

TalentQ™ Dimensions

Petra XYZ

Vybrané zprávy

- Profil charakteristických rysů
- Narativní zpráva
- Profil týmových rolí
- Profil typů chování při práci
- Prodejní profil
- Zpráva o syndromu „vykolejení“
- Profil shody osobnosti a role
- Průvodce pohovorem

Hodnocení dokončeno : 26/10/2009

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

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

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

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

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

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“

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 kariéřním postupu spojená s absencí daného modelu chování.

Zpráva testu Elements

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

Profil shody osobnosti a role

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

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.

Profil charakteristických rysů

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

Narativní zpráva

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

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 jí daří budovat vztahy s druhými a je celkem otevřená co se týká vlastních pocitů.

I když má podle všeho velkou dávku osobního kouzla a charismatu, nezdá se, že by cítila mimořádnou potřebu vést nebo řídit ostatní. Její 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 její 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 citlivá a tolerantní a téměř nikdy nedává najevo nesouhlas. To jsou sice velmi pozitivní projevy chování, občas ale může být až příliš tolerantní nebo lehkomyšlná. 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 mohla 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 mohla dát pevnější základy.

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

Zdá se, že její 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 oddána struktuře a řádu.

Motivy a emoce

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

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

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

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

Styl odpovědí

Sebe prezentace :Její odpovědi působily nefalšovaně a pravděpodobně věrně reprezentují její 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 respondentky poněkud přehnané.

Použití rozpětí hodnocení (na škále od „zcela nepravdivé“ až „velmi pravdivé“) u jednotlivých typů chování:Používala celou škálu hodnocení a často volila oba extrémy 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 používala mnohem méně často než většina ostatních.

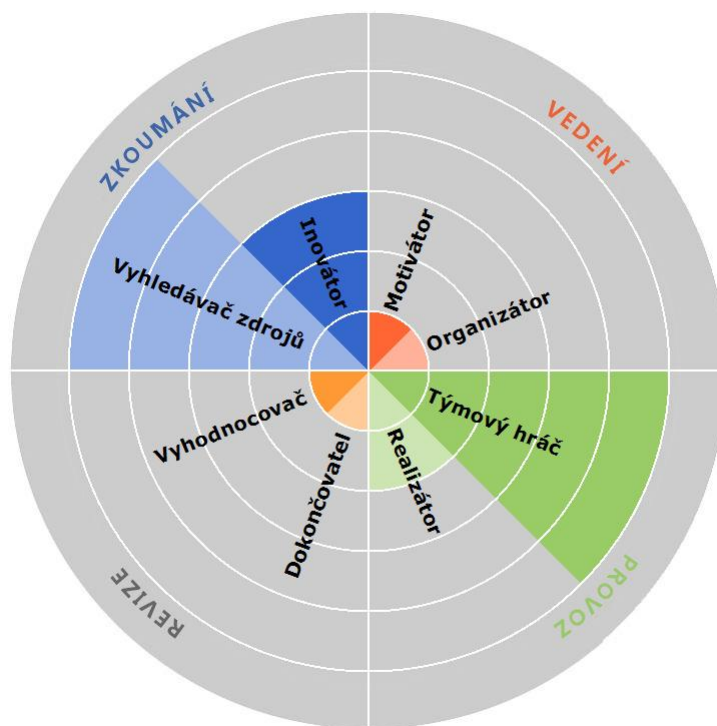
Celkový čas věnovaný dotazníku (včetně všech případných přestávek):O něco méně než je průměr. Během vyplňování dotazníku si zřejmě udělala jednu nebo dvě krátké přestávky.

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.

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.

Týmové typy	
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.
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.
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.
Dokončovatel	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.
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 prosté hodnocení svých návrhů; může se příliš zabývat svými vlastními myšlenkami na úkor ostatních priorit.

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.

