

**PSYCHODIAGNOSTICKÝ SOFTWARE WORKtest<sup>®</sup>**  
(PSG WT)

SEZNAM MĚŘENÝCH  
HODNOTICÍCH KRITÉRIÍ Z JEDNOHO KOMPLEXNÍHO TESTU



pro rok 2019

# OBSAH

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



- WORKtest je první on-line Psychodiagnostický software (PSG WORKtest®) a je výhradně vyvíjen jako komplexní nástroj od roku 1996 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.
- Historii vývoje – vybrané oblasti najdete zde: <https://www.worktest.cz/vyvoj-a-vyzkum-worktestu/>

## KOMPLEXNÍ SEKTOROVÉ AUDITY 1–10

- |   |             |
|---|-------------|
| • Morální stabilita, etika, důvěryhodnost, odpovědnost              | 17 kritérií |
| • Interpersonální schopnosti, způsobilosti a dovednosti             | 37 kritérií |
| • Psychická stabilita, zátěž a odolnost, temperament                | 31 kritérií |
| • Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti                       | 33 kritérií |
| • Motivace k výkonu, spokojenost, pobídky a stimuly k výkonu        | 36 kritérií |
| • Styly myšlení, koncentrace pozornosti, učení                      | 24 kritérií |
| • Bezpečnost – Rizikové a kontraproduktivní faktory chování jedince | 44 kritérií |
| • Výkonové předpoklady – schopnosti a dovednosti                    | 33 kritérií |

## SEZNAM REÁLNĚ MĚŘENÝCH KRITERIÍ Z PROJEKTIVNÍHO TESTU

### MORÁLNÍ STABILITA, ETIKA, DŮVĚRYHODNOST, ODPOVĚDNOST

Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angažovanost</li> <li>2. Autorita racionální</li> <li>3. Autorita přirozená</li> <li>4. Dodržování firemních pravidel zákonných předpisů, standardů a norem</li> <li>5. Dodržování sjednaných dohod a úmluv (slovo = smlouva)</li> <li>6. Etika</li> <li>7. Charisma</li> <li>8. Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost, přátelskost</li> <li>9. Loajalita ke společnosti (firmě)</li> <li>10. Loajalita při práci s důvěrnými informacemi</li> <li>11. Loajalita vůči nadřízenému</li> <li>12. Morální stabilita a zralost</li> <li>13. Odpovědnost manažerská</li> <li>14. Odpovědnost za svěřené hodnoty</li> <li>15. Perspektiva pro společnost – krátkodobá</li> <li>16. Perspektiva pro společnost – dlouhodobá</li> <li>17. Vyrovnanost, loajalita, důvěryhodnost, věrnost</li> </ol>

## 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"><li>1. Ambice</li><li>2. Asertivita</li><li>3. Celkový dojem, kultivovaný projev</li><li>4. Diplomatické schopnosti</li><li>5. Dovednost navázat kontakt</li><li>6. Dynamika</li><li>7. Emocionální inteligence</li><li>8. Empatie, intuice</li><li>9. Entuziasmus</li><li>10. Exhibicionismus</li><li>11. Improvizace</li><li>12. Individualita – „Individualista“</li><li>13. Komunikace – věcná, konstruktivní se zpětnou vazbou</li><li>14. Komunikace – konstruktivní argumentace a námitky</li><li>15. Komunikace – profesionální prezentace a vyjednávání</li><li>16. Kooperace</li><li>17. Koučování</li><li>18. Manažerské schopnosti a dovednosti</li><li>19. Ochota poradit a poskytnout pomoc klientům</li><li>20. Pozitivní přístup ke klientům</li><li>21. Pozorovací talent, předvídavost</li><li>22. Prezentace firmy navenek</li><li>23. Přesvědčivost</li><li>24. Reporting vedení společnosti</li><li>25. Rétorika</li><li>26. Řízení, hodnocení a kontrola podřízených</li><li>27. Management priorit – selekce priorit, podstatné a nepodstatné</li><li>28. Schopnost efektivně motivovat tým</li><li>29. Schopnost přijímat kritiku – sebereflexe</li><li>30. Schopnost přijímat nové poznatky, akceptovat názor druhých</li><li>31. Schopnost se prosadit</li><li>32. Specialista, zaměření na odbornost</li><li>33. Time management</li><li>34. Týmovost, zaměření na tým</li><li>35. Zákaznická orientace</li><li>36. Zvídavost, touha poznání</li><li>37. Zvládání námitek a řešení problémů</li></ol>

