



On-line průvodce Worktest

Online psychodiagnostika **worktest** je detailně propracovaný nástroj, který využívá kombinaci metod pro **objektivní měření chování, potenciálu a rizikových faktorů** u jednotlivců i týmů. Tento přehled vám pomůže rychle se zorientovat ve struktuře výstupů a funkcionalitách WORKtestu a urychlí přístup k těm částem, které vás nejvíce zajímají. Najdete zde také přímý odkaz na webovou aplikaci, kde jsou dostupné veškeré podrobnosti k diagnostice a využití testu v praxi.

Základní informace o WORKtestu

V této sekci najdete přehled užitečných informací o vývoji, metodě a provedených studiích.

- WORKtest v datech za 20 let [zde](#)
- WORKtest, vývoj a výzkum; Validizace [zde](#)
- WORKtest, principy, na kterých test funguje [zde](#)
- WORKtest a stylizace diagnostických nástrojů [zde](#)
- WORKtest, prezentace a obchodní model [zde](#)
- Registrace firmy do aplikace WORKtest [zde](#)
- Inspirace – články [zde](#)

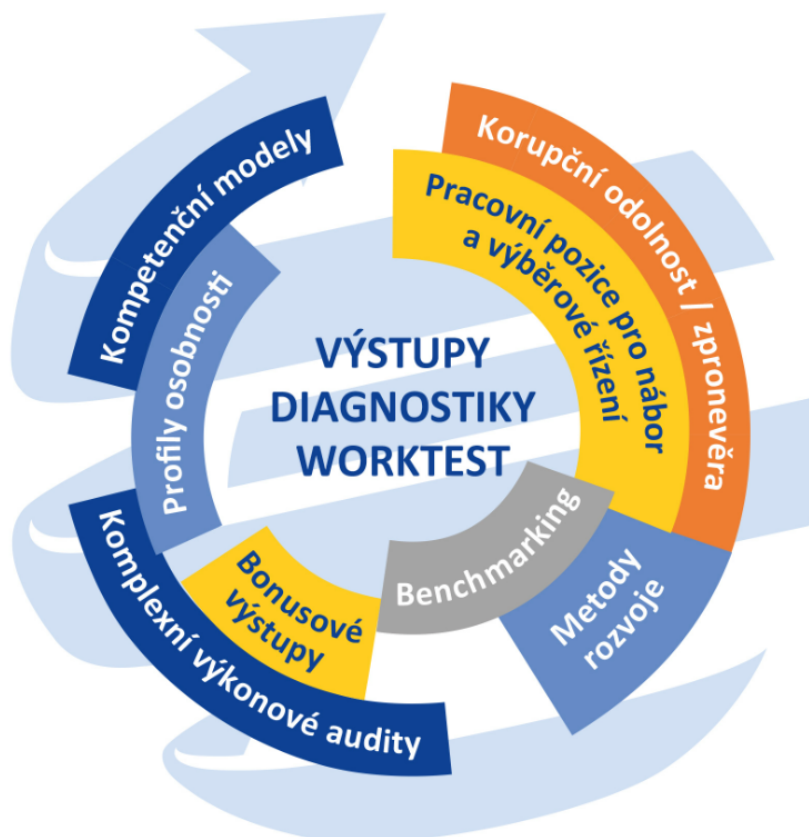
Seznam měřených kritérií pro reporty

Reporty lze sestavovat a editovat podle potřeby v několika jazykových mutacích (ČJ, AN, RJ) od 30–75 kritérií.

