



On-line průvodce WORKtest®

Výstupy WORKtestu® poskytují firmám ucelený obraz kandidáta nebo zaměstnance — od osobnosti, výkonu, motivace, rizikových faktorů, až po metody rozvoje, manažerské role a kompetenční modely.

Online psychodiagnostika WORKtest je detailně propracovaný nástroj, který využívá kombinaci metod pro objektivní měření chování, potenciálu a rizikových faktorů.

Základní informace o WORKtest®

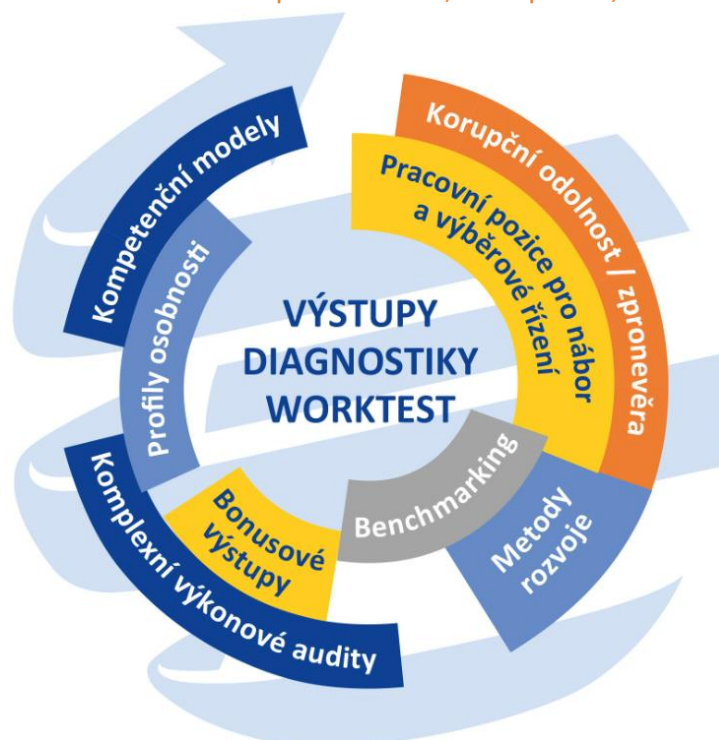
V této sekci najdete přehled užitečných informací o **vývoji**, **metodě** a **provedených studiích**.

- WORKtest v datech za 20 let [zde](#)
- WORKtest, vývoj a výzkum; Validizace [zde](#)
- WORKtest, principy, na kterých test funguje [zde](#)
- WORKtest a stylizace diagnostických nástrojů [zde](#)
- WORKtest, prezentace a obchodní model [zde](#)
- Registrace firmy do aplikace WORKtest [zde](#)
- Inspirace – články [zde](#)

Seznam měřených kritérií pro reporty

Reporty lze sestavovat a upravovat podle potřeby v několika jazykových verzích (ČJ, AJ, RJ) v rozsahu **30–75 měřených kritérií**. Seznam reálně měřených hodnotících kritérií z testu [zde](#)

Komplexní přehled WORKtest® — pro nábor, adaptaci, rozvoj a řízení výkonu



Efektivní výběr kandidáta do firmy s eliminací fluktuace

WORKtest® jako jediný nástroj na trhu měří vhodnost kandidáta pro konkrétní pozici na základě podvědomých vzorců chování. Obsahuje databázi **3 000 pracovních pozic a 300 kompetencí**, díky čemuž **dokáže přesně predikovat výkon, adaptabilitu, stabilitu i rizika fluktuace** — ještě před nástupem kandidáta.

WORKtest® je jediný HR nástroj vyvinutý přímo pro potřeby HR a firemního prostředí. Je přes 20 let upgradován a validován na reálném chování lidí ve firmách. Umí měřit také **firemní kulturu a DNA firmy**, kterou zaměstnanci vytvářejí svými postoji — to žádný jiný nástroj na světě nedělá.

