

PSYCHODIAGNOSTICKÝ SOFTWARE WORKtest[®]
(PSG WT)

SEZNAM REÁLNĚ MĚŘENÝCH
HODNOTICÍCH KRITÉRIÍ Z JEDNOHO KOMPLEXNÍHO TESTU



pro rok 2018–2019

OBSAH

PSG WORKtest® – ÚVOD	3
KOMPLEXNÍ SEKTOROVÉ AUDITY 1 – 10	3
Morální stabilita, etika, důvěryhodnost, odpovědnost	3
Interpersonální schopnosti, způsobilosti a dovednosti	3
Psychická stabilita, zátěž a odolnost, temperament	4
Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti	5
Motivace výkonu, spokojenost, pobídky a stimuly k výkonu	5
Styly myšlení, koncentrace pozornosti, učenlivost	6
BEZPEČNOST – RIZIKOVÉ a kontraproduktivní faktory chování jedince	7
Výkonové předpoklady – schopnosti a dovednost	8
PŘEHLED SPECIÁLNÍCH REPORTŮ	9
Korupční odolnost, etika a spolehlivost, loajalita	9
Dopravní psychologie – řidiči z povolání a vyhodování řidiči	10
PŘEHLED DOPLŇKOVÝCH REPORTU	11



- **WORKtest je první on-line Psychodiagnostický software (PSG WORKtest®)** a je výhradně vyvíjen jako **komplexní nástroj** od roku 2002 **pro potřeby pracovní psychologie** se zaměřením na HR a pracovní výkon, angažovanost, motivaci, spokojenost, rozvoj a hodnocení zaměstnanců, pracovní klima, rizikové chování, limity (omezení, či snížení výkonu), spolehlivost jedinců ve firmě další. Zaměřuje se na firemní hodnoty, etiku, spokojenost, sounáležitost, kompatibilitu a integritu lidí ve firmě.

KOMPLEXNÍ SEKTOROVÉ AUDITY 1–10

MORÁLNÍ STABILITA, ETIKA, DŮVĚRYHODNOST, ODPOVĚDNOST

Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
<p>Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením morální stability včetně postojů k loajalitě a důvěrným informacím, morální stabilitou a zralostí osobnosti i ve vztahu k dodržování pravidel a norem.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angažovanost 2. Autorita racionální 3. Autorita přirozená 4. Dodržování firemních pravidel zákonných předpisů, standardů a norem 5. Dodržování sjednaných dohod a úmluv (slovo = smlouva) 6. Etika 7. Charisma 8. Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost, přátelskost 9. Loajalita ke společnosti (firmě) 10. Loajalita při práci s důvěrnými informacemi 11. Loajalita vůči nadřízenému 12. Morální stabilita a zralost 13. Odpovědnost manažerská 14. Odpovědnost za svěřené hodnoty 15. Perspektiva pro společnost - krátkodobá 16. Perspektiva pro společnost - dlouhodobá 17. Vyrovnanost, loajalita, důvěryhodnost, věrnost

INTERPERSONÁLNÍ SCHOPNOSTI, ZPŮSOBILOSTI A DOVEDNOSTI

Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
<p>Tato oblast se zabývá se hodnocením a měřením interpersonální oblasti s důrazem na věcnou stránku komunikace, kooperaci, přístupu ke klientům, manažerské dovednosti, způsobilostmi a kompetencemi v této oblasti.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ambice 2. Asertivita 3. Celkový dojem, kultivovaný projev 4. Diplomatické schopnosti 5. Dovednost navázat kontakt 6. Dynamika 7. Emocionální inteligence 8. Empatie, intuice 9. Entuziasmus 10. Exhibicionismus 11. Improvizace 12. Individualita – „Individualista“

	<ul style="list-style-type: none"> 13. Komunikace – věcná, konstruktivní se zpětnou vazbou 14. Komunikace – konstruktivní argumentace a námitky 15. Komunikace – profesionální prezentace a vyjednávání 16. Kooperace 17. Koučování 18. Manažerské schopnosti a dovednosti 19. Ochota poradit a poskytnout pomoc klientům 20. Pozitivní přístup ke klientům 21. Pozorovací talent, předvídavost 22. Prezentace firmy navenek 23. Přesvědčivost 24. Reporting vedení společnosti 25. Rétorika 26. Řízení, hodnocení a kontrola podřízených 27. Management priorit – selekce priorit, podstatné a nepodstatné 28. Schopnost efektivně motivovat tým 29. Schopnost přijímat kritiku – sebereflexe 30. Schopnost přijímat nové poznatky, akceptovat názor druhých 31. Schopnost se prosadit 32. Specialista, zaměření na odbornost 33. Time management 34. Týmovost, zaměření na tým 35. Zákaznická orientace 36. Zvídavost, touha poznání 37. Zvládání námitek a řešení problémů
--	--

