



On-line průvodce WORKtest®

Výstupy WORKtestu® poskytují firmám ucelený obraz kandidáta nebo zaměstnance — od osobnosti, výkonu, motivace, rizikových faktorů, až po metody rozvoje, manažerské role a kompetenční modely.

Online psychodiagnostika WORKtest je detailně propracovaný nástroj, který využívá kombinaci metod pro objektivní měření chování, potenciálu a rizikových faktorů.

Základní informace o WORKtest®

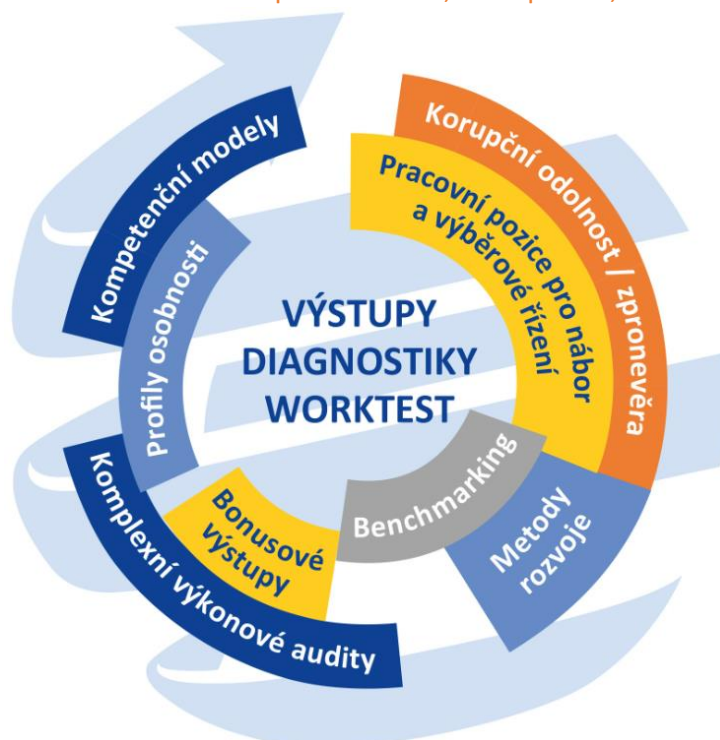
V této sekci najdete přehled užitečných informací o **vývoji**, **metodě** a **provedených studiích**.

- 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 upravovat podle potřeby v několika jazykových verzích (ČJ, AJ, RJ) v rozsahu **30–75 měřených kritérií**. Seznam reálně měřených hodnotících kritérií z testu [zde](#)