WORKtest® revoluční koncept spočívá v **jediném testu na 20 minut**, který pracuje s podvědomými reakcemi — **bez stylizace a zkreslení**. Model tří měření výrazně zvyšuje přesnost, minimalizuje riziko omylu a poskytuje hluboký, datově podložený profil osobnosti, výkonového potenciálu i rizikového chování.

WORKtest® navíc jako jediný systém **umožňuje tvořit a editovat kompetenční modely na míru** — z databáze 300 kompetencí a šablon 30–55–75 — což žádný jiný nástroj neumožňuje.

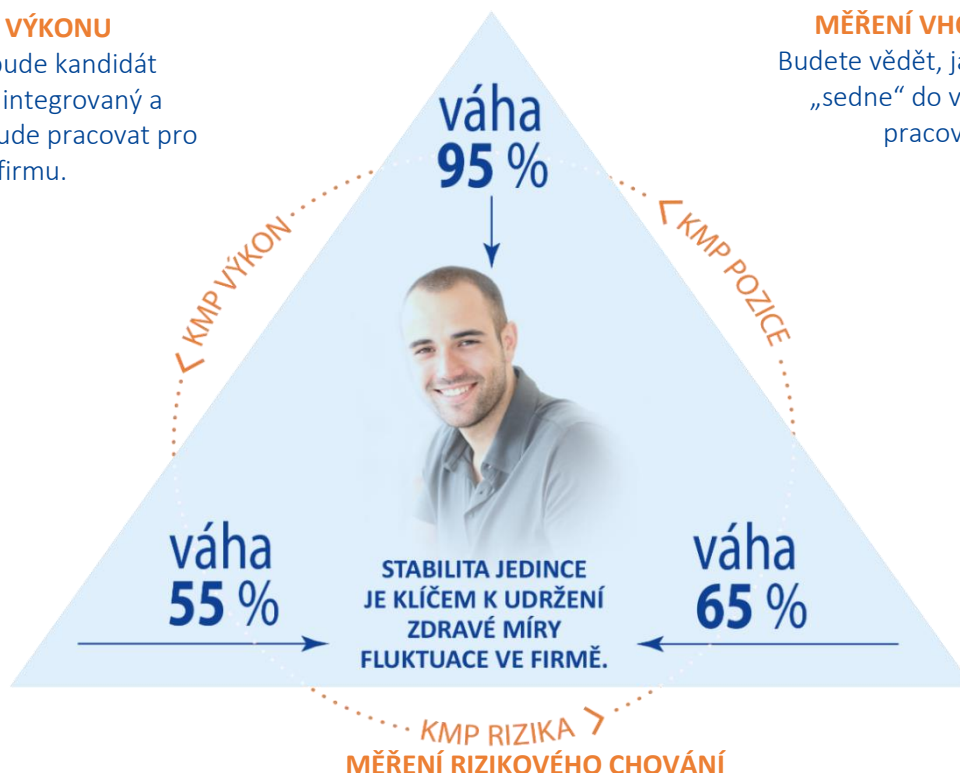
WORKtest® sám **generuje SWOT analýzy** a pomocí pokročilého benchmarkingu sestaví i strategické HR audity — od kapacitního plánování až po řízení výkonu

MĚŘENÍ VÝKONU

Zjistíte, jak bude kandidát angažovaný, integrovaný a výkonný a jak bude pracovat pro vaši firmu.

MĚŘENÍ VHODNOSTI NA POZICI

Budete vědět, jak vám kandidát přesně „sedne“ do vaší firmy a zda je pro pracovní roli vhodný.



MĚŘENÍ RIZIKOVÉHO CHOVÁNÍ

Poznáte brzdy a limity výkonu kandidáta, jeho míru spolehlivosti, jeho predikci jednání v čase a míru fluktuace.