## 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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambivert – mezi typ introverze/extroverze</li> <li>2. Extrovert – Extroverze</li> <li>3. Dominance/submise</li> <li>4. Energie Emočně – psychická</li> <li>5. Energie Fyzická</li> <li>6. Energie Mentální</li> <li>7. Flexibilita</li> <li>8. <b>Frustrace</b></li> <li>9. Introvert – Introverze</li> <li>10. Nezávislost</li> <li>11. Pozitivní přístup</li> <li>12. Práce pod stresem, tlakem a zátěží</li> <li>13. Práce v měnícím se prostředí, překonávání překážek</li> <li>14. Přizpůsobivost a tolerance</li> <li>15. Psychická a emoční stabilita</li> <li>16. Psychická odolnost</li> <li>17. Sebedůvěra</li> <li>18. Sebejistota</li> <li>19. Sebekontrola a sebeřízení</li> <li>20. Sebenáhled</li> <li>21. Schopnost práce se změnou</li> <li>22. Sociální zralost</li> <li>23. Stres – Distres</li> <li>24. Stres – Eustres</li> <li>25. Temperament Flegmatik</li> <li>26. Temperament Cholerik</li> <li>27. Temperament Melancholik</li> <li>28. Temperament Sangvinik</li> <li>29. Trpělivost</li> <li>30. Spokojenost – Well-being</li> <li>31. Zvládání nepříznivých situací</li> </ol>

## 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"> <li>1. Aktivní telemarketing</li> <li>2. Aktualizace kontaktů</li> <li>3. Analýza konkurence</li> <li>4. Akvizice</li> <li>5. Byznys networking</li> <li>6. Cenová strategie, návrhy a PR</li> <li>7. Dravost</li> <li>8. Identifikace s produktem</li> <li>9. Obchodní duch</li> <li>10. Obchodní odpovědnost</li> <li>11. Obchodní strategie a plánování</li> <li>12. Obchodní zdatnost – umění uzavírat obchod</li> <li>13. Obchodník – Dynamik (Lovec)</li> <li>14. Obchodník – Nákupčí</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>15. <b>Obchodník – Podnikatel (Budovatel)</b></li> <li>16. <b>Obchodník – Prodejce</b></li> <li>17. <b>Obchodník – Technik</b></li> <li>18. <b>Obchodování, znalost zákazníka</b></li> <li>19. <b>Orientace na klienta</b></li> <li>20. <b>Orientace v B2B marketingu</b></li> <li>21. <b>Překupnictví – Reexport (export/import)</b></li> <li>22. <b>Péče o zákazníky a klienty</b></li> <li>23. <b>Prezentace výsledků klientovi</b></li> <li>24. <b>Prodejní zdatnost – umění prodávat</b></li> <li>25. <b>Přijímání poptávky a objednávky</b></li> <li>26. <b>Reklamace klientů</b></li> <li>27. <b>Řešení obchodních situací</b></li> <li>28. <b>Řízení prodeje produktu</b></li> <li>29. <b>Vyhledávání nových informací</b></li> <li>30. <b>Vyhledávání vhodných projektů – analýza rizik</b></li> <li>31. <b>Vytváření ad-hoc (rychlých) analýz</b></li> <li>32. <b>Zaměření na výsledek</b></li> <li>33. <b>Zpětná vazba na obchod – analýza chyb v procesu</b></li> </ul>
--	--