- Seznam reálně měřených hodnotících kritérií z testu [zde](#)

Komplexní přehled vybraných výstupů pro firmy

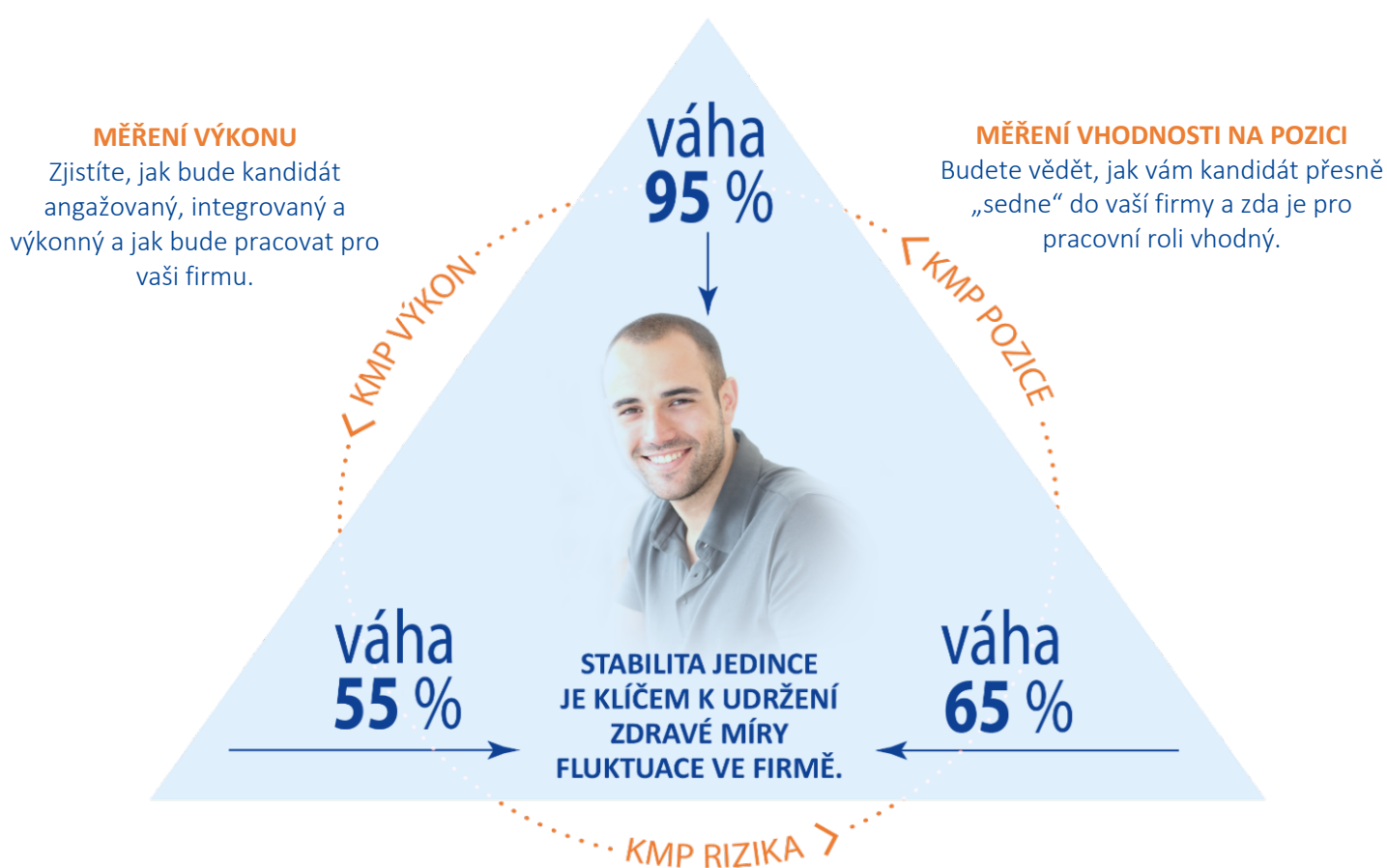
- Vybraný přehled výstupů v grafické části pro firmy, manažery, HR [zde](#)



Efektivní výběr kandidáta do firmy s eliminací fluktuace

WORKtest, jako jediný nástroj umožňuje přesné měření vhodnosti kandidáta pro konkrétní pracovní roli na základě podvědomých vzorců chování, výkonových limitů a osobnostních faktorů. Nástroj čítá více než **3000 firemních pozic**, díky čemuž lze predikovat adaptabilitu, stabilitu a rizika fluktuace ještě před nástupem do firmy.

