



TriMetrix® HD

osobní zpráva - koučování

Sample Jane

12-5-2023

Your Professional Assessment Solution!

TTI Success Insights CEE
www.ttisuccessinsights-cee.eu
(+36) 1 336 10 57
hq@ttisuccessinsights-cee.eu



ÚVOD - <i>KDE SE TALENT POTKÁVÁ S PŘÍLEŽITOSTÍ</i>	4
ÚVOD - <i>SEKCE CHOVÁNÍ</i>	5
OBECNÉ RYSY	6
HODNOTA PRO ORGANIZACI	8
KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI	9
KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI - <i>POKRAČOVÁNÍ</i>	10
TIPY PRO KOMUNIKACI	11
VNÍMÁNÍ - „ <i>PODÍVEJTE SE NA SEBE TAK, JAK VÁS PRAVDĚPODOBNĚ VNÍMÁ OKOLÍ.</i> “	12
ABSENCE BEHAVIORÁLNÍHO FAKTORU	13
CHARAKTERISTICKÉ RYSY	14
PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL	15
ADAPTOVANÝ STYL	17
ČASOVÉ ZTRÁTY	18
OBLASTI MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ	21
HIERARCHIE RYSŮ CHOVÁNÍ	22
GRAFY STYL INSIGHTS®	24
BEHAVIORÁLNÍ KONTINUUM	25
KRUH SUCCESS INSIGHTS®	26
VAŠE MOTIVÁTORY A HYBNÉ SÍLY	28
OBECNÁ CHARAKTERISTIKA	29
SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY	31
STIMULUJÍCÍ A STRESUJÍCÍ FAKTORY	32
SOUBOR PRIMÁRNÍCH HYBNÝCH SIL	33
SOUBOR NEUTRÁLNÍCH HYBNÝCH SIL	34
SOUBOR INDIFERENTNÍCH HYBNÝCH SIL	35
OBLASTI PRO POCHOPENÍ	36
HYBNÉ SÍLY: GRAF	37
HYBNÉ SÍLY: KRUH	38
POPISY: KRUH	39
ÚVOD - <i>SEKCE PROPOJENÍ STYLU CHOVÁNÍ A HYBNÝCH SIL</i>	40
POTENCIÁLNÍ SILNÉ STRÁNKY CHOVÁNÍ A MOTIVACE	41

Obsah

Pokračování



POTENCIÁLNÍ KONFLIKTNÍ CHOVÁNÍ A MOTIVACE	42
IDEÁLNÍ PROSTŘEDÍ	43
KLÍČE K MOTIVACI	44
KLÍČE K VEDENÍ	45
ÚVOD - <i>UKAZATELE PROZÍRAVOSTI</i>	46
SHRNUTÍ SCHOPNOSTI SPRÁVNĚ UVAŽOVAT	47
POHLED NA SVĚT	48
SEBEOBRAZ	49
HODNOCENÍ A VNÍMÁNÍ VNĚJŠÍHO PROSTŘEDÍ	50
HODNOCENÍ A VNÍMÁNÍ VNITŘNÍHO PROSTŘEDÍ	51
SOUHRN SCHOPNOSTI ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ	52
ŘEŠENÍ VNĚJŠÍCH PROBLÉMŮ A ROZHODOVÁNÍ	53
ŘEŠENÍ VNITŘNÍCH PROBLÉMŮ A ROZHODOVÁNÍ	54
INDEX REAKCÍ	55
SOUHRN PRACOVNÍHO VÝKONU	56
DIMENZIONÁLNÍ ROZVAHA	58
ÚVOD - <i>KOMPETENCE</i>	59
UKAZATEL ROZVOJE - <i>NA ZÁKLADĚ POČTU BODŮ</i>	60
UKAZATEL ROZVOJE - <i>NA ZÁKLADĚ STŘEDNÍ HODNOTY</i>	61
HIERARCHIE KOMPETENCÍ	62
SHRNUTÍ KOMPETENCÍ	66
VYHODNOCENÍ REPORTU	75
ČTYŘPRVKOVÝ GRAF	76
ČTYŘPRVKOVÝ GRAF	77



Kde se talent setkává s příležitostí

Zpráva "TriMetrix® HD - Verze Pro Koučování" byla sestavena za účelem zvýšení úrovně pochopení talentů každého jednotlivce. Zpráva umožňuje nahlédnout do čtyř samostatných oblastí: stylu chování, hybných sil, schopnosti správně uvažovat a kompetencí. Pochopení silných a slabých stránek, které vyplývají z každé ze čtyř oblastí, povede k osobnímu a profesnímu rozvoji a následně k vyšší míře osobní spokojenosti.

Rysy chování

Tato část reportu Vám pomůže přesněji poznat sebe sama a druhé. V práci i v osobním životě může úspěch a neúspěch záviset na úspěšné interakci s ostatními. Prvním krokem k úspěšné interakci je vytvořit si přesný obraz o sobě.

Hybné Síly

Tato část reportu poskytuje informace o důvodech Vašeho jednání. Jejich použití pomocí koučování může výrazně ovlivnit to, jak budete svůj život hodnotit. Pokud znáte motivační faktory, usměrňující Vaše jednání, dokážete okamžitě rozpoznat, co u Vás vyvolává konflikty.

Propojení Stylu Chování A Hybných Sil

Tato sekce vaší zprávy vám pomůže propojit PROČ a JAK přistupujete k vašim akcím. Pokud pochopíte, jak jsou propojeny vaše hybné síly a styl chování, váš výkon se zvýší a budete cítit vyšší míru osobní spokojenosti.

Ukazatele prozíravosti

V této části Vám report pomůže skutečně pochopit, jak analyzujete a interpretujete to, co právě prožíváte. Vaše úroveň výkonu přímo souvisí s vaší prozíravostí, tedy s tím, jak jasně, přesně a do hloubky věci vidíte.

Kompetence

Tato část představuje 25 základních kompetencí a stanoví jejich pořadí podle toho, která oblast je Vaší silnou stránkou. Na prvních místech jsou uvedeny vysoce rozvinuté kompetence, které poukazují na oblasti, ve kterých můžete svůj čas nejefektivněji využít.



Výsledky výzkumu chování ukazují, že nejefektivnějšími lidmi jsou ti, kteří znají sami sebe a uvědomují si své silné i slabé stránky. Jsou schopni vyvinout strategie, s jejichž pomocí se vyrovnávají s požadavky, které na ně klade okolí.

Způsob, jakým se člověk chová, je nutnou a nedílnou součástí jeho osobnosti. Jinými slovy, z velké části se chováme tak, jak nám velí přirozenost (to, co je nám vlastní), a z velké tak, jak jsme se naučili (jak jsme byli vychováni). Chování je univerzálním jazykem lidského jednání nebo také pozorovatelná složka našich reakcí.

V této zprávě měříme čtyři dimenze běžného chování. Jsou to následující:

- Jak reagujete na problémy a výzvy.
- Jak přesvědčujete ostatní o svém názoru.
- Jak reagujete na rytmus okolního prostředí.
- Jak reagujete na pravidla a postupy, které stanovil někdo jiný.

Tato zpráva analyzuje styl chování, tedy způsob, jakým určitá osoba koná. Platí všechno v ní řečené stoprocentně? Ano, ne, možná. Měříme jen chování. Naše výroky vypovídají jen o těch oblastech chování, v nichž se projevují vaše sklony. Zprávu můžete upřesnit poznámkami nebo ji upravit, pokud podle vás některý výrok neodpovídá skutečnosti. Nejprve však své úpravy prodiskutujte s přáteli nebo kolegy a zjistěte, zda s vámi souhlasí.

„Všechny čtyři faktory chování se v různé intenzitě projevují u všech lidí.“

– W. M. Marston

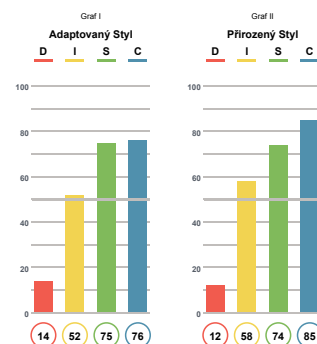
OBECNÉ RYSY



Na základě toho, jak Sample odpovídala, byly ze zprávy vybrány obecné výroky, které podávají obšírný obraz jejího stylu práce. Tyto výroky vystihují její základní přirozené chování, které vnáší do své pracovní činnosti. Dozvíte se z nich, JAK BY SVOU PRÁCI PROVÁDĚLA, kdyby o tom měla rozhodovat sama. Přehled umožňuje lépe pochopit její přirozené chování.

Sample je přizpůsobivá. Od svých pracovních pomůcek a vybavení Sample očekává plnou funkčnost a bezpečnost. Sample se vzpírá změnám, jestliže má pocit, že by mohly snížit kvalitu její práce. K akceptaci změn potřebuje ujištění, že její standardy budou i nadále plněny. Sample chce znát firemní pravidla a řídit se jimi. Neustálé porušování těchto pravidel druhými ji může rozčilovat. Pravidla a předepsané postupy jí poskytují při výkonu práce pocit jistoty. Dokáže práci věnovat veškerou svou energii, což do její pracovní situace vnáší jistotu. Sample má potřebu realizovat se v prostředí, kde se kontroluje kvalita. Dostane-li se do situace, v níž se pouze vedou rozvláčné diskuse, zažívá frustraci. Podrobné zprávy se Sample snaží vyplňovat přesně a správně. Nadřícené tato její spolehlivost uklidňuje. Sample může přecitlivěle reagovat na kritiku vlastní práce. Protože ji nepřijímá snadno, měla by být raději konfrontována pouze se skutečně oprávněnou kritikou. Je pro ni důležité, aby v ní ostatní viděli odpovědného člověka. Bude se proto snažit vyvarovat všech způsobů chování, které by mohly být druhými vnímány jako neodpovědné. Sample může velmi citlivě reagovat na kritiku své vlastní práce. Jejím cílem je neustále se zlepšovat ve všem, co dělá.

Sample je hrdá na svou schopnost chápat všechna fakta spojená s danou situací. Soustředí se na data a současně hledá nejvhodnější metodu, jak problém vyřešit. Sample má sklon rozhodovat se teprve po důkladném promyšlení a uvážení všech pro a proti. Sample posuzuje druhé obvykle podle kvality jejich práce. Pokud práce druhých neodpovídá jejím standardům, snadno přehlédne jejich silné stránky. Sample působí jako přemýšlivá bytost, jejíž schopnost intuice může být zdrojem nejrůznějších nápadů. Sample má sklon rozhodovat na základě kvality práce, nikoli na základě efektivnosti. Sample si je silně vědoma sociálních, ekonomických a politických důsledků svých rozhodnutí. Sample má dobré pozorovací schopnosti a umí shromáždit všemožná data k nejrůznějším tématům. Pokud se pro něco opravdu nadchne, přečte a poslechne si o tom vše, co je k dispozici. Významná rozhodnutí Sample podpírá daty a fakty, protože jí to dodává víry v jejich správnost.

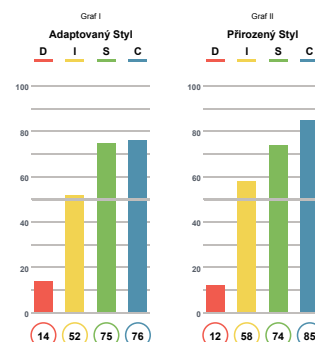


OBECNÉ RYSY

Pokračování



Sample se obvykle chová přátelsky, ale její chování je někdy pro její spolupracovníky ne zcela čitelné. Chová pevná a neochvějná přesvědčení, která nemusí být ostatním vždy jasná. Sample chce přesně vědět, co se od ní v daném pracovním vztahu očekává, a chtěla by být také přesně informována o povinnostech a odpovědnostech svých spolupracovníků. Jde jí o jasné vymezení oblastí. V úsilí o dosažení cílů se Sample chová houževnatě a vytrvale. K výzvám se staví kooperativně. Nepotřebuje být vnímána jako hvězda, více jí jde o úspěch týmu jako celku. Sample ráda analyzuje motivy druhých lidí. Umožňuje jí to rozvíjet svou schopnost intuice. Někdy se Sample dokáže chovat velmi otevřeně, i když je jinak spíše introvertní typ. Pokud se naskytne vhodná příležitost, zapojí se do společenské konverzace. Pro získání důležitých informací, které ještě potřebuje, bude Sample klást intuitivně a dobře cílené otázky. Sample nerada pracuje pro nadřízeného, který používá konfrontační styl vedení. Cítí-li se v ohrožení, má tendenci se stáhnout a uzavřít do sebe, a v důsledku toho být i neproduktivní. Sample si komunikaci ráda ujasňuje kladením otázek. Sbírá data, s jejichž pomocí se chce ujistit o správnosti své práce, svých sdělení a rozhodnutí.

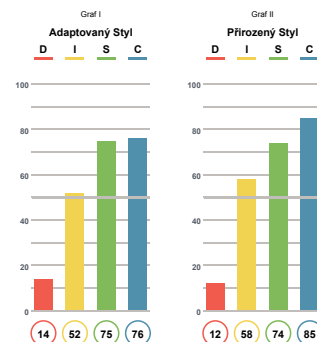


HODNOTA PRO ORGANIZACI



Tato část zprávy popisuje konkrétní kvality, nadání a způsoby chování, které s sebou Sample do svého zaměstnání vnáší. Tyto výroky nabízejí obraz o tom, jakou roli Sample v organizační struktuře hraje. Organizace si na jejich základě může sestavit plán, který umožní zúročit její konkrétní kvality a učinit z ní nedílnou součást týmu.

- ✓ 1. Problémy řeší důkladně a v celém rozsahu.
- ✓ 2. Má zkušenosti a talent ve svém technickém oboru.
- ✓ 3. Je přesná a intuitivní.
- ✓ 4. Definuje, vyjasňuje, sbírá informace, koriguje a testuje.
- ✓ 5. Je svědomitá a vyvážená.
- ✓ 6. Je přizpůsobivá.
- ✓ 7. Má respekt k autoritám a podnikovým strukturám.
- ✓ 8. Je flexibilní.
- ✓ 9. Má schopnost změnit konfrontaci na pozitivní situaci.



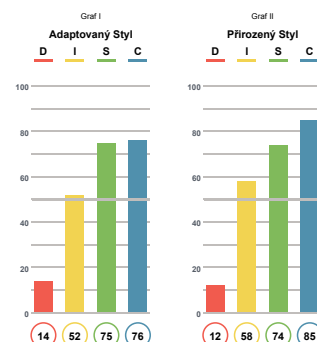
KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI



Mnozí lidé velmi citlivě reagují na to, jakým způsobem se s nimi jedná. Řada lidí považuje tuto část zprávy za velmi přesnou a důležitou pro zlepšení komunikace a interakce. Na této stránce je uveden seznam věcí, které by lidé MĚLI DĚLAT, když s ní komunikují. Přečtěte si každou výpověď a označte tři nebo čtyři body, které jsou pro ni zvláště důležité. Nejdůležitější věci, které by MĚLI DĚLAT lidé, kteří s ní komunikují nejčastěji, doporučujeme zvýraznit a těmto lidem dát seznam těchto věcí.

Co dělat:

- ✓ 1. Buďte upřímní a zvolte tón hlasu, kterým svou upřímnost vyjádříte.
- ✓ 2. Organizovaným způsobem přispívejte k jejím snahám, předložte konkrétní věci a dodržte, co jste slíbili.
- ✓ 3. Poskytněte jí čas, aby se přesvědčila o spolehlivosti vašeho jednání. Buďte přesní a realističtí.
- ✓ 4. Je-li dosaženo souhlasu, doved'te věc do konce.
- ✓ 5. Podpořte svou komunikaci správnými fakty a daty.
- ✓ 6. Nechte si čas, dokud si nebudete jisti, že pochopila, oč se vám jedná, a souhlasí s tím.
- ✓ 7. Poskytněte jí čas na otázky.
- ✓ 8. Tam, kde to je na místě, jí poskytněte čas, aby mohla pracovat pečlivě.
- ✓ 9. Dobře se na rozhovor připravte.
- ✓ 10. Podpořte její zásady, jednejte s rozmyslem a ohleduplně. Získejte si důvěryhodnost tím, že budete naslouchat všem pro a proti, přednesete-li nějaký návrh.
- ✓ 11. Předkládejte solidní, hmatatelné a praktické důkazy.



KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI

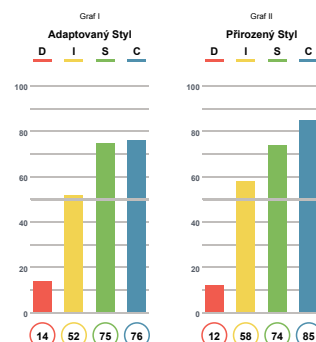


Pokračování

Tato část zprávy popisuje způsoby chování, kterých by se měl člověk při komunikaci s ní VYVAROVAT. Tato stránka je rovněž zaměřena na aktuálního komunikačního partnera. Sample by mu měla sdělit, které z uvedených způsobů chování ji nejvíce frustrují a demotivují. Oba partneři tím získají možnost dosáhnout komunikace na podstatně příjemnější úrovni.

Co nedělat:

- ❌ 1. Zahálení a mrhání časem.
- ❌ 2. Uspěchávání rozhodovacího procesu.
- ❌ 3. Mluvení s druhým, když je příliš rozčilený.
- ❌ 4. Používání svědectví pocházejících z nespolehlivého zdroje. Neplánovitost.
- ❌ 5. Činění sporných výpovědí.
- ❌ 6. Přenechávání věcí náhodě nebo štěstí.
- ❌ 7. Ponechání v nejasnosti, co člověk od druhého očekává. Nedotažení určité věci.
- ❌ 8. Vyhrožování, lichocení, přemlouvání, mazání medu kolem pusy nebo hořekování.
- ❌ 9. Neoprávněné slovní vyžadování důvěry – tu si nejprve musíte zasloužit.
- ❌ 10. Nepříliš průkazná tvrzení o kvalitě její práce.
- ❌ 11. Dávání slibů, které nemůžete dodržet.
- ❌ 12. Používání triků nebo manipulace.



TIPY PRO KOMUNIKACI



Tato část zprávy obsahuje návrhy, jakým způsobem může Sample zlepšit svou komunikaci s druhými. Pokyny dále obsahují stručný popis typů osobností, s nimiž bude Sample přicházet do styku. Pokud se Sample přizpůsobí jednotlivým typům komunikačních protějšků, může dosáhnout podstatně vyšší efektivity. Měla by si nacvičit flexibilitu ve střídání různých komunikačních stylů pro případ komunikace s lidmi, kteří jsou jiní než ona. Tato flexibilita a schopnost zjistit potřeby druhých jsou znakem vynikajícího komunikátora.

Disciplína

Jednáte-li s člověkem, který je spíše nesamostatný, pořádkumilovný, konzervativní, perfekcionista, svědomitý a svolný a ochotný:

- ✓ Dobře se na svou prezentaci připravte.
- ✓ Držte se stále pracovního tématu.
- ✓ Buďte přesní a realističtí.
- ✗ Lehkomyslný, nedbalý, neformální, hlasitý projev.
- ✗ Vyvíjení přílišného tlaku nebo stanovování nerealistických termínů.
- ✗ Nepořádnost a neorganizovanost.

Dominance

Jednáte-li s člověkem, který je ambiciózní, energický, rozhodný, má pevnou vůli, je nezávislý a cílově orientovaný:

- ✓ Hovořte jasně, konkrétně, stručně a k věci.
- ✓ Držte se pracovního tématu.
- ✓ Jděte na schůzku vybaveni dobrými a dobře uspořádanými podklady.
- ✗ Hovoření o věcech, které s projednávanou záležitostí nesouvisí.
- ✗ Rozvláčnost nebo dělání nejasných narážek.
- ✗ Neorganizovanost.

Vytrvalost

Jednáte-li s člověkem, který je trpělivý, předvídatelný, spolehlivý, stálý, uvolněný a skromný:

- ✓ K prolomení ledů začněte rozhovor několika osobními poznámkami.
- ✓ Svou záležitost prezentujte přátelským, nikoli hrozivě působícím způsobem.
- ✓ Používejte otevřené, doplňovací otázky („Jak?“), abyste zjistili názor druhého.
- ✗ Okamžitý přechod k pracovním záležitostem.
- ✗ Panovačné nebo rozkazovačné vystupování.
- ✗ Očekávání rychlého rozhodnutí nebo odpovědi od druhého.

Ovlivňování

Jednáte-li s člověkem, který je entuziasta, strhující, přátelský, otevřený a jehož myšlení je politické:

- ✓ Vytvořte srdečnou a přátelskou atmosféru.
- ✓ Nepouštějse se příliš do podrobností – ty jí poskytněte písemně.
- ✓ K zjištění postoje druhého používejte otázky vyvolávající emoční odezvu.
- ✗ Úsečné a chladné vystupování.
- ✗ Nadměrná kontrola rozhovoru.
- ✗ Vnášení přílišného množství dat, faktů, alternativ a abstrakcí do hry.



„Podívejte se na sebe tak, jak vás pravděpodobně vnímá okolí.“

Chování a pocity člověka lze ostatním rychle signalizovat. Tato část zprávy nabízí doplňující informace k tomu, jak Sample vnímá sama sebe a jak její chování mohou za určitých podmínek vnímat ostatní. Pokud Sample pochopí tuto část, dokáže přesněji vyhodnotit účinky vlastního chování a získat tím možnost větší kontroly nad situací.



Sample považuje sebe sama za typ:

- ✓ precizní
- ✓ důkladný
- ✓ umírněný
- ✓ diplomatický
- ✓ vzdělaný
- ✓ analytický



Pod lehčím tlakem, v napětí, při stresu a únavě ji ostatní pravděpodobně vnímají jako člověka, kterého lze charakterizovat slovy:

- ✓ pesimistický
- ✓ vybíravý
- ✓ přehnaně starostlivý
- ✓ věčně nespokojený



Pod extrémním tlakem, ve stresu a pokud je unavená, působí na druhé pravděpodobně jako člověk, kterého lze charakterizovat slovy:

- ✓ perfekcionista
- ✓ těžko ji potěšit
- ✓ přísný
- ✓ defenzivní

ABSENCE BEHAVIORÁLNÍHO FAKTORU



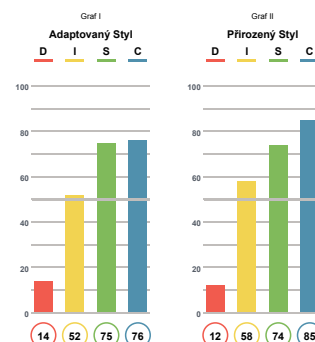
Absence behaviorálního faktoru může poskytnout vhled do situace nebo prostředí, které by mohly způsobit napětí nebo stres. Na základě výzkumů jsme schopni určit situace, kterým bychom se v každodenním životě měli vyhýbat. Pochopením vlivu stylu chování jsme schopni lépe formulovat talenty člověka a vytvářet prostředí, ve kterém mohou být lidé efektivnější.

