



On-line průvodce Worktest

Online psychodiagnostika **worktest** je detailně propracovaný nástroj, který využívá kombinaci metod pro **objektivní měření chování, potenciálu a rizikových faktorů** u jednotlivců i týmů. Tento přehled vám pomůže rychle se zorientovat ve struktuře výstupů a funkcionalitách WORKtestu a urychlí přístup k těm částem, které vás nejvíce zajímají. Najdete zde také přímý odkaz na webovou aplikaci, kde jsou dostupné veškeré podrobnosti k diagnostice a využití testu v praxi.

Základní informace o WORKtestu

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

- **Vývoj a výzkum**; Validizační studie v čase [zde](#)
- **WORKtest**, principy, na kterých test funguje [zde](#)
- **WORKtest** a studie stylizace dotazníků [zde](#)
- **WORKtest** ve srovnání s psychodiagnostickými nástroji HR [zde](#)
- **WORKtest**, obchodní model [zde](#)
- **Registrace** firmy do aplikace WORKtest [zde](#)
- **Inspirace** – články [zde](#)

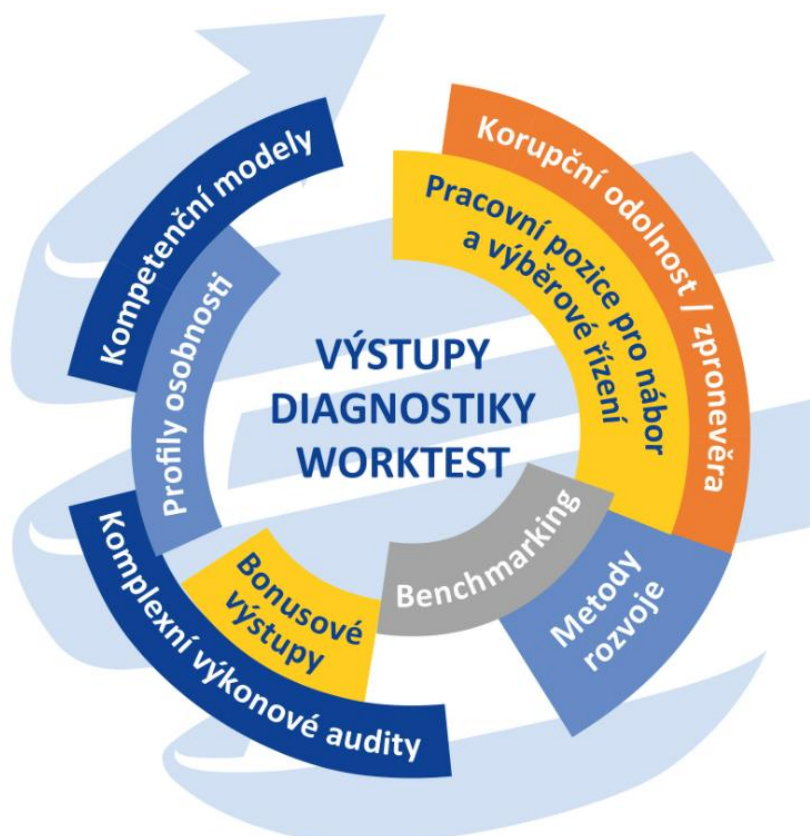
Seznam měřených kritérií pro reporty

Reporty lze sestavovat a editovat podle potřeby v několika jazykových mutacích (ČJ, AN, RJ) od 30 – 75 kritérií.

- Seznam reálně měřených hodnotících kritérií z testu [zde](#)