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:

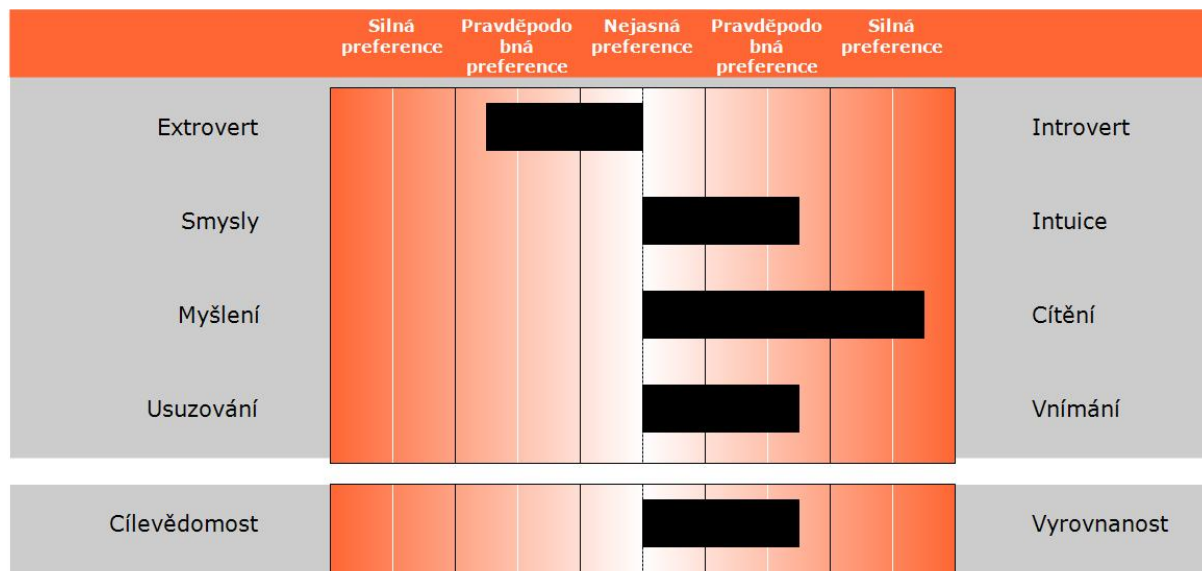
Výsledek ve středním pásmu označeném „Nejasná preference“ naznačuje, že preferovaný typ je zřejmě nejasný, protože respondent pravděpodobně stejně dobře funguje v obou oblastech.

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. Obzvláště zajímavé informace je možné získat na základě srovnání preferovaných typů chování při práci a způsobů chování, které danému jedinci nejvíce vyhovují v obecné rovině.



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 ujímá 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, přímočaře 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 oblíbě 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 model:



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.

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.

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 analytici 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 nezlovní 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 vyjednavací, postrádají vůdcovské kvality a odvahu; nemusí se jim podařit využít svůj potenciál	Přehnané sebedůvěry	Obvykle sebedůvěrní 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	
Typické silné stránky	„Hypersenzitivní“ lidé prožívají věci velmi intenzivně a všímají si věci, které ostatní mohou opomenout nebo přejít. Jsou schopni vycítit ohrožení a strach a jsou si vědomi kritiky od ostatních lidí. Vyhýbají se povrchnosti a mohou mít bystrý úsudek o ostatních lidech. „Hyper-senzitivní“ 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.
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 zvládnání 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, bojácní a přecitlivělí vůči kritice. V krizových situacích nemusí patřičně zareagovat.
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 jí 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	
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 ztrácejí čas společenskými událostmi či zdivočlostmi. „Izolacionisté“ jednoznačně dosahují nejlepších výsledků v situacích vyžadujících nezávislost a které jim dávají jen omezenou podporu.
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 neuvívají 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.
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.

Excentričnost	
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 schopní 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.
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.
Kariérní omezovače	Lidé s nízkým skóre v „excentričnosti“ 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	
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.
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.
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 slabosti 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	
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.
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 nechota vidět stinné stránky. Ačkoliv „exhibicionisté“ bývají úspěšnými prodejci, kolegům, nadřízeným i podřízeným mohou být poněkud protivní a jejich výkonnost může klesnout v případech, že jim prostředí přestane být nakloněné.
Kariérní omezovače	Nízké skóre na „exhibicionismus“ naznačuje obtížné zvládnání 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	
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.
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.
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 jaksi projevem slabosti a ukazuje na někoho, kdo nevyužívá svého skutečného potenciálu.

Významový slovníček „vykolejení“ pokr.