Situace a okolnosti potřebné k minimalizaci jednání pod vlivem stresu.

- Vyhněte se pracovnímu prostředí, kde pohybující se cíl je jedinou konstantou.
- Potřebuje manažera nebo pracovní tým se schopností získávat informace, pokud není přikázané informace poskytovat dobrovolně.
- Potřebuje manažera nebo odpovědného partnera, který může ocenit potřebu reflektivního řešení problému, ale dokáže také řídit čas strávený každou takovou situací.

Pochopení potřeby přizpůsobení je nevyhnutelné. Níže jsou tipy pro přizpůsobení se těm, kteří mají váš nejnižší faktor: D nad energetickou hranicí a / nebo tipy pro hledání prostředí, která budou přispívat lidem, kteří mají nízký faktor: D.

- Soustřeďte se v daném čase pouze na jeden úkol kvůli zajištění kvality v řešení problému.
- Sdílejte pocity rychleji a častěji.
- Usilujte o pozice, které nevyžadují silnou potřebu pro nastartování se.



CHARAKTERISTICKÉ RYSY



Na základě toho, jak Sample odpovídala, jsou ve zprávě vyznačena slova charakterizující její osobní chování. Popisují, jakým způsobem řeší problémy a výzvy, jak ovlivňuje druhé, reaguje na tempo okolního prostředí a jak se staví k pravidlům a postupům, které zavedli jiní.

iniciativní	charismatický	uvolněný	opatrný
ambiciózní	naděšený	pasivní	pečlivý
průkopnický	vemlouvavý	trpělivý	náročný
cílevědomý	optimistický	majetnický	systematický
odhodlaný	rád navazuje kontakty	předpověditelný	přesný
soutěživý	přátelský	stálý, pevný	nepředpojatý
rozhodný	optimistický	vyrovnaný	soudný
smělý	důvěřivý	stálý	diplomatický
Dominance	Ovlivňování	Vytrvalost	Disciplína
vypočítavý	hloubavý	vrtkavý	pevný
kooperativní	věcný	aktivní	nezávislý
váhavý	vypočítavý	neklidný	svéhlavý
opatrný	skeptický	netrpělivý	tvrdšíjtný
sympatický	logický	orientovaný na tlak	nesystematický
skromný	podezíravý	horlivý	bez zábran
mírumilovný	věcný a objektivní	flexibilní	náladový
nevtíravý	bystřý	impulzivní	neústupný

PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL



Přirozený způsob, jakým Sample řeší problémy a jakým se srovnává s lidmi, tempem událostí a předepsanými postupy, nemusí být vždy v souladu s tím, co je v daném pracovním prostředí vhodné a potřebné. Tato část zprávy nabízí cenné informace týkající se stresu a tlaku, který doprovází nutnost přizpůsobit se prostředí.



PROBLÉMY – VÝZVY

Přirozený

Sample přistupuje k problému klidně a pokojně a má obecnou tendenci řešit problémy reaktivním a týmově orientovaným způsobem. Chová se nevtíravě, brání vzniku konfrontací a chtěla by být viděna jako skutečný týmový hráč.

Adaptovaný

Sample nevidí důvod, proč by měla v současném pracovním prostředí měnit svůj přístup k řešení problémů a způsob, jakým se staví k výzvám.



LIDÉ – KONTAKTY

Přirozený

Sample je společenská, optimistická a má schopnost apelovat na emoce ostatních, aby jimi mohla v určitém směru hýbat. Ráda pracuje v týmu a může zde sehrát roli hlavního mluvčího. Důvěřuje druhým a přeje si působit v příjemném prostředí, kde může navazovat vztahy.

Adaptovaný

Sample nepovažuje za nutné měnit své strategie, aby ovlivnila druhé a ti přijali její způsob myšlení. Vychází z toho, že její přirozený styl přesně odpovídá tomu, co od ní její okolí očekává.

PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL



TEMPO – VYTRVALOST

Přirozený

Sample se dobře cítí v prostředí, které je relativně uvolněné nebo kde je trpělivost považována za ctnost. Ráda nejprve dokončí jeden úkol a teprve potom zahájí druhý. Dává přednost předvídatelnému prostředí.

Adaptovaný

Její přirozený styl chování zcela odpovídá její adaptaci okolnímu světu. To, co u ní člověk okamžitě pozná, proto přesně odpovídá míře aktivity a vytrvalosti, jakou lze od ní v podstatě očekávat. Někdy by si možná přála, aby se svět pohyboval trochu pomaleji.



PŘEDEPSANÉ POSTUPY – PRAVIDLA

Přirozený

Sample považuje za důležité, aby se věci dělaly správně. Může s tím být až obtížná, z obavy, že by se do pracovního postupu mohly vloudit nějaké chyby. Bude se přesně držet pravidel a postupů a nejlépe se bude cítit v situacích, kde platí v zásadě přesné standardy a písemně dané pokyny.

Adaptovaný

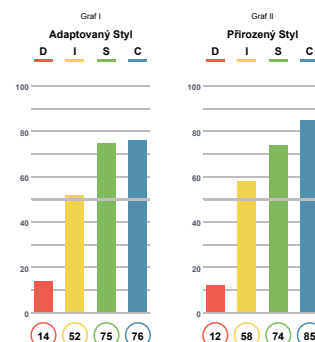
Neexistuje u ní podstatný rozdíl mezi jejím přirozeným a adaptovaným stylem chování. Z tohoto důvodu také nepokládá za nutné chovat se ve svém prostředí jinak, než jaká skutečně je.

ADAPTOVANÝ STYL



Sample vychází z toho, že ve svém současném prostředí musí vykazovat níže uvedené způsoby chování. Pokud ale citované výpovědi pro současnou činnost naopak nejsou vůbec relevantní, mělo by se zjistit, proč Sample tyto vzorce chování vykazuje.

- ✓ 1. Spolupráce a ochota pomáhat.
- ✓ 2. Dbalost existujících pravidel a předpisů.
- ✓ 3. Precizní, analytický přístup k pracovním úkolům.
- ✓ 4. Uvážení veškerých rizik, než začne jednat.
- ✓ 5. Srdečné vystupování a ochota pomoci v jednání s novými klienty nebo zákazníky.
- ✓ 6. Konzervativní, nesoutěživá povaha.
- ✓ 7. Kvalita je důležitější než rychlost výkonu.
- ✓ 8. Plnění náročných kritérií.
- ✓ 9. Osvědčený a praktický postup při rozhodování.
- ✓ 10. Kritické posuzování dat.
- ✓ 11. Sebeovládání jako prostředek v případě, že dojde ke střetu.



ČASOVÉ ZTRÁTY



Tato sekce vaší zprávy je určena k identifikaci "časožroutů", které mohou ovlivňovat efektivní využívání času. Možné příčiny a jejich řešení jsou nabízeny jako základ pro vytvoření efektivního plánu pro dosažení maximálního využití ČASU a zvýšení vašeho VÝKONU.

NEJLEPŠÍ, ALE NEPROVEDITELNÁ ŘEŠENÍ

Neustálé hledání nejlepších řešení může vést k nedokončení úkolu. Za horizontem může vždy ležet něco lepšího.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha dělat věci správně hned napoprvé
2. Vyžadování osobní odpovědnosti za bezchybné provedení práce
3. Strach z kritiky, pokud by se řešení neosvědčilo

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Ujasněte si, jaký je požadovaný standard
2. Určete si řešení, které koresponduje nebo převyšuje daný standard
3. Nastavte si časový plán pro hledání řešení nebo splnění úkolu

PŘEHNANÉ REAKCE NA KONSTRUKTIVNÍ KRITIKU

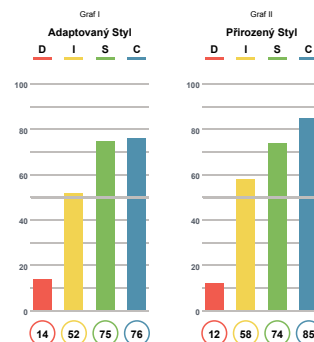
Přehnané reakce na konstruktivní kritiku jsou neadekvátní otevřené či pasivní odezvy na zpětnou vazbu a doporučení.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Vlastní pohodlnost při používání starých a známých metod
2. Příliš vysoké pracovní standardy
3. Přesvědčení o tom, že jdeme správnou cestou
4. Nespátřujeme žádné přínosy navrhovaných změn

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Cvičte se v naslouchání druhých bez hodnotících komentářů
2. Naučte se používat fráze, jako "to je zajímavé" nebo "to je možné", jako způsob zmírnění okamžité negativní zpětné vazby



ČASOVÉ ZTRÁTY

Pokračování



3. Mluvte o svých pocitech s kolegy i s odborníky

ČEKÁNÍ NA TO, CO SE STANE

Ačkoli trpělivost může být ctností, proaktivita umožňuje "decision-makerům" lepší kontrolu nad veškerými událostmi, které jsou uvnitř kruhů vlivu.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha žít přítomností
2. Strach ze situací, na které nejsme připraveni
3. Touha po vysokém standardu může znemožnit něco začít

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Naplánujte alternativní řešení
2. Určete si nejlepší možné scénáře
3. Realizujte plán, který nejlépe vyhovuje potřebám a zároveň není v konfliktu s ostatními scénáři

STRACH Z CHYB

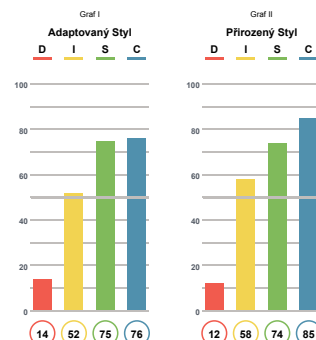
Strach udělat chybu je mentální proces zaměřující se na negativní konce a je často způsoben nedostatečným zpracováním minulých chyb.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha vyhnout se kritice
2. Berete kritiku osobně
3. Snaha být vidět jako výkonná a kompetentní

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Učte se dívat se na minulé úspěchy
2. Pro každý chybný krok, který se může stát, si запиšte dvě možná řešení nápravy a dokončete úkol
3. Soustředte se na několik možných variant postupu



ČASOVÉ ZTRÁTY



Pokračování

PRODLUŽOVÁNÍ TERMÍNŮ A VYLEPŠOVÁNÍ

Žádáme o prodloužení termínů odevzdání práce proto, abychom mohli "vypílat" řešení, udělat práci znovu, hodnotit a přehodnocovat výsledek, měnit ho a vracet se k původní verzi. To vše tak, abychom měli čas na testování nejlepšího výsledku.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha dosáhnout vždy velkého úspěchu
2. Máte pocit, že ve spěchu nelze dosáhnout uspokojivého výsledku
3. Doufáte, že se věci vyřeší samy

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Nastavte realistický rozvrh a časový plán
2. Dodržte rozvrh
3. Řiďte se radou a nechte si pomoci

"VŠE" JE POVAŽOVÁNO ZA FAKT

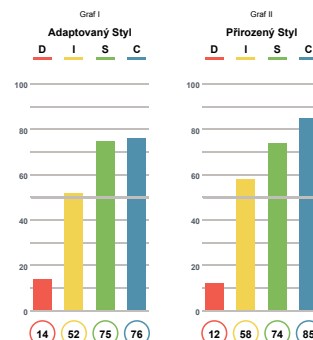
Pokud vše považujeme za fakta, jedná se o proces získávání nových informací a na jejich základě přehodnocování informací a kroků dosavadních.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha být vždy připravena
2. Snaha vyhnout se chybám
3. Snaha získat čas na dokončení úkolu

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Stanovte si čas, kdy budete sbírat nové informace a vyhodnocovat je, jednejte až poté
2. Zvažte rizikové faktory a důležitost, zda je nutné získávat další informace



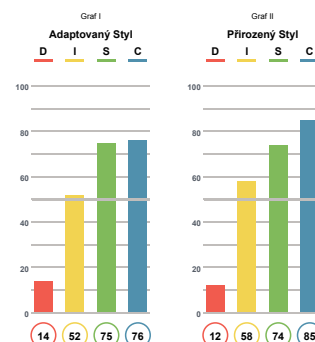
OBLASTI MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ



Tato část zprávy pojmenovává sklony v jejím chování, které mohou být omezujícím faktorem její úspěšnosti. Uvedené sklony se nevztahují na určitou konkrétní oblast činnosti. Sample by měla proškrtat všechny body, které se neshodují se skutečností. Označte jeden až tři nejvýstižnější sklony, které jí brání ve výkonu, a zpracujte akční plán, jak tyto překážky, pokud možno, eliminovat.

Sample vykazuje následující sklony:

- ✓ 1. Má problémy s rozhodováním, neboť pokaždé usiluje o „to správné“ rozhodnutí. Pokud nemá k ruce příklad z minulosti, vyčkává, dokud nedostane instrukce od druhých.
- ✓ 2. Své city raději projevuje pouze v prostředí, které je kooperativní, nikoli soutěživé.
- ✓ 3. Je defenzivní, když jí někdo hrozí, a používá omyly a chyby druhých k obraně vlastní pozice.
- ✓ 4. Často podceňuje sebe sama, projevuje málo sebedůvěry.
- ✓ 5. Drží se postupů a metod, zejména jestliže za jejich dodržování již byla odměněna.
- ✓ 6. Nesdílí ostatním, jak se staví k danému problému.
- ✓ 7. Zaplétá se do detailů a používá je k obhajobě své pozice.

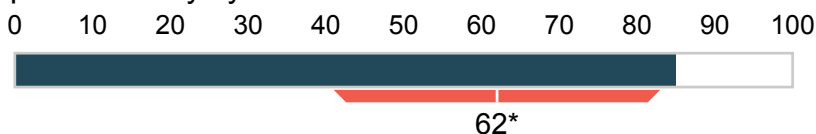


HIERARCHIE RYSŮ CHOVÁNÍ



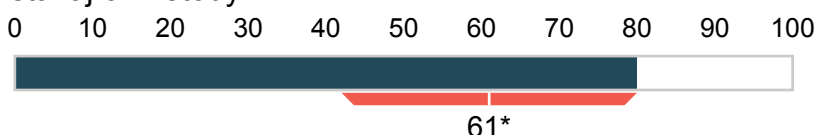
Graf hierarchie behaviorálních faktorů zobrazuje hodnocení vašeho přirozeného stylu chování v celkem dvanácti oblastech, s nimiž se v pracovním prostředí běžně setkáváte. Pomůže vám zjistit, ve kterých oblastech budete přirozeně nejefektivnější.

1. Důslednost - V opakujících se situacích podává předvídatelný výkon.



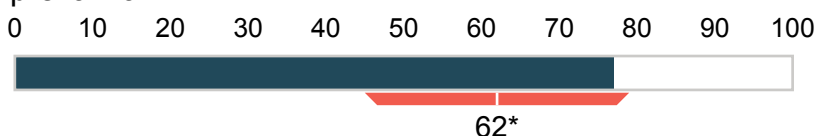
85

2. Dodržování Pravidel - Dodržuje pravidla, předpisy nebo stávající metody.



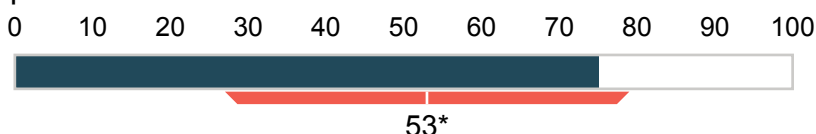
80

3. Vytrvalost - Dokončí úkol i navzdory těžkostem a překážkám.



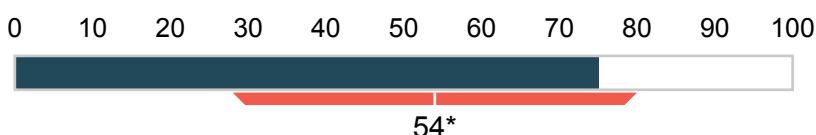
77

4. Pořádkumilovnost - Vytváří a udržujete konkrétné pořadí každodenních činností.



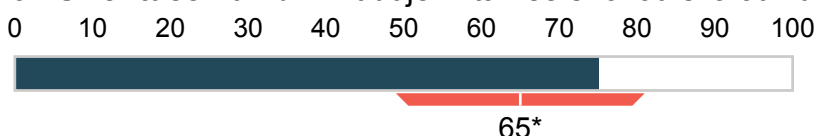
75

5. Analýza - Shromažďuje, potvrzuje a systematizuje informace.



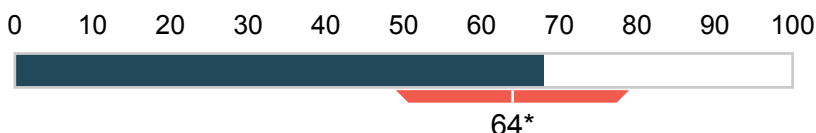
75

6. Orientace na lidi - Buduje vztah se širokou škálou lidí.

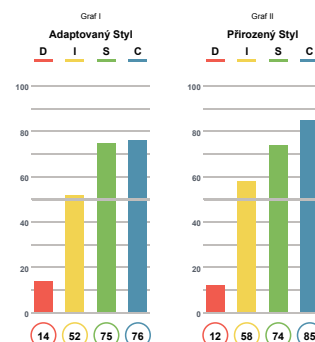


75

7. Orientace na zákazníka - Zjistí a splní požadavky klientů.



68



*Výsledek 68% populace se nachází ve vyznačené zóně.

HIERARCHIE RYSŮ CHOVÁNÍ



8. Interakce - Často vyhledává společnost ostatních a komunikuje s nimi.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40

59*

9. Mnohostrannost - Snadno se přizpůsobuje různým situacím.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



37

54*

10. Časté Změny - Dokáže rychle přejít z jednoho úklu na druhý.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28

52*

11. Soutěživost - Chce být vítězem, nebo získat výhodu.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20

49*

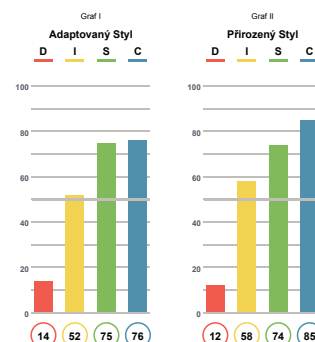
12. Naléhavost - Schopnost okamžité reakce.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



18

42*



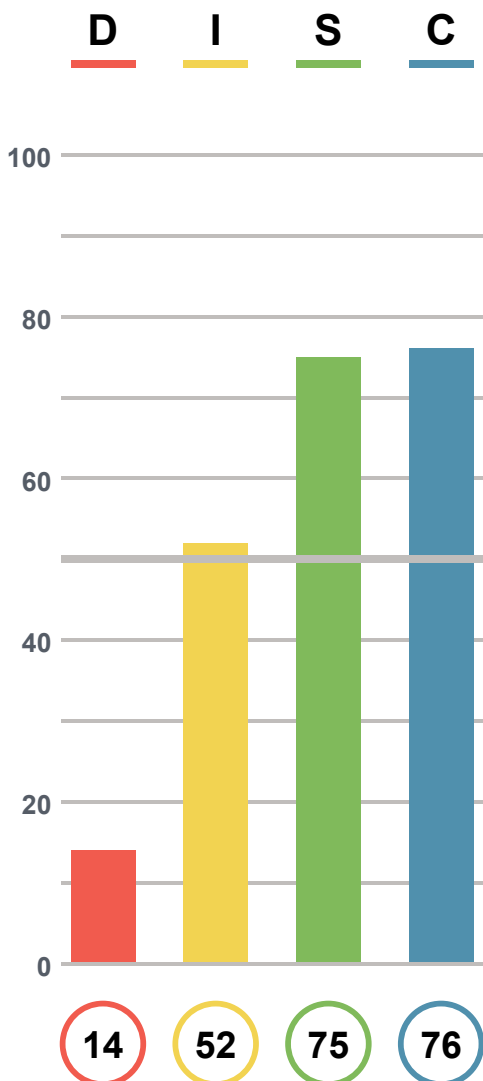
SIA: 14-52-75-76 (53) SIN: 12-58-74-85 (53)

*Výsledek 68% populace se nachází ve vyznačené zóně.



