ostatními, je stabilní a odpovídá předvídatelným vzorcům.	Flexibilita a přizpůsobivost	Dokáže měnit způsob chování s cílem vypořádat se s novými okolnostmi.
Odmítá tzv. změny pro změny	Inklinace k novým výzvám	Rád/a se přizpůsobuje změnám a novým výzvám a okolnostem
Rád/a pracuje v rutinním a statickém prostředí	Inklinace ke změnám	Má v oblíbenosti rozmanitost pracovních činností i pracovního prostředí
Nejraději pracuje uvolněným způsobem a nemá v oblíbenosti hektický a frenetický styl	Mentální energie	Zaměřuje se na dokončování úkolů a vyznačuje se přemírou energie a vytrvalostí
Předtím, než se rozhodne, zvažuje všechny důsledky svého rozhodnutí	Rozhodování	Umí se rozhodovat rychle, i když má nedostatek informací
Vyhýbá se zbytečnému riziku	Ochota podstoupit riziko	Vyhledává riziko, nebezpečí a rychlé pracovní tempo
Upřednostňuje kvalitu před kvantitativními cíli	Zaměření na cíl	Zaměřuje se na cíle a má velkou motivaci dosáhnout stanovených cílů a úkolů
Dává přednost vyváženému poměru pracovních a osobních aspektů života před "workoholismem"	Ambice	Je ambiciózní a upřednostňuje práci a kariéru před ostatními oblastmi života
Vyhýbá se projevům soutěživosti	Soutěživost	Vyhledává konkurenční prostředí

Rozvojová zpětná vazba

Respondent Petra XY vyplnil dotazník Dimensions. Tato zpráva mu pomůže reflektovat důsledky svých odpovědí, které byly klasifikovány na základě 45 ukazatelů souvisejících s jeho chováním při práci. Obecně zahrnují tři hlavní oblasti: 1) Zvládání vztahů na pracovišti, 2) Styl myšlení a zvládání úkolů a 3) Zvládání osobní energie a emocí.

Zmíněných 45 ukazatelů bylo rozděleno do 3 skupin podle relativní "sily" odpovědí respondenta. Některé ukazatele byly vyhodnoceny jako jednoznačnější, jiné méně jednoznačné a některé byly vyhodnoceny jako nejednoznačné (nevýrazné).

Pro každý ukazatel, který byl vyhodnocen jako více či méně jednoznačný, byla vygenerována písemná zpětná vazba, která poukazuje jak na silné stránky, tak na případné rozvojové potřeby vyplývající z odpovědí respondenta.

Jelikož zpětná vazba vychází striktně z odpovědí respondenta, je pravděpodobné, že on sám bude s většinou položek souhlasit (i když zřejmě ne úplně se všemi). Respondent může zprávu a její případné důsledky prodiskutovat s třetí osobou, např. koučem, mentorem, nadřízeným nebo blízkým spolupracovníkem, nebo může se zprávou pracovat sám.

Pokud respondent se zpětnou vazbou souhlasí (nebo alespoň s většinou jejích položek), je možné uvažovat o jejích dopadech na rozvoj. Jedna z hlavních oblastí, o které je možno uvažovat, je rozvoj a využití nejednoznačnějších ukazatelů. Ukazatele, které byly identifikovány jako potenciální silné stránky, budou zřejmě oblasti, ve kterých nebude mít respondent problémy. Vzhledem k daným silným stránkám to tedy pravděpodobně budou oblasti, které odpovídají přirozenosti respondenta. Rozvíjet dovednosti v těchto oblastech by proto pro něj mělo být poměrně snadné.

Existují však zřejmě i oblasti, v nichž by se respondent rád naučil přizpůsobovat své chování tak, aby zvýšil svoji pracovní výkonnost. Namísto toho, aby se za všech okolností spoléhal na své silné stránky, může například respondent chtít změnit své typické (přirozené) chování tak, aby lépe zvládal konkrétní situace či úkoly. V případech, kde byly ukazatele vyhodnoceny jako nejednoznačné, by mohlo být pro respondenta snazší jednat flexibilněji. Naopak v oblasti ukazatelů, které byly vyhodnoceny jako jednoznačné, výrazné, mu může jednání proti vlastní přirozenosti činit potíže. Proto pro něj může být důležité naučit se v těchto oblastech větší pružnosti.

Kromě toho, že zpráva poukazuje na způsoby, jak může respondent využít svých silných stránek a dále se rozvíjet, poskytuje také užitečné informace o typu rolí, úkolů a organizačních konfiguracích, které mu budou pravděpodobně vyhovovat. Bude-li respondent vědět o příležitostech, jak využít svých předností, může to v konečném důsledku zvýšit jeho pracovní uspokojení i výkonnost. V tomto smyslu mu koneckonců pomohou i informace o oblastech, v nichž by mohl přizpůsobovat své chování s cílem uplatnit takové pracovní prvky, které jsou s jeho profilem méně kompatibilní.

Stručně řečeno, při interpretaci této zprávy si může respondent položit tři základní otázky: (1) Jaké jsou jeho klíčové silné stránky, ze kterých může těžit? (2) Na které oblasti mimo svoji komfortní zónu by se měl zaměřit, aby se uplatnil ve své roli nebo splnil další cíle? (3) Jak může na základě svého profilu identifikovat vhodné příležitosti k tomu, aby zajistil soulad mezi svým stylem chování a prací, kterou vykonává?

Při analýze příležitostí k rozvoji bude respondentovi v některých případech okamžitě jasné, co konkrétně má udělat. Prvním krokem k tomu, aby člověk upravit svoje chování, je sebereflexe vlastního chování. Tím, že respondent vyplnil dotazník tak, jak jej vyplnil, již proces sebezpoznaní zahájil. Vždy se vyplatí přemýšlet o reálných příkladech konkrétních ukazatelů z pracovního i osobního života. Mohl být v některých ohledech úspěšnější, kdyby se choval jinak? A jak konkrétně by se měl chovat, aby toho dosáhl? Pokud respondent souhlasí s hodnocením, které lze do určité míry chápat jako kritiku, a není si jist, jak to má změnit, je velmi užitečné požádat o pomoc třetí osobu.

Rozvojová zpětná vazba

Ať už respondent pracuje na svém rozvoji samostatně nebo ve spolupráci s třetí osobou (formálním nebo neformálním koučem), je vhodné seznámit se s principy kručinkového modelu „GROW“ (angl. „RŮST“ a také zkratka pro slova Goal-Reality-Options-Will, tj. cíl-realita-možnosti-vůle), jehož jednotlivé kroky jsou popsány níže:

1. GOAL (CÍL)	Identifikujte cíl aktivit v oblasti respondentova rozvoje. Jakého výsledku nebo výstupu chce dosáhnout? S jakou výzvou by se rád vypořádal? Jak pozná, že se mu to podařilo?
2. REALITY (REALITA - SKUTEČNÝ STAV)	Pokuste se popsat aktuální stav, z něhož respondent vychází. Uveďte příklady situací, které by rád změnil. Za jakých okolností lze tento jeho typ chování vnímat jako problém? Jaké jsou důsledky takového chování?
3. OPTIONS (MOŽNOSTI)	Zkoumejte možnosti, jak zlepšit respondentův výkon nebo jak daný problém řešit. Jak jinak by se v tomto ohledu mohl chovat? Jaké jsou předpokládané výhody a nevýhody jednotlivých možností? Jak může tyto možnosti vyhodnotit?
4. WILL (VŮLE, OCHOTA)	Zmobilizujte vůli změnit chování respondenta, pokud je to nezbytné nebo žádoucí. Bez dostatečné motivace neuspěje, i když chápe ostatní tři kroky (tj. cíl, realitu a možnosti). Co skutečně plánuje udělat? Co by mu mohlo zabránit v dosažení cíle? Jakým způsobem může získávat zpětnou vazbu o svých pokrocích? Jak oslaví svůj úspěch?

Absolvovat tento proces pětačtyřicetkrát pro každý ukazatel může být příliš zdlouhavé a neefektivní. Dobrým nápadem proto může být vybrat a seskupit indikátory, na nichž hodlá respondent pracovat, anebo se zaměřit pouze na ty z nich, které považuje za nejdůležitější pro výkon své role nebo dosažení svých kariérních cílů.

