

## PSYCHODIAGNOSTICKÝ SOFTWARE PRO HR

SEZNAM MĚŘENÝCH KOMPENCÍ TESTU PRO LIDSKÉ ZDROJE



# OBSAH

<b>WORKtest®</b> - ucelená psychodiagnostika a psychometrika .....	3
<b>SEZNAM MĚŘENÝCH KRITERIÍ</b> .....	5
Morální stabilita, etika, důvěryhodnost, odpovědnost .....	5
Interpersonální schopnosti, způsobilosti a dovednosti .....	5
Psychická stabilita, zátěž a odolnost, temperament .....	6
Obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti.....	7
Motivace výkonu, spokojenost, pobídky a stimuly k výkonu.....	7
Styly myšlení, koncentrace pozornosti, učenlivost.....	8
Rizikové a kontraproduktivní faktory chování jedince .....	9
Výkonové předpoklady – schopnosti a dovednost.....	10



WORKtest® je první online psychodiagnostický software (PSG WORKtest®), který je od roku 1994 výhradně vyvíjen jako ucelený nástroj pro pracovní psychologii. Zaměřuje se na HR procesy, pracovní výkon, angažovanost, motivaci, spokojenost, rozvoj a hodnocení zaměstnanců. Dále měří pracovní klima, rizikové chování, limity výkonu (omezení či jeho snížení) a spolehlivost jednotlivců ve firmě.

WORKtest se rovněž soustředí na firemní hodnoty, etiku, spokojenost, sounáležitost, kompatibilitu a integritu lidí v organizaci. Z jednoho testu lze najednou měřit a porovnávat v čase (benchmarkovat) nad 300 konkrétních kritérií.


## AUDITY A KOMPETENČNÍ MODELY

Audity a kompetenční modely obsahují přehledně uspořádaná hodnotící kritéria (kompetence), která si uživatel může upravovat a sestavovat dle vlastních potřeb. Výstupy jsou dostupné ve třech variantách:

- **30 kritérií** – základní sada pro rychlou orientaci.
- **55 kritérií** – rozšířená verze pro detailnější analýzu.
- **75 kritérií** – nejpodrobnější model pro komplexní HR řízení.

Všechny výstupy WORKtestu mají dvě části:

1. **Textovou** – popis měřeného kritéria/kompetence.
2. **Grafickou** – vizualizaci detailních výsledků v % hodnotě.

 **Červeně označené kritérium** signalizuje rizikový faktor či omezení výkonu – obecně kontraproduktivní chování.

**Na míru klientům** poskytujeme tvorbu nových hodnotících kritérií podle jejich potřeb.

## ETICKÉ A PRÁVNÍ STANOVISKO K POSKYTOVANÝM DIAGNOSTICKÝM VÝSTUPŮM

Naše společnost poskytuje vysoce objektivní a strukturovanou diagnostiku kandidátů a zaměstnanců prostřednictvím psychometrického nástroje WORKtest®, který analyzuje měřitelné kompetence a osobnostní předpoklady relevantní pro danou pracovní pozici. Tato diagnostika nabízí hluboký vhled do schopností, hodnot a potenciálu jednotlivců, čímž firmám umožňuje kvalifikovaná a strategická rozhodnutí v oblasti řízení lidských zdrojů.

WORKtest® je diagnostický nástroj, který poskytuje relevantní a objektivní data, umožňující firmám rozhodovat se nestranně a efektivně. Přestože nabízí odborný vhled do profesního potenciálu jednotlivců, odpovědnost za další řízení, adaptaci a pracovní integraci hodnoceného zaměstnance leží výhradně na jeho přímém nadřízeném a firemním managementu. Diagnostika nemůže ovlivnit faktory, jako jsou styl vedení, firemní kultura či interní procesy řízení, které zásadně ovlivňují pracovní výkon a motivaci.

Pouze respektování individuálních kompetencí a hodnot zaměstnanců umožní využití jejich plného potenciálu a snížení fluktuace. Pokud nejsou přirozené schopnosti zaměstnance zohledněny nebo pokud není sladěn s firemními očekáváními, může dojít k jeho demotivaci a odchodu.

Využití diagnostiky WORKtest® v souladu s doporučenými interpretacemi poskytuje konkurenční výhodu v řízení lidského kapitálu, minimalizuje personální rizika a podporuje dlouhodobou pracovní stabilitu.