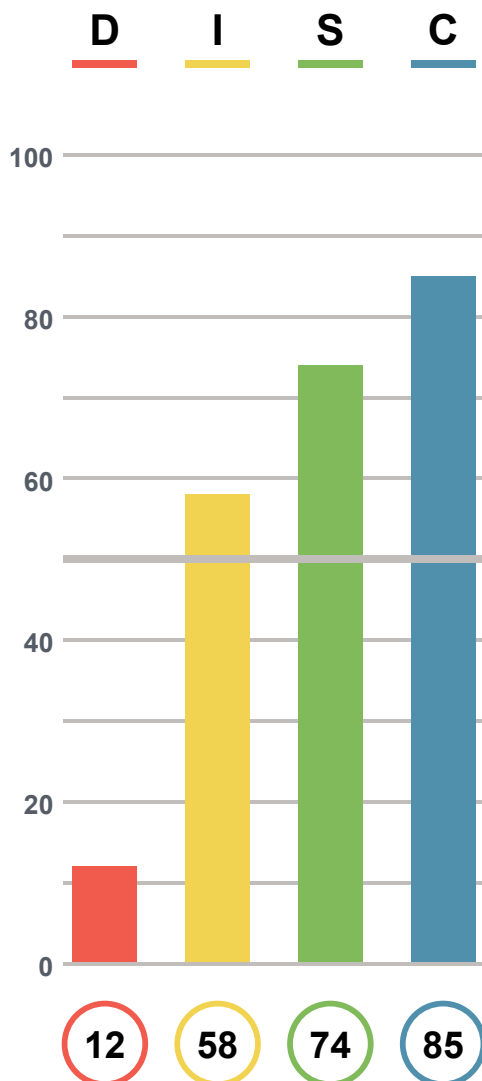
Graf I

Adaptovaný Styl



Graf II

Přirozený Styl



Hungarian Norm 2021 R4

12-5-2023

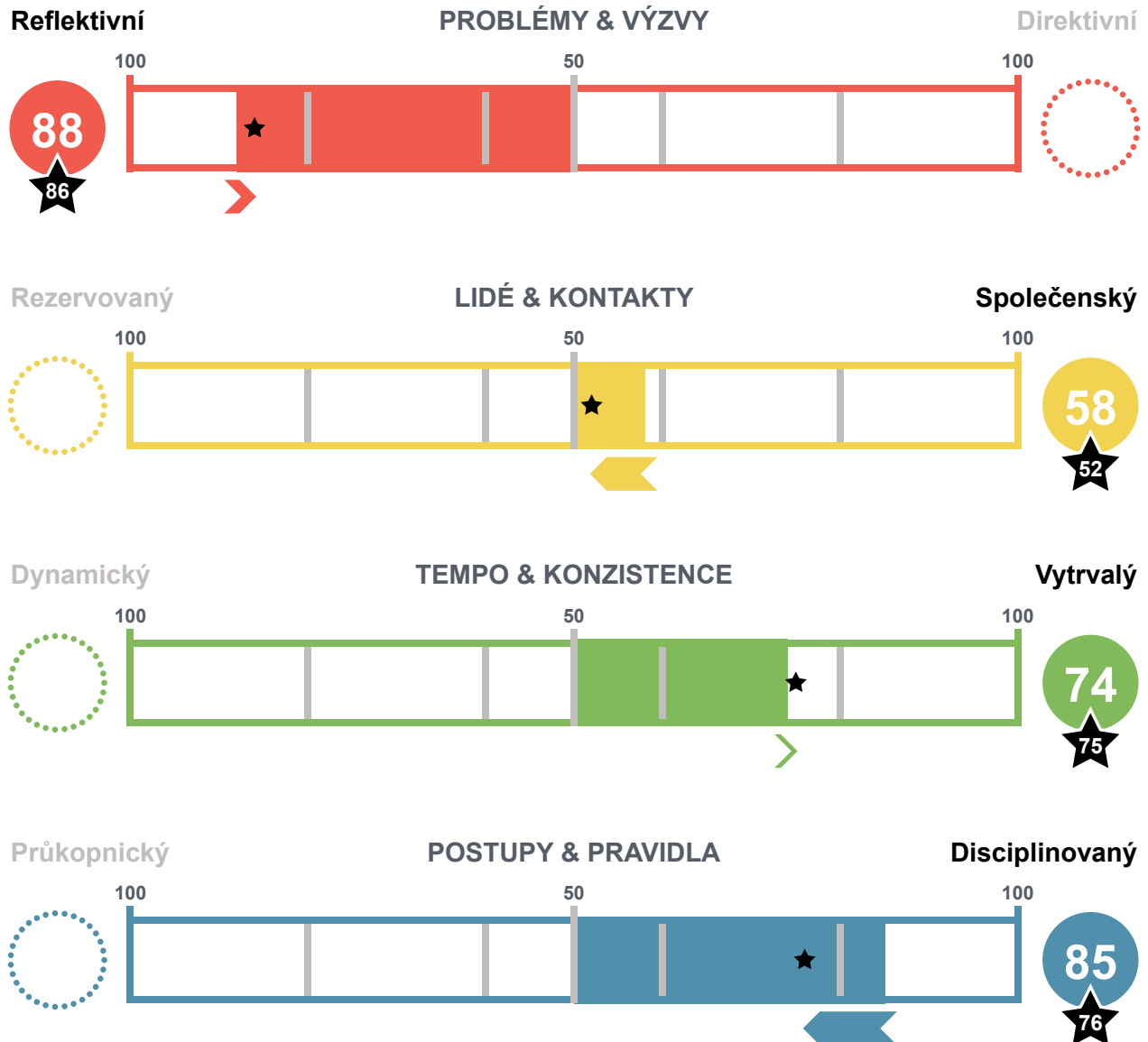
T: 4:47

Sample Jane

Behaviorální Kontinuum



Každý člověk má různou úroveň čtyř hlavních faktorů chování, které vytvářejí jeho vlastní osobitý styl. Strany těchto faktorů jsou spojeny v kontinuu a kombinace těchto 4 faktorů ovlivňuje způsob chování v různých situacích. Níže uvedený graf je znázorněním toho, kde se Sample nachází v rámci každého kontinua.



★ Adaptovaná Pozice
◀ Adaptovaný Pohyb

Hungarian Norm 2021 R4
12-5-2023
T: 4:47

Sample Jane



Kruh Success Insights® je účinným nástrojem, který si získal oblibu v Evropě. Kromě textu, který jste ohledně svého stylu chování obdrželi, máte k dispozici navíc ještě vizuální znázornění, které vám umožňuje:

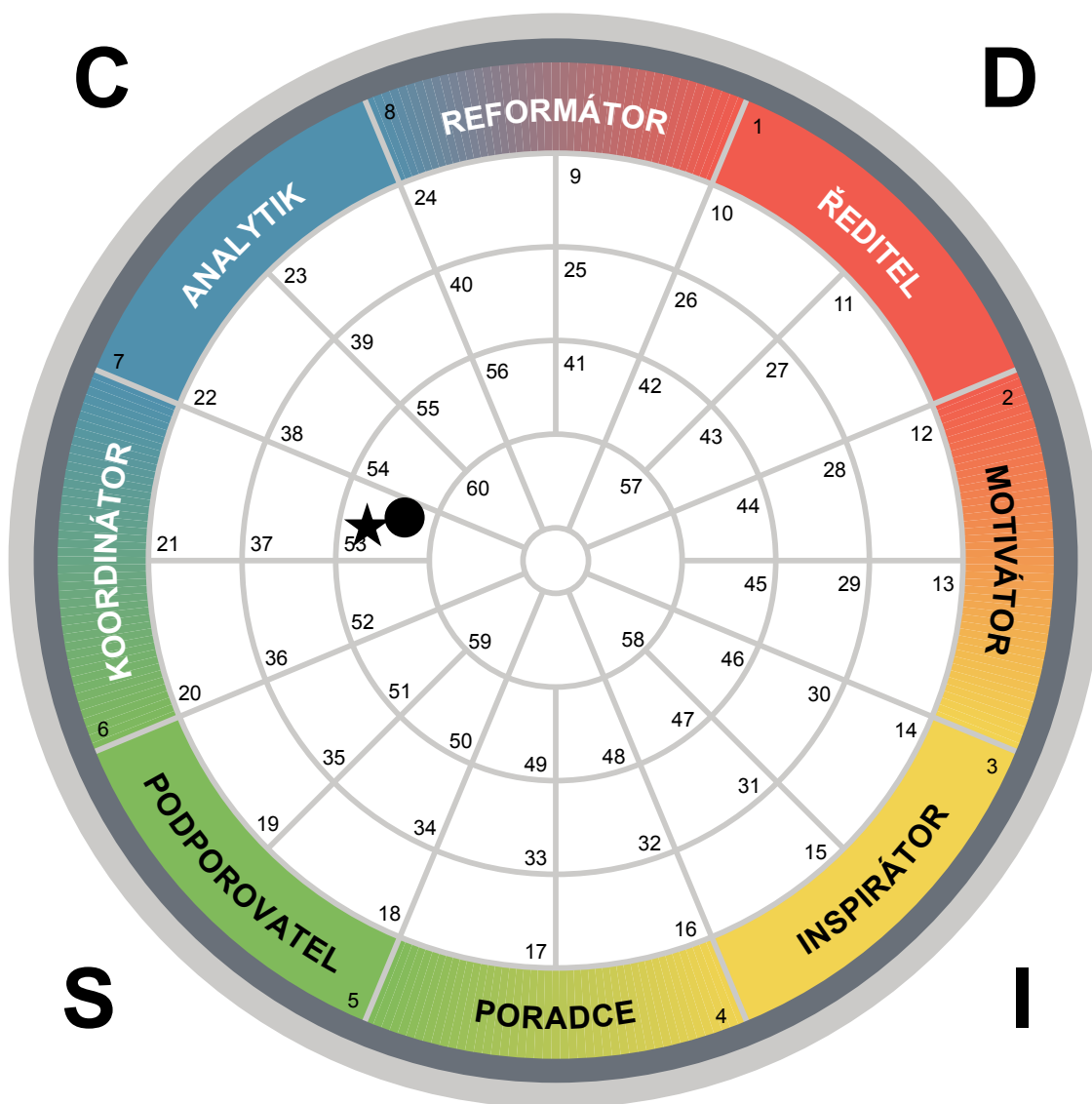
- Podívat se na svůj přirozený styl chování (kolečko).
- Podívat se na svůj adaptovaný styl chování (hvězdička).
- Zjistit, do jaké míry své chování přizpůsobujete.

Na další stránce si všimněte, že v kruhu je přímo zakreslen váš přirozený styl (kolečko) a váš adaptovaný styl (hvězdička). Pokud se každý z nich nachází v jiné výseči, znamená to, že své chování přizpůsobujete, a to tím více, čím dále od sebe kolečko a hvězdička jsou.

Pokud pracujete ve skupině nebo týmu a jeho členové se také zúčastnili hodnocení stylu chování, bylo by dobré se sejít, navzájem si ukázat své kruhy a vytvořit jeden hlavní, do něhož bude zanesen přirozený a adaptovaný styl každého člena skupiny. Rychle uvidíte, kde dochází ke konfliktům a kde je prostor pro intenzivnější komunikaci, více porozumění a více oceňování.



Sample Jane
12-5-2023



Adaptovaný styl: ★ (53) ANALYTIK/KOORDINÁTOR (KŘÍŽ)

Přirozený styl: ● (53) ANALYTIK/KOORDINÁTOR (KŘÍŽ)

Hungarian Norm 2021 R4

T: 4:47

Vaše Motivátory a Hybné Síly



Eduard Spranger jako první definoval šest základních typů, nebo kategorií, které definují lidskou motivaci a hybné síly. Těmito typy jsou: Teoretický, Praktický, Estetický, Sociální, Individualistický a Tradiční.

S přispěním výsledků výzkumu TTISI ke Sprangerově originální práci byla vyvinuta analýza 12 Hybných Sil. Tato analýza 12 Hybných Sil je založena na popisu a interpretaci každého motivátoru z obou stran. Všechna dvanáct deskriptorů je založeno na šesti klíčových slovech pro každý deskriptor. Těmito slovy jsou: Znalosti, Zdroje, Okolí, Lidé, Vliv a Normy.

Naučíte se, jak si vysvětlit, porozumět a posílit některé z hybných sil ve vašem životě. Tato zpráva vás podpoří při snaze stavět na vašich silných stránkách, které můžete přinést do svého osobního i profesního života. Pochopíte, jak vašich 12 Hybných Sil ovlivňuje váš pohled na svět. Zpráva vám poskytne objektivní pohled na vás, jako unikátní osobnost.

Věnujte zvláštní pozornost vašim čtyřem nejvyšším hybným silám, které vysvětlují, co vás nejvíce motivuje k akci. Pokud věnujete pozornost dalším čtyřem hybným silám, pochopíte, že vás také silně ovlivňují, ale pouze v některých situacích. Naposled jsou řazeny síly, které vám odhalí oblasti, které vás nezajímají, nebo je dokonce zcela odmítáte.

Jakmile si prostudujete tuto zprávu, budete moci lépe uchopit jednu z klíčových oblastí "Vědy o Sobě" a budete:

- Rozumět tomu, jakou roli hrají hybné síly ve vaší kariéře a vztazích
- Schopni aplikovat znalosti svých hybných sil do vašich vztahů a pracovního výkonu
- Mít lepší obrázek o vlastním životním poslání, které vás může nasměrovat k vyšší míře životní spokojenosti v práci i v osobním životě

Obecná Charakteristika



Zpráva, na základě vámi provedeného výběru, vygenerovala tvrzení, která mají napomoci základnímu pochopení toho, PROČ DĚLÁTE TO, CO DĚLÁTE. Tato tvrzení identifikují motivaci, se kterou chodíte do práce. Avšak, můžete mít potenciální vnitřní konflikt, pokud dvě hybné síly působí protichůdně. Využijte obecnou charakteristiku k tomu, abyste získali lepší přehled o vašich hybných silách.

Sample neustane, dokud neshromáždí všechny dostupné informace. Sample bude cítit spokojenost na jakékoli pozici, která je založená na neustálém učení se. Sample považuje úroveň znalostí jako měřítko úspěchu. Pokud si myslí, že by to ohrozilo vztah, vyhne se konfrontaci. Sample hledá cesty, jak pomoci ostatním lidem. Sample inklinuje k pomoci ostatním lidem v organizaci, ikdyž to není její nejlepší zájem. Odměna za investovaný čas, talent a zdroje není tou pravou hybnou silou. Sample vidí peníze jako nezbytnost pro přežití, nikoli jako smysl svého počínání. Sample se stáhne do ústraní, dokud nedokončí aktuální úkol. Sample exceluje, pokud pracuje pro silného vůdce. Sample se soustředí na účel, stejně jako na prezentaci projektu. Sample může hledat nové způsoby, jak vykonat rutinní úkoly.

Sample si váží možnosti získávat informace z mnoha zdrojů. Sample nadšeně formuluje teorie a klade otázky, aby bylo možné vyřešit problém. Sample věří, že by všichni lidé měli dostat příležitost, aby mohli projevit to nejlepší z nich. Sample má schopnost instinktivně rozpoznat a reagovat na lidi v nesnázích. Sample chce pomáhat bez ohledu na odměnu, kterou dostane. Sample si cení více postupů a lidí na úkor konečných výsledků. Dobrá práce je důležitější, nežli prestižní titul nebo pozice. Sample dokončí úkoly a projekty, aniž za to žádá veřejnou pochvalu, slávu nebo ocenění. Obecně, nepříjemné prostředí nesmí mít dopad na produktivitu. Sample může mít schopnost rozčlenění a orientace v dané situaci a zajistit si v ní přínosné interakce. Sample má tendenci zpochybňovat systémy nebo tradice, a může je použít po svém a kreativně. Sample může přehlížet tradice nebo hranice, pokud potřebuje dokončit úkol.

Obecná Charakteristika



Sample se nemusí ohlížet na pravidla, pokud bude chtít pokračovat ve své cestě. Sample se může pokusit vyvážit funkčnost a harmonii ve svém pracovním dni. Sample se soustředí na "vyšší dobro" na úkor vlastní pozice. Sample bude plnit úkoly jen proto, aby byly splněny. Sample bude nejdříve hledat chyby v procesu, až poté bude obviňovat osoby. Sample se bude snažit eliminovat konflikty na pracovišti. Získávání nových znalostí je důležitější, než jejich použití. Sample se vidí jako intelektuál a hledá možnosti, jak přinést do společnosti nové informace.

Silné a slabé stránky



Následující část poskytuje obecný popis silných a slabých stránek, které vycházejí ze čtyř dominantních hybných sil, tj. primárního souboru hybných sil. Pamatujte, že přílišné prosazování některé silné stránky mohou ostatní vnímat jako slabost.



Potenciální silné stránky

- ✓ 1. Sample neustále hledá nové znalosti a informace.
- ✓ 2. Sample se snaží poznat neznámé.
- ✓ 3. Sample se soustřeďuje na informace a fakty.
- ✓ 4. Sample se snaží pomáhat ostatním lidem a podporovat je.
- ✓ 5. Sample cítí motivaci ke zmírňování utrpení druhých.
- ✓ 6. Sample poskytne pomoc a zdroje s minimálním očekáváním opětování.
- ✓ 7. Stává se, že Sample se cítí pohodlně ve vedlejší roli.



Potenciální slabé stránky

- ✗ 1. Sample má sklony cenit si objevování víc, než jiné priority.
- ✗ 2. Stává se, že Sample má potíže, když přijde čas uplatnit získané znalosti.
- ✗ 3. Stává se, že Sample usiluje o znalosti na úkor praktických záležitostí
- ✗ 4. Sample svoje osobní rozhodnutí nezakládá na sobě, ale na tom, jaké důsledky mají pro ostatní.
- ✗ 5. Lze ji snadno využít.
- ✗ 6. Sample může potenciálně plýtvat zdroji.
- ✗ 7. Stává se, že Sample nevyužívá příležitosti k řízení.

Stimulující a stresující faktory



Následující část poskytuje obecný popis stimulujících a stresujících faktorů, které vycházejí ze čtyř dominantních hybných sil, tj. primárního souboru hybných sil. Pamatujte, že přílišné uplatňování některého stimulantu mohou ostatní vnímat jako stresující faktor.



Potenciální stimulující faktory

- ✓ 1. Sample se průběžně učí.
- ✓ 2. Sample cítí stimulaci při objevování nových informací.
- ✓ 3. Sample cítí stimulaci, když dostane možnost objektivně analyzovat představy.
- ✓ 4. Sample čerpá stimulaci z hašení konfliktů.
- ✓ 5. Sample realizuje potenciál druhých.
- ✓ 6. Sample cítí stimulaci při splnění úkolů.
- ✓ 7. Sample chce mít pocit sounáležitosti.



Potenciální stresující faktory

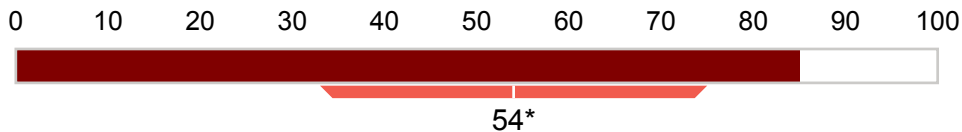
- ✗ 1. Sample je ve stresu, když je k dispozici malé množství znalostí.
- ✗ 2. Sample cítí stres v prostředí, které nepodporuje intelektuální rozvoj.
- ✗ 3. Sample cítí znechucení, pokud si lidé různé myšlenky vysvětlují po svém.
- ✗ 4. Sample cítí pobouření, když zpozoruje protekcionářství.
- ✗ 5. Sample jen nerada usměřuje ostatní.
- ✗ 6. Sample cítí stres při měření úspěchu na základě efektivity.
- ✗ 7. Poukazování na individuální výkon způsobuje stres.

Soubor Primárních Hybných Sil

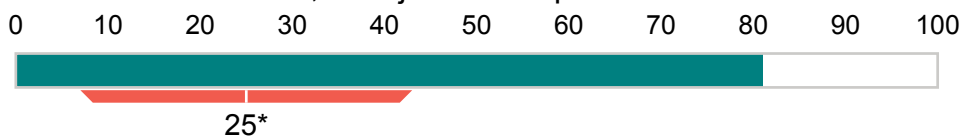


Čtyři vaše nejvyšší hybné síly tvoří soubor motivátorů, které vás nutí k akci. Pokud se zaměříte na celý soubor, ne jen na jednotlivé motivátory, můžete tvořit kombinace faktorů, které jsou pro vás velmi specifické. Čím více jsou dosažená skóre jednotlivých faktorů podobná (blízko u sebe), tím víc dokážete vyčíst z jednotlivých motivátorů. Přemýšlejte o motivátoru s nejvyšší hodnotou a všimněte si ostatních primárních motivátorů, jak mohou podpořit a dotvořit vaši unikátní osobnost.

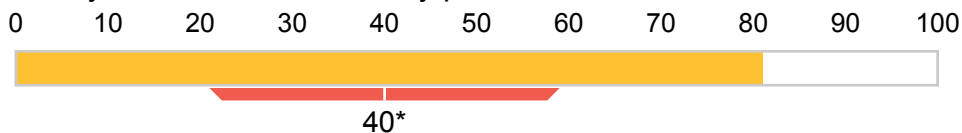
1. Intelekt - Lidé, kteří jsou motivováni příležitostmi pro učení, získáváním nových znalostí a objevováním pravdy.



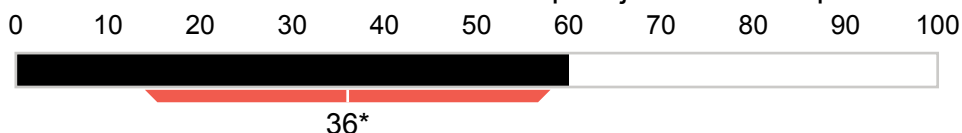
2. Altruismus - Lidé, kteří jsou hnáni pomocí ostatním.



3. Obětavost - Lidé, kteří jsou motivováni prací pro vyšší dobro a jen s malým očekáváním odměny pro sebe samé.



4. Spolupráce - Lidé, kteří jsou motivováni pomocí a užitečností ostatním s minimálním nárokem na uspokojení vlastních potřeb.

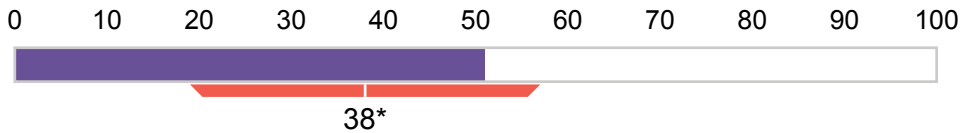


Soubor Neutrálních Hybných Sil



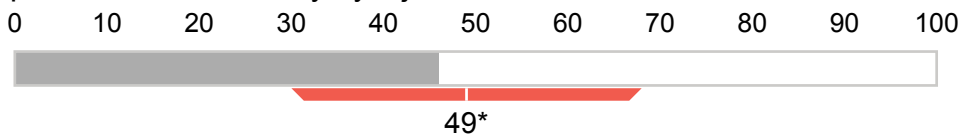
Vaše prostřední hybné síly tvoří soubor motivátorů, které přicházejí na scénu nepravidelně. Nejsou tolik rozpoznatelné jako motivátory primární, ale mohou ovlivnit vaše jednání v určitých situacích.

5. Účelnost - Lidé, kteří jsou motivováni funkcionalitou a účelností vlastního okolí.



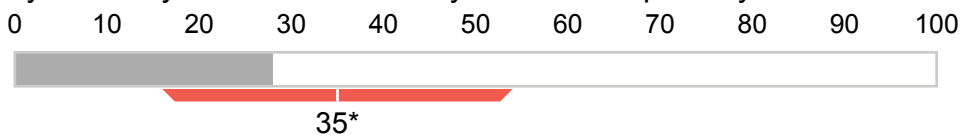
51

6. Otevřenost - Lidé, které motivují nové nápady, metody a příležitosti, které se vymykají běžnému životu.



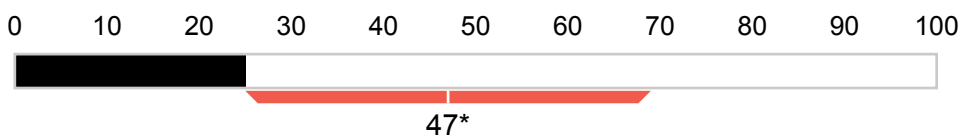
46

7. Pravidla - Lidé, kteří jsou motivováni tradičními hodnotami, vyzkoušenými metodami a danými životními pravidly.



28

8. Vedení - Lidé, které motivuje status, sláva a možnost mít pod kontrolou vlastní životní svobodu.



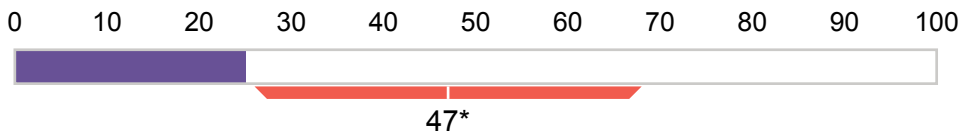
25

Soubor Indiferentních Hybných Sil

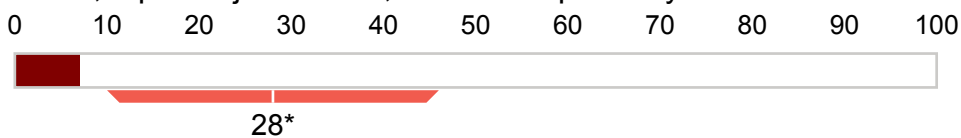


Můžete pocítovat lhostejnost ke všem motivátorům v tomto souboru. Avšak, tyto faktory mohou být příčinou problémů v interakci s lidmi, kteří mají tyto faktory zařazené v primárním souboru.