Vztahy na pracovišti

Nejvíce jednoznačné (nejvýraznější) ukazatele:	
Některé z jeho silných stránek mohou být:	Na druhé straně by možná mohl vzít v úvahu, že:
Spolupracuje se širokým okruhem relevantních kontaktů a ví, jak vytvářet síť vztahů.	Možná je až příliš závislý na ostatních a na podpůrné síti vztahů. Může se mu hůře pracovat, pokud se nemá na koho obrátit.
Rád se nechává vést, raději druhé následuje, než aby je vedl, ochotně přijímá podřízenou roli.	Pravděpodobně mu není příjemné nést odpovědnost za druhé nebo se nechce ujímat vedení v situacích, které to vyžadují.
Okolí jej vnímá jako mírného člověka, s nímž se dobře spolupracuje a který se nesnaží nad ostatními dominovat.	Pravděpodobně nemá dostatek dovedností v ovlivňování druhých a jeho styl vedení je příliš mírný.
Pohotově přijímá myšlenky, příkazy a pokyny ostatních; při vyjednávání zaujímá vstřícný přístup.	Zřejmě nerad přesvědčuje druhé o výhodách produktů či myšlenek; při vyjednávání zřejmě nedokáže zaujmout silnou pozici.
Rád ostatním poskytuje služby, vychází vstříc jejich potřebám a pomáhá jim.	Někdy ostatním pomáhá možná až příliš ochotně a nenechá je dělat si věci po svém.
Nelituje času na pomoc lidem, kteří jsou v nesnázích; vnímá pocity druhých.	Jeho zájem o problémy ostatních může působit paternalisticky a hraničit až s dotěrností.
Umí naslouchat a konzultace s ostatními jsou pro něj přínosem.	Pravděpodobně nemá vlastní pevný názor a potřebuje příliš mnoho rad od ostatních.
Toleruje a respektuje širokou škálu perspektiv a názorů a snaží se ostatní nepřehlížet.	Snaží se jednat možná až příliš smířlivě, což někdy může vést k tomu, že toleruje věci, které odporují jeho vnitřnímu žebříčku hodnot.

Méně jednoznačné (výrazné) ukazatele:	
Některé z jeho silných stránek mohou být:	Na druhé straně by možná mohl vzít v úvahu, že:
Otevřeně jedná a komunikuje s ostatními a bez problémů s nimi udržuje úzké vztahy.	Občas své pocity dává najevo až příliš otevřeně, anebo nedokáže zachovat tajemství.
Dokáže pracovat samostatně bez přítomnosti či přispění ostatních.	Může mu činit problémy pracovat v týmu nebo být závislý na ostatních.
Má dostatečné sociální dovednosti a charisma; ví, co má říkat, a jak se má chovat.	Občas nedokáže rozpoznat situace, kdy je lepší držet se v pozadí a nebyť středem pozornosti.
Iniciativně navazuje kontakty a snadno si porozumí s lidmi nejrůznějších povah.	Navazuje možná až příliš intenzivní kontakt s cizími lidmi, což může působit jako naléhání.
Má rád formální příležitosti, veřejné projevy a prezentace.	Občas může působit jako příliš hovorný člověk, který se velmi ochotně ujímá slova.

Nejednoznačné ukazatele:
Ostatní přiměřeně podporuje a pomáhá jim.
Projevuje průměrný zájem o duševní rozpoložení ostatních.

Úkoly a projekty

Nejvíce jednoznačné (nejvýraznější) ukazatele:	
Některé z jeho silných stránek mohou být:	Na druhé straně by možná mohl vzít v úvahu, že:
Pravděpodobně přistupuje ke každé situaci separátně, bez nutnosti aplikovat specifické postupy či fixní metody.	Kvůli očividnému nedostatku metodičnosti občas jedná neefektivně až chaoticky.
Nenechá se ovládat konvenčním pojetím korektnosti nebo svazujícími etickými či morálními koncepty.	Mohlo by se zdát, že mu chybí jasně stanovený etický řád nebo soubor zásad pro jeho chování.
Nerad striktně dodržuje termíny a dokáže rozpoznat, že to, k čemu se zavázal, už není možné včas splnit.	K termínům a závazkům občas přistupuje poněkud lehkověrně.

Méně jednoznačné (výrazné) ukazatele:	
Některé z jeho silných stránek mohou být:	Na druhé straně by možná mohl vzít v úvahu, že:
Nerad problémy přespříliš analyzuje a někdy bývá úspěšnější, když se řídí intuicí.	Možná až příliš rychle činí zjednodušené závěry nebo příliš subjektivní úsudky.
Pravděpodobně dokáže vystihnout podstatu situace bez nutnosti analýzy velkého objemu dat nebo různých názorů.	Možná se dostatečně nesnaží shromáždit informace, které jsou relevantní pro vyřešení problému.
Čísla a statistiky ho příliš nenadchnou.	Při práci s čísly si příliš nevěří, anebo možná není obeznámen se statistickými metodami.
Sebevědomě zvládá složité záležitosti a umí řešit problémy, které závisí na mnoha aspektech.	Může mít sklon příliš komplikovat některé jednoduché problémy.
Má mimořádnou představivost a je velmi inovativní a zvědavý.	Občas se může nechat ovládnout zvědavostí, místo aby se zaměřil na očividná fakta.
Nikdy neváhá vyzkoušet nové postupy a metody.	Po inovacích prahne tak usilovně, že někdy až příliš snadno zavrhne konvenční řešení nebo zavedené postupy.
Dokáže vzít v potaz i velmi radikální názory a hodnoty.	Pravděpodobně příliš nerespektuje tradiční hodnoty a úhly pohledu.
Pečlivě si strukturuje a organizuje práci a věří v důležitost krátkodobého a dlouhodobého plánování.	Je možné, že jeho smysl pro organizovanost jej občas svazuje a není ochoten odchýlit se od stanoveného plánu.
Ví, kdy si může přizpůsobit pravidla a předpisy, která by mohla omezovat jeho úspěšnost při plnění úkolů.	Při aplikaci pravidel a předpisů možná postupuje až příliš laxně, anebo působí jako člověk, který si pravidla vytváří sám.

Nejednoznačné ukazatele:
Jeho přístup je ze strategického hlediska průměrný, umí ovšem pracovat i na taktičtější úrovni.
Jeho způsob uvažování se vyznačuje rovnováhou mezi teorií a praxí – respektuje obě oblasti.
Dostatečně se věnuje detailům, snaží se však také vidět věci v širších souvislostech; vyhýbá se zbytečně byrokratickým postupům.

Motivy a emoce

Nejvíce jednoznačné (nejvýraznější) ukazatele:	
Některé z jeho silných stránek mohou být:	Na druhé straně by možná mohl vzít v úvahu, že:
Vždy se snaží vidět situace či problémy z té lepší stránky a věří ve světlou budoucnost.	Jeho optimismus občas překračuje reálné meze, anebo nedokáže pochopit pochybnosti, které mají o daném návrhu ostatní.
Jeho způsob chování je stabilní a odpovídá předvídatelným vzorcům.	Jeho chování může být občas poněkud neflexibilní a jeho postoje je možné považovat za rigidní nebo příliš předvídatelné.
Jelikož je pro něj důležitá kvalita života, nedopustí, aby jeho práce příliš zasahovala do ostatních oblastí jeho života.	Měl by si promyslet, čeho chce dosáhnout, a uvědomit si, že pro dosažení tohoto cíle bude muset přinést určité oběti.
Vyhýbá se soutěživému chování a dokáže se smířit s porážkou.	Pravděpodobně v sobě nemá dost soutěživosti a vyhýbá se konkurenčním situacím i když na to může doplatit.

Méně jednoznačné (výrazné) ukazatele:	
Některé z jeho silných stránek mohou být:	Na druhé straně by možná mohl vzít v úvahu, že:
Přistupuje k věcem uvolněně, dokáže se vypořádat s vysokou mírou stresu a jen zřídka zažívá strach nebo úzkost.	Občas může působit dojmem chladného a netečného člověka, anebo se v náročných situacích nedokáže vybičovat k adekvátnímu výkonu.
Má rád nové výzvy a rychle se jim přizpůsobuje s cílem dostat novým požadavkům.	Možná by se měl naučit občas přijímat stávající stav a nespěchat se změnou za každou cenu o změnu.
Má rád rozmanitost ve své práci a časté změny prostředí.	Může špatně zvládat rutinní pracovní úkoly nebo působit v prostředí, které je spíše statické.
Předtím, než začne jednat, rád věci pečlivě zvažuje; vyhýbá se zbytečnému riziku.	Pravděpodobně se vyhýbá riziku, a to dokonce do té míry, že není schopen včas přijmout nezbytná opatření.
Více jej zajímá kvalita než kvantitativní cíle a v prodlevách mezi řešením náročných výzev umí odpočívat.	Možná dostatečně nečelí výzvám, anebo má sklon vyhýbat se situacím, v nichž by jeho výkonnost mohla být hodnocena podle kvantitativních měřítek.

