



Odborná zpráva
Jan Novák



Professional

Styles

Obsah

Úvod.....	3
Souhrnný profil.....	4
Detailní psychometrický profil – přehled odpovědí.....	5
Detailní psychometrický profil – faktor Myšlení.....	6
Detailní psychometrický profil – faktor Vliv.....	7
Detailní psychometrický profil – faktor Adaptace.....	8
Detailní psychometrický profil – faktor Realizace.....	9
Souhrnný psychometrický profil.....	10
Profil potenciálu kompetencí.....	11
Odhad souladu s firemní kulturou a pracovním prostředím.....	13

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 jednatel 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. Udělte, 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 odrážejí odpovědi testované osoby na otázky dotazníku.

Tato zpráva byla vygenerována elektronicky. Společnost Saville Assessment nezaručuje, že zpráva nebyla změněna nebo upravována. Nepřijímáme žádnou odpovědnost za důsledky použití této zprávy, ať už vyplynou z čehokoli.

Používání tohoto hodnocení je omezeno výhradně na zaměstnance společnosti Saville Assessment a na jí pověřené zástupce a klienty.

Úvod

Souhrnný profil

Souhrnný profil se skládá z 12 hlavních sekcí profesních stylů, které jsou klíčové pro čtyři hlavní faktory úspěchu: Myšlení, Vliv, Adaptace a Realizace. Pro každou sekci jsou navíc uvedeny výsledky tří dimenzí, které ji tvoří (celkem tedy 36 dimenzí).

Detailní psychometrický profil

Detailní psychometrický profil – přehled odpovědí představuje souhrn odpovědí, které uvedl/a v dotazníku. Čtyři ukazatele v přehledu odpovědí mohou poukázat na případné odchylky charakteristik od průměru. Detailní psychometrický profil je zaměřený na 36 dimenzí Professional Styles, které jsou uspořádány do čtyř faktorů úspěchu nazvaných Myšlení, Vliv, Adaptace a Realizace. Každému z nich je věnována jedna stránka výsledků. Každý faktor je rozdělen do tří sekcí (celkem 12 sekcí), z nichž každá zahrnuje tři dimenze. Každou z těchto 36 dimenzí utvářejí tři aspekty (celkem se tedy jedná o 108 aspektů). Slovní interpretace skóre jednotlivých aspektů jsou vždy uvedeny pod názvem dimenze.

Souhrnný psychometrický profil

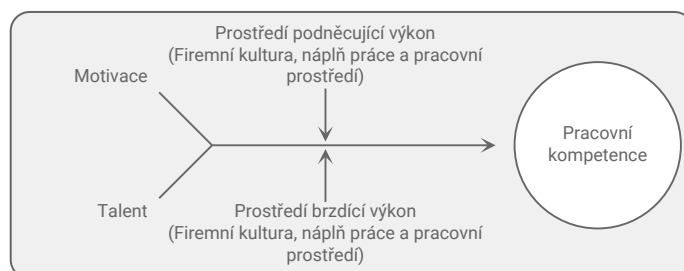
Souhrnný psychometrický profil poskytuje stručný přehled o 36 dimenzích Styles na jedné stránce. Poukazuje na dimenze s rozptylem aspektů a dále na situace, kdy je případně vyšší jeden z dvojice skóre pro motivaci a talent (skór s vyšší hodnotou je označen písmenem M nebo T), a na situace, kdy je případně vyšší jeden z dvojice normativní a ipsativní skór (skór s vyšší hodnotou je označen písmenem N nebo I).