Přehnaná závislost	
Typické silné stránky	Závislí lidé, kteří dosáhnou vysokého skóre na „přílišnou závislost“ jsou velmi svolní a často dobře vycházejí se svými kolegy a společníky. Rádi se radí s ostatními lidmi, váží si jejich rad a velmi chtějí zapadnout. Bez problémů se podřizují a tuto roli upřednostňují před vůdčími rolemi. Jednají dobrotivým, 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.
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 skutečně náročné roli patřit k nejlépejším.
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	
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 nespolehnou 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.
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 hlavním 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.
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 náhlu 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.

Profil shody osobnosti a role

Tento profil porovnává výsledky kandidáta s Profilem shody osobnosti pozice: Consultant

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.

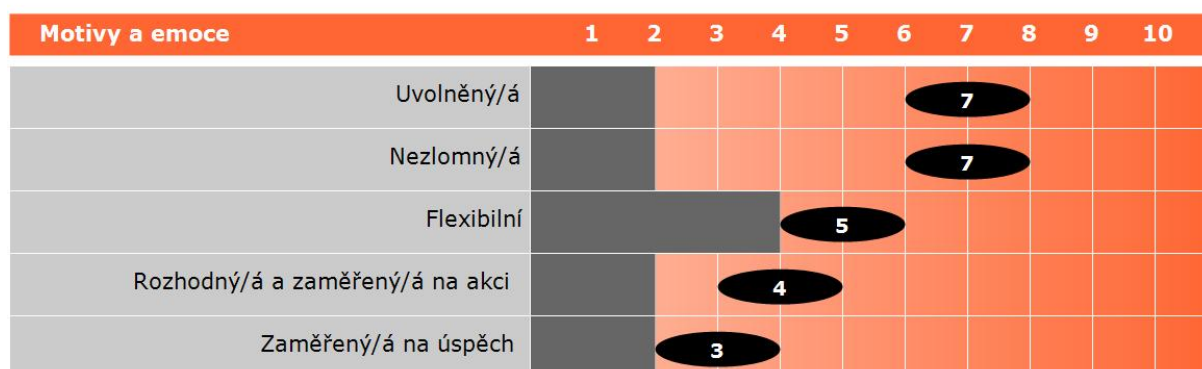
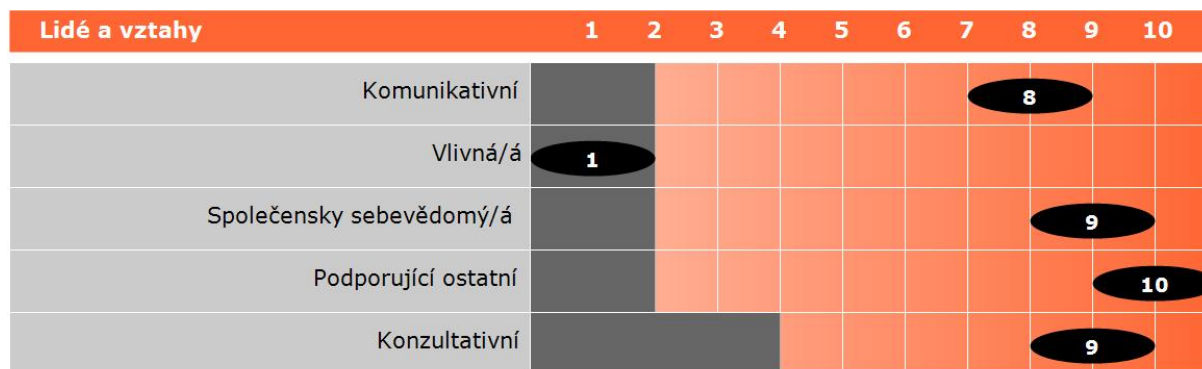
Účelem tohoto profilu je hodnotit shodu mezi osobností uchazeče a požadavky na danou pozici. Pokud je například důležitou součástí pozice schopnost ovlivňovat druhé a uchazečův profil Dimensions poukazuje na jeho podprůměrnou preferenci v této oblasti, pak se zřejmě jedná o záležitost, kterou stojí za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