Nejednoznačné ukazatele:
Občas dává najevo emoce, obecně se však dostatečně ovládá.
Do jisté míry je citlivý na to, co si o něm druzí myslí, obecně však lze říci, že s kritikou nemá problém.
Ví, jak se přenést přes problémy, nesnaží se však za každou cenu co nejrychleji hodit nezdary za hlavu.
Ví, kdy na sebe vzít odpovědnost, pokud se situace nevyvíjí nejlépe, ale bezdůvodně se neobviňuje.
Jeho životní energie a vytrvalost jsou na průměrné úrovni, takže zvládá podobné pracovní tempo jako ostatní, aniž by je vyčerpával.
Většinou dokáže najít rovnováhu mezi potřebou přemýšlet o problémech a nutností včas se rozhodnout.

Profil charakteristických rysů a ukazatelů

Odpovědi respondenta Petra XY byly klasifikovány na základě 15 dimenzí a dalších 45 ukazatelů. Patnáct měřených dimenzí reflektuje kompetence nejčastěji používaných řadou organizací. Každá z těchto 15 dimenzí se dále dělí na tři různé ukazatele. Tyto ukazatele poskytují detailnější rozklad zmíněných 15 dimenzí.

Dimenze a indikátory spadají do jedné ze tří následujících oblastí: 1) Zvládání vztahů na pracovišti, 2) Styl myšlení a zvládání úkolů a 3) Zvládání osobní energie a emocí. Tato zpráva obsahuje výsledky z jednotlivých 15 dimenzí a souvisejících 3 ukazatelů s cílem prezentovat komplexní profil odpovědí respondenta.

Tato zpráva je určena zkušeným koučům a odborníkům na osobní rozvoj. Je možné ji použít také jako vynikající východisko při výzkumných projektech.

Profil charakteristických rysů a ukazatelů

Vztahy na pracovišti

Profil respondenta v souvislosti se zvládáním vztahů je popsán níže:

Je nezávislý/á na druhých, dokáže udržet tajemství, nevystavuje na odív emoce a pracuje samostatně	Komunikativní 1 2 3 4 5 6 8 10	Má rozsáhlou síť kontaktů, komunikuje otevřeně s ostatními, dokáže si udržet dobré vztahy, dává přednost práci v týmu
Nezávislý/á na ostatních, nepotřebuje se obracet se na druhé	Vytváření sítě vztahů (networking) 1 2 3 4 5 6 7 9	Buduje síť vztahů a pracuje se širokým okruhem relevantních kontaktů
Schopný/á udržet tajemství a nedávat najevo své pocity	Otevřený styl komunikace 1 2 3 4 5 7 9 10	Otevřeně vstupuje do vztahů a komunikuje s ostatními s cílem udržovat úzké vztahy
Schopen/ná pracovat samostatně, dokonce v izolaci od ostatních	Týmová spolupráce 1 2 4 6 7 8 9 10	Upřednostňuje práci s ostatními před samostatnou prací
Raději se nechá vést než aby sám/sama vedl/a ostatní, jedná racionálně a umírněně, ochotně přijímá příkazy a instrukce od jiných	Vlivný/á 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Je přirozený vůdčí typ, má rád/a pocit odpovědnosti za druhé, je dominantní a rozhodný/á, vyjednává tvrdě, dokáže produkty a nápady dostatečně prodat
Raději následuje druhé než by zaujal/a vedoucí roli	Vedení 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Má přirozený sklon k vůdčí roli a s oblibou přejímá odpovědnost za ostatní
Ochotně přijímá příkazy a pokyny od ostatních	Rozhodnost 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Vyznačuje se dominancí a rozhodností a při argumentaci dokáže zaujmout silnou pozici
Při vyjednávání jedná uvážlivě a vlně	Argumentace a vyjednávání 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Přesvědčivě ostatním předkládá argumenty o výhodách produktů nebo myšlenek
Chová se zdrženlivě a nenápadně, je obezřetný/á při navazování nových vztahů, není hovorný/á a příliš nevyhledává příležitosti stýkat se s jinými lidmi.	Společensky sebevědomý/á 1 2 3 4 5 6 7 9	Je společensky zdatný/á, má osobní kouzlo a charisma, je iniciativní při navazování kontaktů, dokáže vyjít s lidmi nejrůznějších povah, dobře zvládá prezentace a projevy na veřejnosti
Jedná decentně a diskretně	Sociální dovednosti 1 2 3 4 5 6 8 10	Při sociální interakci si věří, má osobní kouzlo a charisma
Zdráhá se navazovat nové kontakty, příliš se s ostatními nestýká	Navazování kontaktů 1 2 3 4 5 6 8 10	Iniciativně navazuje kontakty a snadno si porozumí s lidmi nejrůznějších povah
Nevyznačuje se hovorností a nepředvádí se	Mluvený projev na veřejnosti a prezentování 1 2 3 4 5 6 8 10	Má v oblibě formální události, veřejné projevy a prezentace
Nechává druhé, ať si poradí sami, je houževnatý/á, snaží se nenechat zatáhnout do problémů druhých, nevyhledává pozice, v nichž musí poskytovat služby	Podporující ostatní 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Podporuje druhé a pomáhá jim, rozvíjí a povzbuzuje je, nešetří časem a pomáhá lidem v nesnázích, rád/a dává a dělá mu/jí radost naplňovat potřeby druhých
Nechává ostatní, ať si poradí sami	Podpora a povzbuzování ostatních 1 2 3 4 6 8 9 10	Podporuje a povzbuzuje ostatní
Je houževnatý, vyhýbá se sentimentalitě	Vstřícnost 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Rozvíjí a podporuje ostatní, věnuje čas pomáhání lidem v nesnázích
Nenechá se zatáhnout do problémů ostatních a nechce do nich zasahovat	Ochota pomoci druhým 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Rád ostatním pomáhá a vychází vstříc jejich potřebám
Je schopen/schopna pracovat, aniž by vyhledával/a názory ostatních. Pokud s něčím nesouhlasí, dává to najevo, dokáže jít svou vlastní cestou bez pomoci ostatních	Konzultativní 1 2 3 4 5 6 7 9	Umí naslouchat a jedná otevřeně, konzultuje s ostatními, zajímá se o motivy jednání druhých, je tolerantní vůči jiným názorům a úhlům pohledu
Pro svou práci nepotřebuje znát názory ostatních	Naslouchání 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Umí naslouchat ostatním a konzultovat s nimi
Nepříjemné nebo nevhodné chování příliš netoleruje	Empatie a tolerance 1 2 3 4 6 8 9 10	Zajímá se o motivy ostatních, je empatický
Jde si svou cestou a pokud s ostatními nesouhlasí, dává jim to jasné najevo	Přívětivost 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Jedná přívětivě, akceptuje a respektuje názory ostatních

Profil charakteristických rysů a ukazatelů

Úkoly a projekty

Profil uvedený níže znázorňuje odpovědi respondenta Petra týkající se ukazatelů v oblasti jeho stylu myšlení a zvládání úkolů:

Přistupuje k věcem spíše intuitivně než analyticky, nespolehá se nadměrně na fakta a věcné informace, je skeptický/á vůči číslům a statistikám	Analytický/á 1 3 5 6 7 8 9 10	Řeší problémy analyticky především na základě relevantních informací, dokáže vyhodnotit pro a proti, úspěšně používá čísla a statistické údaje
Myslí spíše intuitivně než analyticky	Analytické myšlení 1 3 5 6 7 8 9 10	Problémy řeší analytickým způsobem
Nespolehá se přesvědčit na „tvrdá“ data nebo analýzy	Informovanost a důkladnost 1 3 5 6 7 8 9 10	Má v malíčku relevantní informace a dokáže identifikovat pro a proti
Má skeptický postoj k číslům a statistikám	Statistické myšlení 1 2 4 6 7 8 9 10	Umí pracovat s čísly a ovládá zásady statistiky
Raději pracuje na taktické či operativní úrovni než na úrovni strategické, soustřeďuje se na praktické věci a vyhýbá se teoretizování	Koncepční 1 2 3 4 6 8 9 10	Podílí se na tvorbě strategií, „vizionář/ka“, chápe různé úhly pohledu na složité problémy a má přehled o relevantních teoretických modelech
Raději pracuje na taktické či provozní úrovni než na strategické	Strategické myšlení 1 2 3 4 6 8 9 10	Umí přispívat k vytváření strategie
Spíše se soustřeďuje na hledání jednoduchých řešení než na zvažování široké škály úhlů pohledu	Vize a schopnost řešit složité problémy 1 2 3 4 5 7 9 10	Je člověkem „vizi“, který chápe různé úhly pohledu na složité problémy
Neklade důraz na teorie a nechce na nich být závislý/á	Teoretické myšlení 1 2 3 4 6 8 9 10	Chápe teoretické modely relevantní pro svoji práci
Dává přednost osvědčeným postupům před inovacemi, vyhovuje mu/jí méně kreativní zaměstnání, jeho/její nápady jsou spíše konvenční než radikální	Kreativní 1 2 3 4 5 6 8 10	Je zvědavý/á, vždy se snaží přijít s novými nápady, má aktivní představivost, ochotně přijímá radikální myšlenky a přístupy
Neprojevuje přehnanou zvědavost a zvědavost	Představivost a zvědavost 1 2 3 4 5 7 9 10	Oplývá představivostí a zvědavostí a neustále hledá nové nápady
Je spokojen/a s prací, která vyžaduje nízkou kreativitu	Potřeba nových podnětů 1 2 3 4 5 6 8 10	Upřednostňuje nové metody a potřebuje mít prostor pro kreativitu
Preferuje spíše konvenční než radikální myšlenky	Radikální postoje 1 2 3 4 5 6 8 10	Obvykle vítá radikální myšlenky a přístupy
Zaujímá spíše spontánní než strukturovaný přístup, nesnáší jakýkoliv druh byrokracie, neutápí se v detailech	Metodický/á 1 2 3 4 6 8 9 10	Věř v metodické a procedurální postupy, plánuje a organizuje úkoly, efektivně si strukturuje práci, zakládá si na pečlivosti
Bere věci tak, jak přicházejí, a přespříliš je neorganizuje	Plánování a organizování 1 2 3 4 5 7 9 10	Plánuje a organizuje v krátkodobém i dlouhodobém horizontu
Cítí odpor vůči jakékoliv formě byrokracie	Efektivita 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Pracuje metodicky a dodržuje postupy
Spíše se zaměřuje na celkový obraz a nenechá se pohltnout detaily	Důraz na detail 1 2 3 5 7 8 9 10	Na všech úrovních dostatečně dbá na přesnost
Dokáže si přizpůsobit pravidla a předpisy, které mu/jí připadají omezující; nedodržuje striktně termíny; dokáže přenést přes srdce, když mu/jí projdou méně závažné chyby	Svědomitý/á 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Svědomitě dodržuje pravidla platná pro jeho/její práci, vždy plní sliby, termíny nebo jiné závazky, věří v etické zásady a hodnoty
Dokáže dělat malé chyby a přenést se přes ně	Etické jednání 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Zaměřuje se na dodržování náročných etických norem a věří v důležitost morálních hodnot
Dokáže si přizpůsobit pravidla a předpisy, které považuje za omezující	Dodržování pravidel 1 3 5 6 7 8 9 10	Svědomitě dodržuje pravidla stanovená pro svoji práci
Nedodržuje striktně termíny	Dodržování závazků 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Dodržuje všechny sliby a zajišťuje, aby byly splněny všechny závazky

Profil charakteristických rysů a ukazatelů

Motivy a emoce

Poslední část profilu znázorňuje odpovědi respondenta Petra v souvislosti s ukazateli týkajícími se jeho osobních a emocionálních projevů při práci:

Ví, kdy je strach či úzkost na místě, dokáže projevít frustraci, reaguje citlivě na kritiku, záleží mu/jí na tom, co si o něm myslí ostatní	Uvolněný/á 1 2 3 4 5 7 9 10	Klidný/á a uvolněný/á, umí se vypořádat se stresem, neztrácí rozvahu v emocionálně vypjatých situacích, má hoší kůži a dokáže přijmout kritiku
Umí rozpoznat, kdy je strach či úzkost namístě	Odolnost vůči stresu 1 2 3 4 5 6 8 10	Dokáže čelit velkému stresu; má klidnou a uvolněnou povahu
Dokáže dát najevo frustraci	Ovládání emocí 1 2 3 4 6 8 9 10	Nenechá se vyvést z míry ani v emocionálně vypjatých situacích
Citlivě vnímá kritiku a zajímá se o názory ostatních na svou osobu	Schopnost přijímat kritiku 1 2 3 5 7 8 9 10	Má hoší kůži a dokáže přijmout kritiku
Zaujímá spíše realistický než optimistický pohled, nesnaží se vidět budoucnost příliš růžově, přiznává vinu, pokud je to na místě, dlouho se vyrovnává s neúspěchy	Nezломný/á 1 2 3 4 5 7 9 10	Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický/á, je nezломný/á a rychle se vzpamatovává z nezdarů
Nedívá se na svět skrze růžové brýle a dává přednost realistickému pohledu před optimismem.	Optimismus 1 2 3 4 5 6 7 9	Vždy se snaží vidět situace či problémy z té lepší stránky a věří ve světlou budoucnost.
Poměrně dlouho se vypořádává s nezdary	Zvládání obtíží 1 2 3 5 7 8 9 10	Problémy zvládá dobře a rychle se vzpamatovává z nezdarů
Pokud je to namístě, vezme na sebe vinu	Přijímání viny 1 2 3 5 7 8 9 10	Vnímá se pozitivně a nepřehání to se sebekritikou a sebeobviňováním
Odmítá změny pro změny, jedná neměnným způsobem a drží se předvídatelného schématu, vyhovuje mu/jí rutina a statické prostředí	Flexibilní 1 2 3 5 7 8 9 10	Pružně se přizpůsobuje novým výzvám a okolnostem, dokáže změnit způsob chování podle situace, libuje si v rozmanitosti a proměnlivém prostředí
Způsob, kterým jedná s ostatními, je stabilní a odpovídá předvídatelným vzorcům.	Flexibilita a přizpůsobivost 2 4 5 6 7 8 9 10	Dokáže měnit způsob chování s cílem vypořádat se s novými okolnostmi.
Odmítá tzv. změny pro změny	Inklinace k novým výzvám 1 2 3 4 5 7 9 10	Rád/a se přizpůsobuje změnám a novým výzvám a okolnostem
Rád/a pracuje v rutinním a statickém prostředí	Inklinace ke změnám 1 2 3 4 5 7 9 10	Má v oblíbenosti rozmanitost pracovních činností i pracovního prostředí
Pracuje raději volnějším tempem, nevyhovuje mu/jí hektický či frenetický styl; než se rozhodne, zváží všechny případné důsledky, nepodstupuje zbytečná rizika	Rozhodný/á a zaměřený/á na akci 1 2 4 6 7 8 9 10	Je velmi energický/á a vytrvalý/á, dotahuje věci do konce, rozhoduje se rychle, dokonce i když má nedostatek informací, vyhovuje mu/jí riziko a rychlé pracovní tempo
Nejraději pracuje uvolněným způsobem a nemá v oblíbenosti hektický a frenetický styl	Mentální energie 1 2 3 4 6 8 9 10	Zaměřuje se na dokončování úkolů a vyznačuje se přemírou energie a vytrvalostí
Předtím, než se rozhodne, zváží všechny důsledky svého rozhodnutí	Rozhodování 1 2 3 5 7 8 9 10	Umí se rozhodovat rychle, i když má nedostatek informací
Vyhýbá se zbytečnému riziku	Ochota podstoupit riziko 1 2 4 6 7 8 9 10	Vyhledává riziko, nebezpečí a rychlé pracovní tempo
Zajímají ho/ji spíše kvalitativní než kvantitativní cíle, hledá zdravou rovnováhu mezi prací a osobním životem, není soutěživý/á	Zaměřený/á na úspěch 1 3 5 6 7 8 9 10	Jeho motivací je úspěch, velmi se snaží prosadit i přes veškerou nepřízeň; pracovní a kariérní cíle klade před cíle osobní, vyhovuje mu konkurenční prostředí
Upřednostňuje kvalitu před kvantitativními cíli	Zaměření na cíl 1 2 4 6 7 8 9 10	Zaměřuje se na cíle a má velkou motivaci dosáhnout stanovených cílů a úkolů
Dává přednost vyváženému poměru pracovních a osobních aspektů života před "workoholismem"	Ambice 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Je ambiciózní a upřednostňuje práci a kariéru před ostatními oblastmi života
Vyhýbá se projevům soutěživosti	Soutěživost 2 4 5 6 7 8 9 10	Vyhledává konkurenční prostředí