Profil potenciálu kompetencí

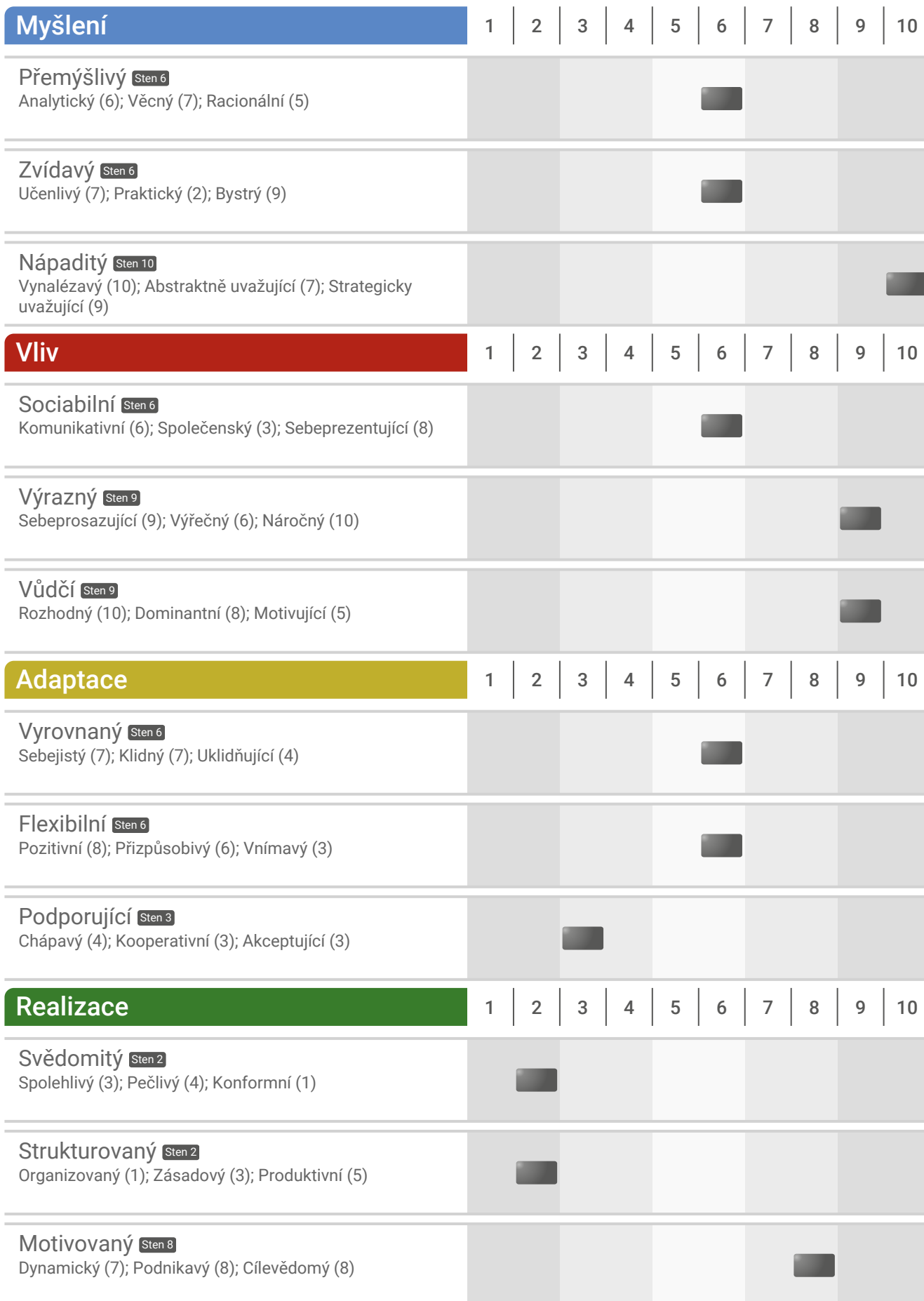
Profil potenciálu kompetencí vznikl na základě databází, které propojují aspekty z dotazníku Styles s detailním, nezávislým posouzením pracovního výkonu. Tak lze jedinečným způsobem predikovat silné stránky i rezervy, které Jan Novák má ve 12 klíčových oblastech pracovního výkonu. Pro každou kompetenci jsou uvedena hodnocení ve formě slovní interpretace a číselného skóre. 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 obzvlášť 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.



Souhrnný profil



Detailní psychometrický profil – přehled odpovědí

Tento profil umožňuje podrobné vyhodnocení odpovědí, které Jan Novák poskytl/a při vyplňování dotazníku Styles. Zpráva začíná přehledem základních charakteristik odpovědí respondenta, po kterém následuje výklad struktury profilu. Na charakteristiku odpovědí je třeba brát zřetel při interpretaci psychometrického profilu. Na dalších stránkách naleznete podrobnější výsledky pro všechny čtyři faktory úspěchu.