Model **3 měření** ve WORKtestu zajišťuje **vyšší přesnost, spolehlivost a hloubku analýzy**. Model tří měření **minimalizuje riziko omylu** a zajišťuje komplexní a důvěryhodný profil osobnosti i výkonového potenciálu – včetně rizik fluktuace, konfliktnosti nebo stagnace.



VÝSTUPY V PRAXI

MĚŘENÍ VHODNOSTI KANDIDÁTA NA KONKRÉTNÍ FIREMNÍ POZICI

Výběr z 3000 pracovních pozic | rolí

Vhodnost	Požadavky	Pozice: account manažer junior _automotive
vhodný 65%	KOMPETENCE, PRAVOMOCI, ODPOVĚDNOSTI	Zodpovídá za: Account Manager Junior je klíčovou oporou obchodního týmu s postupným převzetím samostatných obchodních aktivit. Hlavní odpovědnosti zahrnují správu databáze klientů v CRM systému (Salesforce), přípravu nabídek a dalších obchodních dokumentů, a podporu týmu při obchodních jednáních. Kandidát se podílí na péči o klienty, identifikaci jejich potřeb a hledání nových příležitostí. Dále je zodpovědný za přípravu podkladů pro obchodní schůzky, reporting a správu poptávek. Postupně převzme odpovědnost za menší klienty, účastní se prezentací a sleduje trendy v automobilovém průmyslu pro rozvoj obchodní strategie.
☒ vložit do výběru	POŽADAVKY NA VÝKON	Znalosti, schopnosti, dovednosti: SŠ/VŠ vzdělání, ideálně v oboru ekonomie, marketingu, managementu nebo technického směru. Zkušenost na administrativní, obchodní nebo asistentké pozici je výhodou. Požadujeme výborné komunikační a organizační schopnosti, naslouchání zákazníkům, uživatelskou znalost Microsoft Office a základní povědomí o CRM systémech (Salesforce výhodou). Angličtina na úrovni B1–B2 je nutná. Osobnostní předpoklady zahrnují proaktivitu, flexibilitu, odolnost vůči stresu, týmovou i samostatnou práci a orientaci na výsledky. Kultura a hodnoty: Junior Account Manager by měl být ochotný učit se a přebírat odpovědnost v dynamickém prostředí. Firemní kultura podporuje efektivitu, spolupráci, inovace a orientaci na zákazníka. Důvěryhodnost, transparentnost a osobní iniciativa jsou klíčové hodnoty společnosti. Tato pozice je skvělou příležitostí pro kandidáta, který je orientován na výsledky, ochoten růst a chce rozvíjet své obchodní dovednosti.
65% = VHODNÝ TYP NA POZICI, znamená hodnotu vhodnosti jedince na pracovní pozici . Profil Jedince má otevřený potenciál a schopnost vypracovat se. Tato hodnota předpokládá setrvání jedince na pracovní pozici podle praxe krátkodobě 1 – 2 roky, pokud budou oboustranně plnění očekávání. Doporučujeme zaměřit pozornost na rozvoje potřeby, profesní růst, motivaci, efektivní vedení a řízení. Jedinec je typ schopného zaměstnance.		

MĚŘENÍ VÝKONU - Výběr z 300 kompetencí

KOMPETENČNÍ MODEL PROFIL OSOBNOSTI_30_BASIC					
Kritéria	Nerozvinutá 0-50%	Dostatečná 51-65%	Rozvinutá 65-75%	Dominantní >75%	Výsledek
Morální stabilita - důvěryhodnost, etika, loajalita, firemní hodnoty, angažovanost					
Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita)					66.5%
Autorita přirozená = vůdčí (jak působí na okolí)					93.5%
Autorita racionální = řídící (jak působí na okolí)					69%
Charisma (vyzařování a působení na okolí)					71%
Psychická stabilita, stres, odolnost, temperament					
Flexibilita (pružnost, mobilita, pohotovost)					67%
Frustrace (beznaděj, zklamání)					26.5%
Práce pod stresem (pod tlakem a zátěží)					57.5%
Well-being (osobní pohoda a spokojenost)					94%