Zpráva z výkonnostních testů (Elements)

**Uskutečněné testy byly Verbal, Numerical a Logical Elements.
Všechny tyto testy jsou „dynamické“ (nebo „adaptivní“).**

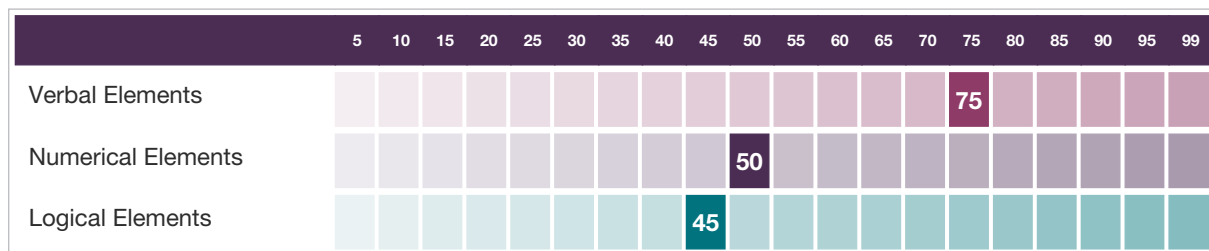
Dynamické (nebo Adaptivní) testy se přizpůsobují odpovědím. V podstatě, pokud někdo odpoví správně, posune se na těžší otázku, a po každé nesprávné odpovědi (nebo pokud neodpoví v časové lhůtě), se posune na mírně lehčí otázku. Tímto způsobem dokáže test „rozpoznat“ úroveň schopností dané osoby a odpovídajícím způsobem se na ni zaměřit. Znamená to rovněž, že lidé nemusí marnit čas odpovídáním na otázky, které by pro ně byly příliš snadné či příliš obtížné. Dynamické testování nám umožňuje stanovit pravděpodobnou úroveň člověka rychleji, než je tomu u konvenčních testů, kde všichni odpovídají na stejné otázky.

Naše testy v sobě rovněž obsahují prvek „náhodného výběru“, takže je velmi nepravděpodobné, že by dva lidé, i když na stejné úrovni schopností, odpovídali na přesně stejné otázky. To nám umožní chránit bezpečnost testu, pokud ho lidé podstupují doma nebo bez přímého dohledu. I když tak každý dostane k zodpovězení "na míru šitou" a jinou sadu otázek, dostanou jich všichni stejný počet: 15 otázek ve Verbálním testu a 12 otázek v Numerickém testu; to jsou 3 otázky pro každou z 5 pasáží textu ve Verbálním testu, a 3 otázky pro každou ze 4 tabulek (nebo sad tabulek) v Numerickém testu. Logical Elements mají rovněž 12 otázek, které jsou do velké míry náhodně vybírány.

Srovnávací skupina

Získané skóre bylo porovnáno s databází lidí, kteří se testu (nebo testů) zúčastnili dříve. Použitá srovnávací skupina byla Absolventi, Odborní zaměstnanci a Manažeři.

Elements Report cont...



Srovnávací skupina : Odborníci, absolventi a manažeři

Verbal Elements

Maximální povolený čas: 16 minut

Vezmeme-li v potaz počet správně zodpovězených otázek v časovém limitu, jakož i obtížnost těchto otázek dle adaptivní metody a porovnáme je s odpovídající normou (viz výše), skóre naznačuje schopnost verbálního uvažování, které je lepší, než 75% této srovnávací skupiny.

Vynaložený čas

13 minut a 30 vteřin

o něco kratší, než u většiny ostatních lidí

Numerical Elements

Maximální povolený čas: 16 minut

Vezmeme-li v potaz počet správně zodpovězených otázek v časovém limitu, jakož i obtížnost těchto otázek dle adaptivní metody a porovnáme je s odpovídající normou (viz výše), skóre naznačuje schopnost numerického uvažování, které je lepší, než 50% této srovnávací skupiny.

Vynaložený čas

14 minut a 3 vteřin

delší, než u většiny ostatních lidí

Logical Elements

Maximální povolený čas: 15 minut

Vezmeme-li v potaz počet správně zodpovězených otázek v časovém limitu, jakož i obtížnost těchto otázek dle adaptivní metody a porovnáme je s odpovídající normou (viz výše), skóre naznačuje schopnost logického uvažování, které je lepší, než 45% této srovnávací skupiny.

Vynaložený čas

11 minut a 18 vteřin

podobná, jako u ostatních lidí (průměrná)

Ověření

Kratší verze testů jsou určeny k ověření. Každý z testů obsahuje 6 otázek. Maximální časy jsou 6 minut na Verbální a Logické Ověřovací testy, a 8 minut na Numerický Ověřovací test. Ověřovací testy by se měly konat pod dohledem, aby bylo jisté, že ten, kdo test podstupuje, je skutečně tím, kým má být. I ověřovací moduly jsou adaptivní, takže začínají na odpovídající úrovni obtížnosti a to na základě výše uvedených výsledků testu, který probíhal bez dohledu. Pokud jsou výsledky ověřovacího testu podstatně horší, než u testů bez dohledu, dostane se vám patřičného varování. Smyslem tohoto je ochrana před možností, že hodnocený požádá někoho jiného, aby za něj (ni) testy (bez dohledu) absolvoval, nebo aby si obstaral během testu bez dohledu nepatřičnou pomoc.

Elements Report cont...

Srovnání schopnosti a osobnosti

Srovnání Verbal Elements a Dimensions

Jeho nadprůměrné skóre v oblasti verbálního uvažování dobře sedí k jeho stylu chování, které je vyvážené mezi strategické a operativní zájmy. Možná nebude specialista na řešení složitých textů, ale pokud se od něj podobná práce bude vyžadovat, bude v ní kompetentní.

Srovnání Numerical Elements a Dimensions

Má průměrnou schopnost numerického uvažování, ale nemyslí si o sobě, že by vynikal v práci s čísly nebo analytickém uvažování.

Srovnání Logical Elements a Dimensions

Jeho průměrná schopnost logického uvažování do určité míry podporuje jeho představu sebe sama jako celkem tvůrčí osoby schopné radikálního myšlení.

Profil shody osobnosti a role

Tento profil porovnává výsledky kandidáta s Profilem shody osobnosti pozice:

Testovací pozice 3

Tento dotazník má charakter sebehodnocení a jeho výsledky jsou proto odrazem sebevnímání respondenta. Mnohé psychologické výzkumy naznačují platnost sebehodnotících nástrojů jako úspěšných prediktorů.

Profil shody osobnosti a role byl generován tak, aby odrážel hlavní prvky dotazníku Dimensions důležité pro hodnocenou pozici.

Účelem tohoto profilu je hodnotit shodu mezi osobností uchazeče a požadavky na danou pozici. Pokud je například důležitou součástí pozice schopnost ovlivňovat druhé a uchazečův profil Dimensions poukazuje na jeho podprůměrnou preferenci v této oblasti, pak se zřejmě jedná o záležitost, kterou stojí za to dále zkoumat.