Přehled odpovědí



Popis profilu

Z rozsáhlého průzkumu uskutečněného společnostmi Saville Assessment vyplývá, že nejlepším prediktorem pracovního výkonu je stenový skór (kombinované normativní a ipsativní hodnocení). K dispozici jsou také informace o sotva patrných odlišnostech dle profilu, které jsou unikátní pro zprávy týkající se dotazníků Wave:

||||| **Rozptyl aspektů.** Pokud se u některé dimenze vyskytuje rozptyl skóre jednotlivých aspektů o hodnotě tři steny a více, je na stupnici týkající se dimenze naznačen šrafováním. Zároveň jsou v takovém případě skóre pro jednotlivé aspekty uvedeny v závorkách za slovní interpretací daného aspektu.

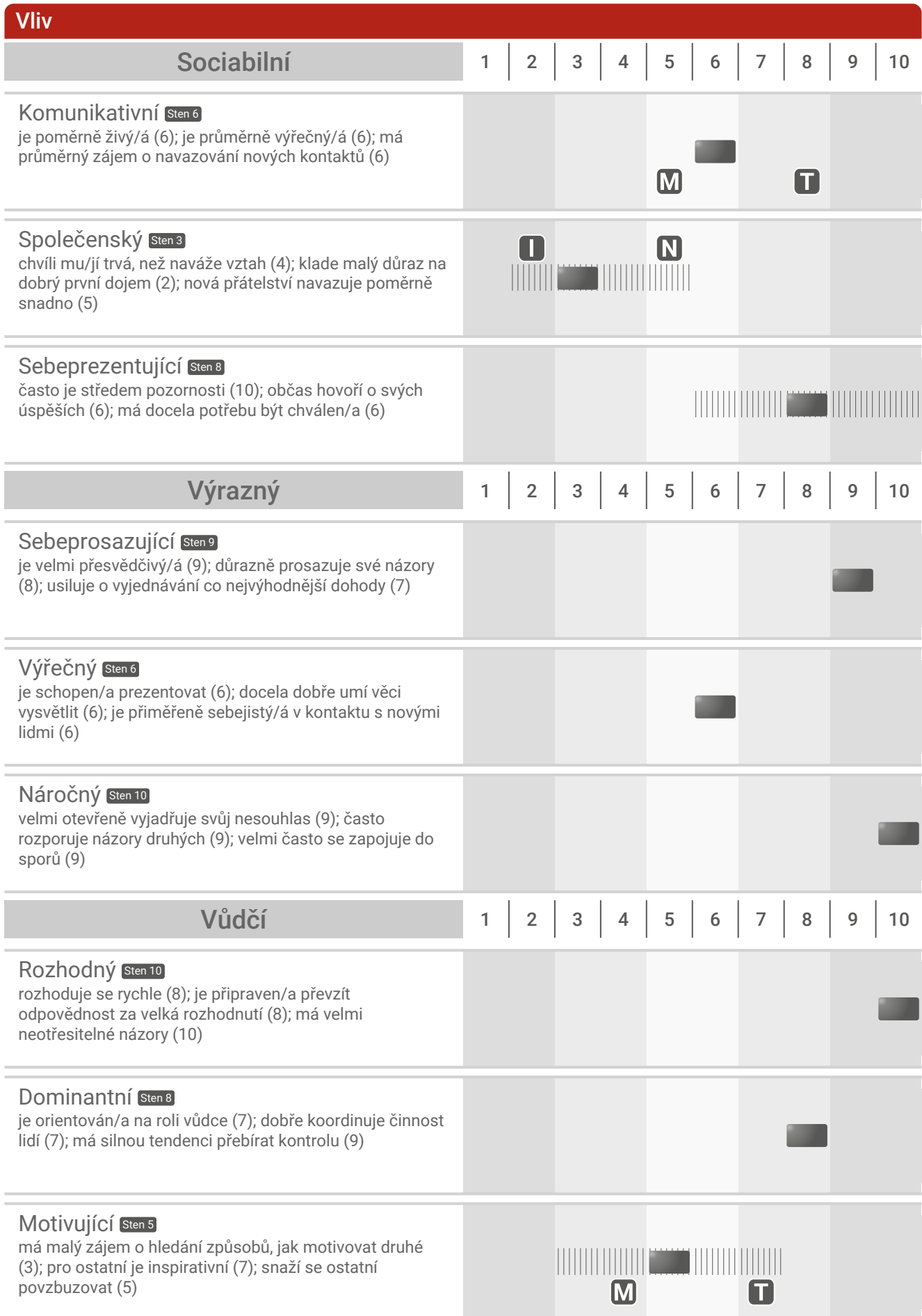
N - I Rozdíl mezi normativním a ipsativním hodnocením. Rozdíly mezi normativním (hodnocení na škále) a ipsativním (výběr pořadí) skórem o hodnotě tři steny a více jsou označeny symboly **N** a **I**. Pokud je ipsativní skóre vyšší než normativní, může se jednat o známku přehnané sebekritičnosti. Pokud je normativní skóre vyšší než ipsativní, může to znamenat, že je dotyčná osoba relativně méně sebekritická a její sebehodnocení může být tudíž nadsazené. V těchto případech je vhodné doplnit informace pro danou dimenzi profilu z dalších zdrojů.