## MOTIVACE VÝKONU, SPOKOJENOST, POBÍDKY A STIMULY K VÝKONU

Základní oblast a její popis	Kritéria hodnocení a měření
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Aktivita</b></li> <li>2. <b>Budování jména společnosti</b></li> <li>3. <b>Budování vlastní kariéry</b></li> <li>4. <b>Expanze firmy</b></li> <li>5. <b>Hledání smyslu a podstaty věci</b></li> <li>6. <b>Chuť se vzdělávat</b></li> <li>7. <b>Individuální, samostatná práce</b></li> <li>8. <b>Materiální odměny</b></li> <li>9. <b>Motivace na výsledek</b></li> <li>10. <b>Náročnost úkolů</b></li> <li>11. <b>Nezávislost</b></li> <li>12. <b>Odbornost, samostatnost a tvořivost</b></li> <li>13. <b>Odpovědnost – realizace úkolů samostatně</b></li> <li>14. <b>Pochvala a pochopení</b></li> <li>15. <b>Postavení a síla moci</b></li> <li>16. <b>Postup, kariéra, možnost řídit</b></li> <li>17. <b>Práce pod tlakem</b></li> <li>18. <b>Práce pod vedením</b></li> <li>19. <b>Práce v týmu</b></li> <li>20. <b>Práce z domova</b></li> <li>21. <b>Pracovní prostředí</b></li> <li>22. <b>Profesní růst a rozvoj</b></li> <li>23. <b>Rutina</b></li> <li>24. <b>Sebe-motivace</b></li> <li>25. <b>Sebe-prosazování a sebeuplatnění</b></li> <li>26. <b>Seberealizace</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>27. <b>Stabilita, jistota, zázemí, bezpečí</b></li> <li>28. <b>Status uznání, obdiv okolí</b></li> <li>29. <b>Touha získat postavení</b></li> <li>30. <b>Touha získat vliv</b></li> <li>31. <b>Úcta a satisfakce</b></li> <li>32. <b>Vlastní životní styl</b></li> <li>33. <b>Vysoké pracovní nasazení</b></li> <li>34. <b>Zaměstnanecké výhody a benefity</b></li> <li>35. <b>Získání vlivu a disponování s ním</b></li> <li>36. <b>Značka firmy "Brand", práce ve velké firmě se značkou</b></li> </ul>
--	--

## STYLY 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Analogické myšlení</b></li> <li>2. <b>Analytické myšlení</b></li> <li>3. <b>Deduktivní myšlení</b></li> <li>4. <b>Intuitivní myšlení</b></li> <li>5. <b>Koncentrace pozornosti</b></li> <li>6. <b>Koncepční myšlení</b></li> <li>7. <b>Kreativita, originalita, vize</b></li> <li>8. <b>Laterální myšlení</b></li> <li>9. <b>Logické myšlení</b></li> <li>10. <b>MOP – myšlení orientované na problémy</b></li> <li>11. <b>MOV – myšlení orientované na výsledky</b></li> <li>12. <b>Myšlení na efekty, účinek, výsledek a výkonnost</b></li> <li>13. <b>Myšlení v logických vazbách a návaznostech</b></li> <li>14. <b>Pozitivní myšlení</b></li> <li>15. <b>Praktické myšlení</b></li> <li>16. <b>Pružné a produktivní myšlení</b></li> <li>17. <b>Rychlá orientace v problému</b></li> <li>18. <b>Selekce priorit</b></li> <li>19. <b>Selský rozum – účinná kapacita rozumu, praktické IQ</b></li> <li>20. <b>Schopnost inovovat postupy</b></li> <li>21. <b>Strategické myšlení</b></li> <li>22. <b>Strukturované myšlení</b></li> <li>23. <b>Teoretické myšlení</b></li> <li>24. <b>Učenlivost agilita</b></li> </ul>

## 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Bagatelizování a zastírání nedostatků</b> – limit výkonu</li> <li>2. <b>Bossing</b> – rizikový faktor</li> <li>3. <b>Dispozice k drobným krádežím</b> – rizikový faktor</li> <li>4. <b>Dual sitting (lavírování)</b> – rizikový faktor</li> <li>5. <b>Harassment</b> – limit výkonu</li> <li>6. <b>Fluktuace</b> – limit výkonu</li> <li>7. <b>*Hostilita</b> – limit výkonu</li> </ul>