Komplexní přehled vybraných výstupů pro firmy

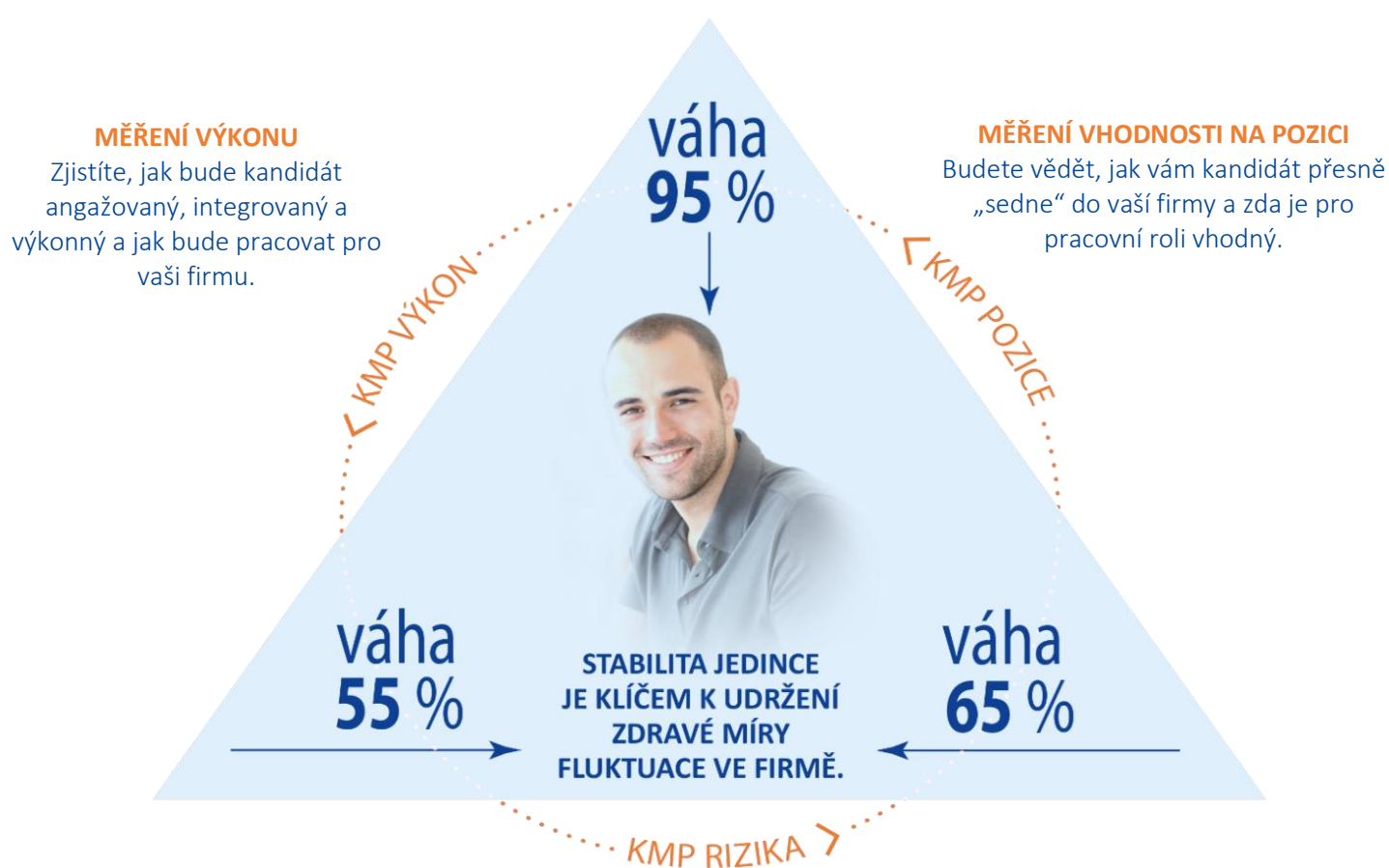
- Vybraný přehled výstupů v grafické části pro firmy, manažery, HR [zde](#)



Efektivní výběr kandidáta do firmy s eliminací fluktuace

WORKtest, jako jediný nástroj umožňuje přesné měření vhodnosti kandidáta pro konkrétní pracovní roli na základě podvědomých vzorců chování, výkonových limitů a osobnostních faktorů. Nástroj čítá více než **3000 firemních pozic**, díky čemuž lze predikovat adaptabilitu, stabilitu a rizika fluktuace ještě před nástupem do firmy.