M - T Rozdíl mezi motivací a talentem. Rozdíly mezi skórem motivace a talentu o hodnotě tři steny a více v konkrétní dimenzi jsou označeny symboly **M** a **T**. Tyto rozdíly označují oblasti, ve kterých lze předpokládat motivaci pro rozvoj, nebo naopak oblasti, ve kterých hodnocená osoba výrazněji podléhá vlivu prostředí.

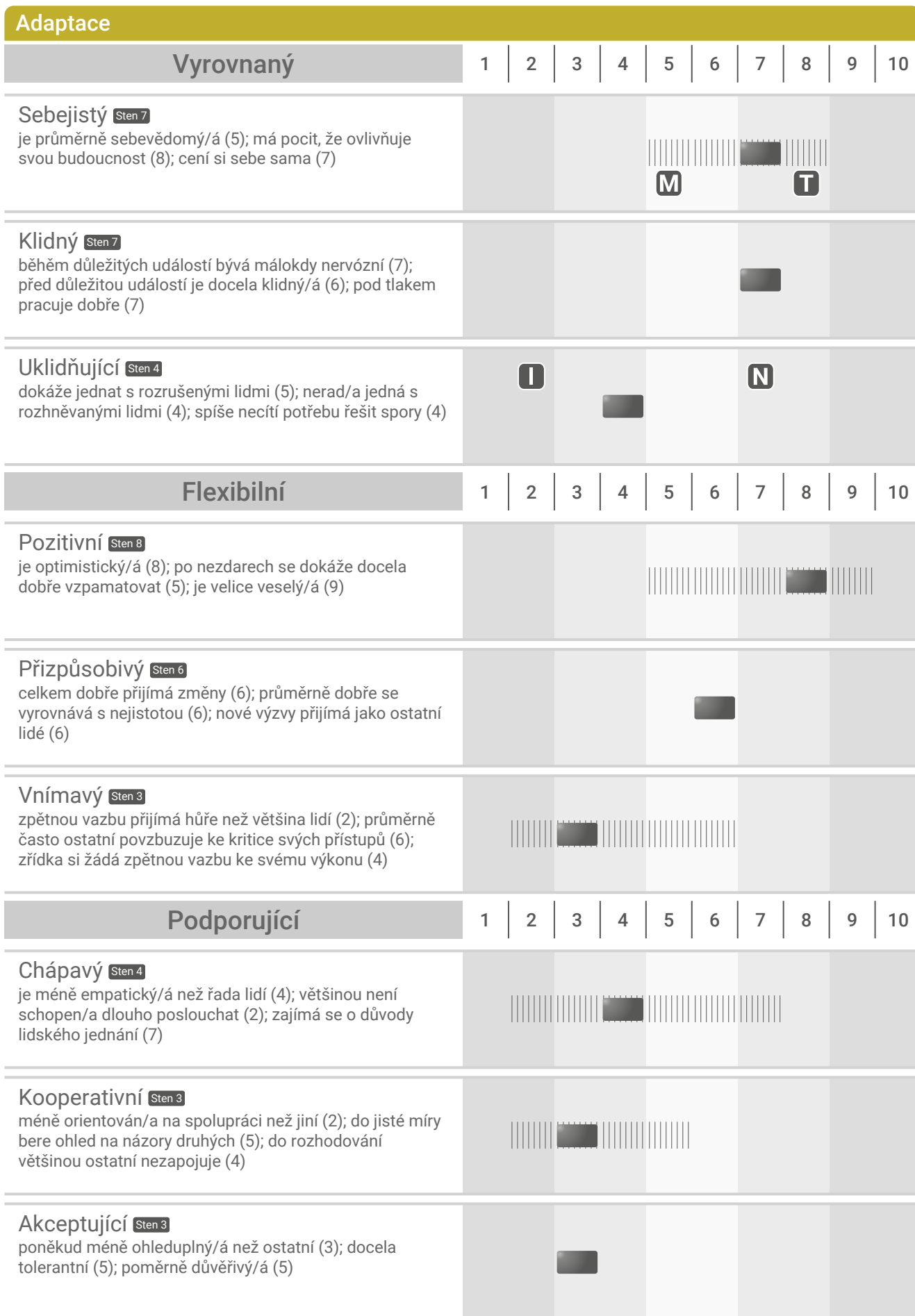
Detailní psychometrický profil – faktor Myšlení