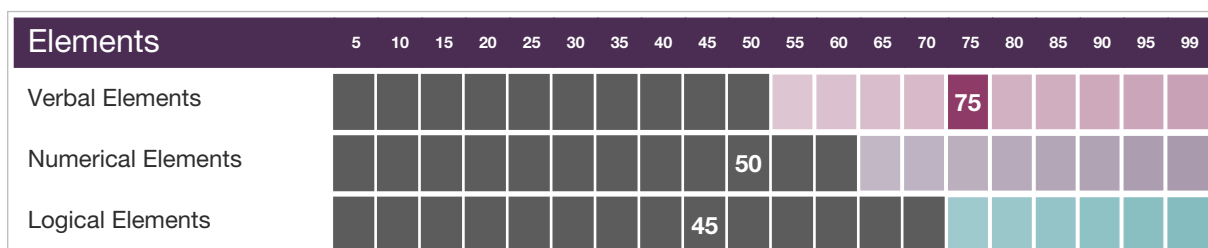
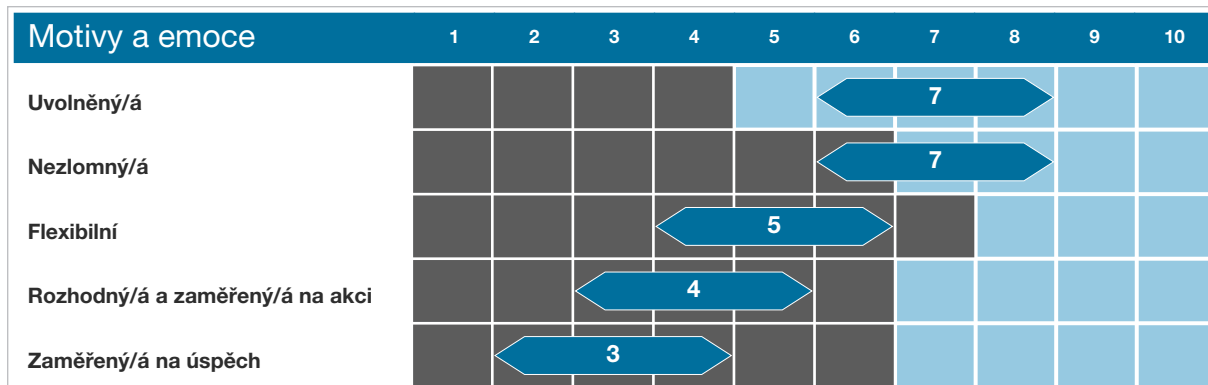
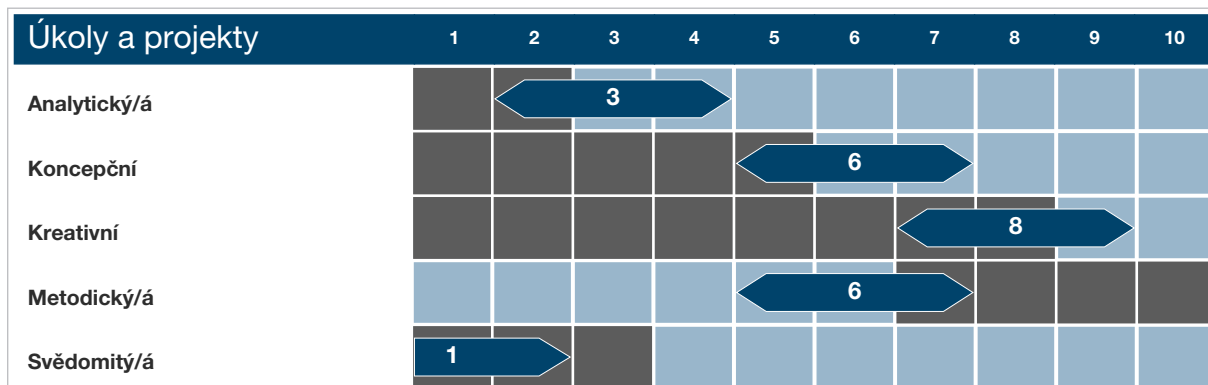
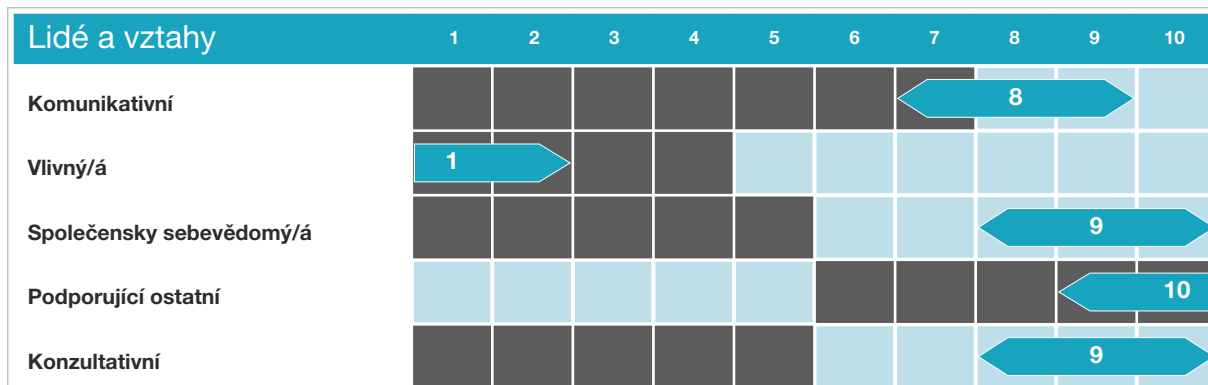
Pokud zjištěné skóre spadá do zvýrazněné oblasti diagramu, znamená to, že uchazeč si zřejmě nebude příliš věřit v aspektech pozice vztahujících se k tomuto elementu profilu Dimensions. U všech oblastí, kde se uchazeč neshoduje s Profilem shody osobnosti a role, doporučujeme pokud možno rozpory potvrdit (či vyvrátit) například pomocí dodatečného pohovoru nebo jiného hodnotícího cvičení.

U řady rolí je obvykle efektivních více různých stylů práce, takže nelze pro danou pozici najít „absolutně dokonalou“ osobnost. Často nicméně existují jasné aspekty dané pozice, v nichž by si uchazeči měli dostatečně věřit, aby byli schopni pozici dobře vykonávat. Pokud je to možné, Profil shody osobnosti a role by měl vycházet z důkladné analýzy požadavků na kompetence pro danou pozici a v ideálním případě z validační studie ověřující, které elementy profilu Dimensions předpovídají skutečnou výkonnost.

Souhrně řečeno, tento profil je třeba používat jako vodítko při zjišťování, do jaké míry se osobnost uchazeče shoduje s požadavky pro danou pozici. U oblastí, v nichž je shoda nedostatečná, je třeba provést dodatečný pohovor nebo použít jiné metody hodnocení.

Profil shody osobnosti a role

Testovací pozice 3



Průvodce pohovorem

Tento průvodce pohovorem je založen na kompetencích vyžadovaných pro pozici Testovací pozice 3 a typickém chování respondenta, jak bylo vyhodnoceno prostřednictvím osobnostního dotazníku Dimensions.

Průvodce pohovorem

Pozice: **Testovací pozice 3** Uchazeč: **Petra XY**

Tato zpráva identifikuje pravděpodobné silné stránky, omezení a neutrální oblasti pro daného respondenta ve vztahu k dané pozici. K dispozici jsou vzorové otázky, které je možno použít při dodatečném pohovoru s cílem hlouběji prozkoumat, zda je respondent vhodný pro danou pozici.

Na následující straně je sumarizována shoda mezi uchazečovou osobností a požadavky pro danou pozici. Jednotlivým požadavkům na danou pozici je přiřazena známka 1 až 5, která ilustruje, do jaké míry se výsledky psychometrického hodnocení respondenta shodují s nároky dané pozice:

5 = Vynikající shoda

4 = Odpovídající shoda

3 = Přijatelná shoda

2 = Nedostatečná shoda

1 = Velmi nedostatečná shoda

Ve zbývajících částech tohoto průvodce je k dispozici soubor doporučených otázek (použijte prosím alespoň jednu otázku z každé oblasti), které vám pomohou během pohovoru prozkoumat shodu mezi profilem uchazeče a požadavky na danou pozici ve světle výsledků psychometrických testů, které již uchazeč absolvoval.

Po dokončení pohovoru můžete zapsat své hodnocení a jakékoliv poznámky na poslední souhrnnou stranu.

