



Rozšířená zpráva Libuše Zkušební
Pracovní chování

Obsah

Úvod	2
Teorie Bridge	3
Způsob vyplnění dotazníku Bridge.....	4
Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge.....	5
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Řízení.....	6
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Výkon a výsledky.....	7
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Přístup.....	8
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Inspirace.....	9
Bridge Typ.....	10
Osobnostní typ respondenta Libuše Zkušební: Usmiřovač.....	11
Bridge Kompetenční profil.....	12

Úvod

! Informace v této zprávě jsou důvěrné. Uložte ji tedy na bezpečném místě!

Tato zpráva je založena na vyhodnocení dat zadaných do osobnostního dotazníku Bridge Personality. V tomto dotazníku je respondentům položeno 240 otázek, v nichž posuzují sami sebe v pracovních situacích. Proč byl zvolen tento přístup? Protože dlouhodobý výzkum prokazuje, že sebehodnocení je spolehlivým indikátorem budoucího pracovního chování. Kromě informací o pracovním chování poskytuje osobnostní dotazník Bridge Personality také vhled do osobnostního profilu. Nabízí též vodítka pro určení, v jakém prostředí respondent podává vysoký výkon a v jakém spíše ne.

Výsledky obsahují normativní a ipsativní skóry. Normativní skórování znamená, že respondent hodnotí předložené výroky na stupnici od 1 do 9 (1 = velmi silný nesouhlas, 9 = velmi silný souhlas). Ipsativní skórování představuje "nucenou volbu" a znamená, že respondent položky porovnává a řadí do pořadí (1 = nejméně mě vystihuje, 6 = nejvíce mě vystihuje).

Proč tato kombinace skórů? Protože psychometrický výzkum ukázal, že kombinace těchto skórů zajišťuje nejlepší výsledek co do popisu osobnosti a preferencí a tendencí v chování. Kombinovaný normovaný skór, nebo-li sten skór, je škála od 1 do 10. Odchylka normativního skóru od ipsativního o více než 3 steny je ve zprávě vyznačena tímto symbolem: **N↔I**

Výsledky jsou porovnávány se srovnávací skupinou 500 lidí, kteří vyplnili tento dotazník dříve. Skór na každé dimenzi je uveden na škále od 1 do 10. Osobnostní dotazník Bridge Personality je konstruován pro použití v rámci pracovního prostředí. Protože jsou pracovní prostředí dynamická, doporučujeme po uplynutí dvou let vyplnění dotazníku opakovat.

Tato zpráva byla elektronicky sestavena a vygenerována softwarovým systémem společnosti TestGroup Consulting. Poskytuje informace o osobě, která dotazník vyplnila. TestGroup Consulting, ani jeho licencovaní distributoři, nenesou žádnou zodpovědnost za důsledky použití této zprávy. Osobnostní dotazník Bridge Personality a všechny ostatní nástroje společnosti TestGroup Consulting, stejně tak jako výstupní zprávy, mohou být použity pouze pracovníky TestGroup Consulting, jejich zástupci nebo prodejci, nebo klienty TestGroup Consulting, kteří jsou k tomu oprávněni a vyškoleni.

Teorie Bridge

Tato zpráva poskytuje vhled do osobnosti a chování respondenta Libuše Zkušební v rámci pracovního prostředí. Odpovědi jsou založeny na sebehodnocení respondenta

Způsob vyplnění dotazníku Bridge

Tato část poskytuje informace o chování respondenta během vyplňování dotazníku. Do jaké míry byly odpovědi respondenta sociálně žádoucí (desirabilní)? Jak byly konzistentní? A v jaké míře korespondují normativní a ipsativní skóry? Tímto způsobem můžete posoudit, zda respondent přistoupil k vyplňování dotazníku otevřeně, seriózně a konzistentně

Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge

Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge Personality poskytuje informace o čtyřech souhrnných faktorech (oblastech, clusterech) osobnostního profilu Bridge: Řízení, Výkon a výsledky, Přístup, Inspirace. Tyto čtyři oblasti jsou rozděleny do 12 skupin dimenzí (např. Kontakt, Energie, Názor). Těchto 12 skupin se dále dělí na 34 jednotlivých dimenzí (např. Networking, Podnikavost, Praktičnost).

Přehled dimenzí

Osobnostní dotazník Bridge Personality sestává ze 34 dimenzí. Tyto dimenze jsou seřazeny podle skupin. U každé dimenze najdete krátké vysvětlení jejího významu a skór, jehož v dané dimenzi kandidát dosáhl.

Bridge Typ

Osobnostní typy v dotazníku Bridge Personality jsou založeny na osobnostní typologii Carla Gustava Junga. Poskytují vhled do přirozeně preferovaných vzorců chování respondenta. Při jakém způsobu chování se cítí dobře? Jaký způsob chování jej stojí nejméně energie? Bridge rozlišuje 16 typů osobnosti. Tato zpráva nabízí informace o Bridge Typu respondenta.

