

PSYCHODIAGNOSTICKÝ SOFTWARE PRO HR
SEZNAM MĚŘENÝCH KOMPENCÍ TESTU PRO LIDSKÉ ZDROJE



OBSAH

WORKtest®	3
SEZNAM MĚŘENÝCH KRITERIÍ Z TESTU	4
Morální stabilita, etika, důvěryhodnost, odpovědnost	4
Interpersonální schopnosti, způsobilosti a dovednosti	4
Psychická stabilita, zátěž a odolnost, temperament	5
Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti	6
Motivace výkonu, spokojenost, pobídky a stimuly k výkonu	6
Styly myšlení, koncentrace pozornosti, učenílivost	7
Rizikové a kontraproduktivní faktory chování jedince	8
Výkonové předpoklady – schopnosti a dovednost	9
PŘEHLED DOPLŇKOVÝCH BONUSOVÝCH VÝSTUPŮ	10



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.

Audity a kompetenční modely představují soubor nejrůznějších hodnotících kritérií (kompetencí) zařazených do přehledných bloků ze kterých si uživatel může sestavovat nejrůznější kompetenční modely (reporty, výstupy, zprávy) podle svých potřeb o rozsahu:

30, 55 a 75 kritérií, které jsou pro práci a potřeby HR maximálně dostačující. Tyto lze v aplikaci editovat.

- Všechny výstupy, které generuje psychodiagnostika WORKtest mají povahu komplexních výstupů včetně závěrečného skóre, normy populace a doporučení, doplněné o rozvojové potřeby. Výstup jsou ve dvou částech, a to psané (popis měřeného kritéria-kompetence) a grafické části (detail měřeného kritéria-kompetence v % hodnotě).
- **Červeně označené kritérium** znamená rizikový faktor či limit výkonu – obecně kontraproduktivní chování.
- Pro klienta zajišťujeme tvorbu nových hodnotících kritérií na míru.

AUDITY

1. Morální stabilita, charakter, etika, důvěryhodnost, odpovědnost	17 kritérií
2. Interpersonální schopnosti, způsobilosti a dovednosti	37 kritérií
3. Psychická stabilita, zátěž a odolnost, temperament	33 kritérií
4. Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti	33 kritérií
5. Motivace k výkonu, spokojenost, pobídky a stimuly k výkonu	36 kritérií
6. Styly myšlení, koncentrace pozornosti, učenlivost	25 kritérií
7. Rizikové a kontraproduktivní faktory chování	50 kritérií
8. Výkonové předpoklady – schopnosti a dovednosti	33 kritérií

BAROMETR – manažerská komplexita na jedné stránce 54 kritérií

PKM – Procesní mapa kompetencí pro obchod, prodej a realizaci 19 kritérií

PKM – Procesní TOP mapa kompetencí pro obchod, prodej a realizaci 43 kritérií

SEZNAM DOPLŇKOVÝCH VÝSTUPŮ

• Motivace, benefity, odměny	17 kritérií
• Metody vzdělávání a rozvoje	17 kritérií
• Angažovanost, postoje k výkonu a týmové role	16 kritérií

SPECIÁLNÍ NÁSTROJE, METODIKY PRO VÝBĚR ZAMĚŠTNANCŮ

- **Metodika pro selekci, nábor a výběr zaměstnanců** – projektivní metody výběru kandidátů, bez použití psychodiagnostiky na základě projektivních otázek, modelových situací a konfrontací.
- **Benchmarking** – funkce pro porovnávání všech dat, jednotlivců i týmů v čase včetně dosaženého rozvoje
- **SWOT analýzy** – management reporty, které si uživatel vytváří na míru z dostupných reportů.

PŘEHLED VYBRANÝCH GRAFICKÝCH VÝSTUPŮ

FIRMY [zde](#)

VEŘEJNOST (viz pak e-shop) je [zde](#)

VZTAHY [zde](#)

STUDENTI [zde](#)

SEZNAM MĚŘENÝCH KRITERIÍ Z TESTU

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 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. Energičnost – kapacita energie (určuje dynamiku jedince) 7. EI – Emocionální inteligence 8. Empatie, intuice 9. Entuziasmus 10. Exhícionismus 11. Improvizace 12. Individualita – „Individualista“ 13. Komunikace – věcná, konstruktivní se zpětnou vazbou 14. Komunikace – konstruktivní argumentace a námítky 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, předvídatost 22. Prezentace firmy navenek 23. Přesvědčivost 24. Reporting vedení společnosti