<p>únavy a syndromu vyhoření, jako klíčového prvku brzdící výkon. Rizikový faktor výkonu znamená vyšší míru ohrožení než limit výkonu. Oba faktory výkon snižují či omezují jeho kvalitu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. <b>Chronická zvědavost – slídění na pracovišti</b> – limit výkonu</li> <li>9. <b>Chybovost a nepřesnost při práci</b> – limit výkonu</li> <li>10. <b>Chybovost v komunikaci</b> – limit výkonu</li> <li>11. <b>Indiskrétnost</b> – limit výkonu</li> <li>12. <b>Konfliktnost</b> – limit výkonu</li> <li>13. <b>Klientelismus</b> – rizikový faktor</li> <li>14. <b>Manipulace, nátlakové chování</b> – limit výkonu</li> <li>15. <b>Manipulativní prospěchářství</b> – limit i rizikový faktor</li> <li>16. <b>Mobbing</b> – rizikový faktor</li> <li>17. <b>Mobbing na Bosse</b> – limit i rizikový faktor</li> <li>18. <b>Náladovost, vztahovačnost, urážlivost, nedůtklivost, rigidita, laxnost</b> – limit výkonu</li> <li>19. <b>Nesoustředěnost</b> – limit výkonu</li> <li>20. <b>Nedotahování věcí do konce</b> – limit výkonu</li> <li>21. <b>Negativismus (obecně)</b> – limit výkonu</li> <li>22. <b>Neochota akceptovat názory druhých</b> – limit výkonu</li> <li>23. <b>Nevyzpytatelnost</b> – limit i rizikový faktor</li> <li>24. <b>Odmítání autorit</b> – limit výkonu jedince</li> <li>25. <b>Ovlivnitelnost okolím, labilita</b> – limit výkonu</li> <li>26. <b>Pasivita, pasivní zaměstnanec</b> – limit výkonu</li> <li>27. <b>Ponechávání věcem tzv. volný průběh</b> – limit výkonu</li> <li>28. <b>Prokrastinace</b> – limit výkonu i rizikový faktor</li> <li>29. <b>*Úzkostné stavy</b> – limit výkonu</li> <li>30. <b>Sklon k zneužívání návykových, omamných a psychotropních látek</b> – rizikový faktor</li> <li>31. <b>Sarkasmus (jízlivost)</b> – limit výkonu</li> <li>32. <b>Spekulace</b> – rizikový faktor</li> <li>33. <b>Syndrom manažerského (mentálního) stresu</b> – rizikový faktor i limit</li> <li>34. <b>Syndrom vyhoření (Burn-Out)</b> – rizikový faktor i limit</li> <li>35. <b>Špionáž</b> – rizikový faktor</li> <li>36. <b>Úplatkářství, korupce (podplácení, nabízení)</b> – rizikový faktor</li> <li>37. <b>Úplatkářství, korupce (vyžadování, braní)</b> – rizikový faktor</li> <li>38. <b>Vyhýbání se odpovědnosti</b> – limit výkonu</li> <li>39. <b>Vyhýbání se povinnostem</b> – limit výkonu</li> <li>40. <b>Zapomínání, zapomnětlivost</b> – limit výkonu</li> <li>41. <b>Zkreslování výsledků</b> – rizikový faktor i limit</li> <li>42. <b>Zpronevěra – finanční</b> – rizikový faktor</li> <li>43. <b>Zpronevěra – informační</b> – rizikový faktor</li> <li>44. <b>Zpronevěra – know-how</b> – rizikový faktor</li> </ol>
---	---

### 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Patnáctero Asistentky – způsobilost</b></li> <li>2. <b>Administrativní dovednost</b></li> <li>3. <b>Agilita</b></li> <li>4. <b>Aktivní zaměstnanec</b></li> <li>5. <b>Dodržování termínů</b></li> <li>6. <b>Dotahování věcí do konce</b></li> </ol>



<p>úkolů, spolehlivost, ZV na výkon, samostatnost, spolehlivost, krizové řízení atd.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Dovednost delegovat</li> <li>8. Dovednost organizovat</li> <li>9. Dovednost řídit</li> <li>10. Dovednost vést</li> <li>11. Energičnost</li> <li>12. Iniciativa</li> <li>13. Konstruktivní kontrola</li> <li>14. Krizové řízení</li> <li>15. Orientace na cíl</li> <li>16. Orientace na změny</li> <li>17. Profesionalita</li> <li>18. Průmyslová bezpečnost</li> <li>19. Přesnost, důslednost</li> <li>20. Rozhodování, schopnost riskovat</li> <li>21. Samostatnost</li> <li>22. Schopnost hledat jednoduchá řešení</li> <li>23. Soustředění se na práci</li> <li>24. Spolehlivost</li> <li>25. Svědomitost</li> <li>26. Systematičnost</li> <li>27. Technická zdatnost</li> <li>28. Věcné a srozumitelné zadávání úkolů</li> <li>29. Vedení externích týmů</li> <li>30. Výkon v rutíně – monotónní činnosti</li> <li>31. Vysoké pracovní nasazení</li> <li>32. Vytrvalost, odolnost</li> <li>33. Zpětná vazba na výkon</li> </ol>
--	---