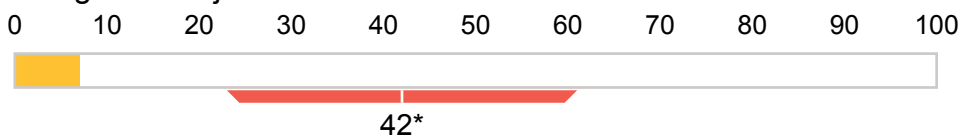
9. Harmonie - Lidé, kteří jsou hnáni vlastními zkušenostmi, subjektivním pohledem a rovnováhou ve svém okolí.



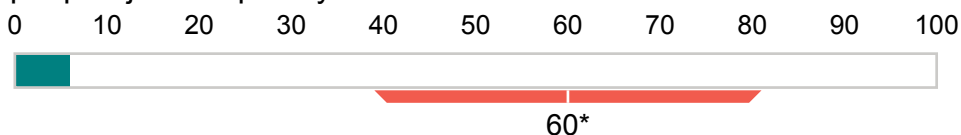
10. Instinkt - Lidé, kteří jsou motivováni vlastními zkušenostmi, intuicí, a pokud je to nutné, hledáním specifických vědomostí.



11. Vynalézavost - Lidé, kteří jsou motivováni praktickými výsledky, maximalizují svou výkonnost a zisky z investovaného času, talentu, energie a zdrojů.



12. Zištnost - Lidé, kteří jsou službou pro ostatní motivováni z nějakého konkrétního důvodu, nikoli jen proto, aby byli prospěšní a podporující bez příčiny.



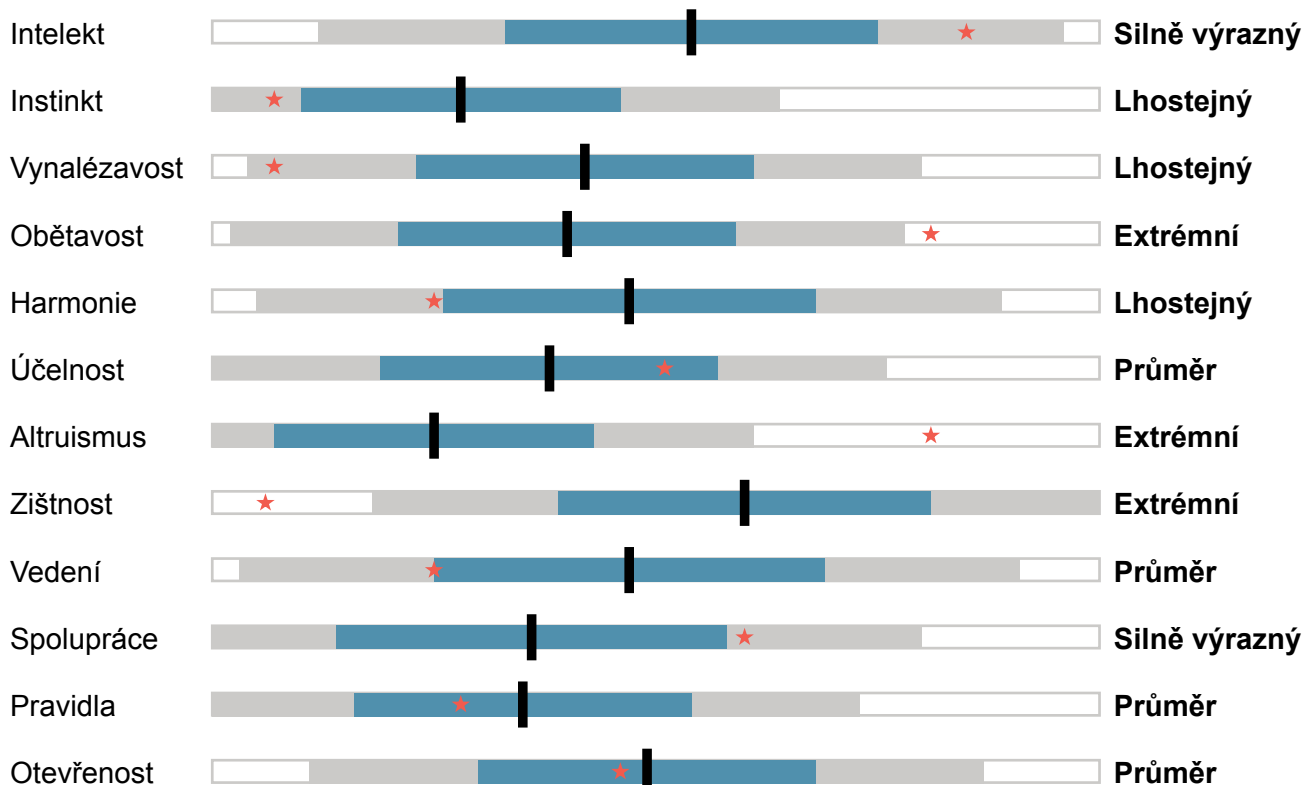
Oblasti pro Pochopení



Roky slýcháte výroky typu: "Jiný kraj, jiný mrav."; "Jde svou vlastní cestou." a "Lidé dělají věci pro vlastní prospěch, nikoli pro ostatní." Pokud jste obklopeni lidmi, kteří mají podobné hybné síly, dokonale mezi ně zapadnete a budete cítit vnitřní naplnění. Ale pokud vás budou obklopoovat lidé, jejichž hybné síly budou výrazně odlišné, budete cítit odcizení. Tyto rozdíly mohou vést k vysoké míře stresu a způsobovat konflikty.

Tato sekce odhalí oblasti, ve kterých se vaše hybné síly odlišují od hlavního proudu a mohou způsobit konflikty. Čím více se budete od hlavního proudu lišit směrem nahoru, tím více si vaší motivace budou ostatní všímat. Čím více se budete od hlavního proudu lišit směrem dolů, tím více budou ostatní vnímat váš odpor a odmítání vůči konkrétní hybné síle. Vyznačená oblast u každé hybné síly reprezentuje 68 procent populace nebo spadá do okruhu jedné standardní odchylky od národního průměru směrem nahoru nebo dolů.

POZICE VZHLEDEM K PRŮMĚRNÉ NORMĚ - Hungarian Norm 2021



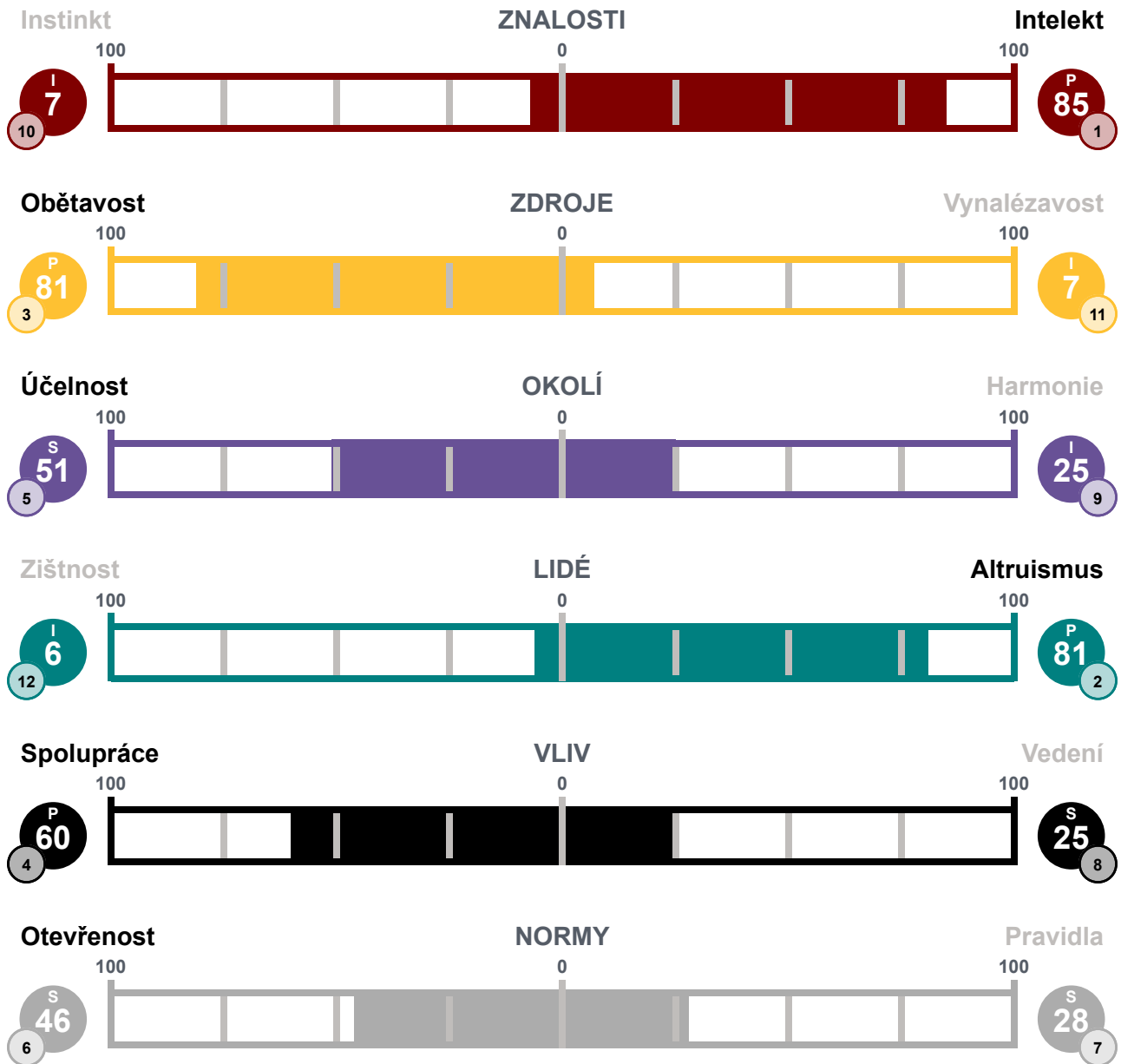
■ - 1. Standardní Odchylka - * 68% populace spadá do vyznačené oblasti. ■ - Průměrná norma ★ - Vaše pozice
 ■ - 2. Standardní Odchylka
 ■ - 3. Standardní Odchylka

Průměr - v rámci standardní odchylky od průměrné normy.
Silně výrazný - dvě standardní odchylky nad průměrnou normou.
Neutrální - dvě standardní odchylky pod průměrnou normou.
Extrémní - tři standardní odchylky od průměrné normy.

Hybné Síly: Graf



Kontinuum 12 hybných sil Driving Forces® názorně ukazuje, z čeho Sample čerpá motivaci a ukáže také stupeň intenzity jednotlivých kategorií. Čtyři primární hybné síly jsou označeny písmenem „P“. Tyto faktory hrají kritickou roli bez ohledu na situaci, ve které se Sample nachází. Určují totiž, co ji motivuje a co ji zaujme.



P Primární, Situační, Indiferentní
76 Skóre hybných sil
3 Hierarchie hybných sil

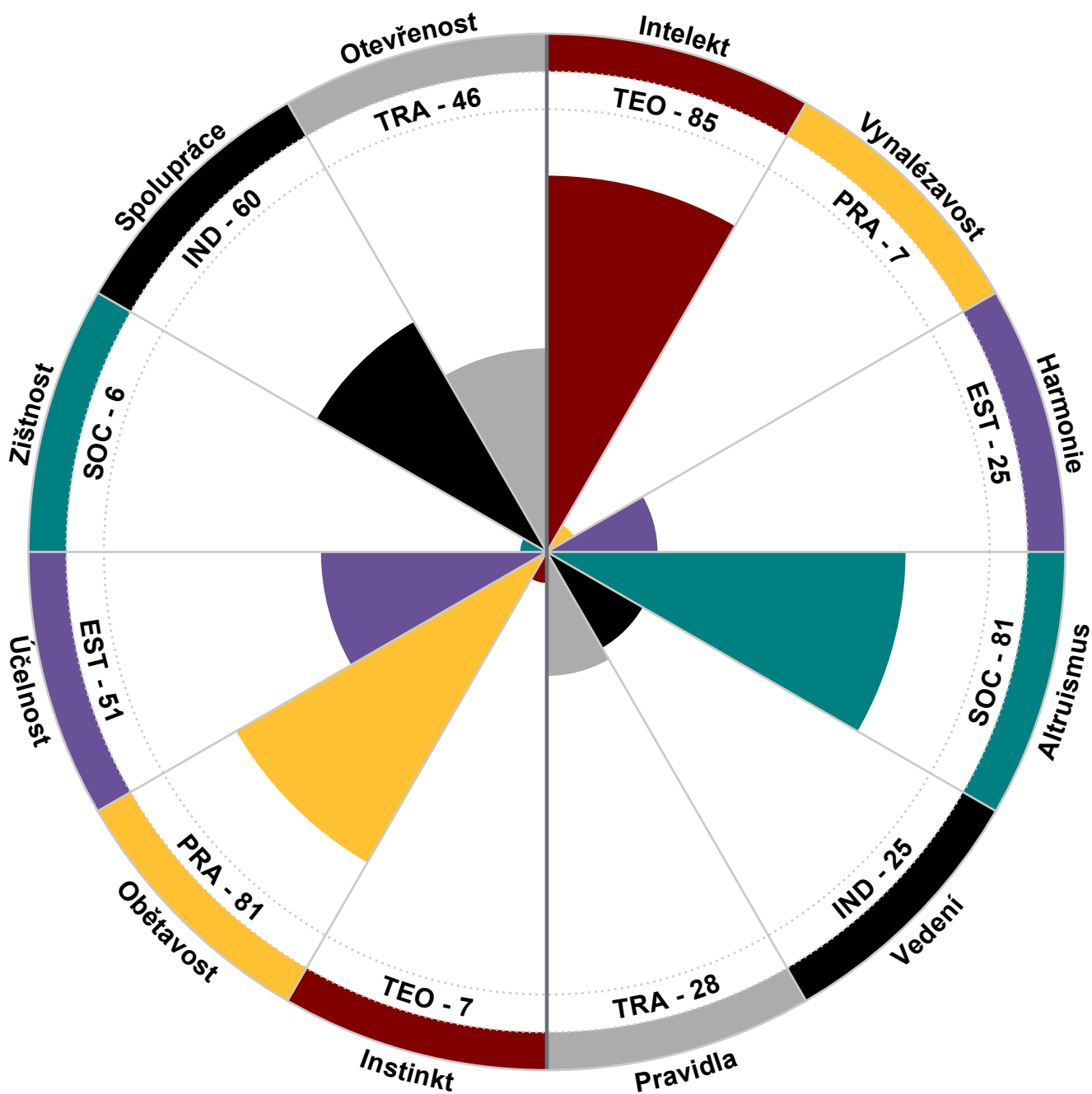
Hungarian Norm 2021

12-5-2023

T: 9:06

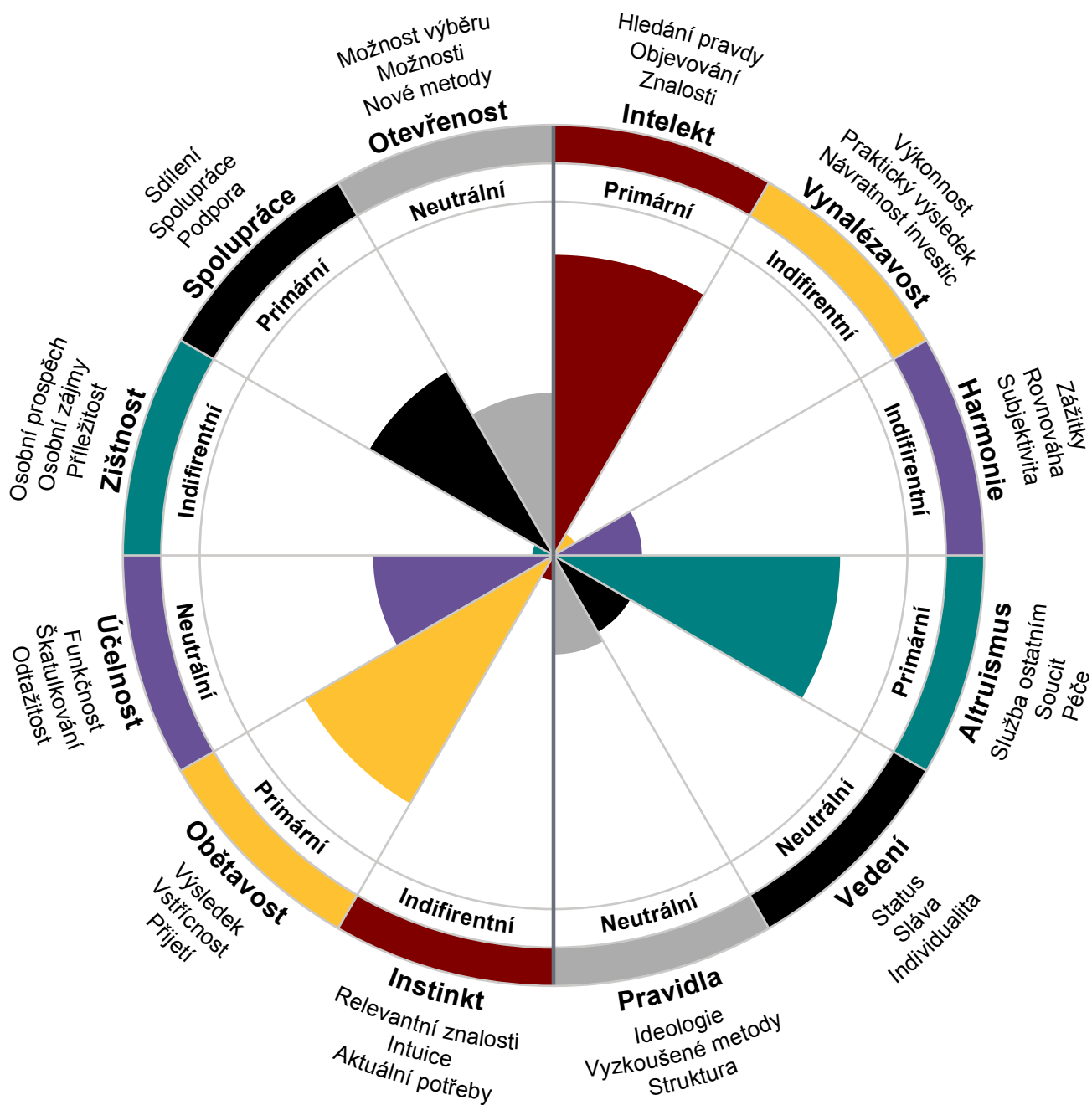
Sample Jane

Hybné Síly: Kruh



T: 9:06

Popisy: Kruh



T: 9:06



Sekce Propojení Stylu Chování a Hybných Sil

Síla, která stojí za zvyšováním osobní spokojenosti a výkonu, pochází ze spojení vašeho stylu chování a hybných sil. Každý člověk disponuje jen takovou silou, kterou dokáže vytěžit ze schopnosti modifikovat vlastní akční kroky. Ale synergický efekt z propojení dvou výše uvedených faktorů vás posune na úplně novou úroveň.

V této sekci naleznete:

- Potenciální Silné Stránky Chování a Motivace
- Potenciální Konflikt Chování a Motivace
- Ideální Prostředí
- Klíče k Motivaci
- Klíče k Řízení

POTENCIÁLNÍ SILNÉ STRÁNKY CHOVÁNÍ A MOTIVACE



Tato sekce popisuje potenciálně silné stránky, kterými Sample disponuje a které vycházejí ze stylu chování a čtyř nejvyšších hybných sil. Identifikujte dvě nebo tři silné stránky, které by měly být maximálně využity a oceněny. To vše proto, aby byla dosažena větší míra pracovní spokojenosti.

1. Detailní a ochotně přispívající k výzkumu a zjišťování informací.
2. Klade velké množství otázek, aby bylo možné nalézt správné odpovědi.
3. Zeptá se na všechny otázky a shromáždí veškeré údaje, aby byl každý výsledek ten nejlepší, jakého lze dosáhnout.
4. Může být citlivým soudcem.
5. Ví, že není jednoduché pomáhat ostatním uspět, a tyto výzvy očekává.
6. Vykresluje velmi podrobný obraz skutečnosti, ze kterého mohou ostatní těžit.
7. Jasně vysvětluje, co mohou ostatní očekávat, pokud pracuje na hmatatelných cílech.
8. Má představu o detailech a zdrojích, které jsou potřeba pro dosažení požadovaného výstupu.
9. Provádí hloubkovou kontrolu procesů, pokud pracuje na kriticky důležitých úkolech.
10. Poskytuje jasné instrukce na podporu dosažení cílů.
11. Přispívá ke zlepšování úrovně celkové politiky a procedur.
12. Může se vzdát kontroly, pokud jsou udržovány vysoké standardy.

POTENCIÁLNÍ KONFLIKTNÍ CHOVÁNÍ A MOTIVACE



Tato sekce popisuje potenciálně konfliktní oblasti, které vyplývají ze stylu chování a čtyř nejvyšších hybných sil, kterými Sample disponuje. Identifikujte dva nebo tři potenciální konflikty, které je nutné minimalizovat proto, aby došlo ke zvýšení pracovního výkonu.

1. Potřebuje data pro nasycení své zvědavosti, ale může dojít k paralýze analýzou při dosahování cílů.
2. Pokud jsou zpochybňována tvrdá data, může přecházet do defenzivy.
3. Může se projevit jako příliš analyticky nebo teoreticky zaměřená osoba.
4. Chce pomáhat druhým, ale někdy dostane vztek, když ostatní nedodržují pravidla.
5. Touha pomáhat vychází z tendence dělat věci extrémně správně.
6. Chce být jako "hlídací pes", který ale také dokáže pomoci věci nasměrovat správně.
7. Může se příliš soustředit na detaily investice, a může proto promarnit příležitost pomoci ostatním.
8. Touží po tom, aby si ostatní mysleli, že jedná nesobecky, bojí se ale, aby se nestala chyba.
9. Hledá pouze bezpečné investice, bez ohledu na čas a zdroje.
10. Může upouštět od kontroly, pokud jsou splněny její standardy.
11. Může zaměňovat svou touhu po podpoře týmu za snahu o prosazování pravidel.
12. Bude pracovat na nedosažitelných standardech pro podporu mise společnosti.