## SEZNAM OSOBNOSTNÍCH A VÝKONOVÝCH AUDITŮ:

1. **Morální stabilita**, charakter, etika, důvěryhodnost, odpovědnost
2. **Interpersonální schopnosti a dovednosti**
3. **Psychická stabilita**, odolnost, zátěž, adaptabilita, well-being, temperament
4. **Obchodní a prodejní schopnosti**, ucelený obchodně prodejní proces kritérií
5. **Motivace k výkonu**, spokojenost, vnitřní a vnější pobídky a stimuly
6. **Styly myšlení**, koncentrace, učenlivost, kritické myšlení
7. **Rizikové a kontraproduktivní chování**, ucelený komplex risk faktorů a limitů výkonu
8. **Výkonové předpoklady** – agilita, schopnosti a dovednosti

## MANAŽERSKÉ PŘEHLEDY A ANALÝZY:

- **BAROMETR** – přehled manažerské komplexity na jedné stránce
- **PMK Basic** – Procesní mapa kompetencí pro obchod, prodej a realizaci
- **PMK TOP** – Pokročilá procesní mapa kompetencí
- **TALENT management** – Ucelený výstup pro řízení talentů

## SPECIFICKÉ A DOPLŇKOVÉ VÝSTUPY

- **Firemní kultura**, nástroj pro měření firemních hodnot a postojů zaměstnanců
- **DNA firmy**, nástroj pro měření a identifikaci konkurenční síly společnosti
- **Motivace**, benefity, odměny
- **Metody vzdělávání a rozvoje**, nástroj pro měření vzdělatelnosti jedince
- **Angažovanost**, postoje k výkonu a týmové role

## NÁSTROJE PRO VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

- **Projektivní výběrové metody** – selekce kandidátů bez psychodiagnostiky na základě projektivních otázek, modelových situací a konfrontací
- **Benchmarking** – porovnání jednotlivců i týmů v čase včetně měření rozvoje a progresu
- **SWOT analýzy** – manažerské reporty
- **Manuály a videa** – návody a dokumentace k výstupům

## PŘEHLED VYBRANÝCH GRAFICKÝCH VÝSTUPŮ

FIRMY [zde](#)

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

VZTAHY [zde](#)

STUDENTI [zde](#)

# SEZNAM MĚŘENÝCH KRITERIÍ

## 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"> <li>1. Angažovanost</li> <li>2. Autorita racionální</li> <li>3. Autorita přirozená</li> <li>4. Dodržování firemních pravidel 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. Energičnost – kapacita energie (určuje dynamiku jedince)</li> <li>7. EI – Emocionální inteligence</li> <li>8. Empatie, intuice</li> <li>9. Entuziasmus</li> <li>10. Exhícionismus</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 námítky</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> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>
--	---

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"> <li>1. Adaptabilita, přizpůsobivost a tolerance</li> <li>2. Ambient – mezi typ introverze/extroverze</li> <li>3. Extrovert – Extroverze</li> <li>4. Dominance/submise</li> <li>5. Energie Emočně – psychická</li> <li>6. Energie Fyzická</li> <li>7. Energie Mentální</li> <li>8. Flexibilita</li> <li>9. Frustrace*</li> <li>10. Introvert – Introverze</li> <li>11. Nezávislost</li> <li>12. Odolnost vůči návykům</li> <li>13. Pozitivní přístup</li> <li>14. Práce pod stresem, tlakem a zátěží</li> <li>15. Práce v měnícím se prostředí, překonávání překážek</li> <li>16. Psychická a emoční stabilita</li> <li>17. Psychická odolnost</li> <li>18. Psychosomatické tendence – příznaky*</li> <li>19. Sebedůvěra</li> <li>20. Sebejistota</li> <li>21. Sebekontrola a sebeřízení</li> <li>22. Sebe náhled</li> <li>23. Schopnost práce se změnou</li> <li>24. Sociální zralost</li> <li>25. Stres – Distres*</li> <li>26. Stres – Eustres</li> <li>27. Temperament Flegmatik</li> <li>28. Temperament Cholerik</li> <li>29. Temperament Melancholik</li> <li>30. Temperament Sangvinik</li> <li>31. Trpělivost</li> <li>32. Spokojenost – Well-being</li> <li>33. Zvládání nepříznivých situací</li> </ul>