Komplexní přehled WORKtest® — pro nábor, adaptaci, rozvoj a řízení výkonu



Efektivní výběr kandidáta do firmy s eliminací fluktuace

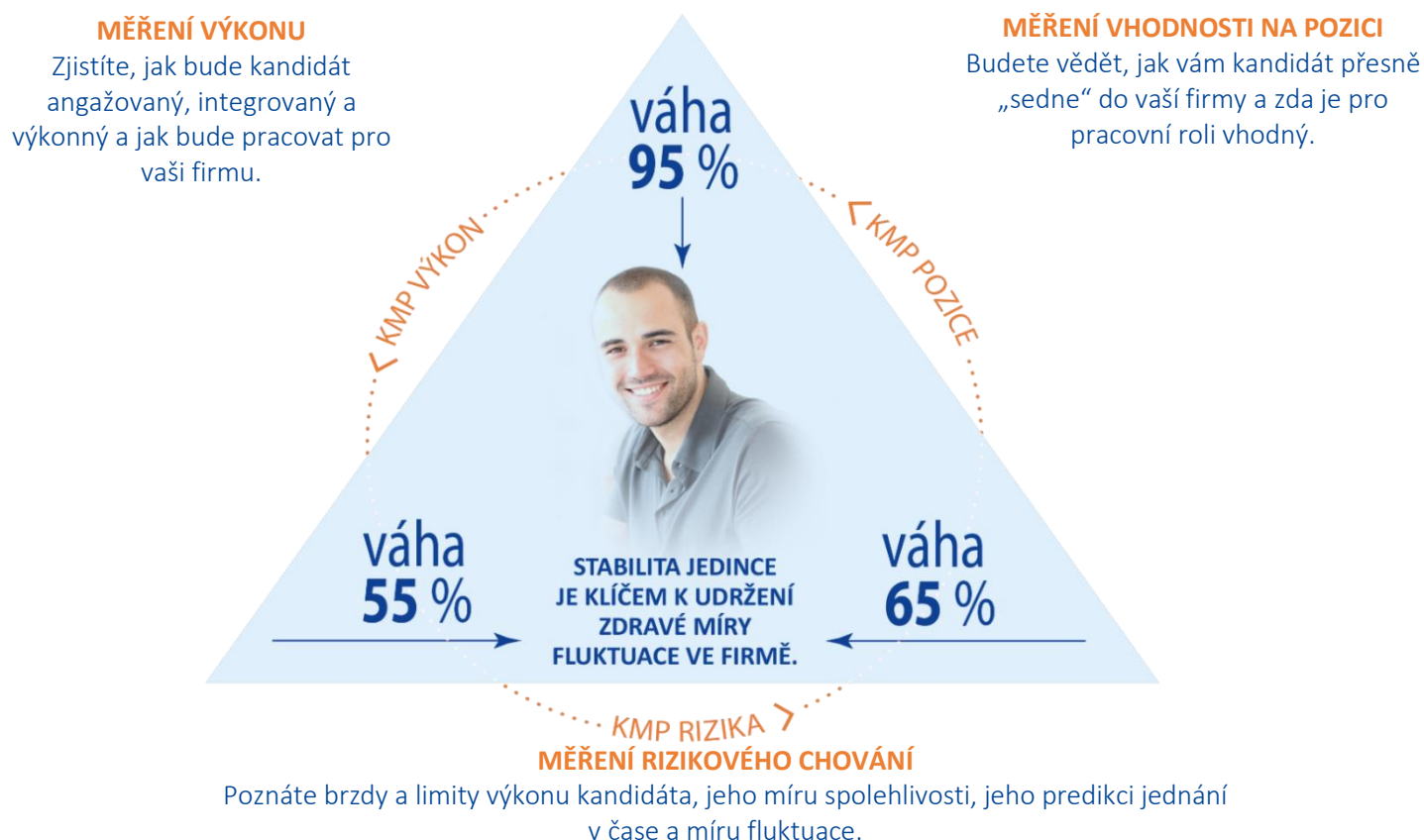
WORKtest® jako jediný nástroj na trhu měří vhodnost kandidáta pro konkrétní pozici na základě podvědomých vzorců chování. Obsahuje databázi **3 000 pracovních pozic a 300 kompetencí**, díky čemuž **dokáže přesně predikovat výkon, adaptabilitu, stabilitu i rizika fluktuace** — ještě před nástupem kandidáta.

WORKtest® je jediný HR nástroj vyvinutý přímo pro potřeby HR a firemního prostředí. Je přes 20 let upgradován a **validován** na reálném chování lidí ve firmách. Umí měřit také **firemní kulturu a DNA firmy**, kterou zaměstnanci vytvářejí svými postoji — to žádný jiný nástroj na světě nedělá.

WORKtest® revoluční koncept spočívá v **jediném testu na 20 minut**, který pracuje s podvědomými reakcemi — **bez stylizace a zkreslení**. Model tří měření výrazně zvyšuje přesnost, minimalizuje riziko omylu a poskytuje hluboký, datově podložený profil osobnosti, výkonového potenciálu i rizikového chování.