PSYCHICKÁ STABILITA, ZÁTĚŽ A ODOLNOST, TEMPERAMENT	
Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
<p>Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením celé roviny psychické stability, zátěže a odolnosti nutné pro dlouhodobý kvalitní pracovní výkon. Důraz je kladen na emoční a psychickou stabilitu, odolnost, zralost a zvládání překážek v pracovním procesu a osobní spokojenost.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Ambivert - mezi typ introverze/extroverze 2. Extrovert- Extroverze 3. Dominance/submise 4. Energie Emočně – psychická 5. Energie Fyzická 6. Energie Mentální 7. Flexibilita 8. Frustrace 9. Introvert – Introverze 10. Nezávislost 11. Pozitivní přístup 12. Práce pod stresem, tlakem a zátěží 13. Práce v měnícím se prostředí, překonávání překážek 14. Přizpůsobivost a tolerance 15. Psychická a emoční stabilita 16. Psychická odolnost 17. Sebedůvěra 18. Sebejistota 19. Sebekontrola a sebeřízení 20. Sebenáhled 21. Schopnost práce se změnou 22. Sociální zralost 23. Stres – Distres

24. Stres – Eustres
25. Temperament Flegmatik
26. Temperament Cholerik
27. Temperament Melancholik
28. Temperament Sangvinik
29. Trpělivost
30. Spokojenost - Well-being
31. Zvládání nepříznivých situací

OBCHODNÍ A PRODEJNÍ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
<p>Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením obchodních a prodejních schopností a dovedností s důrazem na typy prodejců a obchodníků včetně způsobilostí k obchodování a obchodní odpovědnost jako stěžejní kritérium výkonu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktivní telemarketing 2. Aktualizace kontaktů 3. Analýza konkurence 4. Akvizice 5. Byznys networking 6. Cenová strategie, návrhy a PR 7. Dravost 8. Identifikace s produktem 9. Obchodní duch 10. Obchodní odpovědnost 11. Obchodní strategie a plánování 12. Obchodní zdatnost – umění uzavírat obchod 13. Obchodník – Dynamik (Lovec) 14. Obchodník – Nákupčí 15. Obchodník – Podnikatel (Budovatel) 16. Obchodník – Prodejce 17. Obchodník – Technik 18. Obchodování, znalost zákazníka 19. Orientace na klienta 20. Orientace v B2B marketingu 21. Překupnictví – Reexport (export/import) 22. Péče o zákazníky a klienty 23. Prezentace výsledků klientovi 24. Prodejní zdatnost – umění prodávat 25. Přijímání poptávky a objednávky 26. Reklamace klientů 27. Řešení obchodních situací 28. Řízení prodeje produktu 29. Vyhledávání nových informací 30. Vyhledávání vhodných projektů – analýza rizik 31. Vytváření ad-hoc (rychlých) analýz 32. Zaměření na výsledek 33. Zpětná vazba na obchod – analýza chyb v procesu

MOTIVACE VÝKONU, SPOKOJENOST, POBÍDKY A STIMULY K VÝKONU

Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktivita

<p>Měří oblast postojů člověka k práci i ostatním hodnotám v životě. Důraz se klade na vnitřní postoje a motivy jedince. Motivační vzorec ukáže aktivní pobídky k výkonu jedince, neboť motivace sama o sobě není výkon, je pobídkou k výkonu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Budování jména společnosti 3. Budování vlastní kariéry 4. Expanze firmy 5. Hledání smyslu a podstaty věci 6. Chuť se vzdělávat 7. Individuální, samostatná práce 8. Materiální odměny 9. Motivace na výsledek 10. Náročnost úkolů 11. Nezávislost 12. Odbornost, samostatnost a tvořivost 13. Odpovědnost – realizace úkolů samostatně 14. Pochvala a pochopení 15. Postavení a síla moci 16. Postup, kariéra, možnost řídit 17. Práce pod tlakem 18. Práce pod vedením 19. Práce v týmu 20. Práce z domova 21. Pracovní prostředí 22. Profesionální růst a rozvoj 23. Rutina 24. Sebe-motivace 25. Sebe-prosazování a sebeuplatnění 26. Seberealizace 27. Stabilita, jistota, zázemí, bezpečí 28. Status uznání, obdiv okolí 29. Touha získat postavení 30. Touha získat vliv 31. Úcta a satisfakce 32. Vlastní životní styl 33. Vysoké pracovní nasazení 34. Zaměstnanecké výhody a benefity 35. Získání vlivu a disponování s ním 36. Značka firmy "Brand", práce ve velké firmě se značkou
--	---