Shrnutí požadavků a předpokládaná shoda

Pozice: **Testovací pozice 3** Uchazeč: **Petra XY**

Podstatné		Předpokládaná shoda				
Společensky sebevědomý/á						
Je společensky zdatný/á, má osobní kouzlo a charisma, je iniciativní při navazování kontaktů, dokáže vyjít s lidmi nejrůznějších povah, dobře zvládá prezentace a projevy na veřejnosti						5
Konzultativní						
Umí naslouchat a jedná otevřeně, konzultuje s ostatními, zajímá se o motivy jednání druhých, je tolerantní vůči jiným názorům a úhlům pohledu						5
Komunikativní						
Má rozsáhlou síť kontaktů, komunikuje otevřeně s ostatními, dokáže si udržet dobré vztahy, dává přednost práci v týmu					4	
Kreativní						
Je zvědavý/á, vždy se snaží přijít s novými nápady, má aktivní představivost, ochotně přijímá radikální myšlenky a přístupy					4	
Uvolněný/á						
Klidný/á a uvolněný/á, umí se vypořádat se stresem, neztrácí rozvahu v emocionálně vypjatých situacích, má hroší kůži a dokáže přijmout kritiku					4	
Nezlomný/á						
Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický/á, je nezlomný/á a rychle se vzpamatovává z nezdarů					4	
Koncepční						
Podílí se na tvorbě strategií, „vizionář/ka“, chápe různé úhly pohledu na složité problémy a má přehled o relevantních teoretických modelech				3		
Metodický/á						
Zaujímá spíše spontánní než strukturovaný přístup, nesnáší jakýkoliv druh byrokracie, neutápí se v detailech				3		
Flexibilní						
Pružně se přizpůsobuje novým výzvám a okolnostem, dokáže změnit způsob chování podle situace, líbí se v rozmanitosti a proměnlivém prostředí				3		
Rozhodný/á a zaměřený/á na akci						
Je velmi energický/á a vytrvalý/á, dotahuje věci do konce, rozhoduje se rychle, dokonce i když má nedostatek informací, vyhovuje mu/jí riziko a rychlé pracovní tempo			2			
Zaměřený/á na úspěch						
Jeho motivací je úspěch, velmi se snaží prosadit i přes veškerou nepřízeň; pracovní a kariéerní cíle klade před cíle osobní, vyhovuje mu konkurenční prostředí			2			
Vlivný/á						
Je přirozený vůdčí typ, má rád/a pocit odpovědnosti za druhé, je dominantní a rozhodný/á, vyjednává tvrdě, dokáže produkty a nápady dostatečně prodat	1					
Podporující ostatní						
Nechává druhé, ať si poradí sami, je houževnatý/á, snaží se nenechat zatáhnout do problémů druhých, nevyhledává pozice, v nichž musí poskytovat služby	1					

Shrnutí požadavku a předpokládaná shoda – pokračování

Podstatné		Předpokládaná shoda				
Svědomitý/á						
Svědomitě dodržuje pravidla platná pro jeho/její práci, vždy plní sliby, termíny nebo jiné závazky, věří v etické zásady a hodnoty		1				
Žádoucí		Předpokládaná shoda				
Analytický/á						
Řeší problémy analyticky především na základě relevantních informací, dokáže vyhodnotit pro a proti, úspěšně používá čísla a statistické údaje				3		

Sekce 1

Potenciální silné stránky

Pozice: **Testovací pozice 3** Uchazeč: **Petra XY**

Následující otázky se týkají oblastí, v nichž byla zjištěna odpovídající shoda mezi výsledky hodnocení Petra XY a pozice Testovací pozice 3 profil pozice

Společensky sebevědomý/á

Je společensky zdatný/á, má osobní kouzlo a charisma, je iniciativní při navazování kontaktů, dokáže vyjít s lidmi nejrůznějších povah, dobře zvládá prezentace a projevy na veřejnosti

- Jaké podle vašeho názoru plynou výhody z toho, když je někdo společensky zdatný? Mohou být sociální dovednosti a sebevědomí i určitou nevýhodou? Uvedte příklad.
- Jak přistupujete k lidem, které chcete lépe poznat? Uvedte příklad z poslední doby, kdy Vám to pomohlo.
- Řekněte nám o formální příležitosti, kdy jste prokázal(a) své společenské sebevědomí? V jaké to bylo situaci a jak se vám to podařilo?

POZNÁMKY

Konzultativní

Umí naslouchat a jedná otevřeně, konzultuje s ostatními, zajímá se o motivy jednání druhých, je tolerantní vůči jiným názorům a úhlům pohledu

- Řekněte nám o nedávné situaci, kdy jste musel(a) opravdu někomu naslouchat. Co jste z toho pochopil(a)?
- Co vám připadá nejzajímavější na chování druhých a jejich motivací? Domníváte se, že druhé chápete dobře?
- Existují lidé, u kterých je vám zatěžko projeviti empatii, anebo je tolerovat? V jakých situacích by mohl člověk zajít s tolerancí příliš daleko?

POZNÁMKY

Sekce 1

Potenciální silné stránky - pokračování

Pozice: Testovací pozice 3 Uchazeč: Petra XY

Komunikativní

Má rozsáhlou síť kontaktů, komunikuje otevřeně s ostatními, dokáže si udržet dobré vztahy, dává přednost práci v týmu

- Domníváte se, že věnujete Vaším kolegům a známým příliš mnoho času? Můžete uvést příklad z poslední doby?
- Jak si obvykle zajistíte, aby vám lidé kolem vás plně porozuměli? Jak jim svůj postoj komunikujete?
- Bylo někdy to, že dáváte přednost pracovat s lidmi, překážkou v dosažení Vašeho vlastního úspěchu? Jak jste to vyřešil(a)?

POZNÁMKY

Kreativní

Je zvědavý/á, vždy se snaží přijít s novými nápady, má aktivní představivost, ochotně přijímá radikální myšlenky a přístupy

- Jak dalece jste zvědavý(á)? Co nového vás v poslední době opravdu fascinovalo?
- Přišel (přišla) jste v poslední době s nějakou opravdu dalekosáhlou inovací? Jakým způsobem vás myšlenky napadají?
- Je vám někdy na překážku vaše vlastní vynalézavost? Byly vaše nápady někdy považovány za příliš radikální?

POZNÁMKY

Sekce 1

Potenciální silné stránky - pokračování

Pozice: Testovací pozice 3 Uchazeč: Petra XY

Uvolněný/á

Klidný/á a uvolněný/á, umí se vypořádat se stresem, neztrácí rozvahu v emocionálně vypjatých situacích, má hroší kůži a dokáže přijmout kritiku

- Popište nejvíce stresující faktory, se kterými se ve své profesi setkáváte. Vyrovnáváte se s nimi lépe než jiní? Proč tomu tak je?
- Závidíte někdy lidem, kteří vykazují více emocí než vy? Domníváte se, že to může být problém, když se někdo jeví jako příliš chladný a racionální?
- Dostává se vám dostatek kritické zpětné vazby od ostatních ve firmě? Anebo jste někdy požádal(a) o častější zpětnou vazbu?

POZNÁMKY

Nezlomný/á

Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický/á, je nezlomný/á a rychle se vzpamatovává z nezdarů

- Je možné být přehnaně optimistický? Je to váš případ? Je váš optimismus budoucího vývoje udržitelný i ve světle reality?
- Jak snadné je pro vás setřást ze sebe pocity viny? Berete vůbec někdy na sebe vinu, když se věci nedaří?
- Stahuje vás něco dolů, ať už přímo ve vaší práci nebo co se týká firmy jako celku? Měl(a) byste si takové pocity vůbec připouštět?

POZNÁMKY

Část 2

Potenciální rozvojové stránky

Pozice: **Testovací pozice 3** Uchazeč: **Petra XY**

Následující otázky se týkají oblastí, v nichž byla zjištěna nedostatečná shoda mezi výsledky hodnocení Petra XY a pozice Testovací pozice 3 profil pozice

Rozhodný/á a zaměřený/á na akci

Je velmi energický/á a vytrvalý/á, dotahuje věci do konce, rozhoduje se rychle, dokonce i když má nedostatek informací, vyhovuje mu/jí riziko a rychlé pracovní tempo

- Které stránky vaší role považujete za nejnáročnější? A jak se s nim vyrovnáváte?
- Připadá vám někdy obtížné, rozhodnout se dostatečně rychle? Stalo se vám někdy, že jste zmeškal(a) příležitost jenom proto, že jste se nerozhodl(a) dost rychle?
- Domníváte se, že opatrnosti není nikdy nazbyt? Myslíte si, že ostatní někdy až nezodpovědně riskují? Uveďte příklady.

POZNÁMKY

Zaměřený/á na úspěch

Jeho motivací je úspěch, velmi se snaží prosadit i přes veškerou nepřízeň; pracovní a kariérní cíle klade před cíle osobní, vyhovuje mu konkurenční prostředí

- Máte někdy pocit, že lidé kladou příliš velký důraz na kvantitativní cíle? Jsou pro vás někdy takové cíle demotivující?
- Jak důležitá je pro vás rovnováha mezi prací a osobním životem? Způsobilo vám to někdy problémy, ať už doma nebo v zaměstnání?
- Jaké situace ve vás mohou vyvolat soutěživost? Zmeškal(a) jste určitou příležitost tím, že jste nebyl(a) dostatečně soutěživý(á)?

POZNÁMKY

Část 2

Potenciální rozvojové stránky -
pokračování

Pozice: Testovací pozice 3 Uchazeč: Petra XY

Vlivný/á

Je přirozený vůdčí typ, má rád/a pocit odpovědnosti za druhé, je dominantní a rozhodný/á, vyjednává tvrdě, dokáže produkty a nápady dostatečně prodat

- Jaký volíte postup, když musíte ukázat směr ostatním lidem? S jakými výzvami jste se v tomto ohledu setkal(a)?
- Jaký volíte postup při jednání s lidmi, kteří mají jiný názor než vy? Jak byste postupoval(a), aby se vám podařilo změnit jejich názor?
- Jak dalece vám vyhovuje prodej výrobků nebo myšlenek jiným lidem? Proč tomu tak je?