WORKtest® navíc jako jediný systém **umožňuje tvořit a editovat kompetenční modely na míru** — z databáze 300 kompetencí a šablon 30–55–75 — což žádný jiný nástroj neumožňuje.

WORKtest® sám **generuje SWOT analýzy** a pomocí pokročilého benchmarkingu sestaví i strategické HR audity — od kapacitního plánování až po řízení výkonu



KOMPETENČNÍ MODEL RISK FAKTORŮ 10_VYBER	Žádoucí Přijatelné hodnoty				
Kritéria	Předpoklady <50 %	Schopnosti 51-65 %	Dovednosti 66-75 %	Způsobilosti >75 %	Výsledek
Risk faktory					
Bagatelizování a zastírání nedostatků (zlehčování a znevažování)					93 %
Dual sitting (tzv.lavírování)					43 %
Fluktuace (predispozice pro změnu pozice)					70.5 %
Chybovost a nepřesnost (chybné pracovní operace)					73 %
Chybovost v komunikaci (chybovost ve sdělování)					70.5 %
Nevyzpytatelnost (ponechání tzv. na holičkách)					61 %
Odmítání autorit (intolerance)					70.5 %
Quiet Quitter (sabotér)					44 %
Quiet Quitting (tichá rezignace)					42 %
Vyhýbání se odpovědnosti (nezodpovědnost)					63 %

NORMA POPUL	ROZVOJ	KOUČINK	SILNÉ STRÁNKY	METODY ROZVOJE 18+
-------------	--------	---------	---------------	--------------------

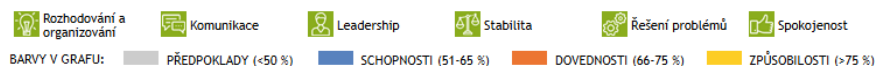
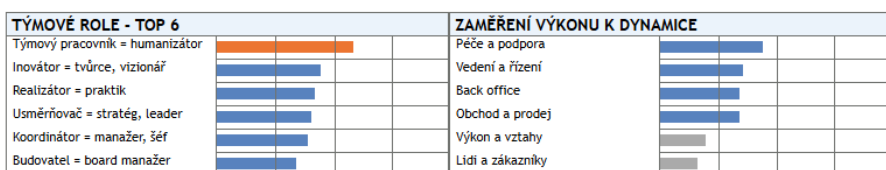
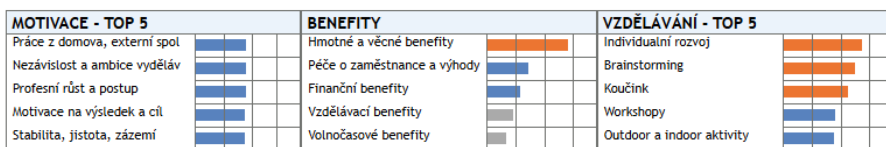
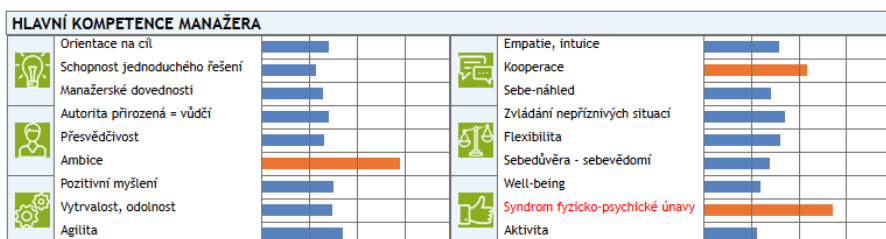
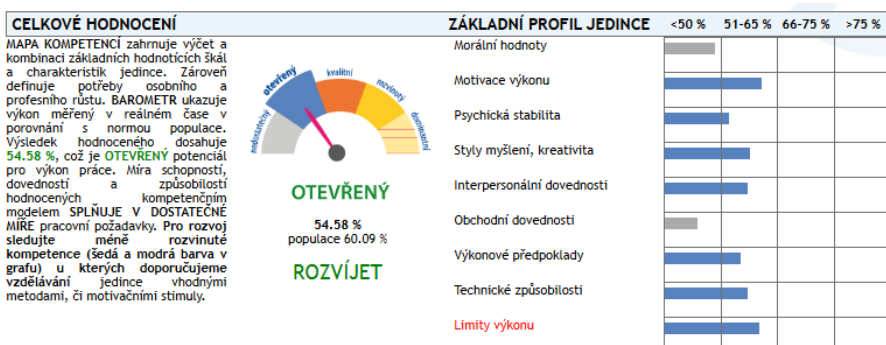
CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 55.53 %, norma popul: 44.18 %