STYL MYŠLENÍ, KONCENTRACE POZORNOSTI, UČENLIVOST	
Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
<p>Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením oblasti koncentrace pozornosti, stylů myšlení osobnosti, manažerského i ne-manažerského s důrazem na výsledky efekty a účinek. Zaměřuje se na učenlivost, koncepční myšlení, kreativitu, inovaci, selekci priorit atd.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analogické myšlení 2. Analytické myšlení 3. Deduktivní myšlení 4. Intuitivní myšlení 5. Koncentrace pozornosti 6. Koncepční myšlení 7. Kreativita, originalita, vize 8. Laterální myšlení 9. Logické myšlení 10. MOP – myšlení orientované na problémy 11. MOV – myšlení orientované na výsledky

	<ul style="list-style-type: none"> 12. Myšlení na efekty, účinek, výsledek a výkonnost 13. Myšlení v logických vazbách a návaznostech 14. Pozitivní myšlení 15. Praktické myšlení 16. Pružné a produktivní myšlení 17. Rychlá orientace v problému 18. Selektce priorit 19. Selský rozum – účinná kapacita rozumu, praktické IQ 20. Schopnost inovovat postupy 21. Strategické myšlení 22. Strukturované myšlení 23. Teoretické myšlení 24. Učenlivost agilita
--	---

BEZPEČNOST – RIZIKOVÉ A KONTRAPRODUKTIVNÍ FAKTORY CHOVÁNÍ JEDINCE

Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
<p>Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením limitujících a rizikových faktorů chování, korupční odolnosti, spolehlivosti a stability jedince. Důraz je kladen na komplexnost rizikového jednání v čase včetně únavy a syndromu vyhoření, jako klíčového prvku brzdící výkon. Rizikový faktor výkonu znamená vyšší míru ohrožení než limit výkonu. Oba faktory výkonu snižují či omezují jeho kvalitu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Bagatelizování a zastírání nedostatků – limit výkonu 2. Bossing – rizikový faktor 3. Dispozice k drobným krádežím – rizikový faktor 4. Dual sitting (lavírování) – rizikový faktor 5. Harassment – limit výkonu 6. Fluktuace – limit výkonu 7. *Hostilita – limit výkonu 8. Chronická zvědavost - slídění na pracovišti – limit výkonu 9. Chybovost a nepřesnost při práci – limit výkonu 10. Chybovost v komunikaci – limit výkonu 11. Indiskrétnost – limit výkonu 12. Konfliktnost – limit výkonu 13. Klientelismus – rizikový faktor 14. Manipulace, nátlakové chování – limit výkonu 15. Manipulativní prospěchářství – limit i rizikový faktor 16. Mobbing – rizikový faktor 17. Mobbing na Bosse – limit i rizikový faktor 18. Náladovost, vztahovačnost, urážlivost, nedůtklivost, rigidita, laxnost – limit výkonu 19. Nesoustředěnost – limit výkonu 20. Nedotahování věcí do konce – limit výkonu 21. Negativismus (obecně) – limit výkonu 22. Neochota akceptovat názory druhých – limit výkonu 23. Nevyzpytatelnost – limit i rizikový faktor 24. Odmítání autorit – limit výkonu jedince 25. Ovlivnitelnost okolím, labilita – limit výkonu 26. Pasivita, pasivní zaměstnanec – limit výkonu 27. Ponechávání věcem tzv. volný průběh – limit výkonu 28. Prokrastinace – limit výkonu i rizikový faktor 29. *Úzkostné stavy – limit výkonu 30. Sklon k zneužívání návykových, omamných a psychotropních látek – rizikový faktor 31. Sarkasmus (jízlivost) – limit výkonu