VÝSTUPY V PRAXI – výběr

Vhodnost	Požadavky	Pozice: account manažer junior_automotive
vhodný 65% <input checked="" type="checkbox"/> vložit do výběru	KOMPETENCE, PRAVOMOCI, ODPOVĚDNOSTI POŽADAVKY NA VÝKON	Zodpovídá za: Account Manager Junior je klíčovou oporou obchodního týmu s postupným převzetím samostatných obchodních aktivit. Hlavní odpovědnosti zahrnují správu databáze klientů v CRM systému (Salesforce), přípravu nabídek a dalších obchodních dokumentů, a podporu týmu při obchodních jednáních. Kandidát se podílí na péči o klienty, identifikaci jejich potřeb a hledání nových příležitostí. Dále je zodpovědný za přípravu podkladů pro obchodní schůzky, reporting a správu poptávek. Postupně převzímá odpovědnost za menší klienty, účastní se prezentací a sleduje trendy v automobilovém průmyslu pro rozvoj obchodní strategie. Znalosti, schopnosti, dovednosti: SŠ/vš vzdělání, ideálně v oboru ekonomie, marketingu, managementu nebo technického směru. Zkušenost na administrativní, obchodní nebo asistentské pozici je výhodou. Požadujeme výborné komunikační a organizační schopnosti, naslouchání zákazníkům, uživatelskou znalost Microsoft Office a základní povědomí o CRM systémech (Salesforce výhodou). Angličtina na úrovni B1-B2 je nutná. Osobnostní předpoklady zahrnují proaktivitu, flexibilitu, odolnost vůči stresu, týmovou i samostatnou práci a orientaci na výsledky. Kultura a hodnoty: Junior Account Manager by měl být ochotný učit se a přebírat odpovědnost v dynamickém prostředí. Firmitní kultura podporuje efektivitu, spolupráci, inovace a orientaci na zákazníka. Důvěryhodnost, transparentnost a osobní iniciativita jsou klíčové hodnoty společnosti. Tato pozice je skvělou příležitostí pro kandidáta, který je orientován na výsledky, ochoten růst a chce rozvíjet své obchodní dovednosti.
65 % = VHDNOSTI TYP NA POZICI, znamená hodnotu vhodnosti jedince na pracovní pozici. Profil jedince má otevřený potenciál a schopnost vypracovat se. Tato hodnota předpokládá setrvání jedince na pracovní pozici podle praxe krátkodobě 1 - 2 roky , pokud budou oboustranně plněna očekávání. Doporučujeme zaměřit pozornost na rozvojové potřeby, profesní růst, motivaci, efektivní vedení a řízení. Jedinec je typ schopného zaměstnance.		

Pracovní pozice ověřuje, zda kandidát splňuje požadavky na výkon role.

Vhodnost na pozici má váhu 95 %. WORKtest disponuje 3 000 pracovních pozic.

KOMPETENČNÍ MODEL 10 KOMPETENCÍ	Žádoucí Přijatelné hodnoty				Výsledek
	Předpoklady <50 %	Schopnosti 51-65 %	Dovednosti 66-75 %	Způsobilosti >75 %	
Morální stabilita					
Angažovanost (kompatibilita, souměřitelnost, integrita)					59,5 %
Psychická stabilita					
Psychická a emoční stabilita (vyrovnanost)					69 %
Interpersonální dovednosti					
Manažerské dovednosti (vůdcovství)					62 %
Zvládnutí námitek a řešení problémů (pragmatismus)					61 %
Myšlení a inovace					
Kritické myšlení QR (myšlení ve vypjatých situacích)					51 %
Motivace					
Sebmotivace, motivace bez pobídek					68 %
Obchodní a prodejní dovednosti					
Obchodní duch (obchodní talent)					57 %
Risk faktory					
Prokrastinace (barometr únavy - odkládání úkolů)					4,5 %
Výkon, agilita					
Agilita (efektivní praxe)					43 %
Využití potenciálu jedince					56 %

R H1 H2 H3

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5

Uložit

SHODA S VÝSLEDKY - instrukce pro vyplnění:

Jste v roli hodnotitele (R - H3).

R - samotný testovaný

H1 - nadřízený

H2 - podřízený

H3 - kolega / ostatní

Vášim úkolem je zhodnotit na kolik souhlasíte s výsledky Worktestu na stupnici 1-5. Tato stupnice ověřuje, nakolik daný výsledek respondenta (R) v poloze (kompetenci) charakterizuje. Hodnotte na základě pracovních, či osobních zkušeností. Výsledky jsou zcela anonymní a slouží jako podklad pro hodnocení, či rozvojové potřeby respondenta.