	<ul style="list-style-type: none"> 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> <p>* risk faktor/limit</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Adaptabilita, přizpůsobivost a tolerance 2. Ambient – mezi typ introverze/extroverze 3. Extrovert – Extroverze 4. Dominance/submise 5. Energie Emočně – psychická 6. Energie Fyzická 7. Energie Mentální 8. Flexibilita 9. Frustrace* 10. Introvert – Introverze 11. Nezávislost 12. Odolnost vůči návykům 13. Pozitivní přístup 14. Práce pod stresem, tlakem a zátěží 15. Práce v měnícím se prostředí, překonávání překážek 16. Psychická a emoční stabilita 17. Psychická odolnost 18. Psychosomatické tendence – příznaky* 19. Sebedůvěra 20. Sebejistota 21. Sebekontrola a sebeřízení 22. Sebe náhled 23. Schopnost práce se změnou 24. Sociální zralost 25. Stres – Distres* 26. Stres – Eustres 27. Temperament Flegmatik 28. Temperament Choleric 29. Temperament Melancholik 30. Temperament Sangvinik 31. Trpělivost 32. Spokojenost – Well-being 33. 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> <p>* risk faktor/limit</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 a proaktivita 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
<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> <p>* risk faktor/limit</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktivita 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

	<ol style="list-style-type: none"> 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
--	---

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> <p>* risk faktor/limit</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 12. Myšlení na efekty, účinek, výsledek a výkonnost 13. Myšlení v logických vazbách a návaznostech 14. Myšlení ve vypjatých situacích – kritické myšlení 15. Pozitivní myšlení 16. Praktické myšlení 17. Pružné a produktivní myšlení 18. Rychlá orientace v problému 19. Selekcce priorit 20. Selský rozum – účinná kapacita rozumu, praktické IQ 21. Schopnost inovovat postupy 22. Strategické myšlení

- 23. **Strukturované myšlení**
- 24. **Teoretické myšlení**
- 25. **Učelnivost agilita**

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.</p> <p>Důraz je kladen na komplexnost rizikového jednání v čase včetně únavy a syndromu vyhoření, jako klíčového prvku brzdící výkon.</p> <p>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"> 1. ADHD/ ADD v dospělosti – limit výkonu 2. Bagatelizování a zastírání nedostatků – limit výkonu 3. Bossing – rizikový faktor 4. Dispozice k drobným krádežím – rizikový faktor 5. Dual sitting (lavírování) – rizikový faktor 6. Harassment – limit výkonu 7. Fluktuace – limit výkonu 8. Hostilita – limit výkonu 9. Chronická zvědavost – slídění na pracovišti – limit výkonu 10. Chybovost a nepřesnost při práci – limit výkonu 11. Chybovost v komunikaci – limit výkonu 12. Indiskrétnost – limit výkonu 13. Konfliktnost – limit výkonu 14. Klientelismus – rizikový faktor 15. Klamavé jednání – rizikový faktor 16. Manipulace, nátlakové chování – limit výkonu 17. Manipulativní prospěchářství – limit i rizikový faktor 18. Mobbing – rizikový faktor 19. Mobbing na Bosse – limit i rizikový faktor 20. Náladovost, vztahovačnost, urážlivost, nedůtklivost, rigidita, laxnost – limit výkonu 21. Nesoustředěnost – limit výkonu 22. Nedotahování věcí do konce – limit výkonu 23. Negativismus (obecně) – limit výkonu 24. Neochota akceptovat názory druhých – limit výkonu 25. Nevyzpytatelnost – limit i rizikový faktor 26. Odmítání autorit – limit výkonu jedince 27. Ovlivnitelnost okolím, labilita – limit výkonu 28. Pasivita, pasivní zaměstnanec – limit výkonu 29. Ponechávání věcem tzv. volný průběh – limit výkonu 30. Prokrastinace – limit výkonu i rizikový faktor 31. Quiet Quitter (odvykač práce) - limit výkonu i rizikový faktor 32. Quiet Quitting (tichá rezignace) - limit výkonu i rizikový faktor 33. Úzkostné stavy – limit výkonu 34. Sklon k zneužívání návykových, omamných a psychotropních látek – rizikový faktor 35. Sarkasmus (jízlivost) – limit výkonu 36. Spekulace – rizikový faktor 37. Syndrom manažerského (mentálního) stresu – rizikový faktor / limit 38. Syndrom vyhoření (Burn-Out) – rizikový faktor / limit 39. Syndrom únavy – rizikový faktor / limit 40. Syndrom apatie a znudění – rizikový faktor / limit 41. Špionáž – rizikový faktor 42. Úplatkářství, korupce (podplácení, nabízení) – rizikový faktor