IDEÁLNÍ PROSTŘEDÍ



Lidé jsou více angažovaní a produktivní, pokud jejich pracovní prostředí koresponduje s výroky, které jsou popsány v této sekci. Tato sekce identifikuje ideální pracovní prostředí, které je založeno na behaviorálním stylu a čtyřech nejvyšších hybných silách, kterými Sample disponuje. Využijte této sekce k identifikaci takových povinností a odpovědností, které si Sample ve své práci užije.

1. Schopnost vrátit se k jednacímu stolu s více informacemi a schopnost je adekvátně prezentovat.
2. Prostředí, ve kterém je možné získat veškerá fakta a informace.
3. Ocenění procesu sběru dat kvůli předcházení zbytečným chybám.
4. Schopnost pomoci ostatním v organizační struktuře.
5. Mít k dispozici zdroje a nástroje pro efektivní pomoc ostatním.
6. Příležitost projevit objektivitu a horlivost při plnění úkolu, který spočívá v pomoci ostatním.
7. Prostředí, ve kterém jsou vyžadovány přesné a systematické standardy, které pomáhají dosáhnout výsledků.
8. Schopnost obětovat výkonnost, aby byla dodržena pravidla a protokol.
9. Písemné a prokazatelné vysvětlení systému odměn a benefitů.
10. Zasvěcená skupina lidí, se kterou může sdílet své nápady a myšlenkové procesy, založené na známých faktech a datech.
11. Odměny za podporování a dodržování postupů a procedur.
12. Prostředí, které podporuje analýzy faktů a dat.

KLÍČE K MOTIVACI



Lidé jsou různí a motivovatelní různými způsoby. Tato sekce zprávy byla vytvořena analýzou hybných sil, kterými Sample disponuje. Projděte společně každé tvrzení v této sekci a označte ta, která korespondují s tím, co Sample aktuálně "chce."

Sample si přeje a oceňuje:

1. Mít detailní informace ze zákulisí organizace, aby všichni měli jistotu, že je vše vykonáno správně.
2. Být v týmu, který vytváří nové postupy s cílem zajistit minimální riziko a vysoké standardy.
3. Pochopit, proč jsou postupy měněny ještě předtím, než započne samotný změnový projekt.
4. Procesy a postupy pro udržení pravidel a zároveň splácení dluhu celé společnosti.
5. Informace a fakta nutná pro pomoc ostatním při dosahování jejich cílů.
6. Mít jistotu, že organizace má zájem na pomoci ostatním a má stanovená pravidla a postupy, jak bude taková pomoc probíhat.
7. Všechna fakta a detaily, které jsou potřebné pro dokončení denních úkolů.
8. Zdokumentované postupy a procesy, které se mají dodržovat, a které již v minulosti prokázaly, že vedou ke splnění cílů organizace.
9. Pochopení ze strany vedení, že samotný proces může být stejně důležitý, jako celkový výsledek.
10. Vysoké standardy práce celé skupiny.
11. Procedury a protokoly, které musí být dodržovány pro větší dobro organizace.
12. Vedení, které pochopí, že podporuje především dlouhodobý úspěch a udržitelnost podnikání.

KLÍČE K VEDENÍ



V této sekci jsou uvedeny některé potřeby, které musí být naplněny, aby byl výkon, který Sample podává, na optimální úrovni. Některé potřeby může Sample naplnit sama, zatímco vedení se musí zabývat potřebami ostatními. Pro člověka je těžké nalézt motivační prostředí tam, kde nejsou naplněny základní potřeby z pohledu vedení. Projděte seznam společně a identifikujte 3 nebo 4 vyjádření, která Sample označí za nejdůležitější. To pak může sehrát klíčovou roli při sestavování osobního plánu vedení.

Sample potřebuje:

1. Pochopit, že příliš detailů může vést k zastavení a nerozvíjení původních nápadů.
2. Klást otázky, pokud hodnotí úsilí ostatních lidí, namísto vynášení soudů na základě neúplných informací.
3. Schopnost rozpoznat, kdy se nachází v módu "paralýza - analýzou".
4. Využívat svou vrozenou motivaci k vyjednávání zaměstnaneckých výhod pro ostatní.
5. Být zapojena do procesu posuzování dopadu nových postupů na lidi v organizaci.
6. Vedoucího, který všem měří stejným metrem.
7. Čas projít a analyzovat data za účelem pochopení lidí a procesů předtím, než je učiněno rozhodnutí.
8. Vedoucího, který chápe, že komunikace bude faktická a orientovaná na lidi.
9. Čas na kontrolu procedur a/nebo systémů, které stojí v pozadí nového projektu nebo příležitosti.
10. Být významným navrhovatelem nových procedur a protokolů.
11. Vedoucího, který chápe její silný postoj k tématům ochrany většího dobra organizace.
12. Manažera, který chápe, jak může černobílé vidění světa pomoci organizaci.



Ukazatele prozíravosti

Výzkumy dokazují, že skutečné úspěchy dosahují lidé, kteří znají sami sebe a vypracují strategie na splnění požadavků svého okolí. Report o indexu intelektuální kapacity pomáhá jednotlivcům přesně vnímat svět kolem sebe i sebe samého.

Kapitola o ukazatelích prozíravosti se zabývá skutečným sebepoznáním, pomáhá pochopit, jak analyzuje a interpretuje člověk to, co právě prožívá. Úroveň výkonu přímo souvisí s prozíravostí, jemností a hloubkou vnímání a rozlišování. Čím je člověk prozíravější, tím víc si uvědomuje realitu svého vnějšího a vnitřního světa.

Tato kapitola zkoumá náš vztah k vnějšímu světu a jeho osobní aspekty. Zkoumá sedm hlavních oblastí:

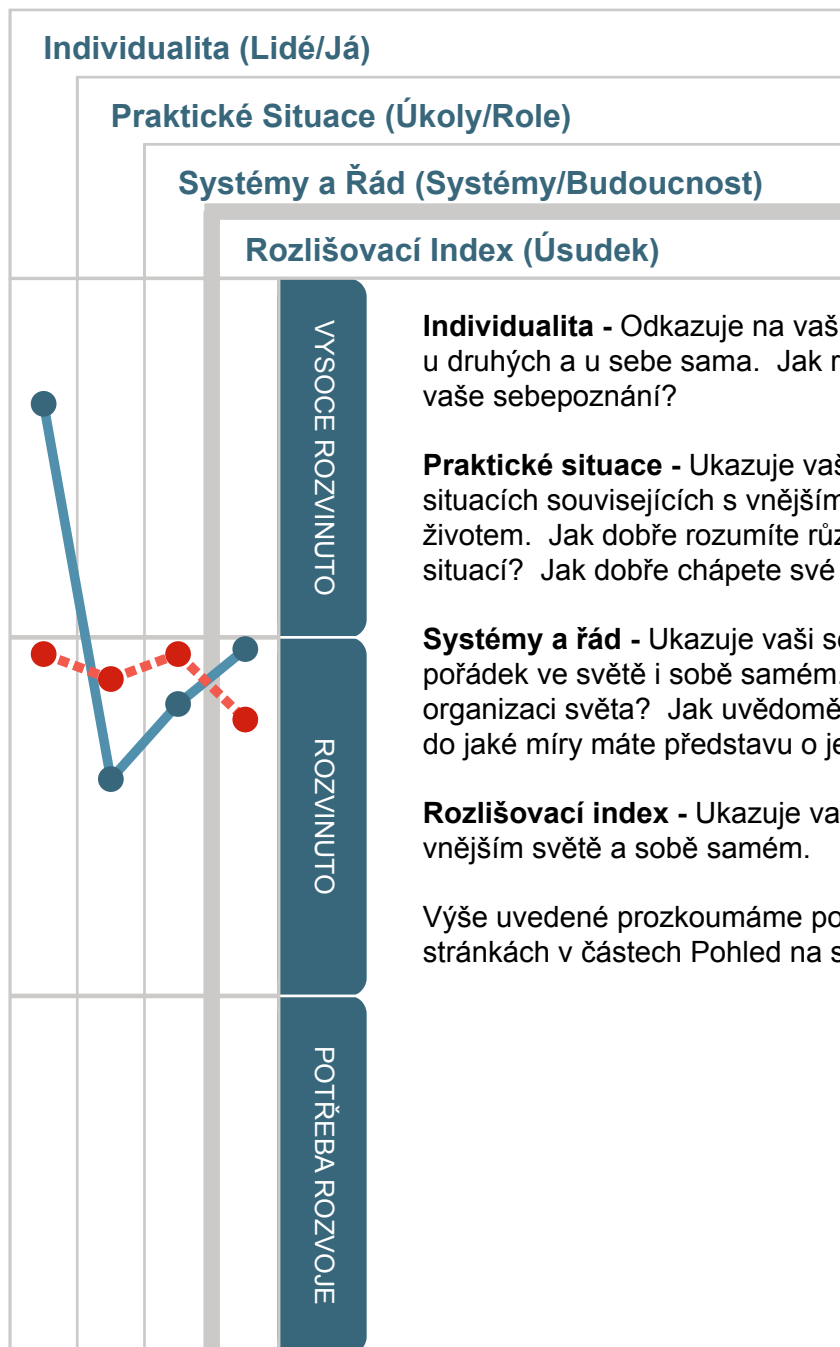
- Shrnutí schopnosti správně uvažovat
- Vidění světa - obecná charakteristika
- Sebeobraz - obecná charakteristika
- Vnější koncentrace – počet bodů
- Schopnost řešit problémy
- Reakční index
- Souhrn pracovního výkonu
- Dimenzionální Rozvaha

Kapitolu si, prosím, přečtěte s otevřenou myslí. Každý má oblasti, ve kterých se může zlepšovat. Při práci se svým mentorem, profesionálním koučem nebo manažerem použijte obsah této kapitoly v zájmu svého osobního i profesionálního rozvoje.

SHRNUTÍ SCHOPNOSTI SPRÁVNĚ UVAŽOVAT



Kapitola Dimenze měří schopnost jedince porozumět jednotlivým dimenzím a rozlišovat důležité prvky v jednotlivých situacích.



Individualita - Odkazuje na vaši schopnost rozpoznat individualitu u druhých a u sebe sama. Jak rozumíte druhým? Jak rozvinuté je vaše sebepoznání?

Praktické situace - Ukazuje vaši schopnost rozpoznat hodnotu v situacích souvisejících s vnějším světem a s vlastním vnitřním životem. Jak dobře rozumíte různým aspektům praktických situací? Jak dobře chápete své životní role?

Systémy a řád - Ukazuje vaši schopnost rozpoznat systémy a pořádek ve světě i sobě samém. Jak dobře rozumíte struktuře a organizaci světa? Jak uvědoměle organizujete svůj vlastní život a do jaké míry máte představu o jeho budoucím směřování?

Rozlišovací index - Ukazuje vaši schopnost rozpoznat hodnoty ve vnějším světě a sobě samém.

Výše uvedené prozkoumáme podrobněji na následujících dvou stránkách v částech Pohled na svět a Sebeobraz.

Sample - Pohled na svět



Sample - Sebeobraz

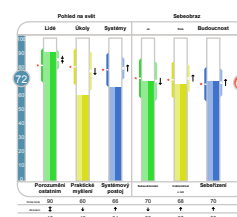


POHLED NA SVĚT



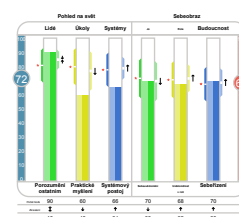
Tato kapitola popisuje, jak vidí Sample svět kolem sebe. Její Intelektuální kapacita ukazuje, jak chápe lidi, úkoly a systémy. Jako kdyby lidi, úkoly a systémy pozoroval jako nezainteresovaný člověk. Níže uvedená tvrzení se zakládají především na stránce představující dimenzionální rozvahu, na 3 dimenzích uvedených pod pohledem na svět. Tvrzení jsou uvedena v sestupném pořadí podle počtu bodů.

- Sample může podávat dobrý výkon v pozicích, naplní kterých je řízení, koučování nebo vedení ostatních.
- Sample svět chápe nejlépe z hlediska lidí a jejich vztahů.
- Sample se soustředí na podporování ostatních, na poskytování pozitivní zpětné vazby a na motivaci.
- Sample potřebuje jasně definované odpovědnosti.
- Sample má sklon používat v zájmu dosažení cílů plánovací a organizační procesy.
- Sample věří, že autority, pravidla a systémy by měly být respektovány.
- Její praktické schopnosti jsou mírné, ale dokáže se zapojit do hmatatelných věcí, procesů a událostí.
- Sample podává nejlepší výkon v prostředí zaměřeném na cíl.
- Sample má sklon provádět srovnávání a rozhodovat na základě toho, co pokládá za nejlepší v praktickém smyslu.



Tato část představuje, jak vidí Sample sebe sama. Měří jak sama sebe zná, jak chápe sama sebe, své životní role a směr, kterým se ubírá. Vnitřní dimenze jsou jejím odrazem z osobního i profesionálního hlediska. Níže uvedená tvrzení jsou založena především na 3 dimenzích na straně Sebeobraz na stránce Dimenzionální rozvaha, a jsou v sestupném pořadí.

- Sample by se měla soustředit na to, kým je jako jedinec.
- Sample klade určitý důraz na to, kým doopravdy je jako unikátní individualita.
- Sample má sklon být sebevědomá, kvůli jasnému pocitu vlastní hodnoty.
- Sample přibližně chápe, jaké koncepty ji vedou vpřed a vytvářejí její budoucnost.
- Sample má ráda pocít, že má svůj život pod kontrolou.
- Sample by mohla získat víc, kdyby věděla, jakým směrem se má vydat a jaké cíle si má stanovit do budoucna.
- Sample dokáže plnit různé role.
- Sample by mohla více získat, kdyby si vážila osobního uspokojení, které získala ze svých současných rolí.
- Sample klade důraz na skutečné vykonávání a plnění různých životních rolí.



Hodnocení a Vnímání vnějšího prostředí



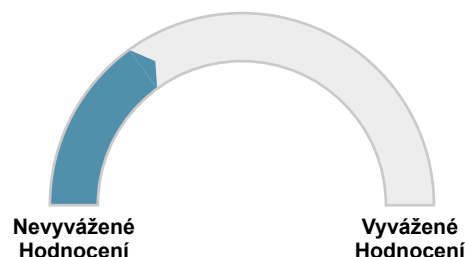
Hodnocení výkonu měří, do jaké míry je člověk schopen vidět, co je v dané situaci důležité, a zda umí rovnoměrně sledovat, rozumět a hodnotit všechny tři dimenze ve světě kolem sebe. Vnímání situace měří, jak realistický je obraz, který si Sample o vnějším světě tvoří. Hodnocení výkonu a Vnímání situace by mělo být hodnoceno na základě počtu bodů za emoční zkreslení. Vytváří si Sample jasný obraz o vnějším světě a je tento obraz vyvážený a reálný?

Hodnocení výkonu ve vnějším prostředí: Úroveň vyváženosti, založená na tom, jak Sample dokáže hodnotit lidi, praktické a teoretické situace ve vnějším světě.

- Stává se, že Sample těžko dokáže věnovat pozornost otázkám, týkajícím se úkolů.
- Stává se, že Sample si nevšimne některých aspektů otázek, vznikajících v jejím okolí.

Na kterou oblast má vaše současná úroveň výkonu největší dopad: lidé, úkoly nebo systémy?

Je vaše úroveň rovnováhy vyhovující z hlediska vašeho profesního/osobního života, růstu?

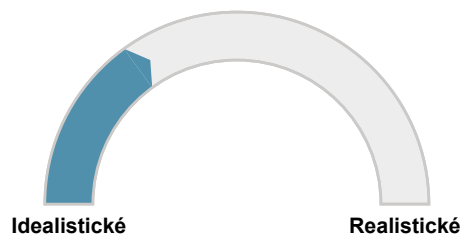


Vnímání externí situace: Do jaké míry je reálná vaše představa vnějšího světa?

- Sample má k lidem, úkolům a systémům subjektivní přístup.
- Sample potřebuje rozvoj v oblasti chápání reality světa kolem sebe.

Jak realistické je vaše vnímání světa a jak reálná jsou vaše očekávání od světa ohledně lidí, úkolů a systémů?

Jaký vliv má na vás úroveň (nebo absence) očekávání a vnímání světa?



28

Emoční zkreslení: Mohli bychom je označit jako vaše vnitřní slepá místa, která představuje stránka Dimenzionální rozvahy. Čím vyšší počet bodů slepá místa získají, tím méně vyvážená je vaše představa o lidech, o úkolech a o systémech. Počet bodů nad 20 může do určité míry ovlivnit přesné hodnocení vnějšího výkonu a vnímání situací. V případě počtu bodů nad 40 zahrnuje tuto oblast hustá mlha.

Hodnocení a Vnímání vnitřního prostředí



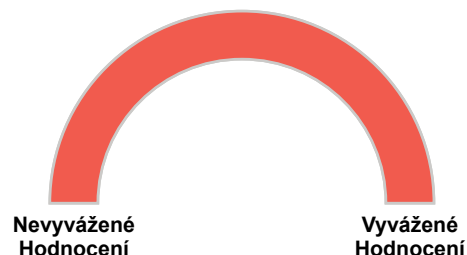
Hodnocení výkonu měří, do jaké míry je člověk schopen vidět, co je v dané situaci důležité, a zda umí rovnoměrně sledovat, rozumět a hodnotit všechny tři dimenze v sobě samém. Vnímání situace měří, jak realistický je obraz, který si Sample o sobě vytvořila. Hodnocení výkonu a Vnímání situace by mělo být hodnoceno na základě počtu bodů za emoční zkreslení. Vytváří si Sample o sobě jasný obraz a je tento obraz realistický a vyvážený?

Hodnocení výkonu ve vnitřním prostředí: Úroveň rovnováhy založená na tom, jak Sample dokáže vyhodnotit svoji osobu, své role a svoji budoucnost.

- Sample prokazuje vyvážený pohled při řešení otázek týkajících se sebe sama.
- Sample jasně vidí svoji životní roli a také to, kým a čím by se měla stát v budoucnu, prospělo by však, kdyby lépe rozuměla své současné životní roli.

Ve vaší současné úrovni rovnováhy, na co má tato úroveň největší dopad: vás jako osobu, vaši roli nebo vaši budoucnost?

Jak vás ovlivňuje tato (pozitivní/negativní) úroveň výkonu v současné situaci?

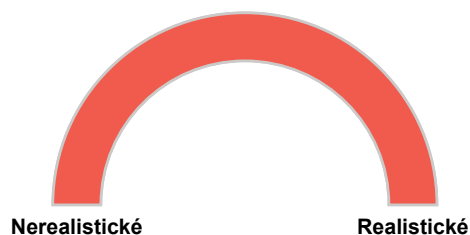


Vnímání interní situace: Vaše úroveň očekávání na základě vašeho vnímání sebe sama, vašich rolí a vaší představy o budoucnosti.

- Sample nesporně dobře rozumí problémům a situacím, které se jí týkají.
- Sample definuje reálná očekávání ohledně sebe, své práce a své budoucnosti.

Jak realisticky vidíte vlastní osobu, svoje úkoly a budoucnost, jak reálná jsou vaše očekávání v tomto ohledu?

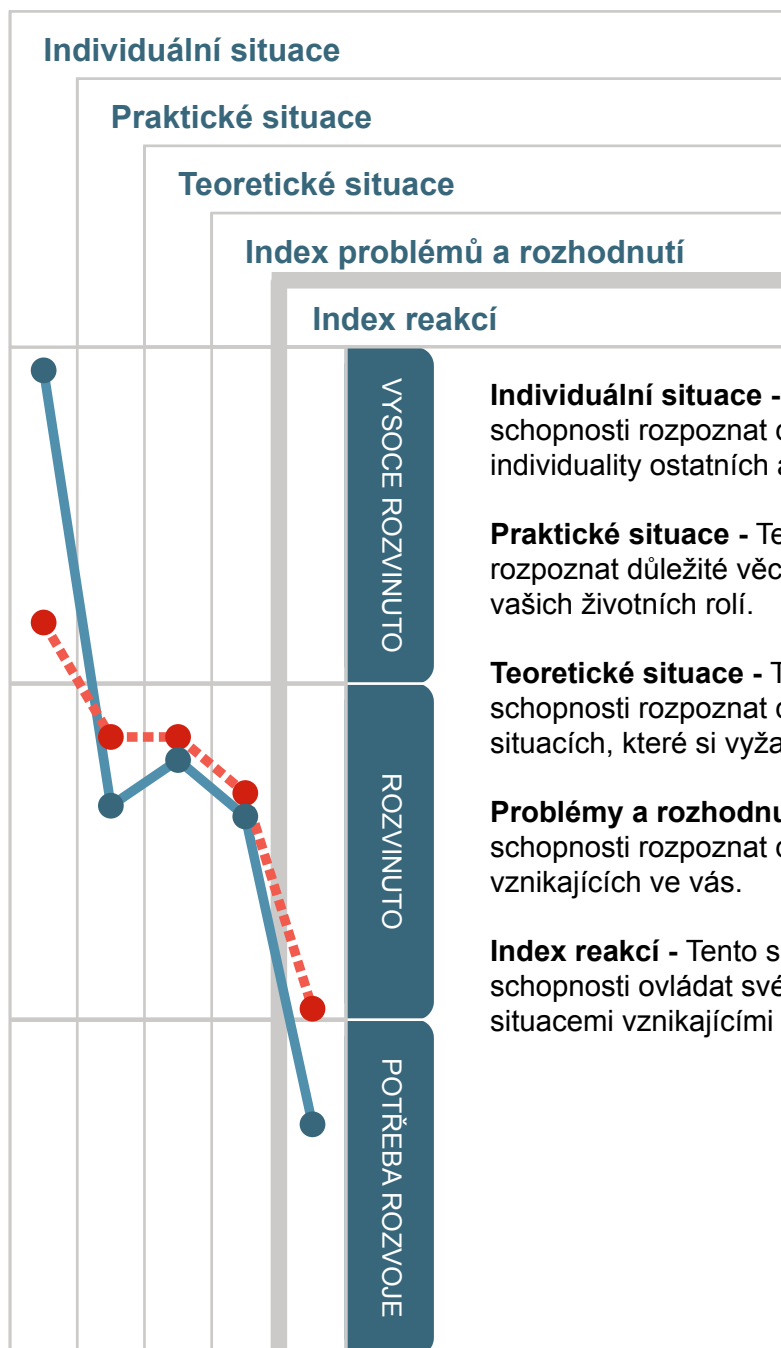
Jaké poznatky o sobě jste objevili, které by se mohly dále rozvíjet?