- 1 = výsledek neseď
- 2 = moc neseď
- 3 = výsledek docela seď
- 4 = výsledek odpovídá
- 5 = výsledek naprosto seď

CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 52.74 %, norma popul: 63.38 %

KOMPETENČNÍ MODEL zahrnuje výčet a kombinaci hodnotících kritérií, které jsou podstatné pro kvalitní pracovní výkon v dané profesi. Předpoklady, schopnosti, dovednosti a způsobilosti jedince odrážejí, do jaké míry jedinec splňuje současné nároky pro kvalitní plnění pracovních povinností dané pozice. Profil je sestaven na základě konkrétních požadavků tak, aby odrážel aktuální pracovní nároky na výkon pozice. Zároveň definuje potřeby osobního a profesního růstu a rozvoje. Výsledek hodnoceného dosahuje **52.74 %**, což je **Otevřený potenciál** pro výkon pozice. To znamená, že předpoklady, schopnosti, dovednosti a způsobilosti hodnocených kompetencí dostatečně splňují pracovní požadavky a očekávání na výkon dané pozice. Tento stav naznačuje, že jedinec má dobré předpoklady pro kvalitní pracovní výkon.

DOPORUČENÍ, JAK PRACOVAT S VÝSLEDKY TESTU:

WORKtest® jako jediný systém umožňuje firmám stavět a editovat kompetenční modely na míru. Nabízí **300** kompetencí.

Kompetenční model výkonu ukazuje, jak kandidát využije své kompetence v praxi.

Firma si z 300 kompetencí sama sestaví model i auditu v rozsahu **30–55–75** podle role či projektu.

Součástí je **360°** zpětná vazba a výrazné omezení stylizace hodnotitelů.

VYTIŠKNOUT SEŽ

počet položek celk

AUDIT: morální stabilita

POLOŽKY: morální stabilita

interpersonální dovednosti (agilita)

obchodní a prodejní dovednosti (pisn, standardů a norem) (smlouva)

výkon, agilita (ost)

myšlení a inovace (křehkost, měnlivost)

psychická stabilita (sezuostost, nestrannost) (ověřenost za sebe i za druhé) (lín, majetková, zdráje)

risk faktory

motivace

Perspektiva dlouhodobá (potenciál, stabilita)

Perspektiva krátkodobá (efektivita, účel, výkon)

Mag. Eva Urbanová

KOMPETENČNÍ MODEL RISK FAKTORŮ 10_VYBER	Žádoucí Přijatelné hodnoty				Výsledek
	Předpoklady <50 %	Schopnosti 51-65 %	Dovednosti 66-75 %	Způsobilosti >75 %	
Risk faktory					
Bagatelizování a zastírání nedostatků (zlehčování a znevažování)					93 %
Dual sitting (tzv.lavrování)					43 %
Fluktuační (predispozice pro změnu pozice)					70.5 %
Chybovost a nepřesnost (chybné pracovní operace)					73 %
Chybovost v komunikaci (chybovost ve sdělování)					70.5 %
Nevyzpytatelnost (ponechání tzv. na holičkách)					61 %
Odmítání autorit (intolerance)					70.5 %
Quiet Quitter (sabotér)					44 %
Quiet Quitting (tichá rezignace)					42 %
Vyhýbání se odpovědnosti (nezodpovědnost)					63 %