KOMPETENČNÍ MODEL zahrnuje výčet a kombinaci hodnotících kritérií, které jsou podstatné pro kvalitní pracovní výkon v dané profesi. Předpoklady, schopnosti, dovednosti a způsobilosti jedince odrážejí, do jaké míry jedinec splňuje současné nároky pro kvalitní plnění pracovních povinností dané pozice. Profil je sestaven na základě konkrétních požadavků tak, aby odrážel aktuální pracovní nároky na výkon pozice. Zároveň definuje potřeby osobního a profesního růstu a rozvoje. Výsledek hodnocení dosahuje **55.53 %**, což je **Rozvinutý potenciál** pro výkon pozice. To znamená, že předpoklady, schopnosti, dovednosti a způsobilosti hodnocených kompetencí kompaktně splňují požadavky a očekávání na výkon pracovní pozice. Tento stav naznačuje, že jedinec má ucelený základ pro kvalitní a stabilní pracovní výkon.

WORKtest® měří 52 rizikových faktorů z podvědomých vzorců.

Jediné řešení na světě, které umí odhalit skryté chování ohrožující výkon a reputaci firmy.

„Proto je systematické měření rizik nezbytné zejména při náboru, povýšení a obsazování klíčových rolí.“



Unikátní manažerská komplexita na jedné stránce.

Klíčový výstup pro výběr, adaptaci i rozvoj, se srovnáním s normou populace a výkonovou dynamikou.

Tento výstup využívají všechny firmy.

Metody rozvoje 18+	Žadoucí Přijatelné hodnoty				Výsledek
	Předpoklady <50 %	Schopnosti 51-65 %	Dovednosti 66-75 %	Způsobilosti >75 %	
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, HRÁNÍ 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 %

Metody rozvoje BASIC

Bonus ke každému výstupu.

Využívají je všechny firmy,
protože přesně ukazují, jak
člověka nejlépe rozvíjet
podle jeho potenciálu.

Proč zvolit právě WORKtest®?

Srovnání diagnostických metod pro HR rozhodování

Typologie — rychlé, jednoduché, pozitivní, ale velmi omezené a vysoce stylizovatelné

- Poskytují pouze základní vhled do osobnosti.
- Pracují jen s **vědomými preferencemi** (≈5 % psychiky).
- Zařazují lidi do **kategoríí** → silné zjednodušení reality.
- Neumožňují hlubší individualizaci ani **predikci výkonu**.
- Vhodné spíše pro **týmovou komunikaci**, ne pro náročná HR rozhodnutí.
- **Typické nástroje**: MBTI, DISC, Lumina, Enneagram, Insights, Thomas apod.

Dotazníky — hlouběji než typologie, ale stále středně až vysoce stylizovatelné a metodicky omezené

- Měří pouze **vědomé postoje a popisy chování**.
- Pracují s **vědomými preferencemi** (≈5 % psychiky).
- Kandidát odpovídá tak, **jak chce působit** → vysoká stylizace.
- Podle typu nástroje měří přibližně **10–35 faktorů**, ale vždy jen **část osobnosti**.
- Pro komplexnější diagnostiku bývá nutné použít **více dotazníků** → únava + zkreslení.
- Výsledkem je **omezený a neúplný obraz** osobnosti, rizik i výkonu.
- **Typické nástroje**: Hogan, 16PF, Big Five, Thomas HPTI/PPA, Gallup CliftonStrengths (37 talentů), AON/Yellow Coach, TCC Online, Predictive Index (PI).