31

Emoční zkreslení: Mohli bychom je označit jako vaše vnější slepá místa, která představuje stránka Dimenzionální rozvahy. Čím vyšší počet bodů slepá místa získají, tím méně vyvážená je vaše představa o sobě jako o osobě, o vaší roli a o vaší budoucnosti. Počet bodů nad 20 může do určité míry ovlivnit vyvážené hodnocení výkonu ve vnitřním prostředí a vnímání vlastní situace. V případě počtu bodů nad 40 zahaluje tyto oblasti hustá mlha.

SOUHRN SCHOPNOSTI ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ



Individuální situace - Tento sloupec informuje o vaší schopnosti rozpoznat důležité věci v situacích, týkajících se individuality ostatních a vaší vlastní individuality.

Praktické situace - Tento sloupec se týká vaší schopnosti rozpoznat důležité věci v praxi a v situacích, týkajících se vašich životních rolí.

Teoretické situace - Tento sloupec se zabývá vaší schopnosti rozpoznat důležité věci v rámci systémů a v situacích, které si vyžadují sebedisciplínu.

Problémy a rozhodnutí - Tento sloupec informuje o vaší schopnosti rozpoznat důležité věci ve světě a v situacích, vznikajících ve vás.

Index reakcí - Tento sloupec obsahuje přehled vaší schopnosti ovládat své reakce, když jste v konfrontaci se situacemi vznikajícími kolem vás a ve vás.

Sample - Pohled na svět



Sample - Sebeobraz

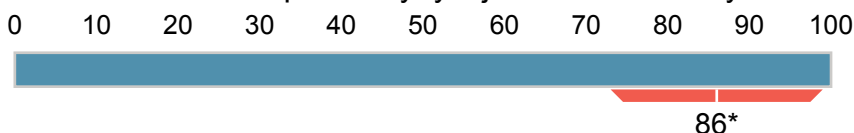


Řešení vnějších problémů a rozhodování

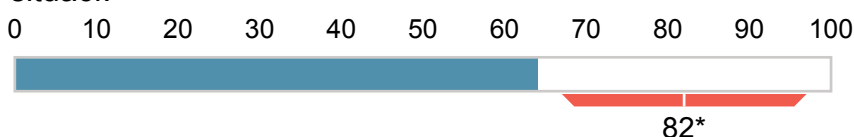


Zde uvedený počet bodů se týká toho, jak dokáže Sample identifikovat a řešit konkrétní typy problémů a činit vyvážená rozhodnutí ve vnějším světě.

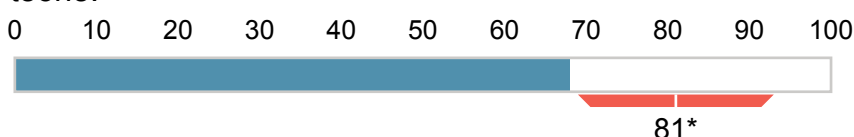
Schopnost řešit problémy týkající se lidí - Schopnost identifikovat a řešit problémy týkající se individuality lidí.



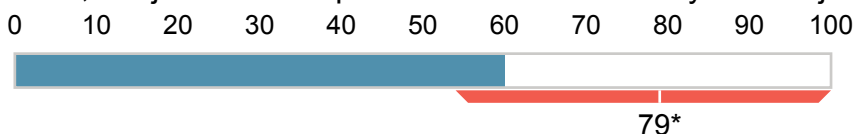
Schopnost řešit praktické problémy - Schopnost identifikovat a řešit problémy týkající se úkolů a praktických situací.



Schopnost řešit teoretické problémy - Schopnost identifikovat a řešit problémy týkající se systémů, struktur a teorie.



Schopnost řešení problémů ve vnějším světě a rozhodování - Schopnost vnímat všechny relevantní informace týkající se lidí, úkolů a systémů. Čím vyšší je počet bodů, tím je náhled na problém a rozhodování vyrovnanější.



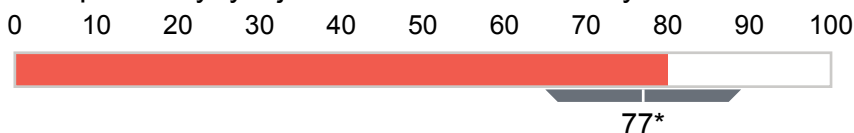
* 68% populace spadá do vyznačené zóny.

Řešení vnitřních problémů a rozhodování

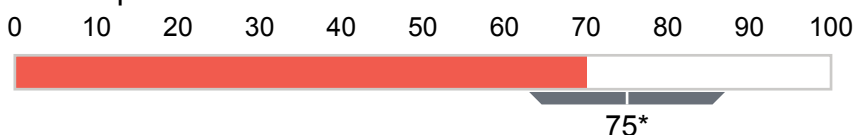


Počet bodů ukazuje schopnost identifikovat a řešit konkrétní typy problémů a činit vyvážená rozhodnutí v sobě sama.

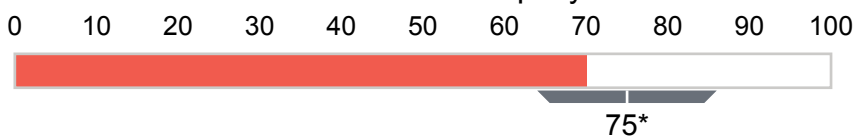
Schopnost řešit vnitřní problémy - Schopnost identifikovat a řešit problémy týkající se vlastní individuality.



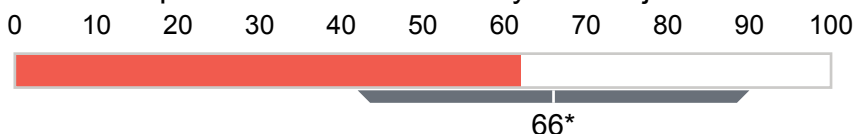
Schopnost řešení problémů týkajících se vlastních rolí. - Schopnost identifikovat a řešit problémy týkající se osobních a/nebo profesních rolí.



Schopnost řešit problémy týkající se individuální budoucnosti - Schopnost identifikovat a řešit problémy týkající se směru v budoucnosti a sebedisciplíny.



Schopnost řešení vnitřních problémů a rozhodování - Schopnost vnímat důležité aspekty týkající se vaší individuality, vašich rolí a vaší budoucnosti. Čím vyšší je počet bodů, tím je náhled na problém a rozhodování vyrovnanější.



* 68% populace spadá do vyznačené zóny.

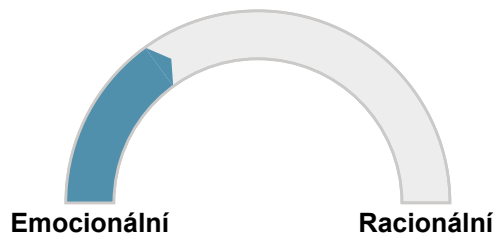
INDEX REAKCÍ



Index reakcí stanovuje výsledek, který Sample získala při hodnocení vnější a vnitřní kontroly. Kombinace těchto informací ukazuje schopnost člověka reagovat v obtížných situacích.

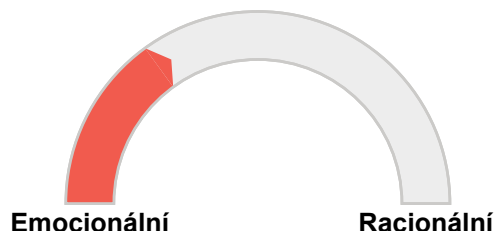
Vnější kontrola: Schopnost člověka působit racionálně a kontrolovaně, když čelí problémům nebo krizím.

1. Když se Sample snaží ovládat a kontrolovat své reakce při konfrontaci s vnějším problémem, je vidět, že tyto schopnosti je nutné rozvíjet.
2. Když Sample reaguje na konflikt, je roztržitá a nedisciplinovaná, zvlášť pokud se problém týká praktické situace.
3. Když Sample reaguje na konflikt, je roztržitá a nedisciplinovaná, zvlášť pokud se problém týká systémů a teorií.
4. Když Sample reaguje na konflikt, je roztržitá a nedisciplinovaná, zvlášť pokud se problém týká ostatních lidí.



Vnitřní kontrola: Schopnost vědomě si zachovat sebekontrolu a racionálně reagovat, když je člověk konfrontován s těžkostmi.

1. Její kapacitu pro ovládání a kontrolu vlastních reakcí při konfrontaci s vlastním vnitřním problémem, je nutné rozvíjet.
2. Sample reaguje na konflikty roztržitě a nedisciplinovaně, zvlášť pokud se problém týká jejích životních rolí.
3. Sample reaguje na konflikty roztržitě a nedisciplinovaně, zvlášť pokud se problém týká její sebedisciplíny.
4. Sample reaguje na konflikty roztržitě a nedisciplinovaně, zvlášť pokud se problém týká její vlastní individuality.

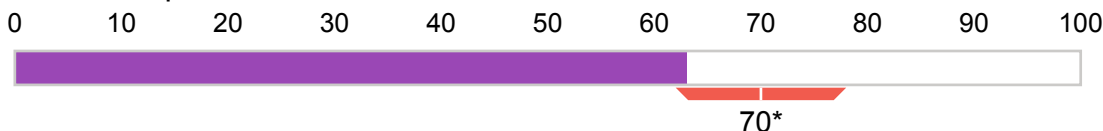


SOUHRN PRACOVNÍHO VÝKONU

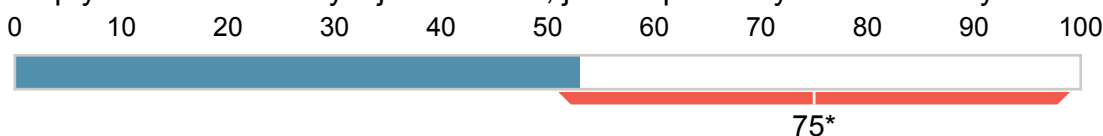


Souhrn pracovního výkonu poskytuje přehled schopností, které Sample využívá při řešení problémů, a schopností soustředit se v náročném období a činit vyvážená rozhodnutí.

Vyvážené rozhodování - Schopnost přijímat v osobním i profesním životě důsledně správná a včasná rozhodnutí.



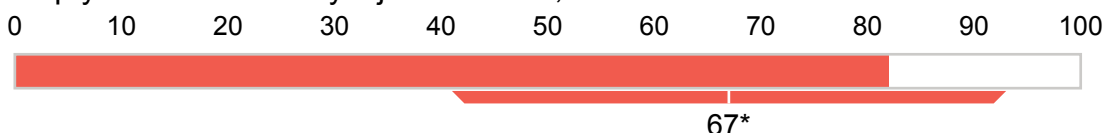
Index vnější koncentrace - Schopnost udržení koncentrace a zvládnutí rozptýlení v otázkách týkajících se lidí, jakož i praktických a teoretických situací.



28

Emoční zkreslení: Mohli bychom je označit jako vaše vnější slepá místa, která představuje stránka Dimenzionální rozvahy. Čím vyšší počet bodů slepá místa získají, tím méně vyvážená je vaše představa o lidech, o úkolech a o systémech. Počet bodů nad 20 může do určité míry tlumit účinek počtu bodů vnější koncentrace. V případě počtu bodů nad 40 zahaluje tuto oblast hustá mlha.

Index vnitřní koncentrace - Schopnost udržení koncentrace a zvládnutí rozptýlení v otázkách týkajících se vás, vašich rolí a vaší budoucnosti.



31

Emoční zkreslení: Mohli bychom je označit jako vaše vnější slepá místa, která představuje stránka Dimenzionální rozvahy. Čím vyšší počet bodů slepá místa získají, tím méně vyvážená je vaše představa o sobě jako o osobě, o vaší roli a o vaší budoucnosti. Počet bodů nad 20 může do určité míry tlumit účinek počtu bodů vnitřní koncentrace. V případě počtu bodů nad 40 zahaluje tyto oblasti hustá mlha.

■ - Vnější ■ - Vnitřní ■ - Kombinace vnější a vnitřní

* 68% populace spadá do vyznačené zóny.

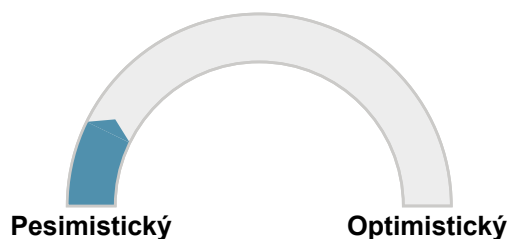
SOUHRN PRACOVNÍHO VÝKONU



Pokračování

Index atitud (postojů): Index atitud měří váš současný postoj k vnějšímu světu, jak jste svět viděli v době, kdy jste odpovídali na otázky měření. Jedná se o velmi citlivý ukazatel a může zachytit i něco, co vás ovlivnilo během několika dní nebo dokonce několika týdnů předtím.

1. Neklidný - ustaraný
2. Rozzlobený - naštvaný, podrážděný
3. Ustrašený - vyplašený
4. Odolávající - vzdorovitý, náročný, odporující
5. Podezřavý - pochybující
6. V rozpacích



Stala se v posledních 30 až 60 dnech nějaká negativní událost, která na vás má vliv i dnes?

Pokud ano, všimla jste si na svém chování nějakých změn?

Mluvila jste o této události s někým? Pokud ano, s kým?

28

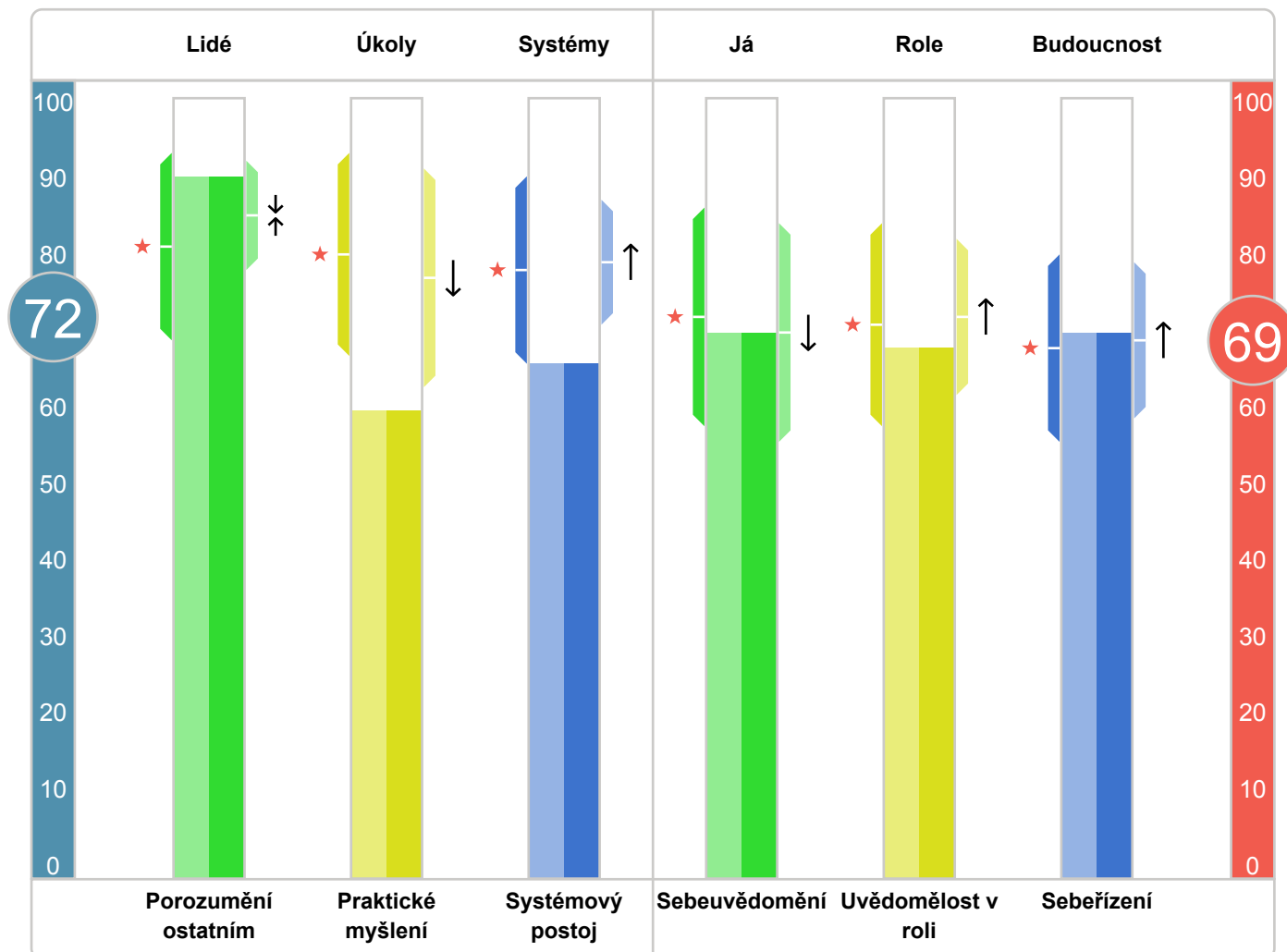
Emoční zkreslení: Mohli bychom je označit jako vaše vnější slepá místa, která představuje stránka Dimenzionální rozvahy. Čím vyšší počet bodů slepá místa získají, tím méně vyvážená je vaše představa o lidech, o úkolech a o systémech. Počet bodů nad 20 může do určité míry ovlivnit váš index atitud. V případě počtu bodů nad 40 zahaluje tyto oblasti hustá mlha.

DIMENZIONÁLNÍ ROZVAHA

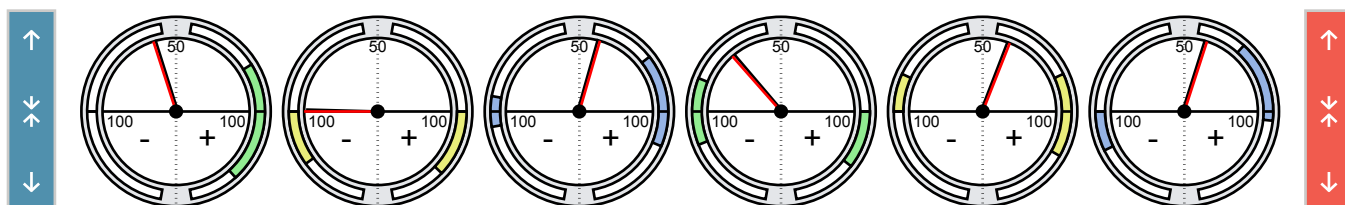


Pohled na svět

Sebeobraz



Počet bodů	90	60	66	70	68	70
Zkreslení	↕	↓	↑	↓	↑	↑
Slepá skvrna	10	40	34	30	32	30



Rev: 0.79-0.81

- ↑ Nadhodnocení
- ↕ Neutrální hodnocení
- ↓ Podhodnocení
- Vnitřní
- Vnější
- Systémový
- ★ Průměrná hodnota
- 72 Průměr vnějšího úsudku
- 69 Průměr vnitřního úsudku

ÚVOD

Kompetence



Váš úspěch v jakékoli práci závisí na tom, jakou hodnotu představuje vaše spolupráce pro organizaci. Manažeři, mentoři a koučové vás mohou povzbudit, poradit a vést vás v profesním růstu. Konečnou odpovědnost za rozvoj vaší kariéry však nesete pouze vy.

Cílem reportu je pomoci při řízení a rozvoji vaší kariéry. U mnoha pracovních pozic jsou osobní dovednosti při dosahování vynikajících výkonů stejně důležité jako odborné znalosti. Osobní dovednosti jsou často přenositelné do různých pracovních pozic, zatímco odborné dovednosti jsou obvykle konkrétnější.

Byť jsou vaše kompetence pro rozvoj určité důležité, není nutné je všechny plně rozvíjet. Ve skutečnosti rozvoj konkrétní kompetence nemusí vaší kariéře bezpodmínečně prospět, pokud ve vaší současné pracovní pozici není potřebná. Pro optimalizování svých kariérních možností, je nejlepší zaměřit své úsilí na rozvoj kompetencí potřebných pro vaši současnou pracovní pozici nebo pro pozici, kterou chcete obsadit.

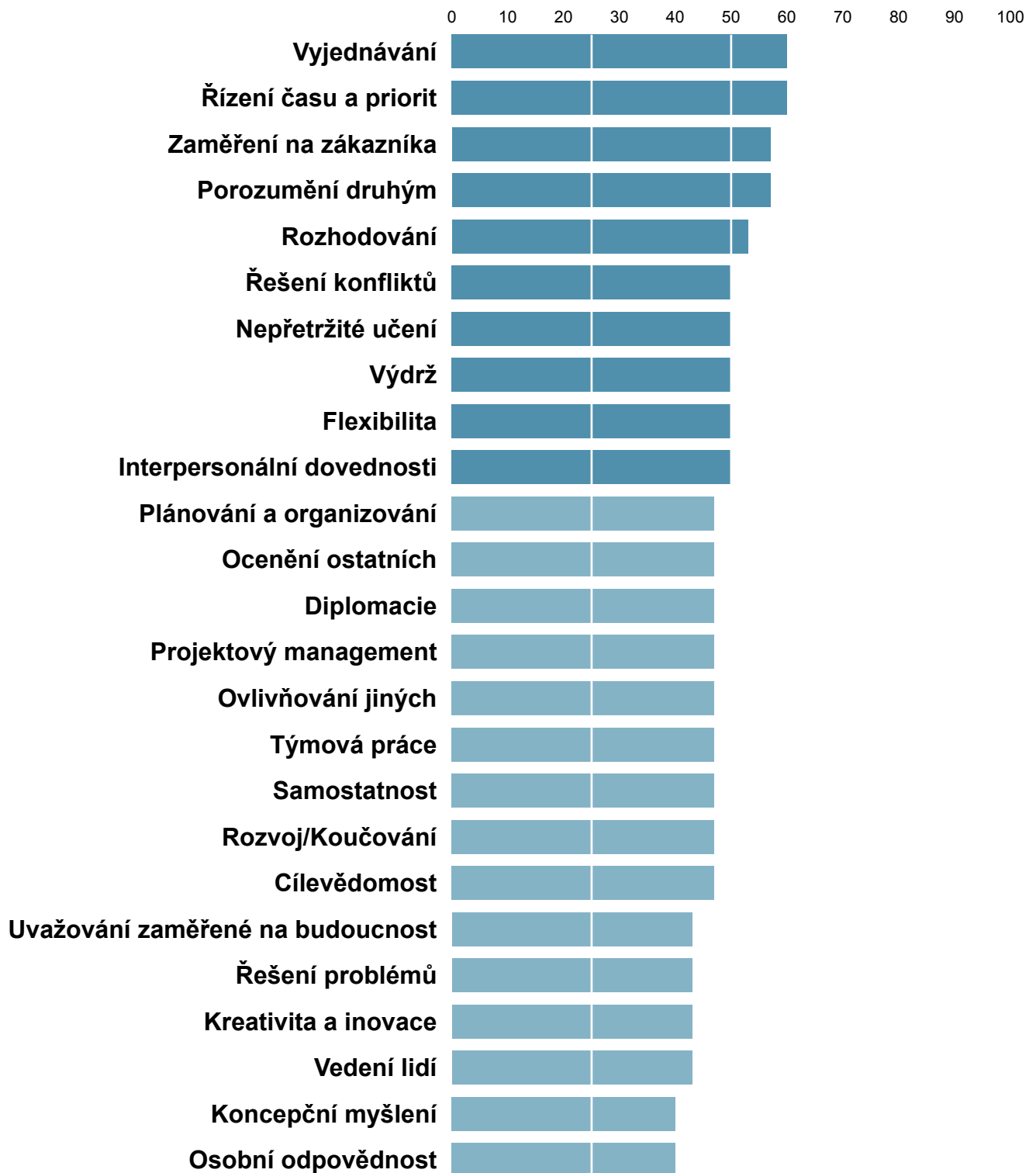
Při čtení zprávy buďte rozhodně nezaujatí! Každý má ve svém životě oblasti, ve kterých je co zlepšovat. Než se rozhodnete začít rozvíjet své dosud ne zcela rozvinuté kompetence, prodiskutujte případně report s partnerem, kterému důvěřujete, se svým mentorem nebo s profesionálním koučem. Můžete ho také ukázat svému vedoucímu. Ve většině případů má management velmi pozitivní mínění o těch, kteří chtějí rozvíjet své danosti.