NORMA POPUL **ROZVOJ** **KOUČINK** **SILNÉ STRÁNKY** **METODY ROZVOJE 18+**

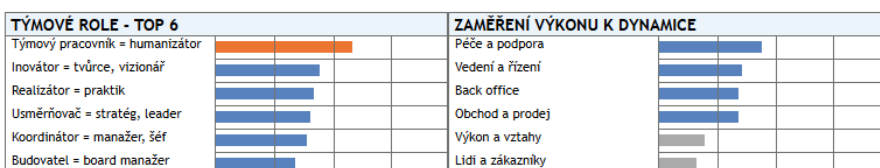
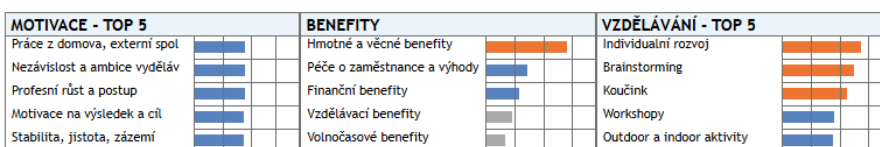
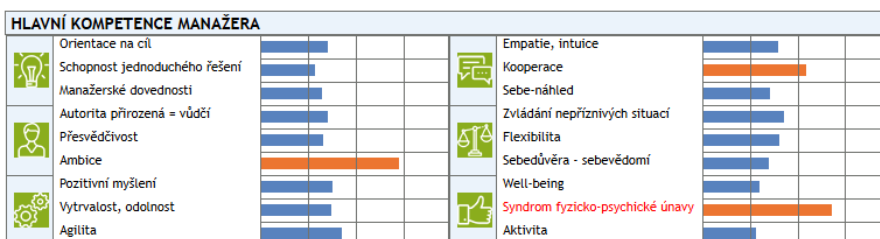
CELKOVÉ SKÓRE HODNOCENÍ: 55.53 %, norma popul: 44.18 %

KOMPETENČNÍ MODEL zahrnuje výčet a kombinaci hodnotících kritérií, které jsou podstatné pro kvalitní pracovní výkon v dané profesi. Předpoklady, schopnosti, dovednosti a způsobilosti jedince odráží, do jaké míry jedinec splňuje současné nároky pro kvalitní plnění pracovních povinností dané pozice. Profil je sestaven na základě konkrétních požadavků tak, aby odrazil aktuální pracovní nároky na výkon pozice. Zároveň definuje potřeby osobního a profesního růstu a rozvoje. Výsledek hodnocení dosahuje **55.53 %**, což je **Rozvinutý potenciál** pro výkon pozice. To znamená, že předpoklady, schopnosti, dovednosti a způsobilosti hodnocených kompetencí kompaktně splňují požadavky a očekávání na výkon pracovní pozice. Tento stav naznačuje, že jedinec má ucelený základ pro kvalitní a stabilní pracovní výkon.

WORKtest® měří 52 rizikových faktorů z podvědomých vzorců.

Jediné řešení na světě, které umí odhalit skryté chování ohrožující výkon a reputaci firmy.

„Proto je systematické měření rizik nezbytné zejména při náboru, povýšení a obsazování klíčových rolí.“



Rozhodování a organizování Komunikace Leadership Stabilita Řešení problémů Spokojenost
 BARVY V GRAFU: PŘEDPOKLADY (<50 %) SCHOPNOSTI (51-65 %) DOVEDNOSTI (66-75 %) ZPŮSOBILOSTI (>75 %)

Unikátní manažerská komplexita na jedné stránce.

Klíčový výstup pro výběr, adaptaci i rozvoj, se srovnáním s normou populace a výkonovou dynamikou.

Tento výstup využívají všechny firmy.

Mgr. Eva Urbanová

Metody rozvoje 18+	Žadoucí Přijatelné hodnoty				Výsledek
	Předpoklady <50 %	Schopnosti 51-65 %	Dovednosti 66-75 %	Způsobilosti >75 %	
METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE PRO PRACUJÍCÍ POPULACI					62 %
AGILITY ROZVOJ					59 %
BRAINSTORMING					68.5 %
E- LEARNING					30 %
INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ					55.5 %
KOUCINK					67.5 %
KOUCOVACÍ KARTY					81.5 %
MODELOVÉ SITUACE, HRANÍ ROLÍ					57 %
NEURO - LINGVISTICKÉ PROGRAMOVÁNÍ					71 %
OUTDOOR A INDOOR AKTIVITY					60.5 %
VITALITY PROGRAM					60.5 %
WORKSHOPY					74 %
PŘEDPOKLADY K ROZVOJI					
1. VZDELAVATELNOST					54 %
2. CHUŤ SE VZDĚLÁVAT					56.5 %

Metody rozvoje BASIC

Bonus ke každému výstupu.

