

Zpráva pro nadřízeného
Jan Novák



Professional

Styles

O této zprávě

Tato zpráva je výstupem z dotazníku Wave Styles, který zkoumá motivy, preference, potřeby a vlohy jednotlivce v důležitých pracovních oblastech.

Výsledky jsou založeny na srovnání s mezinárodní skupinou více než 24 000 odborníků a manažerů.

Protože tento dotazník vychází ze sebehodnocení, odrážejí jeho výsledky především to, jak jednotlivec vnímá sám sebe. Náš rozsáhlý výzkum prokázal, že se jedná o solidní ukazatel, jak budou lidé na pracovišti pravděpodobně fungovat. Při interpretaci těchto dat je však nutné adekvátně zohlednit subjektivní povahu sebehodnocení jednotlivce.

Informace obsažené v této zprávě mohou být citlivé. Udělejte, prosím, vše pro to, aby byla zpráva uložena na bezpečném místě.

Uvedené údaje mohou pravděpodobně posloužit jako kvalitní obraz sebehodnocení jednotlivce po dobu 12-24 měsíců, v závislosti na okolnostech.

Zpráva je generována systémem Oasys společnosti Saville Assessment. Výstupy v ní prezentované jsou odvozeny z výsledků testu a odráží odpovědi testované osoby na otázky dotazníku.

Společnost Saville Assessment nezaručuje, že tato zpráva nebyla změněna nebo upravována. Společnost Saville Assessment nezaručuje, že zpráva nebyla změněna nebo upravována. Používání této metody je omezeno výhradně na zaměstnance společnosti Saville Assessment a na její autorizované zástupce a klienty.

Používání této metody je omezeno výhradně na zaměstnance společnosti Saville Assessment a na její autorizované zástupce a klienty.

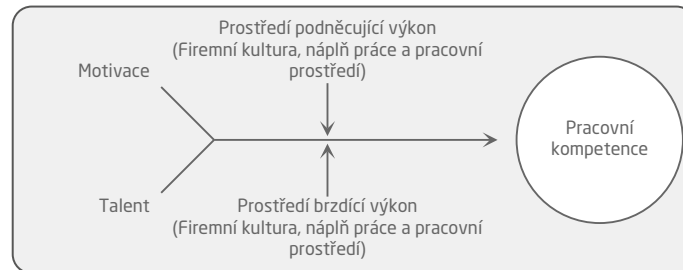
Úvod

Profil potenciálu kompetencí

Profil potenciálu kompetencí vznikl na základě databází, které propojují aspekty z dotazníku Styles s detailním, nezávislým posouzením pracovního výkonu. Tak lze jedinečným způsobem predikovat silné stránky i rezervy, které Jan Novák má ve 12 klíčových oblastech pracovního výkonu. Pro každou kompetenci jsou uvedena hodnocení ve formě slovní interpretace a číselného skóru. Tyto výsledky by měly být vždy posuzovány s ohledem na nároky konkrétní pracovní pozice. Vysoké hodnocení napříč celým profilem může odrážet nerealisticky pozitivní sebehodnocení zatímco nízké skóre může poukazovat na přílišnou sebekritičnost. V těchto případech je obzvláště důležité porovnat výsledky dotazníku s jinými zdroji informací.

Odhad souladu s firemní kulturou a pracovním prostředím

Část Odhad souladu s firemní kulturou a pracovním prostředím popisuje aspekty firemní kultury, náplně práce a pracovního prostředí, které mohou posílit nebo naopak oslabit úspěšnost určitého jedince. Výzkum společnosti Saville Assessment prokázal, že motivace i talent spolu s firemní kulturou a pracovním prostředím významně interagují, a proto jejich znalost pomáhá zpřesnit odhad potenciálu jednotlivce pro konkrétní pracovní pozici.



Jak tuto zprávu používat

Tuto zprávu lze využít pro různé účely spojené s řízením lidských zdrojů, jako jsou nábor a výběr zaměstnanců, kariérové plánování a rozvoj talentů. Zpráva je určena pro použití nadřízenými testované osoby, specialisty pro nábor a dalšími stranami zainteresovanými v rozhodovacím procesu, bez nutnosti odborného výcviku a zvláštních znalostí z oblasti psychometrie. Použitý kompetenční model je vytvořen tak, aby byl uplatnitelný univerzálně, a je založen na rozsáhlém empirickém výzkumu. Pro potřeby hodnocení je nutné na začátku hodnotícího procesu určit relativní význam každé kompetence. Kromě informací získaných z této zprávy by měl být proces hodnocení doplněn také dalšími zdroji informací relevantními pro daný účel.

Tuto zprávu byste měli obdržet pouze od odborníka kvalifikovaného pro použití všech nástrojů Saville Assessment Wave, který má k dispozici také Expert Report, obsahující detailnější informace o profilu respondenta (např. o jeho motivačních a talentových aspektech).

Profil potenciálu kompetencí

Tento profil shrnuje oblasti, v nichž má Jan Novák větší a menší potenciál. Tendence k souhlasu odpovídá stenu 7 a konzistence hodnocení odpovídá stenu 9.