	<p>32. Spekulace – rizikový faktor</p> <p>33. Syndrom manažerského (mentálního) stresu – rizikový faktor i limit</p> <p>34. Syndrom vyhoření (Burn-Out) – rizikový faktor i limit</p> <p>35. Špionáž – rizikový faktor</p> <p>36. Úplatkářství, korupce (podplácení, nabízení) – rizikový faktor</p> <p>37. Úplatkářství, korupce (vyžadování, braní) – rizikový faktor</p> <p>38. Vyhýbání se odpovědnosti – limit výkonu</p> <p>39. Vyhýbání se povinnostem – limit výkonu</p> <p>40. Zapomínání, zapomnětlivost – limit výkonu</p> <p>41. Zkreslování výsledků – rizikový faktor i limit</p> <p>42. Zpronevěra – finanční – rizikový faktor</p> <p>43. Zpronevěra – informační – rizikový faktor</p> <p>44. Zpronevěra – know-how – rizikový faktor</p>
--	---

VÝKONOVÉ PŘEDPOKLADY – SCHOPNOSTI A DOVEDNOST

Základní oblast a její popis	Kritéria
<p>Tato oblast se zabývá hodnocením a měřením oblasti výkonu jedince v nejširším slova smyslu s důrazem na aktivitu a pasivitu výkonu jedince, dále na manažerské dovednosti, orientaci na cíle, agilitu, plnění úkolů, spolehlivost, ZV na výkon, samostatnost, spolehlivost, krizové řízení atd.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Patnáctero Asistentky - způsobilost 2. Administrativní dovednost 3. Agilita 4. Aktivní zaměstnanec 5. Dodržování termínů 6. Dotahování věcí do konce 7. Dovednost delegovat 8. Dovednost organizovat 9. Dovednost řídit 10. Dovednost vést 11. Energičnost 12. Iniciativa 13. Konstruktivní kontrola 14. Krizové řízení 15. Orientace na cíl 16. Orientace na změny 17. Profesionalita 18. Průmyslová bezpečnost 19. Přesnost, důslednost 20. Rozhodování, schopnost riskovat 21. Samostatnost 22. Schopnost hledat jednoduchá řešení 23. Soustředění se na práci 24. Spolehlivost 25. Svědomitost 26. Systematičnost 27. Technická zdatnost 28. Věcné a srozumitelné zadávání úkolů 29. Vedení externích týmů 30. Výkon v rutíně – monotónní činnosti 31. Vysoké pracovní nasazení 32. Vytrvalost, odolnost 33. Zpětná vazba na výkon

PŘEHLED SPECIÁLNÍCH REPORTŮ

KORUPČNÍ ODOLNOST, ETIKA A SPOLEHLIVOST, LOAJALITA	
Oblast speciálního auditu a její popis	Kritéria hodnocení a měření – 38
<p>Tato oblast se zabývá pohledem na spolehlivost osobnosti z hlediska potencionálního korupčního chování. Zkoumá oblast rizikových faktorů s chováním v provázanosti na motivaci, psychickou stabilitu a odolnost, morální složku osobnosti etiku a volní vlastnosti jedince.</p>	<p>A. BEZPEČNOST, KONTRAPRODUKTIVNÍ, KORUPČNÍ CHOVÁNÍ</p> <ul style="list-style-type: none"> Úplatkářství (podplácení, nabízení) Úplatkářství (vyžadování, přijetí úplatků) Zpronevěra – finanční Zpronevěra – informační Zpronevěra – know-how Falšování a pozměňování dokumentů Korupční jednání Klientelismus Zvýhodňování – protekce Spekulace Ovlivnitelnost okolím, labilita Manipulace a nátlakové chování Manipulativní prospěchářství Nevyzpytatelnost <p>B. MORÁLNÍ STABILITA</p> <ul style="list-style-type: none"> Morální stabilita a zralost Vyrovnanost, loajalita, důvěryhodnost Etika Loajalita ke společnosti (firmě) Dodržování sjednaných dohod a úmluv Dodržování firemních pravidel a zákonných předpisů Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost <p>C. PSYCHICKÁ STABILITA</p> <ul style="list-style-type: none"> Psychická a emoční stabilita Psychická odolnost Psychická zralost Emoční zralost Sebekontrola a sebeřízení Sociální zralost Zvládání nepříznivých situací <p>D. MOTIVACE A OSTATNÍ VOLNÍ VLASTNOSTI</p> <ul style="list-style-type: none"> Materiální odměny Moc a vliv rozhodovat Moc pro dosahování vytyčených cílů Sebeprosazení a sebeuplatnění Získání vlivu a disponování s ním Diplomatické schopnosti Iniciativa, cílevědomost, aktivita a odhodlání Orientace na cíl Motivace na výsledek Ambice