Model **3 měření** ve WORKtestu zajišťuje **vyšší přesnost, spolehlivost a hloubku analýzy**. Model tří měření **minimalizuje riziko omylu** a zajišťuje komplexní a důvěryhodný profil osobnosti i výkonového potenciálu – včetně rizik fluktuace, konfliktnosti nebo stagnace.



VÝSTUPY V PRAXI

MĚŘENÍ VHODNOSTI KANDIDÁTA NA KONKRÉTNÍ FIREMNÍ POZICI

Výběr z 3000 pracovních pozic | rolí

Proč zvolit právě WORKtest?

Typologie poskytují základní vhled do osobnosti tím, že jednotlivce zařazují do předem definovaných kategorií. Jsou jednoduché, snadno pochopitelné, ale často zjednodušují složitost lidské psychiky. Neumožňují hlubší individualizaci, protože pracují na vědomé úrovni a jsou náchylné ke stylizaci – lidé se přizpůsobují šablonám, se kterými se chtějí ztotožnit.

- Typologie se nejčastěji využívají pro základní orientaci v osobnostních rysech a týmové spolupráci (např. MBTI, DISC, Lumina, Enneagram, Socionika, temperamentové typy, INSIGHTS, Reiss, LIFO).
- Fungují na základě zařazení jedince do předem definovaných kategorií, čímž zjednodušují komplexitu lidské osobnosti – a to může být v náročnějším pracovním kontextu nedostačující.

Dotazníkové testy obvykle měří 4 až 16 základních faktorů chování či osobnostních rysů. Poskytují rámcový vhled do preferencí a komunikačního stylu. Pracují na vědomé (pouze 5% kognitivní) úrovni a jsou proto citlivé na stylizaci – kandidát často odpovídá podle očekávání nebo žádoucího obrazu. Tím se snižuje přesnost i relevance výsledků.

Pro hodnocení vícečetných kritérií musí respondent často vyplnit 4–6 různých dotazníků, čímž se zvyšuje časová náročnost, únava testovaného a zároveň i riziko stylizace napříč nástroji. Výsledkem je roztržitý obraz osobnosti bez jednoznačné interpretace a predikční hodnoty.

- Dotazníky jsou vhodné pro orientační posouzení vybraných aspektů chování (např. Hogan, 16 PF, NEO Big Five, Thomas International, Gallup CliftonStrengths – i když má prvky typologie, dále tradiční dotazníky, jako je AON – bývalý Yellow Coach, TCC online a podobné nástroje).
- V kontextu rozhodování o výběru, rozvoji a řízení lidí tradiční dotazníky ztrácejí na relevanci, protože nedokážou odhalit podvědomé vzorce chování ani reálné rizikové faktory.
- Důležitým rizikovým hlediskem je míra stylizace, která se u některých nástrojů vyskytuje dokonce dvojité (v otázkách i odpovědích). Podle [studie může stylizace ovlivnit výsledky až v 80 %](#) případů, což výrazně zkresluje obraz o osobnosti nebo chování respondenta. Znamená to, že na výsledné informace se nelze spolehnout.

WORKtest hodnotí celkový profil osobnosti, výkonu a rizikových faktorů na základě více než 300 behaviorálních a výkonových kritérií – bez možnosti stylizace. Pracuje na podvědomé úrovni, odhaluje skutečný potenciál, limity, sebe-sabotážní vzorce i rizika spojená s chováním. Výsledky plně respektují individualitu testovaného a umožňují hlubokou, přesnou a datově podloženou analýzu.

- WORKtest je navržen pro strategické řízení lidských zdrojů, tvorbu týmů, prevenci fluktuace a predikci výkonu. **Nemá přímý ekvivalent mezi běžně dostupnými nástroji**, protože propojuje diagnostickou hloubku, predikční schopnost a práci s daty bez zkreslení vlivem vědomého sebe-prezentování.



WORKtest je postavený na podvědomí, což zastupuje **95 %** naší mysli. Test vás vidí takové, jací doopravdy jste – klady i zápory 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 vnímáni – do odpovědí 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
- ✓ až 300 kritérií
- ✓ do 25 minut
- ✓ nemožnost stylizace
- ✓ validizace diagnostiky
- ✓ spolehlivost