	Popis kompetence	Potenciál
Řešení problémů	Vyhodnocování dat Vyhodnocuje informace (8); Dokumentuje fakta (6); Interpretuje údaje (6)	Spíše vyšší potenciál Vyšší potenciál než asi 75 % srovnávací skupiny
	Zvědavý přístup Rozvíjí odbornost (6); Používá praktický přístup (3); Poskytuje vhled (10)	Spíše vyšší potenciál Vyšší potenciál než asi 75 % srovnávací skupiny
	Vytváření inovací Vymýšlí nápady (10); Hledá možnosti (9); Formuluje strategie (9)	Mimořádně vysoký potenciál Vyšší potenciál než asi 99 % srovnávací skupiny
Vliv na lidi	Budování vztahů Iniciuje komunikaci (5); Navazuje vztahy (3); Prezentuje sám sebe (8)	Průměrný potenciál Vyšší potenciál než asi 40 % srovnávací skupiny
	Sdělování informací Přesvědčuje lidi (8); Předává informace (6); Rozporuje názory (10)	Velmi vysoký potenciál Vyšší potenciál než asi 95 % srovnávací skupiny
	Schopnost vést Činí rozhodnutí (10); Vede lidi (8); Motivuje druhé (5)	Velmi vysoký potenciál Vyšší potenciál než asi 95 % srovnávací skupiny
Adaptivní přístup	Projevování odolnosti Věř si (7); Působí vyrovnaně (7); Řeší konflikty (3)	Průměrný potenciál Vyšší potenciál než asi 60 % srovnávací skupiny
	Přizpůsobení se změnám Přemýšlí pozitivně (7); Víta změny (6); Přijímá zpětnou vazbu (3)	Průměrný potenciál Vyšší potenciál než asi 60 % srovnávací skupiny
	Poskytování podpory Rozumí lidem (3); Je týmový hráč (2); Akceptuje rozdíly (3)	Velmi nízký potenciál Vyšší potenciál než asi 5 % srovnávací skupiny
Orientace na výsledky	Práce s detaily Dodržuje termíny (2); Kontroluje kvalitu (3); Dodržuje postupy (1)	Mimořádně nízký potenciál Vyšší potenciál než asi 1 % srovnávací skupiny
	Strukturování úkolů Organizuje úkoly (1); Drží se zásad (2); Generuje výstupy (4)	Mimořádně nízký potenciál Vyšší potenciál než asi 1 % srovnávací skupiny
	Směřování k úspěchu Iniciuje akce (8); Vyhledává příležitosti (8); Jde za svými cíli (9)	Velmi vysoký potenciál Vyšší potenciál než asi 95 % srovnávací skupiny

Odhad souladu s firemní kulturou a pracovním prostředím

V této části jsou - na základě rozsáhlého výzkumu společnosti Saville Assessment, který se věnoval vztahu mezi osobnostními styly a firemní kulturou - shrnuty aspekty firemní kultury, náplně práce a pracovního prostředí, jež s určitou pravděpodobností mohou posilovat, nebo naopak oslabovat úspěšnost, které Jan Novák dosahuje:

Prostředí podněcující výkon

⊕ kde je podporován tvůrčí přístup a vítá se neotřelé myšlení a originální řešení

⊕ kde se nebrání bouřlivým debatám a kde se očekává argumentace, otevřené vyslovování nesouhlasu a zpochybňování názorů

⊕ kde se požaduje převzetí odpovědnosti za důležitá rozhodnutí a oceňuje schopnost efektivního rozhodování

⊕ kde oceňují schopnost rychle se dostat k jádru věci a pohotově najít řešení problému

⊕ kde je podporováno vytváření teoretických nápadů a koncepcí

⊕ kde rozhodující jsou výsledky a snaha uspět za každou cenu a kde jsou lidé za dosažení mimořádných výsledků odměňováni

⊕ kde se výrazně zaměřují na strategii, chtějí jasnou vizi do budoucnosti a oceňují schopnost strategického myšlení

⊕ kde je oceňován podnikatelský a obchodní duch a klade se důraz na vyhledávání obchodních příležitostí a překonávání konkurence

Prostředí brzdící výkon

⊖ kde převládají konvenční postoje, upřednostňují se tradiční přístupy a není žádoucí přicházet s novými nápady

⊖ kde není vítán nesouhlas a nepodporuje se zpochybňování a vyslovování rozdílných názorů

⊖ kde mají za hlavní rozhodnutí odpovědnost jiní a kde není možné přímo ovlivňovat výsledky

⊖ kde se neoceňují nové pohledy a objevování možných vylepšení

⊖ kde je malý zájem o uplatňování teoretických myšlenek a modelů a kde není čas zkoumat různé možnosti

⊖ kde nikdo intenzivně neusiluje o dosahování vynikajících výsledků a lidé nedovedou vytrvat v těžkých chvílích

⊖ kde se jedná spíše z pohledu krátkodobého a taktického spíše než dlouhodobého a strategického

⊖ kde neexistuje atmosféra podnikavosti, konkurence a touhy po zisku