DOPRAVNÍ PSYCHOLOGIE – ŘIDIČI Z POVOLÁNÍ A VYBODOVANÍ RIDIČI

Oblast speciálního auditu a její popis	Kritéria hodnocení a měření – 44
<p>Zabývá se hodnocením profesionálních řidičů, kteří žádají o profesní osvědčení nebo prodlužují jeho platnost, dále firmám, které zajišťují testování svých řidičů. Samotný blok jsou testy pro tzv. vybodované řidiče, kteří ze zákona musí absolvovat psychotesty, když žádají o opětovné navrácení řidičského průkazu.</p>	<p>A. OSOBNOST – MORÁLNÍ A CHARAKTEROVÉ PŘEDPOKLADY Morální stabilita a zralost Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost, přátelskost Zájem o profesi řidiče z povolání Ochota poradit a poskytnout pomoc druhým Odpovědnost za svěřené hodnoty</p> <p>B. PSYCHICKÁ, EMOČNÍ STABILITA A ZRALOST Psychická zralost Emocionální zralost Sociální zralost Emoční stabilita Zvládání nepříznivých a kritických situací Přizpůsobivost a tolerance Samostatnost, přiměřená sebedůvěra a sebejistota Psychická odolnost</p> <p>C. RIZIKOVÉ CHOVÁNÍ V DOPRAVNÍCH SITUACÍCH Lehkomyslnost, nezodpovědnost Spoléhání na náhodu a nedbalost Agresivita, hostilita Sklon riskovat – rizikovitost v dopravních situacích Tendence se předvádět Intenzivní prožívání, záliba v adrenalinu, soutěživost na pozemních komunikacích Roztěkanost, roztržitost Sklon k užívání návykových a psychotropních látek Únava, únavový syndrom Impulzivita Roztěkanost, roztržitost, nesoustředěnost Úzkostné stavy Porušování pravidel v silničním provozu</p> <p>D. VNÍMÁNÍ A ADEKVÁTNÍ ZPRACOVÁNÍ PODNĚTŮ Kognice, poznávací procesy, všímavost řidiče Zrakové vnímání v dopravních situacích – kvalita a rychlost Prostorové vnímání, prostorová orientace Pozornost (kvalita a rychlost) Koncentrace – selektivní koncentrace Adekvátní reagování Vnímání a reakce v zátěži Aktivace a motivace Schopnost potlačit chybu, či nepřiměřenou reakci Zraková paměť Prostorová paměť Systematičnost Předvídavost</p> <p>E. REAKČNÍ A POHYBOVÉ SCHOPNOSTI, PROSTOROVÁ ORIENTACE Reakční pohotovost Reakční schopnosti a dovednosti</p> <p>F. PSYCHICKÉ STAVY Odolnost vůči únavě a monotonii Práce pod stresem, tlakem a zátěží Odolnost vůči frustraci</p>

PŘEHLED DOPLŇKOVÝCH REPORTU

- **Týmové role**
- **Motivace, benefity odměny**
- **Metody vzdělávání a rozvoje**
- **Angažovanost** – postoje jedince k výkonu (výkonní, schopní, budovatelé, lídři a srdcaři firmy)
- **SWOT analýzy** – management reporty
- **PMK** – procesní mapa kompetencí pro talent management
- **Energy potenciál** – mapa potenciálu energie ve vztahu k výkonu, angažovanosti a únavě

SPECIÁLNÍ NÁSROJE, METODIKY

- **Metodika pro nábor a výběr zaměstnanců** – projektivní metody výběru kandidátů, bez použití psychodiagnostiky na základě projektivních otázek, modelových situací a konfrontací
- **Retain Tool** - unikátní nástroj vyvinutý pro pokročilé strategické plánování, propracovaný ekonomický kalkulátor pro řízení nákladů na výměnu nebo rozvoj zaměstnance.

SPECIÁLNÍ VÝSTUPY PRO ŽÁKY, STUDENTY ŠKOL A OSTATNÍ STUDUJÍCÍ

- **Studijní plány a metody učení** – pro žáky a studenty všech škol
- **Studium jazyků** – metody efektivního učení jazyků – pro všechny věkové kategorie
- **Motivace dětí, žáků a studentů** – pro žáky všech stupňů řízení cestou progresu místo manipulace
- **Dynamika/energie/vitalita** – energetický potenciál ve vztahu k výkonu a únavě – pro všechny věkové kategorie.

VÝVOJOVÉ PORUCHY – SPECIÁLNÍ VÝSTUPY

- **Vývojové poruchy dětí**
- **Patologie** – vývojové poruchy osobnosti – NEJSOU VEŘEJNOU ČÁSTÍ.

V Praze dne 1. 10. 2018