## PŘEHLED SPECIÁLNÍCH REPORTŮ

<b>KORUPČNÍ ODOLNOST, ETIKA A SPOLEHLIVOST, LOAJALITA</b>	
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</p>	<p><b>A. BEZPEČNOST, KONTRAPRODUKTIVNÍ, KORUPČNÍ CHOVÁNÍ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Úplatkářství (podplácení, nabízení)</li> <li>Úplatkářství (vyžadování, přijetí úplatků)</li> <li>Zpronevěra – finanční</li> <li>Zpronevěra – informační</li> <li>Zpronevěra – know-how</li> <li>Falšování a pozměňování dokumentů</li> <li>Korupční jednání</li> <li>Klientelismus</li> <li>Zvýhodňování – protekce</li> <li>Spekulace</li> <li>Ovlivnitelnost okolím, labilita</li> <li>Manipulace a nátlakové chování</li> <li>Manipulativní prospěchářství</li> <li>Nevyzpytatelnost</li> </ul>

<p>s chováním v provázanosti na motivaci, psychickou stabilitu a odolnost, morální složku osobnosti etiku a volní vlastnosti jedince.</p>	<p><b>B. MORÁLNÍ STABILITA</b>  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> <p><b>C. PSYCHICKÁ STABILITA</b>  Psychická a emoční stabilita  Psychická odolnost  Psychická zralost  Emoční zralost  Sebekontrola a sebeřízení  Sociální zralost  Zvládání nepříznivých situací</p> <p><b>D. MOTIVACE A OSTATNÍ VOLNÍ VLASTNOSTI</b>  Materiální odměny  <b>Moc a vliv rozhodovat</b>  <b>Moc pro dosahování vytyčených cílů</b>  Sebeprosazení a sebeuplatnění  <b>Získání vlivu a disponování s ním</b>  Diplomatické schopnosti  Iniciativa, cílevědomost, aktivita a odhodlání  Orientace na cíl  Motivace na výsledek  Ambice</p>
---	---

<b>DOPRAVNÍ PSYCHOLOGIE – ŘIDIČI Z POVOLÁNÍ A VYBODOVANÍ ŘIDIČI</b>	
<b>Oblast speciálního auditu a její popis</b>	<b>Kritéria hodnocení a měření – 44</b>
<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><b>A. OSOBNOST – MORÁLNÍ A CHARAKTEROVÉ PŘEDPOKLADY</b>  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>B. PSYCHICKÁ, EMOČNÍ STABILITA A ZRALOST</b>  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><b>C. RIZIKOVÉ CHOVÁNÍ V DOPRAVNÍCH SITUACÍCH</b>  <b>Lehkomyslnost, nezodpovědnost</b>  <b>Spoléhání na náhodu a nedbalost</b>  <b>Agresivita, hostilita</b>  <b>Sklon riskovat – rizikovitost v dopravních situacích</b>  <b>Tendence se předvádět</b></p>