## 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><i>* risk faktor/limit</i></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 a proaktivita</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> <li>15. Obchodník – Podnikatel (Budovatel)</li> <li>16. Obchodník – Prodejce</li> <li>17. Obchodník – Technik</li> <li>18. Obchodování, znalost zákazníka</li> <li>19. Orientace na klienta</li> <li>20. Orientace v B2B marketingu</li> <li>21. <b>Překupnictví – Reexport (export/import) *</b></li> <li>22. Péče o zákazníky a klienty</li> <li>23. Prezentace výsledků klientovi</li> <li>24. Prodejní zdatnost – umění prodávat</li> <li>25. Přijímání poptávky a objednávky</li> <li>26. Reklamáce klientů</li> <li>27. Řešení obchodních situací</li> <li>28. Řízení prodeje produktu</li> <li>29. Vyhledávání nových informací</li> <li>30. Vyhledávání vhodných projektů – analýza rizik</li> <li>31. Vytváření ad-hoc (rychlých) analýz</li> <li>32. Zaměření na výsledek</li> <li>33. Zpětná vazba na obchod – analýza chyb v procesu</li> </ol>

## 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><i>* risk faktor/limit</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktivita</li> <li>2. Budování jména společnosti</li> <li>3. Budování vlastní kariéry</li> <li>4. Expanze firmy</li> <li>5. Hledání smyslu a podstaty věci</li> <li>6. Chuť se vzdělávat</li> <li>7. Individuální, samostatná práce</li> <li>8. Materiální odměny</li> <li>9. Motivace na výsledek</li> <li>10. Náročnost úkolů</li> <li>11. Nezávislost</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Odbornost, samostatnost a tvořivost</li> <li>13. Odpovědnost – realizace úkolů samostatně</li> <li>14. Pochvala a pochopení</li> <li>15. <b>Postavení a síla moci *</b></li> <li>16. Postup, kariéra, možnost řídit</li> <li>17. Práce pod tlakem</li> <li>18. Práce pod vedením</li> <li>19. Práce v týmu</li> <li>20. Práce z domova</li> <li>21. Pracovní prostředí</li> <li>22. Profesionální růst a rozvoj</li> <li>23. Rutina</li> <li>24. Sebe-motivace</li> <li>25. Sebe-prosazování a sebeuplatnění</li> <li>26. Seberealizace</li> <li>27. Stabilita, jistota, zázemí, bezpečí</li> <li>28. Status uznání, obdiv okolí</li> <li>29. <b>Touha získat postavení*</b></li> <li>30. <b>Touha získat vliv*</b></li> <li>31. Úcta a satisfakce</li> <li>32. Vlastní životní styl</li> <li>33. Vysoké pracovní nasazení</li> <li>34. Zaměstnanecké výhody a benefity</li> <li>35. <b>Získání vlivu a disponování s ním*</b></li> <li>36. Značka firmy "Brand", práce ve velké firmě se značkou</li> </ol>
--	---