Průvodce pohovorem

Úvod

Pozice **Consultant**
Uchazeč **Petra XYZ**

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

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 Consultant

Uchazeč Petra XYZ

Podstatné	Předpokládaná shoda
Konzultativní	5
Umí naslouchat a jedná otevřeně, konzultuje s ostatními, zajímá se o motivy jednání druhých, je tolerantní vůči jiným názorům a úhlům pohledu	
Flexibilní	3
Pružně se přizpůsobuje novým výzvám a okolnostem, dokáže změnit způsob chování podle situace, libuje si v rozmanitosti a proměnlivém prostředí	
Žádoucí	Předpokládaná shoda
Uvolněný/á	5
Klidný a uvolněný, umí se vypořádat se stresem, neztrácí rozvahu v emocionálně vypjatých situacích, má hroší kůži a dokáže přijmout kritiku	
Nezlomný/á	5
Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický, je nezlomný a rychle se vzpamatovává z nezdarů	
Komunikativní	5
Má rozsáhlou síť kontaktů, komunikuje otevřeně s ostatními, dokáže si udržet dobré vztahy, dává přednost práci v týmu.	
Společensky sebevědomý/á	5
Je společensky zdatný, má osobní kouzlo a charisma, je iniciativní při navazování kontaktů, dokáže vyjít s lidmi nejrůznějších povah, dobře zvládá prezentace a projevy na veřejnosti	
Podporující ostatní	5
Podporuje druhé a pomáhá jim, rozvíjí a povzbuzuje je, nešetří časem a pomáhá lidem v nesnázích, rád dává a dělá mu radost naplňovat potřeby druhých	
Metodický/á	4
Věří v metodické a procedurální postupy, plánuje a organizuje úkoly, efektivně si strukturuje práci, zakládá si na pečlivosti	
Koncepční	4
Podílí se na tvorbě strategií, „vizionář“, chápe různé úhly pohledu na složité problémy a má přehled o relevantních teoretických modelech	
Rozhodný/á a zaměřený/á na akci	3
Je velmi energický a vytrvalý, dotahuje věci do konce, rozhoduje se rychle, dokonce i když má nedostatek informací, vyhovuje mu riziko a rychlé pracovní tempo	
Zaměřený/á na úspěch	3
Jeho motivací je úspěch, velmi se snaží prosadit i přes veškerou nepřízeň; pracovní a kariérní cíle klade před cíle osobní, vyhovuje mu konkurenční prostředí	
Analytický/á	3
Řeší problémy analyticky především na základě relevantních informací, dokáže vyhodnotit pro a proti, úspěšně používá čísla a statistické údaje	
Vlivná/á	1
Je přirozený vůdčí typ, má rád pocit odpovědnosti za druhé, je dominantní a rozhodný, vyjednává tvrdě, dokáže produkty a nápady dostatečně prodat.	

Shrnutí požadavku a předpokládaná shoda – pokračování

Svědomitý/á

1

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

ČÁST 1 – Potenciální silné stránky

Pozice Consultant

Uchazeč Petra XYZ

Následující otázky se týkají oblastí, v nichž byla zjištěna odpovídající shoda mezi výsledky hodnocení Petra XYZ a pozice Consultant profil pozice

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 motivaci? Domníváte se, že druhé chápete dobře?
- Existují lidé, u kterých je vám zatěžko projevit empatii, anebo je tolerovat? V jakých situacích by mohl člověk zajít s tolerancí příliš daleko?

Poznámky

Uvolněný/á

Klidný a uvolněný, 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

ČÁST 1 – Potenciální silné stránky – Pokračování

Nezломný/á

Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický, je nezломný 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

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

ČÁST 1 – Potenciální silné stránky – Pokračování

Společensky sebevědomý/á

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

- Do jaké míry byste se sám (sama) popsal(a) jako „charismatickou osobnost“? Uvedte příklad situace, kdy se vám podařilo svým osobním kouzlem získat si klienta či kolegu.
- Jakým způsobem byste změnila své chování, aby lépe vyhovovalo konkrétní skupině lidí? Uvedte příklad z poslední doby.
- Řekněte nám o formální příležitosti, kdy jste prokázal(a) své společenské sebevědomí? V jaké to bylo situaci a jak se vám to podařilo?