	<p>Intenzivní prožívání, záliba v adrenalinu, soutěživost na pozemních komunikacích</p> <p>Roztěkanost, roztržitost</p> <p>Sklon k užívání návykových a psychotropních látek</p> <p>Únava, únavový syndrom</p> <p>Impulzivita</p> <p>Roztěkanost, roztržitost, nesoustředěnost</p> <p>Úzkostné stavy</p> <p>Porušování pravidel v silničním provozu</p> <p><b>D. VNÍMÁNÍ A ADEKVÁTNÍ ZPRACOVÁVÁNÍ PODNĚTŮ</b></p> <p>Kognice, poznávací procesy, všímavost řidiče</p> <p>Zrakové vnímání v dopravních situacích – kvalita a rychlost</p> <p>Prostorové vnímání, prostorová orientace</p> <p>Pozornost (kvalita a rychlost)</p> <p>Koncentrace – selektivní koncentrace</p> <p>Adekvátní reagování</p> <p>Vnímání a reakce v zátěži</p> <p>Aktivace a motivace</p> <p>Schopnost potlačit chybu, či nepřiměřenou reakci</p> <p>Zraková paměť</p> <p>Prostorová paměť</p> <p>Systematičnost</p> <p>Předvídavost</p> <p><b>E. REAKČNÍ A POHYBOVÉ SCHOPNOSTI, PROSTOROVÁ ORIENTACE</b></p> <p>Reakční pohotovost</p> <p>Reakční schopnosti a dovednosti</p> <p><b>F. PSYCHICKÉ STAVY</b></p> <p>Odolnost vůči únavě a monotonii</p> <p>Práce pod stresem, tlakem a zátěží</p> <p>Odolnost vůči frustraci</p>
--	---

## PŘEHLED DOPLŇKOVÝCH REPORTU

### MOTIVACE, BENEFITY, ODMĚNY

- **Motivace, benefity odměny**
  - **Firemní benefity**
    - Finanční benefity a příspěvky
    - Hmotné a věcné benefity
    - Péče o zaměstnance a výhody
    - Volnočasové benefity a příspěvky
    - Vzdělávací a rozvojové benefity
  - **Motivace na výsledek**
    - Aktivita, činnost, nasazení
    - Chuť se vzdělávat
    - Materiální odměny a pobídky
    - Nezávislost – chuť nadprůměrně vydělávat
    - Odbornost, samostatnost, specializace

- Práce z domova, externí spolupráce
  - Pracovní prostředí (osobní pohoda, sladěnost, vyváženost)
  - Profesionální růst a rozvoj osobnosti
  - Profesionální růst, postup, kariéra, možnost řídit a ovlivňovat
  - Sebe-motivace (bez pobídek a stimulů)
  - Sebe-realizace (uplatnění sebe sama)
  - Stabilita, systém, jistota, zázemí a bezpečí
- **Odměny**
    - Fixní složka odměny
    - Variabilní složka odměny
    - Freelancer

## METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE

- **Metody rozvoje**

- Brainstorming
- Budování týmu (outdoor a indoor aktivity)
- Dovednost asertivity
- E – learning a distanční vzdělávání
- Individuální rozvoj - tzv. Face to face
- Koučink
- Modelové situace, hraní rolí
- NLP – neuro – lingvistické programování
- Rotace, stínování, asistence
- Rozvoj dovedností cestou agility
- Simulace
- Workshopy a řešitelské workshopy

- **Předpoklady k rozvoji**

- Agilita praxe – použití poznatků v praxi (umím se vzdělávat)
- Agilita rozvoje – míra vzdělavatelnosti (schopnost se vzdělávat)
- Chuť se vzdělávat (chci se vzdělávat)
- Touha profesně růst (mohu se vzdělávat)

## PPOSTOJE K VÝKONU

- **Angažovanost a týmové role** – postoje jedince k výkonu (výkonní, schopní, budovatelé, lídři a srdcaři firmy)

- **Role angažovanosti k výkonu**

- Srdcař
- Lídr = výkonný manažer, ředitel
- Aktivní jedinec = iniciativní
- Budovatel = board manažer
- Produktivní jedinec = specialista
- Schopný manažer = operativní

- **Týmové role**
  - Inovátor – tvůrce
  - Realizátor – praktik
  - Koordinátor – manažer
  - Vyhledavač – zdrojař
  - Specialista – expert
  - Kompletovav – dotahovač
  - Stmeloval – terapeut
  - Týmový hráč – harmonizátor
  - Usměrňovač – leader
- **SWOT analýzy** – management reporty
  - Vytváří si je uživatel na míru z dostupných reportů
- **PMK** – procesní mapa kompetencí pro talent management
  - Vytváří se pro klienta podle jeho kritérií a potřeby

## 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

- **Samostatný seznam hodnotících kritérií je zde:** <https://www.worktest.cz/store/seznam-hp-skoly-5-4-2019.pdf>