AI diagnostiky a marketingové „testy“ — rychlé, atraktivní, ale bez odborné validity a relevance

- Využívají **AI generované odpovědi**, jednoduché algoritmy nebo marketingové typologie.
- Měří pouze to, co si člověk **vědomě napíše**, nebo to, co algoritmus **odhadne** z behaviorálních stop.
- **Nemají psychometrii** (žádné α , ω , DIF, ICC, normy, validitu).
- **Neprochází odbornou psychodiagnostikou** ani metodickým auditem.

- Výsledky jsou **neověřitelné**, nelze predikovat výkon, rizika, fluktuaci ani adaptaci.
- Vhodné maximálně pro **zábavu, marketing nebo orientační inspiraci**, nikoliv pro HR rozhodování.
- **Stylizace extrémně vysoká** – člověk si vědomě tvoří obraz, jak chce vypadat.
- **Typické nástroje**: Talent Kompas, Talent Pilot, různé AI testy osobnosti, Human Design, astrologické typologie, generické talentové profily na bázi AI, které se opírají o světově známé nástroje (např. Gallup, Big Five), aniž by měly jejich metodiku nebo psychometrii nástroje.

■ WORKtest® — Jediná psychodiagnostika a psychometrika pracující s podvědomými vzorci chování

- Psychodiagnostický a psychometrický systém nové generace — bez možnosti stylizace.
- Měří více než **300 behaviorálních a výkonových kritérií** v jednom testu.
- **Bez stylizace (bez možnosti zkreslení)** díky projektivní metodě a měření podvědomých vzorců.
- Pracuje s **podvědomou částí** (**≈95 % rozhodování**), nikoliv s vědomými odpověďmi.
- **WORKtest® má pokročilou psychometrii**, která zahrnuje Cronbachovo α , McDonaldovu ω , MIIC, DIF analýzy, ICC (retest), validitu, normy, faktorovou strukturu, chybu měření, distribuce, rozptyl i robustní verifikaci — **vše plně publikované a auditovatelné**.
- Odhaluje limity, skryté sabotáže, výkonové faktory, rizika fluktuace, konfliktní i rizikové chování.
- Vytváří **kompletní profil osobnosti, výkonu, rizik i potenciálu** — v jednom testu.
- Vhodné pro **výběr, adaptaci, řízení výkonu, rozvoj i prevenci fluktuace**.
- **Nemá ekvivalent** mezi dostupnými HR nástroji (metodou ani hloubkou dat).

**Poznámka k termínům:*

- **Psychodiagnostika** = odborné měření osobnosti, chování, výkonu a rizik podle standardů EFPA/APA (bez ohledu na to, zda jde o dotazník nebo projektivní metodu).
- **Psychometrika** = soubor ukazatelů přesnosti a kvality měření, zahrnuje: **Cronbachovo α , McDonaldovu ω , MIIC, DIF analýzy, ICC, validitu (obsahovou, konstruktovou, prediktivní), reliabilitu, normy, ekvivalenci napříč jazyky, faktorovou strukturu (EFA/CFA), model fit, chybu měření, rozptyl, distribuce, bootstrapping, robustní verifikaci a audit metody. WORKtest® tyto standardy splňuje a výrazně překračuje díky měření podvědomých procesů.**
- **Pokud nástroj tyto parametry nástroj veřejně nepublikuje, psychometrii fakticky neprokazuje a jedná se pouze o dotazníkový či marketingový nástroj.**

Psychodiagnostiky používané v HR

Doporučujeme **podívat se na hlavní rozdíly mezi tradičními dotazníky a WORKtestem®** — rozdíly jsou zásadní a přímo ovlivňují, zda kandidát ve firmě vydrží, nebo skončí ve fluktuaci, která stojí firmy statisíce až miliony ročně.