Poznámky

Podporující ostatní

Podporuje druhé a pomáhá jim, rozvíjí a povzbuzuje je, nešetří časem a pomáhá lidem v nesnázích, rád dává a dělá mu radost naplňovat potřeby druhých

- Uvedte příklad situace, kdy jste podpořil(a) někoho v obtížné situaci. Jak jste to provedl(a), a s jakým výsledkem?
- Můžete nám říct o nedávné situaci, kdy jste citlivě zareagoval(a) na potřeby někoho jiného? O jakou šlo situaci a s jakým výsledkem?
- Domníváte se, že se někdy zaměřujete příliš na problémy druhých na úkor jiných faktorů? Můžete uvést příklad takové situace?

Poznámky

ČÁST 1 – Potenciální silné stránky – Pokračování

Metodický/á

Věří v metodické a procedurální postupy, plánuje a organizuje úkoly, efektivně si strukturuje práci, zakládá si na pečlivosti

- Byl váš přístup někdy považován za příliš metodický? Jak jste na to zareagoval(a)?
- Jakmile je plán na konkrétní úkol rozpracovaný, jaké metody používáte k tomu, aby byl opravdu dodržován? Uvedte příklad.
- Jak zajistíte, aby všichni ve skupině pracovali přesně? Myslí si vaše okolí, že se někdy zaměřujete na detaily až příliš?

Poznámky

Koncepční

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

- Čemu dáváte přednost - práci strategického charakteru, nebo máte raději taktické či každodenní záležitosti? Proč myslíte, že tomu tak je?
- Jak komplexní je práce, kterou zastáváte? Vyhledáváte větší komplexnost, anebo pracujete v tomto ohledu na hranici svých možností?
- Povězte nám, jak držíte krok při řešení složitějších problémů. Uvedte příklad, kdy vám to k něčemu bylo.

Poznámky

ČÁST 2 – Potenciální omezení

Pozice **Consultant**
Uchazeč **Petra XYZ**

Následující otázky se týkají oblastí, v nichž byla zjištěna nedostatečná shoda mezi výsledky hodnocení Petra XYZ a pozice Consultant profil pozice

Vlivná/á

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

- Jak dalece vám vyhovuje prodej výrobků nebo myšlenek jiným lidem? Proč tomu tak je?
- Jak dlouho vytrváte, abyste někoho přesvědčil(a) o své pravdě? Uvedte příklad.
- Vidíte sebe sama spíše jako člena (členku) týmu, anebo jako leadera týmu? Proč?
- Jaký volíte postup, když musíte ukázat směr ostatním lidem? S jakými výzvami jste se v tomto ohledu setkal(a)?

Poznámky

Svědomitý/á

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

- Uvedte příklad konvence, s níž nesouhlasíte. Domníváte se, že vás druzí vnímají jako nekonvenčního člověka?
- Vnímáte termíny jako vodítko, anebo jako něco, co musí být za každou cenu splněno? Do jaké míry jste úspěšný(á) při dodržování striktních termínů?
- 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 Consultant

Uchazeč Petra XYZ

Následující otázky se týkají oblastí, v nichž byla zjištěna přijatelná shoda mezi výsledky hodnocení Petra XYZ a pozice Consultant profil pozice

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? Uveďte 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

Rozhodný/á a zaměřený/á na akci

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

- Máte pocit, že ve srovnání s ostatními pracujete více? Jak zajistíte, abyste práci stihl(a) udělat v časové lhůtě k tomu určené?
- Jste typem člověka, který se rychle rozhoduje? Anebo jste spíše hloubavý typ, který věci napřed zvažuje?
- Je pro vás vědomí závažného rizika motivující, anebo vám to naopak přináší úzkost a nejistotu? Uveďte příklad z nedávné doby.

Poznámky

ČÁST 3 – Neutrální oblasti – Pokračování

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

- Jaké úkoly máte v práci plnit? Jsou pro vás dostatečnou výzvou, anebo jsou dokonce až příliš náročné? Jak se při tom cítíte?
- Jak dalece plánujete vaši kariéru? Jaké kroky podnikáte, abyste svých plánů dosáhl(a)?
- Jak důležité je pro vás vyhrávat? Uveďte příklad, kdy se vám v nějaké situaci podařilo „vyhrát“. Jak jste se při tom cítil(a)?