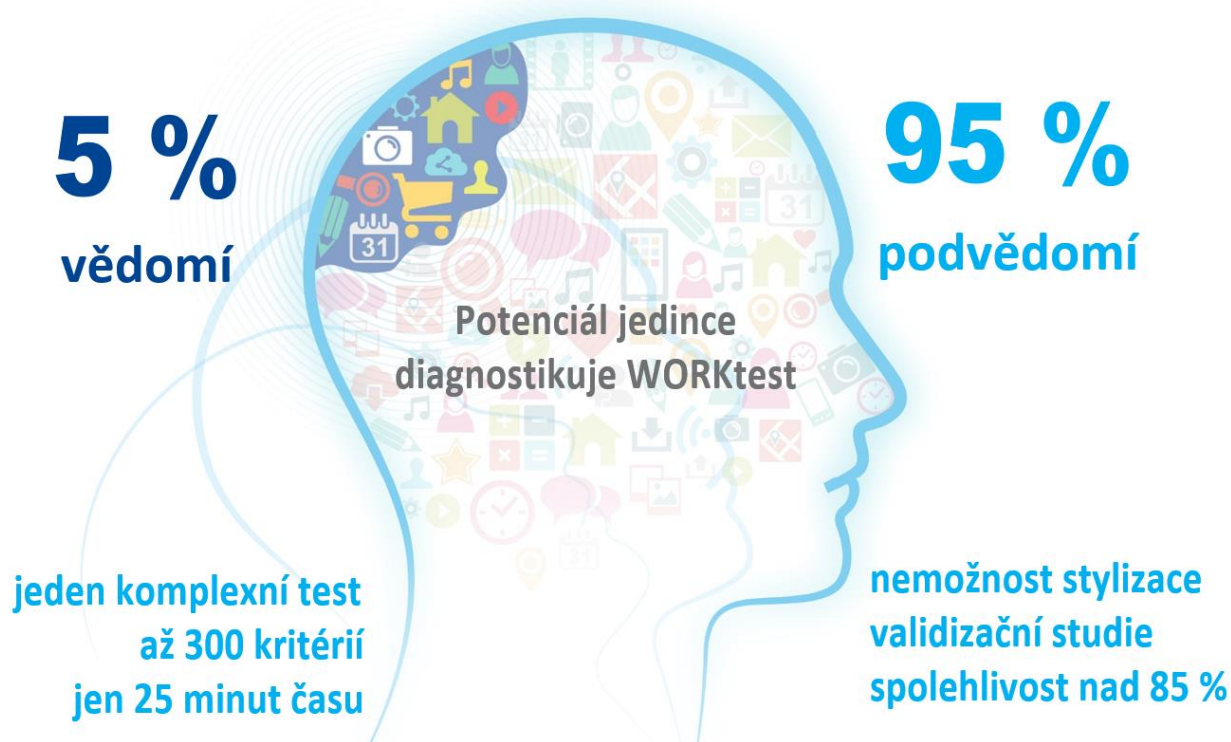
	<p>43. Úplatkářství, korupce (vyžadování, brání) – rizikový faktor</p> <p>44. Vyhýbání se odpovědnosti – limit výkonu</p> <p>45. Vyhýbání se povinnostem – limit výkonu</p> <p>46. Zapomínání, zapomnětlivost – limit výkonu</p> <p>47. Zkreslování výsledků – rizikový faktor i limit</p> <p>48. Zpronevěra – finanční – rizikový faktor</p> <p>49. Zpronevěra – informační – rizikový faktor</p> <p>50. 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 – výdej energie (má vliv na dynamiku jedince) 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 DOPLŇKOVÝCH | BONUSOVÝCH VÝSTUPŮ

MOTIVACE, BENEFITY, ODMĚNY	17 kritérií
METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE STANDARD/TOP	17/23 kritérií
ANGAŽOVANOST, POSTOJE K VÝKONU, TÝMOVÉ ROLE	16 kritérií



Mgr. Eva Urbanová, aplikovaná psychologie, autor psychodiagnostiky WORKtest®, jednatel společnosti

V Praze 2024