Ukazatel rozvoje

na základě počtu bodů



V této kapitole zpráva představuje úroveň rozvoje vašich 25 osobních dovedností na základě odpovědí na dotazník.



Ukazatel rozvoje

na základě střední hodnoty



V této kapitole zpráva představuje úroveň rozvoje vašich 25 osobních dovedností na základě odpovědí v dotazníku. Na základě průměrných hodnot a směrodatných odchylek jsme vašich 25 individuálních dovedností zařadili do čtyř úrovní.

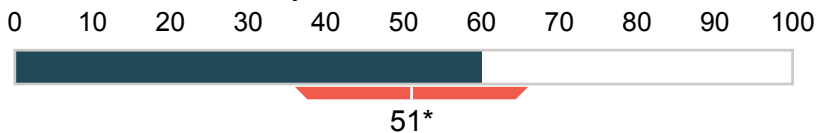
Vyjednávání	+9	Rozvinuté
Rozhodování	+3	
Plánování a organizování	-5	
Řízení času a priorit	-5	Mírně rozvinuté
Uvažování zaměřené na budoucnost	-6	
Ocenění ostatních	-8	
Diplomacie	-9	
Projektový management	-9	
Ovlivňování jiných	-11	
Řešení problémů	-11	
Řešení konfliktů	-12	
Zaměření na zákazníka	-12	
Nepřetržité učení	-12	
Výdrž	-13	Nutné rozvíjet
Týmová práce	-16	
Kreativita a inovace	-13	
Samostatnost	-17	
Koncepční myšlení	-19	
Vedení lidí	-19	
Porozumění druhým	-19	
Flexibilita	-20	
Interpersonální dovednosti	-21	
Rozvoj/Koučování	-25	
Cílevědomost	-25	
Osobní odpovědnost	-27	

Hierarchie kompetencí

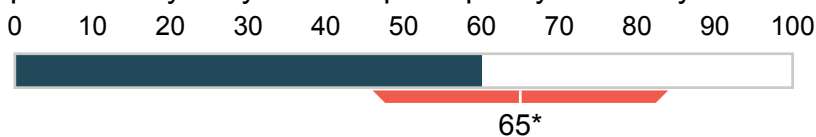


Klíčem vašeho úspěchu je individuální, pro vás charakteristická hierarchie kompetencí. K dosažení vašich cílů je jejich poznání nezbytné. Kompetence jsou v grafech níže zobrazeny v sestupném pořadí.

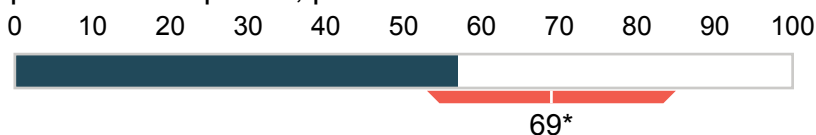
1. Vyjednávání - Vyslechnutí mnoha hledisek a usnadňování dohody mezi dvěma nebo více stranami.



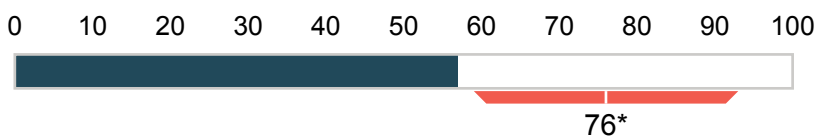
2. Řízení času a priorit - Stanovení pořadí důležitosti úkolů a realizace tohoto pořadí za účelem dosažení požadovaných výsledků v předepsaných časových rámcích.



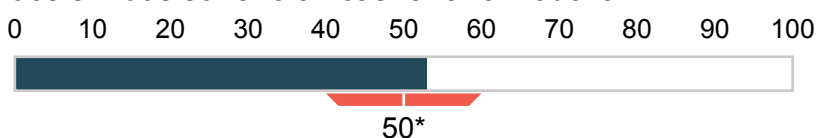
3. Zaměření na zákazníka - Předvídání, plnění a/nebo překračování potřeb, přání a očekávání zákazníků.



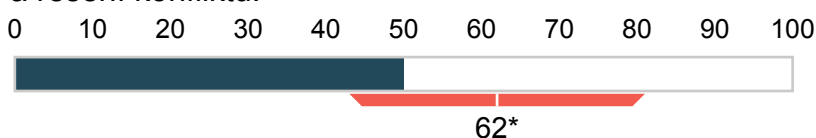
4. Porozumění druhým - Pochopení jedinečnosti a přínosu ostatních.



5. Rozhodování - Analýza všech aspektů situace za účelem důsledného a včasného rozhodování.



6. Řešení konfliktů - Pochopení, konstruktivní spravování a řešení konfliktů.



* Výsledek 68% populace spadá do vyznačené zóny.

Hierarchie kompetencí



7. Nepřetržité učení - Iniciování pravidelného osvojování si nových koncepcí, technologií a/nebo metod.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



62*

50

8. Výdrž - Rychlé překonání nepříznivých okolností.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



63*

50

9. Flexibilita - V případě změn ochotná úprava, reagování a přizpůsobení se s minimálním odporem.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70*

50

10. Interpersonální dovednosti - Efektivní komunikace, vzájemné pochopení a vytvoření dobrého vztahu se všemi typy lidí.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



71*

50

11. Plánování a organizování - Stanovení postupu za účelem efektivního dokončení práce.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52*

47

12. Ocenění ostatních - Ztotožňování se s druhými a péče o ně

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55*

47

13. Diplomacie - Účinné a taktní řešení těžkých nebo citlivých otázek.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



56*

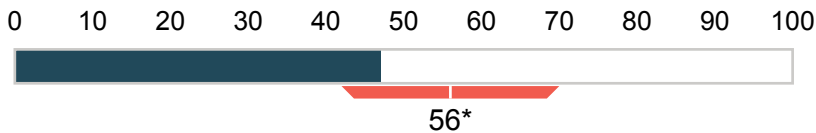
47

* Výsledek 68% populace spadá do vyznačené zóny.

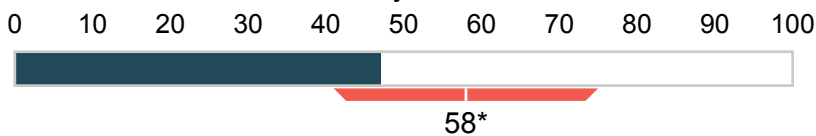
Hierarchie kompetencí



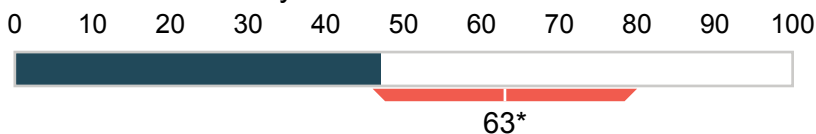
14. Projektový management - Identifikování a dohled nad všemi zdroji, úkoly, systémy a lidmi za účelem dosažení výsledků.



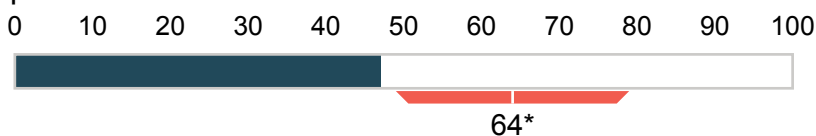
15. Ovlivňování jiných - Osobní ovlivňování činů, rozhodnutí, názorů nebo myšlení ostatních.



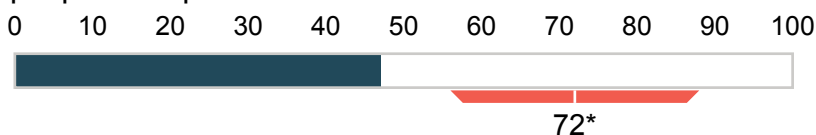
16. Týmová práce - Spolupráce s ostatními za účelem dosažení stanovených cílů.



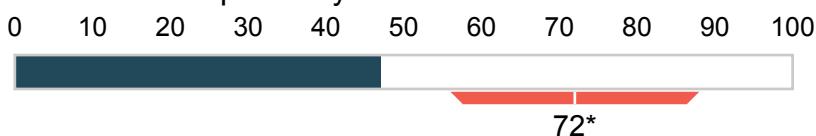
17. Samostatnost - Prokázání iniciativy a ochoty začít pracovat.



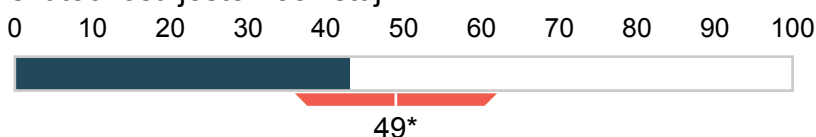
18. Rozvoj/Koučování - Napomáhání, podpora a přispívání k profesionálnímu růstu ostatních.



19. Cílevědomost - Stanovení, realizace a dosažení cílů bez ohledu na překážky a okolnosti.



20. Uvažování zaměřené na budoucnost - Představování si, vidění, plánování a/nebo vytváření věcí, které ve skutečnosti ještě neexistují.

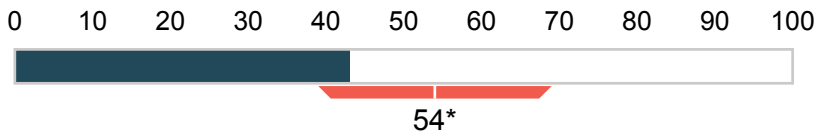


* Výsledek 68% populace spadá do vyznačené zóny.

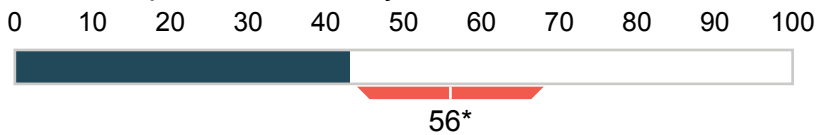
Hierarchie kompetencí



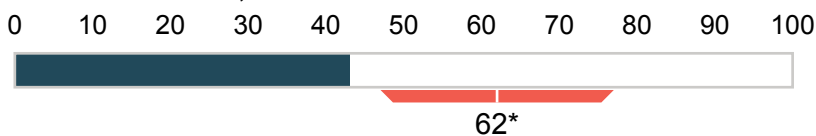
21. Řešení problémů - Definování, analýza a diagnostikování podstatných prvků problému za účelem formulování řešení.



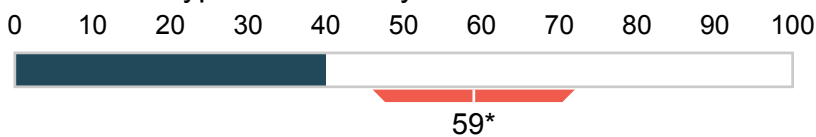
22. Kreativita a inovace - Vytváření nových přístupů, návrhů, procesů, technologií a/nebo systémů za účelem dosažení požadovaného výsledku.



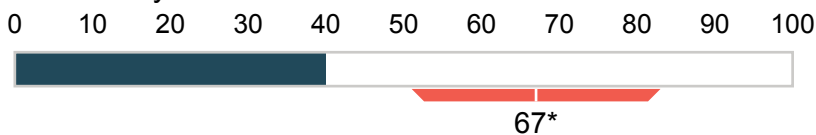
23. Vedení lidí - Organizování lidí, vzbuzení jejich víry ve vizi budoucnosti, za současného udržování účelu a směru.



24. Koncepční myšlení - Analýza hypotetických situací, vzorů a/nebo abstraktních konceptů za účelem vytvoření kontaktů a vypracování nových znalostí.



25. Osobní odpovědnost - Převzetí odpovědnosti za své vlastní činy.



* Výsledek 68% populace spadá do vyznačené zóny.

Shrnutí kompetencí



Klíčem k úspěchu je jedinečná hierarchie vašich kompetencí. Jejich znalost je zásadní pro dosažení vašich cílů

- 1. Vyjednávání:** Vyslechnutí početných hledisek a usnadnění uzavření dohody mezi dvěma nebo více stranami.
 1. Vědomí toho, že dohoda je možná pouze tehdy, když každá strana dostane něco, co chce.
 2. Naslouchá, aby se zjistilo a pochopilo, co jednotlivé strany chtějí.
 3. Definuje, co jsou jednotlivé strany v rámci dohody ochotny přijmout.
 4. Vytvoří přátelské prostředí, napomáhající otevřené komunikaci o možných smluvních podmínkách.
 5. Vytvoří podmínky dohody.
 6. Postará se o to, aby každá smluvní strana porozuměla smluvním podmínkám.
 7. Dohodu mezi stranami potvrdí ústní a/nebo písemnou smlouvou.
 8. Vyslechne všechny dotčené strany a zajistí, aby každá strana porozuměla otázkám.
 9. Umožní všem stranám vyjádřit svoje stanovisko.
 10. Snaží se o vzájemně výhodné výsledky za účelem uspokojení různých zájmů.
- 2. Řízení času a priorit:** Stanovení pořadí důležitosti úkolů a realizace tohoto pořadí za účelem dosažení požadovaných výsledků v předepsaných časových rámcích.
 1. Efektivně zvládá potíže a zpoždění, zabraňující včasnému plnění úkolů.
 2. V zájmu dodržení termínů úspěšně hospodaří s časem a efektivně spravuje priority.
 3. Splněné úkoly odevzdá v termínu nebo před ním.
 4. Prokazuje, že má schopnost dodržovat termíny i během krize.
 5. Snaží se o přesnější stanovení priorit.
 6. Snaží se udržet rovnováhu mezi termíny a požadovanými výsledky.
 7. V zájmu splnění úkolů iniciuje úkoly a stanoví jejich priority.
 8. Přijímá odpovědnost za termíny a výsledky.
 9. Vytváří prostředí příznivé z hlediska efektivity.
 10. Snižuje čas strávený nepodstatnými záležitostmi.
- 3. Zaměření na zákazníka:** Předvídání, plnění a/nebo překonávání potřeb, přání a očekávání zákazníků.
 1. Snaží se předvídat, definovat touhy, požadavky a obavy klientů a pochopit je.
 2. Poskytuje klientům rychlou odpověď.
 3. Přezkoumá požadavky klientů.
 4. S klienty jedná trpělivě a zdvořile.
 5. Problémy a stížnosti vyřeší ke spokojenosti klientů.
 6. Vynaloží mimořádné úsilí v zájmu spokojenosti klientů.
 7. Rozvíjí vztahy s klienty.
 8. S klienty udržuje partnerské vztahy, aby jim pomohli dosáhnout jejich cílů.
 9. Zastupuje požadavky klientů.
 10. Podstupuje profesní rizika pro plnění požadavků klientů.



4. Porozumění druhým: Pochopení jedinečnosti a přínosu ostatních.

1. Prokazuje schopnost hodnotit druhé.
2. Snaží se pochopit jedinečné vlastnosti každého člověka.
3. Lidi ve svém okolí hodnotí z několika aspektů.
4. Rozpozná, jak mohou ostatní přispět ke společnému cíli.
5. Akceptuje, že každý má jedinečné vlastnosti a snaží se najít, jakým způsobem mohou přispět k dosažení společného cíle.
6. Silné stránky lidí stanovuje na základě jejich zpětných vazeb.
7. Snaží se pochopit, jaký dopad mají určitá rozhodnutí na ostatní.
8. Rozpozná jedinečné příspěvky kolegů.
9. Snaží se s ostatními vytvořit blízký vztah.
10. Chápe jedinečnou motivaci, nároky a snahy ostatních.

5. Rozhodování: Analýza všech aspektů situace za účelem důsledného a včasného rozhodování.

1. Dokáže, že má schopnost včas a důsledně rozhodnout.
2. Shromažďuje relevantní informace a vypracuje důvody, na základě kterých rozhodne.
3. Před rozhodnutím hodnotí jeho účinky, dopad.
4. Po analýze všech hledisek rozhodně koná.
5. Po úplném vyhodnocení situace se soustředí na včasné rozhodnutí.
6. Pokud budou k dispozici další informace, má ochotu aktualizovat svá rozhodnutí.
7. V případě potřeby své rozhodnutí odůvodní.
8. Před rozhodováním informace důkladně analyzuje.
9. Zkoumá všechny aspekty situace, dokonce i prvky v pozadí.
10. Nevychází z předpokladů, pro včasná rozhodnutí raději klade vhodné otázky.

6. Řešení konfliktů: Pochopení, konstruktivní zpravování a řešení konfliktů.

1. Problémy, obavy nebo konflikty okamžitě identifikuje a řeší.
2. V konfliktních situacích vidí možnost pozitivního výsledku.
3. Pro definování kritických otázek přesně interpretuje situaci.
4. Naslouchá, aby mohla problém interpretovat z různých hledisek.
5. Dobře tlumí napětí a účinně řeší emoční situace.
6. Pomáhá stranám ve sporných pozicích najít společné zájmy.
7. Snaží se o spravedlivé vyrovnaní neshod.
8. Neshody řeší bez poškození vztahů.
9. Snaží se tlumit negativní aspekty konfliktů a zvýraznit pozitiva.
10. Věnuje pozornost zlepšení výsledků učení a výsledků týmu, například efektivity a výkonnosti.



7. Nepřetržité učení: Iniciování pravidelného osvojování si nových koncepcí, technologií a/nebo metod.

1. V chování se odráží zvědavost a nadšení pro učení.
2. Získává a zdokonaluje dovednosti a znalosti, předepsané pro danou pozici.
3. Čtením a dalšími metodami učení drží krok s aktuálními nebo novými informacemi.
4. Aktivně se zajímá o nové technologie, postupy a metody.
5. Vítá nebo vyhledává úkoly, které si vyžadují nové dovednosti a znalosti.
6. Na učení vynakládá značné úsilí a/nebo čas.
7. Učení ji skutečně baví.
8. Poznává příležitosti k získání znalostí.
9. Lze ji považovat za informovaný zdroj znalostí.
10. K učení s radostí využívá nové zdroje nebo metody.

8. Výdrž: Rychlé překonání nepříznivých okolností.

1. Prokazuje schopnost překonávat překážky.
2. I v nepříznivých situacích se snaží zůstat pozitivní.
3. V zájmu pozitivního výsledku hodnotí situace z více hledisek.
4. Ví, že kritika je příležitostí ke zlepšení.
5. Nepříznivé zvraty akceptuje a hledá jak postoupit dál.
6. Zpětnou vazbu využívá k dalšímu postupu.
7. Snaží se pochopit, jaký vliv mají různé překážky na výsledek.
8. Ve zdolání překážek vidí jedinečné příležitosti.
9. Emoce a účinky vyvolané stresovými událostmi rychle zpracuje.
10. Vyrovnává se s nevyhnutelnými životními problémy.

9. Flexibilita: V případě změn ochotná úprava, reagování a přizpůsobení se s minimálním odporem.

1. Okamžitě reaguje na změny směru, priorit a harmonogramu.
2. Rychle přijímá nové nápady, přístupy a/nebo metody.
3. Efektivně reorganizuje priority a úkoly.
4. Metody a strategie upravuje tak, aby odpovídaly měnícím se okolnostem.
5. Svůj osobní styl přizpůsobí tomu, s kým pracuje.
6. Úroveň produktivity udržuje i během přechodných období.
7. Změnu činnosti přijímá a/nebo řídí.
8. Snaží se přizpůsobit požadavkům okolí.
9. Dokáže se změnit nebo přizpůsobit konkrétním nebo měnícím se požadavkům.
10. Dokáže vystoupit ze své komfortní zóny a vyzkoušet něco, co předtím ještě neudělala.



10. Interpersonální dovednosti: Efektivní komunikace, vzájemné pochopení a vytvoření dobrého vztahu se všemi typy lidí.

1. V společnosti usiluje o sebeuvědomění.
2. Projevuje upřímný zájem o ostatní.
3. Se všemi lidmi jedná s respektem, zdvořile a ohleduplně.
4. Respektuje rozdílné chování a postoje ostatních.
5. Naslouchá, pozoruje a usiluje porozumět ostatním.
6. Efektivně komunikuje.
7. Má cit pro témata související s odlišností.
8. Rozvíjí a udržuje vztahy s mnoha různými typy lidí, bez ohledu na rozdíly.
9. Pomocí neverbální komunikace, techniky dotazování a pozornosti řeší všechny situace s elegancí.
10. S pochopením naslouchá ostatním, pozná jejich stanoviska a k dané situaci se dokáže vyjádřit z mnoha pohledů.

11. Plánování a organizace: Stanovení postupu za účelem efektivního dokončení práce.

1. V zavedených systémech efektivně funguje.
2. Používá logické, praktické a efektivní přístupy.
3. V zájmu dosažení optimálního výsledku stanoví priority úkolů.
4. Vyvíjí postupy, procesy a systémy pro dosažení pořádku, přesnosti, efektivity a produktivity
5. Předvídá pravděpodobné účinky, výsledky a rizika.
6. Vypracuje nouzové plány pro minimalizaci odpadu, chyb a rizik.
7. Rozděluje, upravuje a spravuje zdroje podle priorit.
8. Monitoruje implementaci plánů a podle potřeby provádí úpravy.
9. K zajištění požadovaných výsledků stanoví akční plán.
10. Zajistí, aby závěry byly praktické, systematické a organizované.