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



- 23. Strukturované myšlení
- 24. Teoretické myšlení
- 25. Učenlivost 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"> <li>1. <b>ADHD/ ADD v dospělosti</b> – limit výkonu</li> <li>2. <b>Aspergerův syndrom</b> limit výkonu</li> <li>3. <b>Bagatelizování a zastírání nedostatků</b> – limit výkonu</li> <li>4. <b>Bossing</b> – rizikový faktor</li> <li>5. <b>Dispozice k drobným krádežím</b> – rizikový faktor</li> <li>6. <b>Dual sitting (lavírování)</b> – rizikový faktor</li> <li>7. <b>Harassment</b> – limit výkonu</li> <li>8. <b>Fluktuace</b> – limit výkonu</li> <li>9. <b>Hostilita</b> – limit výkonu</li> <li>10. <b>Chronická zvědavost – slídění na pracovišti</b> – limit výkonu</li> <li>11. <b>Chybovost a nepřesnost při práci</b> – limit výkonu</li> <li>12. <b>Chybovost v komunikaci</b> – limit výkonu</li> <li>13. <b>Indiskrétnost</b> – limit výkonu</li> <li>14. <b>Konfliktnost</b> – limit výkonu</li> <li>15. <b>Klientelismus</b> – rizikový faktor</li> <li>16. <b>Korupční odolnost a spolehlivost</b> – rizikový faktor</li> <li>17. <b>Klamavé jednání</b> – rizikový faktor</li> <li>18. <b>Manipulace, nátlakové chování</b> – limit výkonu</li> <li>19. <b>Manipulativní prospěchářství</b> – limit i rizikový faktor</li> <li>20. <b>Mobbing</b> – rizikový faktor</li> <li>21. <b>Mobbing na Bosse</b> – limit i rizikový faktor</li> <li>22. <b>Náladovost, vztahovačnost, urážlivost, nedůtklivost, rigidita, laxnost</b> – limit výkonu</li> <li>23. <b>Nesoustředěnost</b> – limit výkonu</li> <li>24. <b>Nedotahování věcí do konce</b> – limit výkonu</li> <li>25. <b>Negativismus (obecně)</b> – limit výkonu</li> <li>26. <b>Neochota akceptovat názory druhých</b> – limit výkonu</li> <li>27. <b>Nevyzpytatelnost</b> – limit i rizikový faktor</li> <li>28. <b>Odmítání autorit</b> – limit výkonu jedince</li> <li>29. <b>Ovlivnitelnost okolím, labilita</b> – limit výkonu</li> <li>30. <b>Pasivita, pasivní zaměstnanec</b> – limit výkonu</li> <li>31. <b>Ponechávání věcem tzv. volný průběh</b> – limit výkonu</li> <li>32. <b>Prokrastinace</b> – limit výkonu i rizikový faktor</li> <li>33. <b>Quiet Quitter</b> (odvykač práce) - limit výkonu i rizikový faktor</li> <li>34. <b>Quiet Quitting</b> (tichá rezignace) - limit výkonu i rizikový faktor</li> <li>35. <b>Úzkostné stavy</b> – limit výkonu</li> <li>36. <b>Sklon k zneužívání návykových, omamných a psychotropních látek</b> – rizikový faktor</li> <li>37. <b>Sarkasmus (jízlivost)</b> – limit výkonu</li> <li>38. <b>Spekulace</b> – rizikový faktor</li> <li>39. <b>Syndrom mentální a emoční únavy</b> – rizikový faktor / limit</li> <li>40. <b>Syndrom fyziko-psychické únavy</b> – rizikový faktor / limit</li> <li>41. <b>Únava</b> – rizikový faktor / limit</li> <li>42. <b>Syndrom nerovnováhy</b> – rizikový faktor /limit</li> </ol>

	<p>43. <b>Špionáž</b> – rizikový faktor</p> <p>44. <b>Úplatkářství, korupce (podplácení, nabízení)</b> – rizikový faktor</p> <p>45. <b>Úplatkářství, korupce (vyžadování, braní)</b> – rizikový faktor</p> <p>46. <b>Vyhýbání se odpovědnosti</b> – limit výkonu</p> <p>47. <b>Vyhýbání se povinnostem</b> – limit výkonu</p> <p>48. <b>Zapomínání, zapomnětlivost</b> – limit výkonu</p> <p>49. <b>Zkreslování výsledků</b> – rizikový faktor i limit</p> <p>50. <b>Zpronevěra – finanční</b> – rizikový faktor</p> <p>51. <b>Zpronevěra – informační</b> – rizikový faktor</p> <p>52. <b>Zpronevěra – know-how</b> – 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"> <li>1. Patnáctero Asistentky – způsobilost</li> <li>2. Administrativní dovednost</li> <li>3. Agilita</li> <li>4. Aktivní zaměstnanec</li> <li>5. Dodržování termínů</li> <li>6. Dotahování věcí do konce</li> <li>7. Dovednost delegovat</li> <li>8. Dovednost organizovat</li> <li>9. Dovednost řídit</li> <li>10. Dovednost vést</li> <li>11. Energičnost – výdej energie (má vliv na dynamiku jedince)</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 rutině – monotónní činnosti</li> <li>31. Vysoké pracovní nasazení</li> <li>32. Vytrvalost, odolnost</li> <li>33. Využití potenciálu</li> <li>34. Zpětná vazba na výkon</li> </ol>

**5 %**  
vědomí

**95 %**  
podvědomí

Potenciál jedince  
diagnostikuje WORKtest

jeden komplexní test  
až 300 kritérií  
jen 25 minut času

nemožnost stylizace  
validizační studie  
spolehlivost nad 85 %

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