MĚŘENÍ RIZÍKOVÉHO CHOVÁNÍ – výběr z 50 kritérií

Bezpečnost, kontraproduktivní chování, brzdy výkonu					
Kritéria	Neriziková 0-50%	Limitující 51-65%	Ohrožující 65-75%	Riziková >75%	Výsledek
ADHD u dospělého jedince (neklid, impulzivita)					33%
Bagatelizování a zastírání nedostatků (zlehčování a znevažování)					73.5%
Bossing (forma šikany)					34%
Dispozice k drobným krádežím (míra nutkání zcizovat)					55%
Dual sitting (tzv.lavírování)					38%
Fluktuace (predispozice pro změnu pozice)					59.5%
Harassment (míra obtěžování)					34%
Hostilita (sklon ubližovat, nepřátelství)					60%
Chronická zvědavost (míra slídění, prověřování)					61%
Chybovost a nepřesnost (chybné pracovní operace)					56.5%
Chybovost v komunikaci (chybovost ve sdělování)					73.5%

METODY ROZVOJE – Basic - JSOU PŘÍŘAZENY KE KAŽDÉMU VÝSTUPU

Metody rozvoje 18+	Žádoucí Přijatelné hodnoty				
Kritéria	Předpoklady <50 %	Schopnosti 51-65 %	Dovednosti 66-75 %	Způsobilosti >75 %	Výsledek
METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE PRO PRACUJÍCÍ POPULACI					62 %
AGILITY ROZVOJ					59 %
BRAINSTORMING					68.5 %
E- LEARNING					30 %
INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ					55.5 %
KOUCINK					67.5 %
KOUCOVACÍ KARTY					81.5 %
MODELOVÉ SITUACE, HRANÍ ROLÍ					57 %
NEURO - LINGVISTICKÉ PROGRAMOVÁNÍ					71 %
OUTDOOR A INDOOR AKTIVITY					60.5 %
VITALITY PROGRAM					60.5 %
WORKSHOPY					74 %
PŘEDPOKLADY K ROZVOJI					
1. VZDELAVATELNOST					54 %
2. CHUŤ SE VZDĚLÁVAT					56.5 %

Proč zvolit právě WORKtest?

Typologie poskytují základní vhled do osobnosti tým, že jednotlivce zařazují do předem definovaných kategorií. Jsou jednoduché, snadno pochopitelné, ale často zjednodušují složitost lidské psychiky. Neumožňují hlubší individualizaci, protože pracují na vědomé úrovni a jsou náchylné ke stylizaci – lidé se přizpůsobují šablonám, se kterými se chtějí ztotožnit.

- Typologie se nejčastěji využívají pro základní orientaci v osobnostních rysech a týmové spolupráci (např. MBTI, DISC, Lumina, Enneagram, Socionika, temperamentové typy, INSIGHTS, Reiss, LIFO).
- Fungují na základě zařazení jedince do předem definovaných kategorií, čímž zjednodušují komplexitu lidské osobnosti – a to může být v náročnějším pracovním kontextu nedostačující.

Dotazníkové testy obvykle měří 4 až 16 základních faktorů chování či osobnostních rysů. Poskytují rámcový vhled do preferencí a komunikačního stylu. Pracují na vědomé (pouze 5% kognitivní) úrovni a jsou proto citlivé na stylizaci – kandidát často odpovídá podle očekávání nebo žádoucího obrazu. Tím se snižuje přesnost i relevance výsledků.

Pro hodnocení vícečetných kritérií musí respondent často vyplnit 4–6 různých dotazníků, čímž se zvyšuje časová náročnost, únava testovaného a zároveň i riziko stylizace napříč nástroji. Výsledkem je roztržitý obraz osobnosti bez jednoznačné interpretace a predikční hodnoty.

- Dotazníky jsou vhodné pro orientační posouzení vybraných aspektů chování (např. Hogan, 16 PF, NEO Big Five, Thomas International, Gallup CliftonStrengths – i když má prvky typologie, dále tradiční dotazníky, jako je AON – bývalý Yellow Coach, TCC online a podobné nástroje).