12. Ocenění ostatních: Ztotožňování se s druhými a péče o ně.

1. Je vidět, že má o ostatní upřímný zájem.
2. Respektuje a váží si lidí.
3. Snaží se, aby lidé zažívali pozitivní emoce.
4. S vynaložením značného úsilí se snaží ovlivňovat potřeby, problémy a emoce ostatních.
5. Obhájí zájmy, potřeby a přání ostatních.
6. Je citlivá a chápavá.
7. Podstupuje osobní a/nebo profesní riziko kvůli ostatním.
8. Uznává dobré vlastnosti ostatních a těší se z nich.
9. Poskytuje podporu, vyjadřuje pochvalu a uznání.
10. K ostatním je milá, zajímá se o ně.



13. Diplomacie: Efektivní a taktní řešení obtížných nebo citlivých problémů.

1. Taktní a diplomatický přístup úspěšně uplatňuje při spolupráci s lidmi přes funkcionální, hierarchickou a/nebo kulturní hranici.
2. Chápe kulturní, klimatické a organizační problémy.
3. Svoje chování a komunikaci přizpůsobuje „politicky korektním“ standardům.
4. V zájmu pokroku efektivně využívá své vztahy.
5. Je citlivá na potřeby speciálních zájmových skupin v organizaci.
6. Buduje vztahy a síť s klíčovými vlivnými lidmi.
7. V otázkách organizace poskytuje rady, konzultaci a mentoring.
8. Využívá formální a neformální síť v rámci organizace pro získání podpory k dosažení výsledků.
9. Kontext situace vyjadřuje nekonfrontačním nebo pozitivním způsobem.

14. Projektový management: Identifikování a dohled nad všemi zdroji, úkoly, systémy a lidmi, za účelem dosažení výsledků.

1. Identifikuje všechny komponenty, nezbytné k dosažení záměrů, cílů nebo výsledků.
2. Dokáže, že v zájmu dokončení projektu dokáže zaměstnat správné lidi.
3. Stanoví vysoký výkonový standard.
4. Vede lidi k zodpovědnosti a zaměřuje se na cíle a priority.
5. Identifikuje překážky před cílem a odstraní je.
6. Deleguje přiměřenou odpovědnost a pravomoc.
7. Zajistí, aby byly k dispozici odpovídající zdroje pro dosažení cílů.
8. Vynáší rozhodnutí ve prospěch výsledku projektu.
9. V zájmu dosažení konkrétních cílů plánuje, organizuje, motivuje a kontroluje zdroje, postupy a protokoly.
10. Udržuje definované cíle a současně respektuje stanovená omezení.

15. Ovlivňování jiných: Osobní ovlivňování činů, rozhodnutí, názorů nebo myšlení ostatních.

1. V zájmu propagování koncepcí, produktů nebo služeb využívá znalosti nároků, touhy, přesvědčení, stanoviska a chování ostatních.
2. Před propagováním koncepcí, produktů nebo služeb vytvoří důvěru a základy důvěryhodnosti.
3. K osobnímu ovlivnění výsledku interpretuje a využívá chování ostatních.
4. Aby vyvrátil současné předpoklady, vypracuje racionální argumenty, založené na logice a rozumu.
5. Identifikuje a řeší překážky, které lidem brání vidět výhody.
6. Přizpůsobuje techniky k porozumění požadavkům a touhám ovlivňovaných osob.
7. Chápe, jakou roli má sebepoznání v ovlivňování druhých.
8. Využívá osobu nepřímým, ale důležitým způsobem.
9. Ovlivňuje konání, chování a mínění ostatních.
10. Vede ostatní bez použití síly a nátlaku k vytvoření vlastního názoru.



16. Týmová práce: Spolupráce s ostatními za účelem dosažení vytyčených cílů.

1. Respektuje členy týmu a jejich individuální hlediska.
2. Cíle týmu pokládá za prioritu.
3. Když je nutné vynést rozhodnutí týmu, snaží se dosáhnout konsensu.
4. Dodržuje termíny, dohodnuté pro úkoly a závazky týmu.
5. Za úspěchy a neúspěchy přebírá odpovědnost společně se členy týmu.
6. Informuje členy týmu o projektech.
7. Podporuje společná rozhodnutí týmu.
8. Uznává a oceňuje příspěvků členů týmu.
9. Její chování je v souladu s hodnotami a posláním týmu.
10. Členům týmu poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu.
11. Pozitivně reaguje na zpětnou vazbu od členů týmu.
12. Nastoluje a/nebo konfrontuje problémy omezující efektivitu týmu.

17. Samostatná práce: Prokázání iniciativy a ochoty začít pracovat.

1. Má silnou pracovní morálku a víru v dosahování výsledků.
2. Vyvíjí iniciativu a udělá vše proto, aby bylo dosaženo cílů.
3. Vyzařuje sebevědomí při zahájení úkolu.
4. Začíná rychle ve snaze vyhnout se demotivujícím faktorům
5. Ve svém profesním i soukromém životě si rozhodně stojí za svým.
6. Má ochotu začít práci bez ohledu na okolnosti.
7. Přebírá osobní odpovědnost za dosažení individuálních a profesionálních cílů.
8. Práci vykonává efektivně a nezávisle od okolností dosahuje výsledků.
9. Přebírá iniciativu a jedná bez čekání na pokyny.
10. Vyzařuje sebevědomí, svědomitost, sebedůvěru, rozhodnost a snahu podat výkon.

18. Rozvoj/koučování: Napomáhání, podpora a přispívání k profesionálnímu růstu ostatních.

1. Vzbuzuje důvěru ve schopnost ostatních profesionálně růst.
2. Identifikuje a napomáhá možnostem rozvoje.
3. Podporuje iniciativu a rozvoj.
4. Vytváří možnosti rozvoje.
5. Dává nové a náročné pracovní úkoly.
6. Uznává a chválí rozvoj.
7. Podporuje, koučuje a mentoruje rozvoj ostatních.
8. Chyby považuje za příležitost k učení.
9. Podporuje učení a profesní růst.
10. Chápe jedinečnost a aktuální úroveň jednotlivých účastníků.



19. Cílevědomost: Stanovení, realizace a dosažení cílů bez ohledu na překážky a okolnosti.

1. Cíle se snaží dosáhnout instinktivně, bez supervize.
2. Na dosažení cílů vynaloží potřebný čas a energii.
3. Poznává a využije příležitost.
4. Stanovuje ambiciózní a náročné cíle a přispívá k jejich dosažení.
5. Vypracuje a implementuje strategii pro dosažení cílů.
6. Měří efektivitu a výkon, aby bylo jisté dosažení cíle.
7. Jedná s odhodláním dosáhnout cíle.
8. Vytvrle překonává překážky ztěžující plnění cílů.
9. V zájmu dosažení výsledků podstupuje kalkulované riziko.
10. Strategie, kterou používá, ovlivňuje přístup k úkolům a budoucím projektům.

20. Uvažování zaměřené na budoucnost: Představování si, vidění, plánování a/nebo vytváření věcí, které ve skutečnosti ještě neexistují.

1. Prokazuje schopnost vidět souvislosti a celkový obraz.
2. Ze sil, ovládajících aktuální situaci, se zaměřuje na ty, které mohou mít dlouhodobý dopad.
3. Závěry vyvozuje na základě předvídavosti, intuitivního vnímání a faktických událostí.
4. Poznává, podporuje a/nebo prosazuje pokrokové nápady.
5. Předvídá budoucí trendy, události.
6. Všimne si i možností, kterých ostatní možná ne.
7. Změny aktuální situace si představuje a/nebo předpovídá na základě deduktivního a koncepčního uvažování.
8. Vytvoří prostředí, ve kterém uvažování zaměřené na budoucnost není výjimkou, ale standardem.
9. Vymýšlí nápady, které se ostatním zdají být nedosažitelné.
10. Mentálně žije v budoucnosti a nedovolí, aby aktuální technologie zastínila vizi.

21. Řešení problémů: Definování, analýza a diagnostikování podstatných prvků problému, za účelem formulování řešení.

1. Předvídá, identifikuje a řeší problémy a překážky.
2. K analýze a řešení problémů používá logické procesy.
3. Definuje příčiny, následky, dopad a rozsah problému.
4. Identifikuje několik komponentů problémů a souvislost mezi nimi.
5. Sestaví pořadí důležitosti kroků, vedoucích k řešení.
6. Definuje a vypracuje kritéria optimálních řešení.
7. Hodnotí potenciální dopad možných řešení.
8. Hledá konkrétní cíle, jasně definované cesty řešení a/nebo jasná, předvídatelná řešení.
9. Ponechá si čas na počáteční plánování, které zahrnuje také určité abstraktní myšlení, aby mohlo vzniknout kreativní řešení.
10. Nejdřív problém pochopí a definuje, nesnaží se o unáhlené řešení.



22. Kreativita a inovace: Vytváření nových přístupů, návrhů, procesů, technologií a/nebo systémů za účelem dosažení požadovaného výsledku.

1. Všimá si jedinečných vzorů, proměnných, procesů, systémů nebo souvislostí.
2. Vyjadřuje nekonvenční aspekty a/nebo nové přístupy.
3. Za účelem vytváření nových poznatků syntetizuje data, nápady, modely, procesy nebo systémy.
4. Zažité teorie, metody a/nebo protokoly pokládá za výzvu.
5. Podněcuje a podporuje kreativitu a inovaci.
6. Upravuje stávající pojmy, metody, modely, plány, procesy, technologie a systémy.
7. Vyvíjí a testuje nové teorie k vysvětlení nebo řešení složitých problémů.
8. Používá neobvyklé teorie a/nebo metody.
9. Uvažuje o nových nebo revolučních konceptech, metodách, modelech, designech, procesech, technologiích, systémech, produktech, službách nebo průmyslových odvětvích.
10. V zájmu dosažení požadovaných výsledků kombinuje vědomosti, zvědavost, představivost a hodnocení.

23. Vedení lidí: Organizování lidí, vzbuzení jejich víry ve vizi budoucnosti za současného vytváření účelu a směru.

1. Její úchvatné plány jsou pro ostatní inspirativní.
2. V zájmu cíle, vize nebo poslání podstupuje riziko.
3. Patrný soulad mezi slovy a činy vzbuzuje důvěru a svědčí o bezúhonnosti.
4. Srší optimismem a pozitivními očekáváními vůči ostatním.
5. Představuje příslušnou míru odpovědnosti a autority.
6. Zapojuje lidi do rozhodnutí, která se jich týkají.
7. Problémy související s výkonem, řeší okamžitě, čestně a důsledně.
8. Metody a postoje transformuje tak, aby v rozvíjejícím se prostředí mohli být úspěšní i ostatní.
9. Dělá rozhodnutí, která jsou pro organizaci nejlepší a snaží se zmírnit negativní dopad na lidi.
10. Je loajální vůči svým příznivcům.

24. Konceptní myšlení: Analýza hypotetických situací, vzorů a/nebo abstraktních konceptů za účelem vytvoření kontaktů a vypracování nových znalostí.

1. Dokáže identifikovat schémata, témata nebo souvislosti, kterých si ostatní nevšimli.
2. Shromažďuje hypotetické nebo abstraktní koncepty pro formulování nových poznatků.
3. Za účelem zjištění souvislostí vyhodnotí řadu vzorků.
4. Rozpozná originální, nebo nezvyklá hlediska.
5. Pro formulaci nových konceptů předpokládá hypotetické situace.
6. Schémata využívá k vývoji nových způsobů zpracování informací.
7. Pozoruje a analyzuje data k vytváření nových metod, techniky nebo procesů.
8. Rozebráním situace a zkoumáním jednotlivých částí objevuje nové možnosti.
9. Otázky a fakty integruje do praktického rámce.
10. V zájmu vyřešení klíčových základních otázek porozumí situaci nebo problému prostřednictvím identifikování souvislostí.



25. Osobní odpovědnost: Převzetí zodpovědnosti za své vlastní činy.

1. Prokazuje schopnost sebehodnocení.
2. Snaží se nést zodpovědnost za vlastní činy.
3. Hodnotí početné aspekty vlastních činů.
4. Poznává, když udělá chybu.
5. Přebírá osobní zodpovědnost za výsledky.
6. Zpětnou vazbu využije ve svůj prospěch.
7. Sleduje a analyzuje údaje, aby se poučila z vlastních chyb.
8. Zkoumáním osobního výkonu objeví nové možnosti.
9. Přebírá zodpovědnost za své činy a za výsledky.
10. Projevuje ochotu akceptovat, že určité situace spadají do její kompetence.

VYHODNOCENÍ REPORTU



Otázky, týkající se vysoce rozvinutých kompetencí:

1. Svoje vysoce rozvinuté kompetence využíváte víc v osobním nebo profesním životě?
2. Jakým způsobem přispěje k vašemu úspěchu rozvoj těchto kompetencí?
3. Jakým způsobem můžete tyto kompetence využít v kariérním postupu, v získání povýšení nebo zajištění lepší pracovní pozice?
4. Vědí ostatní, že máte tyto kompetence dobře rozvinuté?
5. Pokud ne, jaký přínos by mělo zdělení této informace?

Otázky, týkající se rozvinutých a průměrně rozvinutých kompetencí:

1. Jakým způsobem brání vašemu osobnímu nebo profesnímu úspěchu, že jste tyto kompetence plně nerozvinul/nerozvinula?
2. Důkladnější rozvinutí které kompetence by vám nejvíc pomohlo v osobním životě?
3. Důkladnější rozvinutí které kompetence by vám nejvíc pomohlo v profesním životě?

Otázky, týkající se kompetencí, které je nutné rozvíjet:

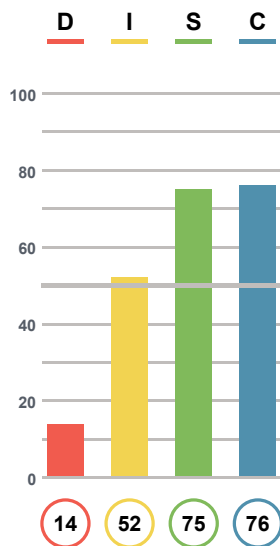
1. Rozvinutí které kompetence by vám nejvíc pomohlo v osobním životě?
2. Rozvinutí které kompetence by vám nejvíc pomohlo v profesním životě?

Čtyřprvkový graf



Graf I

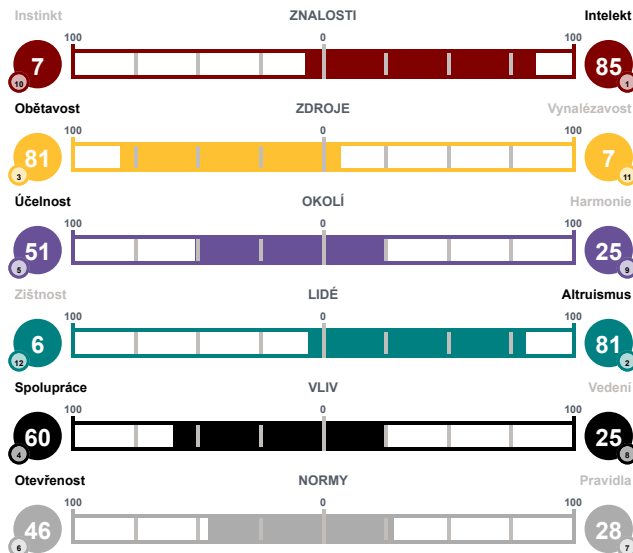
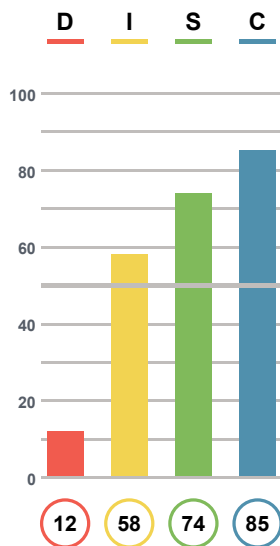
Adaptovaný Styl



T: 4:47

Graf II

Přirozený Styl



T: 9:06

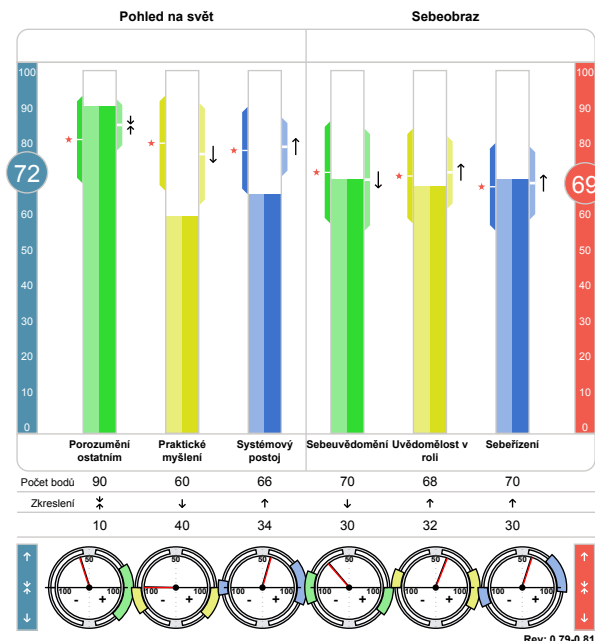
Vyjednávání	+9
Rozhodování	+3
Plánování a organizování	-5
Řízení času a priorit	-5
Uvažování zaměřené na budoucnost	-6
Ocenění ostatních	-8
Diplomacie	-9
Projektový management	-9
Ovlivňování jiných	-11
Řešení problémů	-11
Řešení konfliktů	-12
Zaměření na zákazníka	-12
Nepřetržité učení	-12
Výdrž	-13
Týmová práce	-16
Kreativita a inovace	-13
Samostatnost	-17
Koncepční myšlení	-19
Vedení lidí	-19
Porozumění druhým	-19
Flexibilita	-20
Interpersonální dovednosti	-21
Rozvoj/Koučování	-25
Cílevědomost	-25
Osobní odpovědnost	-27

T: 7:05

Rozvinuté

Mírně rozvinuté

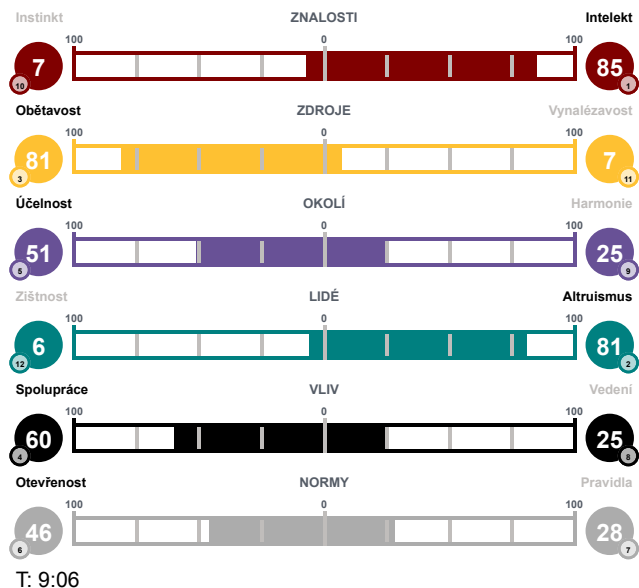
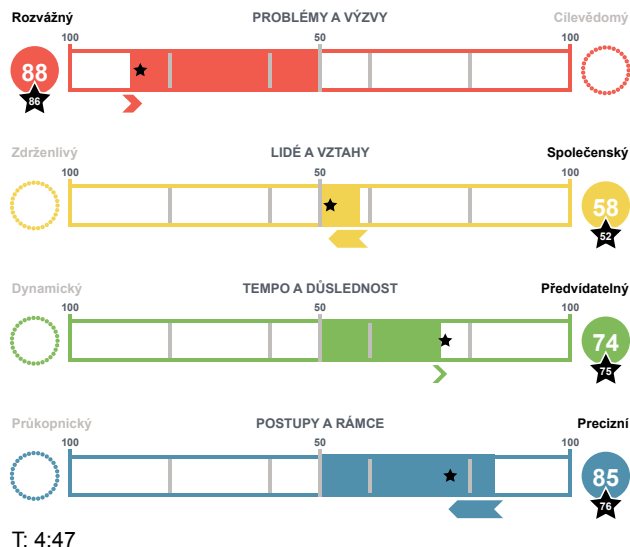
Nutné rozvíjet



T: 3:03

Rev: 0.79-0.81

Čtyřprvkový graf



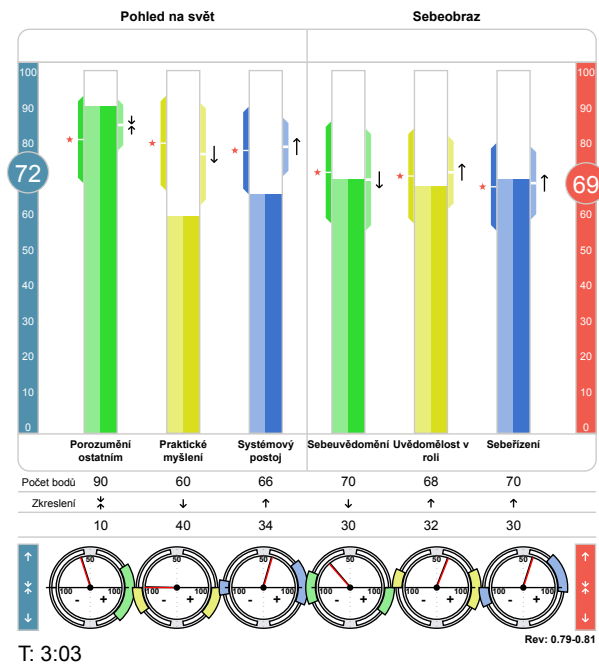
Vyjednávání	+9
Rozhodování	+3
Plánování a organizování	-5
Řízení času a priorit	-5
Uvažování zaměřené na budoucnost	-6
Ocenění ostatních	-8
Diplomacie	-9
Projektový management	-9
Ovlivňování jiných	-11
Řešení problémů	-11
Řešení konfliktů	-12
Zaměření na zákazníka	-12
Nepřetržité učení	-12
Výdrž	-13
Týmová práce	-16
Kreativita a inovace	-13
Samostatnost	-17
Koncepční myšlení	-19
Vedení lidí	-19
Porozumění druhým	-19
Flexibilita	-20
Interpersonální dovednosti	-21
Rozvoj/Koučování	-25
Cílevědomost	-25
Osobní odpovědnost	-27

T: 7:05

Rozvinuté

Mírně rozvinuté

Nutné rozvíjet



Sample Jane

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.