Detailní psychometrický profil – faktor Vliv



Detailní psychometrický profil – faktor Adaptace



Detailní psychometrický profil – faktor Realizace

Realizace										
Svědomitý	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Spolehlivý <small>Sten 3</small> klade menší důraz na dodržování termínů než jiní lidé (3); méně dochvilný/á než jiní lidé (4); někdy nechává práci nedokončenou (4)										
Pečlivý <small>Sten 4</small> málo zaměřen/a na ověřování správnosti detailů (2); méně důkladný/á než jiní lidé (4); zajišťuje přiměřenou úroveň kvality (6)										
Konformní <small>Sten 1</small> nedodržuje pravidla (1); velmi nerad/a dodržuje stanovené postupy (2); někdy je připraven/a při rozhodování riskovat (4)										
Strukturovaný	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organizovaný <small>Sten 1</small> méně výkonný/á než většina lidí (2); velmi nerad/a plánuje (2); má menší sklon stanovovat priority než většina lidí (1)										
Zásadový <small>Sten 3</small> chová se méně eticky než řada jiných lidí (4); méně řeší zachování důvěrnosti než jiní lidé (3); klade relativně malý důraz na dodržování závazků (4)										
Produktivní <small>Sten 5</small> pracuje průměrně rychle (5); když toho má hodně, pracuje dobře (7); raději dělá věci jednu po druhé (4)										
Motivovaný	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynamický <small>Sten 7</small> umí věci posouvat kupředu (7); chce začít co nejdříve (7); je průměrně energický/á (6)										
Podnikavý <small>Sten 8</small> má zájem o vyhledávání obchodních příležitostí (8); silně orientovaný/á na obchod (8); soutěživý/á jako většina ostatních (6)										
Cílevědomý <small>Sten 8</small> chce dosahovat vynikajících výsledků (8); je ctízádnostivý/á (7); v obtížných situacích pravděpodobně vytrvá (8)										

Souhrnný psychometrický profil

Tendence k souhlasu (7) Konzistence (9) Míra shody N-I (7) Míra shody M-T (6)










Větší rozdíl je označen

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Rozdíly

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rozdíly	
Myšlení	Analytický					█						
	Věcný						█				M	
	Racionální				█							
	Učlivý						███					
	Praktický		███									
	Bystrý								█			
	Vynalézavý									█		
	Abstraktně uvažující							█			M	
	Strategicky uvažující								█		M	
	Vliv	Komunikativní					█					T
Společenský				███							N	
Sebeprezentující								███				
Sebeprosazující									█			
Výřečný						█						
Náročný										█		
Rozhodný										█		
Dominantní									█			
Motivující						███						T
Adaptace		Sebejistý						███				T
	Klidný						█					
	Uklidňující				█						N	
	Pozitivní							███				
	Přizpůsobivý						█					
	Vnímavý			███								
	Chápavý				███							
	Kooperativní			███								
	Akceptující			███								
	Realizace	Spolehlivý			███							M
Pečlivý					███							
Konformní		███										
Organizovaný		███										
Zásadový				███								
Produktivní						███						
Dynamický								█				
Podnikavý									█			
Cílevědomý									█			

Profil potenciálu kompetencí

Tento profil shrnuje oblasti, v nichž má Jan Novák větší a menší potenciál. Posouzení potenciálu kompetencí bylo připraveno na základě rozsáhlých mezinárodních databází společnosti Saville Assessment, které propojují dotazník Wave s posuzováním pracovního výkonu.

	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 Inicjuje 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); Vítá 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

Profil potenciálu kompetencí

Orientace na výsledky	Popis kompetence	Potenciál	
	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 akci (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