- V kontextu rozhodování o výběru, rozvoji a řízení lidí tradiční dotazníky ztrácejí na relevanci, protože nedokážou odhalit podvědomé vzorce chování ani reálné rizikové faktory.
- Důležitým rizikovým hlediskem je míra stylizace, která se u některých nástrojů vyskytuje dokonce dvojité (v otázkách i odpovědích). Podle [studie může stylizace ovlivnit výsledky až v 80 %](#) případů, což výrazně zkresluje obraz o osobnosti nebo chování respondenta. Znamená to, že na výsledné informace se nelze spolehnout.

WORKtest hodnotí celkový profil osobnosti, výkonu a rizikových faktorů na základě více než 300 behaviorálních a výkonových kritérií – bez možnosti stylizace. Pracuje na podvědomé úrovni, odhaluje skutečný potenciál, limity, sebe-sabotážní vzorce i rizika spojená s chováním. Výsledky plně respektují individualitu testovaného a umožňují hlubokou, přesnou a datově podloženou analýzu.

- **WORKtest** je navržen pro strategické řízení lidských zdrojů, tvorbu týmů, prevenci fluktuace a predikci výkonu.
- **WORKtest nemá přímý ekvivalent mezi běžně dostupnými nástroji**, protože propojuje diagnostickou hloubku, predikční schopnost a práci s daty bez zkreslení.

Stylizace nástrojů používaných v HR

Typ testu	Příklady	Stylizace dotazníkem	Stylizace respondentem	Odhadovaná míra zkreslení
Ipsativní testy	OPQ32, DISC, TCC Online, AON (dříve Cut-e, Yellow coach), Thomas PPA, Talent point – diagnostika AI, Disk	Ano	Ano - dvojí zkreslení	50–80 % vysoké zkreslení
Hybridní testy	Gallup CliftonStrengths, Lumina, Talent Kompas	Částečně	Ano - částečně dvojí zkreslení	40–50 % střední zkreslení
Dotazníky angažovanosti a talentů	Gallup Q12, Gallup BP10	Ne	Ano	30–50 % střední zkreslení
Normativní testy	Hogan, Big Five, Cattell 16PF, Thomas HPTI, Thomas TEIQue	Ne	Ano	25–40 % střední zkreslení
Testy s detekčními škálami	Hogan	Ne	Částečně	20–40 % nižší – střední zkreslení
Projektivní testy	WORKtest, Rorschach, TAT	Ne	Ne	0–10 % minimální zkreslení; WORKtest stylizaci eliminoval.

**Hodnoty zkreslení jsou odhadované na základě odborné literatury (Bartram, 1996; Furnham, 2008) a interních validizačních studií jednotlivých testů. Přesná míra zkreslení se může lišit v závislosti na konkrétním testu a způsobu administrace.*



Proč WORKtest funguje a dotazníky méně? Jednoduše proto, že:

WORKtest je postavený na podvědomí, což zastupuje 95 % naší mysli. Test vás vidí takové, jací doopravdy jste – klady i zápory bez zkreslení a stylizace; jedinec není schopen test prolomit, proto výsledky sedí.

Dotazníky a testy jsou postaveny na vědomí, což zastupuje 5 % naší mysli. Test vás vidí takové, jak vy chcete být viděni a vnímáni – do odpovědí dotazníku se snadno stylizujete a lehce pochopíte, jak test funguje, proto jsou výsledky ovlivněné a sedí jen z části.

Rozhodujete se na základě 5 % nebo 95 %? Výběr je vždy vaše volba.

PROČ PRAVĚ WORKTEST?

Test eliminuje zkreslení výsledků až o 99 %

WORKtest je jediný psychodiagnostický nástroj a software. Jedná se o komplexní řešení projektivní metody, testu, který neumožňuje stylizaci na vědomé úrovni. Diagnostika WORKtest přístupem a rozsahem předčila dotazníkové diagnostické metody a mnohé testy. Objektivita, spolehlivost, přesnost jsou argumenty naší diagnostiky.

- ✓ jeden komplexní test
- ✓ až 300 kritérií
- ✓ do 25 minut
- ✓ nemožnost stylizace
- ✓ validizace diagnostiky
- ✓ spolehlivost