Využívají je všechny firmy,
protože přesně ukazují, jak
člověka nejlépe rozvíjet
podle jeho potenciálu.

Proč zvolit právě WORKtest®?

Srovnání diagnostických metod pro HR rozhodování

Typologie — rychlé, jednoduché, pozitivní, ale velmi omezené a vysoce stylizovatelné

- Poskytují pouze základní vhled do osobnosti.
- Pracují jen s **vědomými preferencemi** (≈5 % psychiky).
- Zařazují lidi do **kategoríí** → silné zjednodušení reality.
- Neumožňují hlubší individualizaci ani **predikci výkonu**.
- Vhodné spíše pro **týmovou komunikaci**, ne pro náročná HR rozhodnutí.
- **Typické nástroje**: MBTI, DISC, Lumina, Enneagram, Insights, Thomas apod.

Dotazníky — hlouběji než typologie, ale stále středně až vysoce stylizovatelné a metodicky omezené

- Měří pouze **vědomé postoje a popisy chování**.
- Pracují s **vědomými preferencemi** (≈5 % psychiky).
- Kandidát odpovídá tak, **jak chce působit** → vysoká stylizace.
- Podle typu nástroje měří přibližně **10–35 faktorů**, ale vždy jen **část osobnosti**.
- Pro komplexnější diagnostiku bývá nutné použít **více dotazníků** → únava + zkresení.
- Výsledkem je **omezený a neúplný obraz** osobnosti, rizik i výkonu.
- **Typické nástroje**: Hogan, 16PF, Big Five, Thomas HPTI/PPA, Gallup CliftonStrengths (37 talentů), AON/Yellow Coach, TCC Online, Predictive Index (PI).

AI diagnostiky a marketingové „testy“ — rychlé, atraktivní, ale bez odborné validity a relevance

- Využívají **AI generované odpovědi**, jednoduché algoritmy nebo marketingové typologie.
- Měří pouze to, co si člověk **vědomě napíše**, nebo to, co algoritmus **odhadne** z behaviorálních stop.
- **Nemají psychometrii** (žádné α , ω , DIF, ICC, normy, validitu).
- **Neprochází odbornou psychodiagnostikou** ani metodickým auditem.

- Výsledky jsou **neověřitelné**, nelze predikovat výkon, rizika, fluktuaci ani adaptaci.
- Vhodné maximálně pro **zápravu, marketing nebo orientační inspiraci**, nikoliv pro HR rozhodování.
- **Stylizace extrémně vysoká** – člověk si vědomě tvoří obraz, jak chce vypadat.
- **Typické nástroje**: Talent Kompas, Talent Pilot, různé AI testy osobnosti, Human Design, astrologické typologie, generické talentové profily na bázi AI, které se opírají o světově známé nástroje (např. Gallup, Big Five), aniž by měly jejich metodiku nebo psychometrii nástroje.

■ WORKtest® — Jediná psychodiagnostika a psychometrika pracující s podvědomými vzorci chování

- **Psychodiagnostický a psychometrický systém nové generace** — bez možnosti stylizace.
- Měří více než **300 behaviorálních a výkonových kritérií** v jednom testu.
- **Bez stylizace (bez možnosti zkreslení)** díky projektivní metodě a měření podvědomých vzorců.
- Pracuje s **podvědomou částí (≈95 % rozhodování)**, nikoliv s vědomými odpověďmi.
- **WORKtest® má pokročilou psychometrii**, která zahrnuje Cronbachovo α , McDonaldovu ω , MIIC, DIF analýzy, ICC (retest), validitu, normy, faktorovou strukturu, chybu měření, distribuce, rozptyl i robustní verifikaci – **vše plně publikované a auditovatelné**.
- Odhaluje limity, skryté sabotáže, výkonové faktory, rizika fluktuace, konfliktní i rizikové chování.
- Vytváří **kompletní profil osobnosti, výkonu, rizik i potenciálu** — v jednom testu.
- Vhodné pro **výběr, adaptaci, řízení výkonu, rozvoj i prevenci fluktuace**.
- **Nemá ekvivalent** mezi dostupnými HR nástroji (metodou ani hloubkou dat).