POZNÁMKY

Podporující ostatní

Nechává druhé, ať si poradí sami, je houževnatý/á, snaží se nenechat zatáhnout do problémů druhých, nevyhledává pozice, v nichž musí poskytovat služby

- Jak byste poznal(a), že má někdo z vašich kolegů osobní problémy? Týkalo by se to i vás? Můžete uvést příklad?
- Popište nám situaci, kdy jste v práci možná zranil(a) něčí city. Jak jste se z této situace poučil(a)?
- Co myslíte, je lepší být zaměřený na lidi nebo na procesy? Proč si to myslíte? Co je vaší silnější stránkou?

POZNÁMKY

Část 2

Potenciální rozvojové stránky -
pokračování

Pozice: Testovací pozice 3 Uchazeč: Petra XY

Svědomitý/á

Svědomitě dodržuje pravidla platná pro jeho/její práci, vždy plní sliby, termíny nebo jiné závazky, věří v etické zásady a hodnoty

- Do jaké míry je pro vás přijatelné porušovat pravidla? Kdy jste nějaké pravidlo sám (sama) porušil(a)? Uvedte příklad. Jaký to mělo důsledek?
- Je podle vás možné vždycky dodržet slovo? Kdy jste naposledy nedodržel(a) daný slib? Proč tomu tak bylo, a bylo to ospravedlnitelné?
- Do jaké míry se podle vás řídíte souborem etických principů? Může být tzv. etika na překážku při dosahování úspěchu?

POZNÁMKY

Část 3

Neutrální oblasti

Pozice: **Testovací pozice 3** Uchazeč: **Petra XY**

Následující otázky se týkají oblastí, v nichž byla zjištěna přijatelná shoda mezi výsledky hodnocení Petra XY a pozice Testovací pozice 3 profil pozice

Koncepční

Podílí se na tvorbě strategií, „vizionář/ka“, chápe různé úhly pohledu na složité problémy a má přehled o relevantních teoretických modelech

- Vyhovuje vám spíše se zaměřit na tady a teď, anebo na širší perspektivu? Jaké výhody váš postoj přináší?
- Povězte nám o nějakém svém rozhodnutí, které jste během posledních pár let učinil(a) a které mělo dalekosáhlé důsledky. Podařilo se vám vystopovat dopad tohoto rozhodnutí?
- Jak se udržujete v kontaktu s potřebami oboru, ve kterém působíte? Uveďte příklad, co jste si z toho odnesl(a).

POZNÁMKY

Metodický/á

Zaujímá spíše spontánní než strukturovaný přístup, nesnáší jakýkoliv druh byrokracie, neutápí se v detailech

- Jak dalece věříte v koncept výkonnosti? Jste více nebo méně metodický(á) než vaši kolegové?
- Řekněte nám něco o plánovacím a rozpočtovém cyklu na svém pracovišti. Co považujete za užitečné a co naopak za svazující?
- Jak zajistit, aby vaše práce vykazovala konsistentně vysokou úroveň? Uveďte příklad.

POZNÁMKY

Část 3

Neutrální oblasti

Pozice: Testovací pozice 3 Uchazeč: Petra XY

Flexibilní

Pružně se přizpůsobuje novým výzvám a okolnostem, dokáže změnit způsob chování podle situace, libuje si v rozmanitosti a proměnlivém prostředí

- Jaké změny jste nedávno prožil? Jak jste se vyrovnal(a) s novou situací?
- Je pro vás snadné přizpůsobit své obvyklé chování novým výzvám nebo novému prostředí? Uvedte pár příkladů.
- Čemu dáváte přednost - stabilnímu pracovnímu prostředí, anebo prostředí, které se mění ze dne na den? Cestujete rád(a) nebo raději zůstáváte na jednom místě?

POZNÁMKY

Analytický/á

Řeší problémy analyticky především na základě relevantních informací, dokáže vyhodnotit pro a proti, úspěšně používá čísla a statistické údaje

- Považujete se spíše za analytický nebo intuitivní typ? Jak byste popsal(a) svůj obecný přístup?
- Stalo se vám někdy, že jste selhal(a) při řešení problému? Pokud ano, proč tomu tak bylo? Byl váš přístup příliš závislý na datech - anebo je naopak postrádal?
- Jak dobrý(á) jste při zpracování čísel nebo rozsáhlejších celků statistických dat? Uvedte příklad z nedávné doby.

POZNÁMKY

Shrnutí požadavku a předpokládaná shoda

Pozice: **Testovací pozice 3** Uchazeč: **Petra XY**

Podstatné	Hodnocení shody
Společensky sebevědomý/á	
Je společensky zdatný/á, má osobní kouzlo a charisma, je iniciativní při navazování kontaktů, dokáže vyjít s lidmi nejrůznějších povah, dobře zvládá prezentace a projevy na veřejnosti	
POZNÁMKY	
Konzultativní	
Umí naslouchat a jedná otevřeně, konzultuje s ostatními, zajímá se o motivy jednání druhých, je tolerantní vůči jiným názorům a úhlům pohledu	
POZNÁMKY	
Komunikativní	
Má rozsáhlou síť kontaktů, komunikuje otevřeně s ostatními, dokáže si udržet dobré vztahy, dává přednost práci v týmu	
POZNÁMKY	
Kreativní	
Je zvědavý/á, vždy se snaží přijít s novými nápady, má aktivní představivost, ochotně přijímá radikální myšlenky a přístupy	
POZNÁMKY	
Uvolněný/á	
Klidný/á a uvolněný/á, umí se vypořádat se stresem, neztrácí rozvahu v emocionálně vypjatých situacích, má hroší kůži a dokáže přijmout kritiku	
POZNÁMKY	
Nezlomný/á	
Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický/á, je nezlomný/á a rychle se vzpamatovává z nezdarů	
POZNÁMKY	

Shrnutí požadavku a předpokládaná shoda – pokračování

Podstatné	Hodnocení shody
Koncepční	
Podílí se na tvorbě strategií, „vizionář/ka“, chápe různé úhly pohledu na složité problémy a má přehled o relevantních teoretických modelech	
POZNÁMKY	
Metodický/á	
Zaujímá spíše spontánní než strukturovaný přístup, nesnáší jakýkoliv druh byrokracie, neutápí se v detailech	
POZNÁMKY	
Flexibilní	
Pružně se přizpůsobuje novým výzvám a okolnostem, dokáže změnit způsob chování podle situace, líbí se v rozmanitosti a proměnlivém prostředí	
POZNÁMKY	
Rozhodný/á a zaměřený/á na akci	
Je velmi energický/á a vytrvalý/á, dotahuje věci do konce, rozhoduje se rychle, dokonce i když má nedostatek informací, vyhovuje mu/jí riziko a rychlé pracovní tempo	
POZNÁMKY	
Zaměřený/á na úspěch	
Jeho motivací je úspěch, velmi se snaží prosadit i přes veškerou nepřízeň; pracovní a kariérní cíle kladé před cíle osobní, vyhovuje mu konkurenční prostředí	
POZNÁMKY	
Vlivný/á	
Je přirozený vůdčí typ, má rád/a pocit odpovědnosti za druhé, je dominantní a rozhodný/á, vyjednává tvrdě, dokáže produkty a nápady dostatečně prodat	
POZNÁMKY	
Podporující ostatní	
Nechává druhé, ať si poradí sami, je houževnatý/á, snaží se nenechat zatáhnout do problémů druhých, nevyhledává pozice, v nichž musí poskytovat služby	

Shrnutí požadavku a předpokládaná shoda – pokračování

Podstatné						Hodnocení shody
POZNÁMKY						
Svědomitý/á						
Svědomitě dodržuje pravidla platná pro jeho/její práci, vždy plní sliby, termíny nebo jiné závazky, věří v etické zásady a hodnoty						
POZNÁMKY						
Žádoucí						Předpokládaná shoda
Analytický/á						
Řeší problémy analyticky především na základě relevantních informací, dokáže vyhodnotit pro a proti, úspěšně používá čísla a statistické údaje						
POZNÁMKY						
DOPORUČENÍ?	ANO	NE	?	Jiná pozice		
CELKOVÉ SHRUTÍ						