Poznámky

Analytický/á

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

- Používáte při své práci nějaké nastavené modely k řešení problémů, které zároveň považujete za užitečné? Jak postupujete při řešení složitého problému?
- Jak postupujete při analýze "pro a proti" nebo postupů u různých řešení? Uveďte příklad.
- Jak dobrý(á) jste při zpracování čísel nebo rozsáhlejších celků statistických dat? Uveďte příklad z nedávné doby.

Poznámky

Shrnutí požadavku a předpokládaná shoda

Pozice Consultant

Uchazeč Petra XYZ

Podstatné	Hodnocení shody	Poznámky
Konzultativní		
Umí naslouchat a jedná otevřeně, konzultuje s ostatními, zajímá se o motivy jednání druhých, je tolerantní vůči jiným názorům a úhlům pohledu		
Flexibilní		
Pružně se přizpůsobuje novým výzvám a okolnostem, dokáže změnit způsob chování podle situace, libuje si v rozmanitosti a proměnlivém prostředí		
Žádoucí	Předpokládaná shoda	Poznámky
Uvolněný/á		
Klidný a uvolněný, umí se vypořádat se stresem, neztrácí rozvahu v emocionálně vypjatých situacích, má hroší kůži a dokáže přijmout kritiku		
Nezlomný/á		
Vždy vidí pozitivní aspekty situace, dokáže se vypořádat s jakýmkoliv problémem, nepřipouští si vinu a není sebekritický, je nezlomný a rychle se vzpamatovává z nezdarů		
Komunikativní		
Má rozsáhlou síť kontaktů, komunikuje otevřeně s ostatními, dokáže si udržet dobré vztahy, dává přednost práci v týmu.		
Společensky sebevědomý/á		
Je společensky zdatný, má osobní kouzlo a charisma, je iniciativní při navazování kontaktů, dokáže vyjít s lidmi nejrůznějších povah, dobře zvládá prezentace a projevy na veřejnosti		
Podporující ostatní		
Podporuje druhé a pomáhá jim, rozvíjí a povzbuzuje je, nešetří časem a pomáhá lidem v nesnázích, rád dává a dělá mu radost naplňovat potřeby druhých		

Shrnutí požadavku a předpokládaná shoda – pokračování

Metodický/á				
Věří v metodické a procedurální postupy, plánuje a organizuje úkoly, efektivně si strukturuje práci, zakládá si na pečlivosti				
Koncepční				
Podílí se na tvorbě strategií, „vizionář“, chápe různé úhly pohledu na složité problémy a má přehled o relevantních teoretických modelech				
Rozhodný/á a zaměřený/á na				
Je velmi energický a vytrvalý, dotahuje věci do konce, rozhoduje se rychle, dokonce i když má nedostatek informací, vyhovuje mu riziko a rychlé pracovní tempo				
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				
Analytický/á				
Řeší problémy analyticky především na základě relevantních informací, dokáže vyhodnotit pro a proti, úspěšně používá čísla a statistické údaje				
Vlivná/á				
Je přirozený vůdčí typ, má rád pocit odpovědnosti za druhé, je dominantní a rozhodný, vyjednává tvrdě, dokáže produkty a nápady dostatečně prodat.				
Svědomitý/á				
Svědomitě dodržuje pravidla platná pro jeho práci, vždy plní sliby, termíny nebo jiné závazky, věří v etické zásady a hodnoty				
Doporučení?	ANO	NE	?	Jiná pozice
Celkové shrnutí				

Prohlášení

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 je generována automaticky pomocí počítače. Společnost Talent Q International a její pobočky a zastoupení nezaručují, že tato zpráva nebyla upravena či změněna.

Společnost Talent Q International a její pobočky a zastoupení nepřijímají odpovědnost za jakékoliv důsledky používání této zprávy.

Používat dotazník Dimensions mohou pouze osoby zplnomocněné společností Talent Q International, jejími pobočkami a zastoupeními.

S informacemi obsaženými v této zprávě by mělo být zacházeno jako s důvěrnými a tato zpráva by měla být uložena na bezpečném místě a v souladu s nejlepší praxí v oblasti zásad ochrany osobních údajů.

Za běžných okolností je tato zpráva platná po dobu 18 až 24 měsíců.