**Poznámka k termínům:*

- **Psychodiagnostika** = odborné měření osobnosti, chování, výkonu a rizik podle standardů EFPA/APA (bez ohledu na to, zda jde o dotazník nebo projektivní metodu).
- **Psychometrika** = soubor ukazatelů přesnosti a kvality měření, zahrnuje: **Cronbachovo α , McDonaldovu ω , MIIC, DIF analýzy, ICC, validitu (obsahovou, konstruktovou, prediktivní), reliabilitu, normy, ekvivalenci napříč jazyky, faktorovou strukturu (EFA/CFA), model fit, chybu měření, rozptyl, distribuce, bootstrapping, robustní verifikaci a audit metody. WORKtest® tyto standardy splňuje a výrazně překračuje díky měření podvědomých procesů.**
- **Pokud nástroj tyto parametry nástroj veřejně nepublikuje, psychometrii fakticky neprokazuje a jedná se pouze o dotazníkový či marketingový nástroj.**

Psychodiagnostiky používané v HR

Doporučujeme **podívat se na hlavní rozdíly mezi tradičními dotazníky a WORKtestem®** — rozdíly jsou zásadní a přímo ovlivňují, zda kandidát ve firmě vydrží, nebo skončí ve fluktuaci, která stojí firmy statisíce až miliony ročně.

Mnoho nástrojů vychází z metodik minulého století a pracuje se snadno stylizovatelnými odpověďmi, což vede firmy k chybným rozhodnutím a zbytečným finančním ztrátám.

Většina tradičních HR nástrojů je postavena **na konceptech 30 – 70 – 90. let**, zatímco **WORKtest® je moderní systém vyvinutý pro dnešní chování lidí a současné nároky HR** — jeden z mála skutečně upgradovaných nástrojů na trhu.

[HR nástroje - přehled a porovnání v datech a stylizaci](#)

Co rozhodne o tom, jaký diagnostický nástroj koupíte?

Přesnost a reálná predikční hodnota diagnostického nástroje je klíčová pro správné rozhodování v HR.

Právě predikční přesnost určuje, zda firma vybere správného kandidáta, sníží fluktuaci a ochrání investice do lidí.

Typologie

- Postavené na vědomých preferencích a kategoriích osobnosti → lemi vysoká stylizace
- **Predikční přesnost: cca 10–25 %**
- **Vhodné pro:** týmová komunikace, sebezkušenost, ne pro výběr.

Dotazníky (klasické psychologické dotazníky)

- Pracují s vědomými odpověďmi → střední až vysoká stylizace.
- **Predikční přesnost: cca 30–60 % (u kvalitně validovaných max. ~70 %)**
- **Bez pravidelných updatů přesnost rychle klesá.**
- **Vhodné pro:** orientační výběr, základní rozvoj, popis preferencí.

AI a marketingové nástroje

- Často vycházejí z převzatých dotazníků nebo zjednodušených modelů.
- Bez transparentní metodiky a psychometrických dat.
- **Predikční přesnost: velmi variabilní, obvykle 20–40 %**
- **Vhodné pro:** sebereflexi, orientační vhled, nikoliv rozhodovací HR procesy.

WORKtest® – moderní psychodiagnostika a psychometrika

- Měří podvědomé vzorce chování (95 % psychiky), bez stylizace.
- Více než **300 behaviorálních a výkonových kritérií** v jednom testu.
- **Predikční přesnost: 90–95 % (dle validačních studií 2005–2025)**
- Benchmarking, SWOT analýzy, 3 modely měření, 3000 pracovních pozic.
- **Vhodný pro:** na komplexní HR proces, pracovní role, firemní kulturu a rizika fluktuace.



Proč WORKtest funguje a dotazníky méně? Jednoduše proto, že:

WORKtest je postavený na podvědomí, což zastupuje 95 % naší mysli. Test vás vidí takové, jací doopravdy jste – klady i záporny 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 | ✓ nemožnost stylizace |
| ✓ až 300 kritérií | ✓ validace diagnostiky |
| ✓ do 25 minut | ✓ spolehlivost |