Mnoho nástrojů vychází z metodik minulého století a pracuje se snadno stylizovatelnými odpověďmi, což vede firmy k chybným rozhodnutím a zbytečným finančním ztrátám.

Většina tradičních HR nástrojů je postavena **na konceptech 30 – 70 – 90. let**, zatímco **WORKtest® je moderní systém vyvinutý pro dnešní chování lidí a současné nároky HR** — jeden z mála skutečně upgradovaných nástrojů na trhu.

[HR nástroje - přehled a porovnání v datech a stylizaci](#)

Co rozhodne o tom, jaký diagnostický nástroj koupíte?

Přesnost a reálná predikční hodnota diagnostického nástroje je klíčová pro správné rozhodování v HR.

Právě predikční přesnost určuje, zda firma vybere správného kandidáta, sníží fluktuaci a ochrání investice do lidí.

Typologie

- Postavené na vědomých preferencích a kategoriích osobnosti → lemi vysoká stylizace
- **Predikční přesnost: cca 10–25 %**
- **Vhodné pro:** týmová komunikace, sebezkušenost, ne pro výběr.

Dotazníky (klasické psychologické dotazníky)

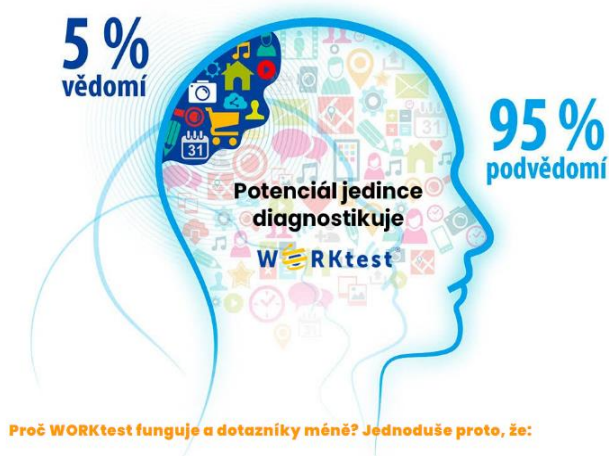
- Pracují s vědomými odpověďmi → střední až vysoká stylizace.
- **Predikční přesnost: cca 30–60 % (u kvalitně validovaných max. ~70 %)**
- **Bez pravidelných updatů přesnost rychle klesá.**
- **Vhodné pro:** orientační výběr, základní rozvoj, popis preferencí.

AI a marketingové nástroje

- Často vycházejí z převzatých dotazníků nebo zjednodušených modelů.
- Bez transparentní metodiky a psychometrických dat.
- **Predikční přesnost: velmi variabilní, obvykle 20–40 %**
- **Vhodné pro:** sebereflexi, orientační vhled, nikoliv rozhodovací HR procesy.

WORKtest® – moderní psychodiagnostika a psychometrika

- Měří podvědomé vzorce chování (95 % psychiky), bez stylizace.
- Více než **300 behaviorálních a výkonových kritérií** v jednom testu.
- **Predikční přesnost: 90–95 % (dle validačních studií 2005–2025)**
- Benchmarking, SWOT analýzy, 3 modely měření, 3000 pracovních pozic.
- **Vhodný pro:** na komplexní HR proces, pracovní role, firemní kulturu a rizika fluktuace.



WORKtest je postavený na podvědomí, což zastupuje 95 % naší mysli. Test vás vidí takové, jací doopravdy jste – klady i záporny 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 vnímání – do odpovědi 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 | ✓ nemožnost stylizace |
| ✓ až 300 kritérií | ✓ validizace diagnostiky |
| ✓ do 25 minut | ✓ spolehlivost |