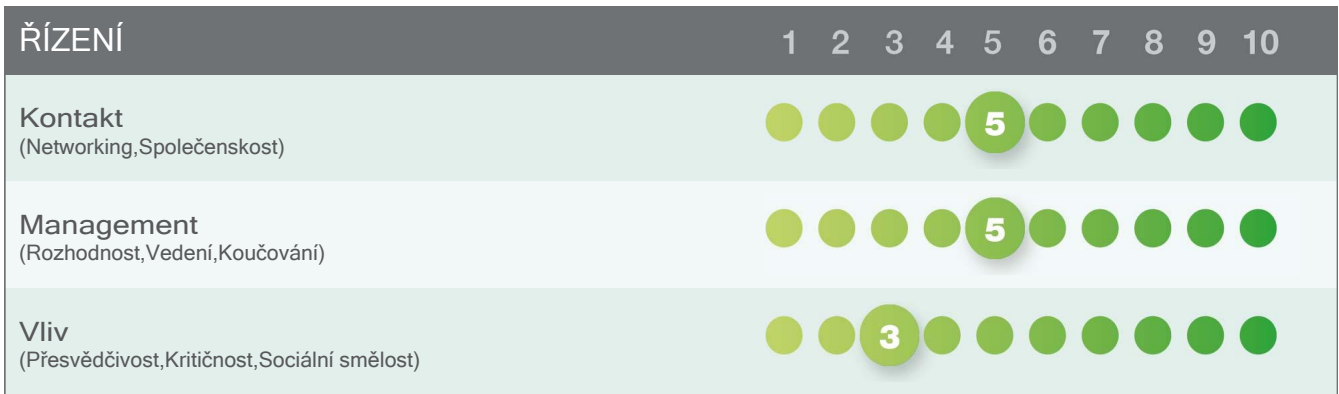
Bridge Kompetenční profil

Kterými kompetencemi respondent disponuje? Které mu schází? Na tyto otázky odpovídá Kompetenční profil. Společnost TestGroup Consulting provedla podrobný výzkum korelace dimenzí osobnostního dotazníku Bridge Personality s 8 kompetencemi nejčastěji používanými v komerční i veřejné sféře.

Způsob vyplnění dotazníku Bridge

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>Sociální desirabilita</p> <p>Vysoký skór na škále sociální desirability ukazuje, že člověk má sklon silně souhlasit s tvrzeními, s nimiž je společensky žádoucí silně souhlasit. Příkladem takového tvrzení je: „Neznám téměř nikoho, kdo je tak spolehlivý a tak tvrdě pracuje, jako já“. Vysoký skór u takovéto otázky je sociálně žádoucí, avšak možná není pravdivý.</p>					5					
<p>Soulad - normativní vs. ipsativní</p> <p>Pokud se normativní a ipsativní skóry výrazně liší, může to mít různé důvody. Pokud je ipsativní skór o výrazně vyšší než normativní, je dotyčná osoba pravděpodobně nadprůměrně sebekritická. Pokud respondent dosáhne vyššího normativního než ipsativního skóru, pak je pravděpodobně spíše podprůměrně sebekritický. Je také možné, že dotyčná osoba sama sebe v normativní části nadhodnotila.</p>										10
<p>Míra souhlasu</p> <p>Míra souhlasu odráží tendenci respondenta odpovídat na otázky „ano“. Vysoký skór u odpovědí značících souhlas znamená vysoký skór u všech normativních otázek (1 = velmi silný nesouhlas, 9 = velmi silný souhlas). Vysoký skór zde proto znamená, že člověk silně souhlasí s téměř každým tvrzením, a tudíž i s každou dimenzí, z nichž položky vycházejí. Znamená to, že vlastně souhlasí se vším.</p>	1									

Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge



Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Řízení

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KONTAKT										
Networking Občas se zaměřuje na vytváření nových kontaktů.; Budování sítě kontaktů ("networking") považuje za přiměřené důležité; Má průměrnou schopnost vytváření sítě kontaktů ("networkingu")	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Společensost Mluvený projev je pro něj podobně náročný jako pro většinu lidí; Navazování kontaktu je pro něj celkem snadné; Situace, kdy je obklopen lidmi, má rád průměrně	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
MANAGEMENT										
Rozhodnost Někdy se rozhoduje rychle, jindy méně rychle; Rozhoduje se celkem snadno; V nejasných situacích se rozhoduje celkem snadno	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Vedení Občas přebírá vůdčí roli; Má sklon mít věci pod kontrolou.; Má rád zodpovědnost za druhé.	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Koučování Je průměrně zaměřený na motivování druhých; Na koučování druhých se zaměřuje průměrně; V inspirování druhých je průměrný	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
VLIV										
Přesvědčivost V přiměřeném rozsahu dokáže přesvědčit druhé o svém názoru; Má poměrně rád vyjednávání.; Obhájuje se přiměřeně často	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Kritičnost Někdy se zaměřuje na hledání slabých míst v návrzích a plánech; Někdy přijímá věci od druhých bez zhodnocení; Někdy má kritický náhled	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
Sociální smělost V kontaktu s cizími lidmi a velkými skupinami je nejistější než většina lidí.; Hovořit před velkou skupinou je pro něj obtížnější než pro většinu lidí; Při pracovních setkáních a diskuzích hovoří méně než většina lidí.	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●

Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Výkon a výsledky



Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Přístup

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SOCIÁLNÍ KONTAKT										
Spolupráce Práci v týmu považuje za poměrně důležitou.; Občas pracuje rád sám.; Někdy zapojuje kolegy do své práce.	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Pomoc druhým Tráví více času pomáháním druhým s jejich problémy než většina lidí.; Na pomoc kolegům, když je třeba, se zaměřuje nadprůměrně.; Druhými je považován za nápomocného	●	●	●	●	●	7	●	●	●	●
Ohleduplnost Má průměrný zájem o ostatní lidi.; Nevadí mu naslouchat druhým.; Trochu se zajímá o motivy druhých	●	●	●	5	●	●	●	●	●	●
HOUŽEVNATOST										
Vyhýbání se konfliktům Čas od času přizpůsobuje svůj pohled situaci či osobě.; Někdy je považován za poddajného.; Čas od času přizpůsobuje své chování	●	●	●	●	6	●	●	●	●	●
Sebevědomí Má méně sebedůvěry než většina lidí.; Svoji budoucnost má pod kontrolou méně než většina lidí.; Je sám se sebou spokojen méně než většina lidí a rád by změnil některé ze svých osobnostních rysů	●	●	4	●	●	●	●	●	●	●
Odolnost vůči stresu Se stresem se vyrovnává průměrně dobře.; Při velké pracovní zátěži zůstává přiměřeně v klidu.; Pracovní záležitosti jej tu a tam znepokojují.	●	●	●	6	●	●	●	●	●	●
FLEXIBILITA										
Otevřenost zpětné vazbě Zpětné vazbě od druhých je otevřený méně než většina lidí.; Někdy žádá druhé o radu.; Někdy využívá zpětnou vazbu ke zlepšení výkonu.	●	3	●	●	●	●	●	●	●	●
Pozitivní přístup Na věci se dívá poměrně pozitivně.; Je poměrně veselý člověk.; Vyrovnat se s nezdary je pro něj průměrně obtížné.	●	●	6	●	●	●	●	●	●	●
Orientace na změnu Někdy přijímá nové výzvy.; Někdy přijímá změny.; S obdobími nejistoty se umí vyrovnávat hůře než většina lidí	●	3	●	●	●	●	●	●	●	●

Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Inspirace

VNÍMÁNÍ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kreativita Přichází s novými nápady v rozumné míře; Čas od času má originální nápady; Průměrně často hledá radikální řešení problému	●	●	●	●	●	●	6	●	●	●
Abstrakce Je v rozvíjení konceptů lepší než většina lidí; Využívá teorii více než většina lidí; Zajímá se o zkoumání základních principů	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Strategičnost  Vytváří strategie.; Vytváří vize do budoucna; Zaměřuje se na dlouhodobý horizont	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●



NÁZOR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vhled Dostává se k jádru problému pomaleji než většina lidí; Nenajde moc často způsob jak něco vylepšit; Někdy využívá intuici pro vytvoření názoru	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
Praktičnost Není příliš zaměřený na praktickou práci; Je pro něj obtížné učit se praxi; Zřídka je druhými považován za praktického člověka	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Zvědavost Má menší zájem o učení se novým věcem než většina lidí; Upřednostňuje četbu jako metodu vzdělávání méně než většina lidí; Učí se pomaleji než většina lidí	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●

HODNOCENÍ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytičnost Pro hledání řešení problémů je méně zapálený než většina lidí; Analyzování informací ho zajímá méně než většinu lidí; Informace hledá méně aktivně než většina lidí	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Racionalita Má rád práci s čísly.; Rozhodování zakládá na detailní technické analýze častěji než většina lidí.; Zaměřuje se na práci s objektivními fakty.	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

Bridge Typ

Bridge typologie je založena na teorii osobnosti švýcarského psychiatra Carla Junga. Tato teorie se zabývá běžnými rozdíly mezi duševně zdravými lidmi. Jung došel k závěru, že lidé mají přirozené preference k určitým způsobům chování. Jeho teorie je známá jako "teorie typů" a popisuje 16 typů osobnosti. Osobnostní typy v dotazníku Bridge poskytují přehled těchto typů. V této zprávě najdete krátký popis respondentova Bridge Typu. Pro podrobnější popis typu můžete využít Zprávu o typu osobnosti dotazníku Bridge a vyžádat si interpretační sezení s konzultantem specializovaným na Bridge typologii.



ISTJ
Realista



ISFJ
Pečovatel



INFJ
Poradce



INTJ
Učenec



ISTP
Řešitel



ISFP
Usmířovač



INFP
Idealista



INTP
Stratég



ESTP
Vykonavatel



ESFP
Bonviván



ENFP
Vizionář



ENTP
Inovátor



ESTJ
Rozhodce
a organizátor



ESFJ
Poskytovatel
služeb



ENFJ
Kouč



ENTJ
Vůdce

Osobnostní typ respondenta Libuše Zkušební: Usmiřovač

Jsou klidní, skromní a přátelští. Zaměřují se na "tady a teď" a na to, co se děje v jejich bezprostředním okolí. Oceňují harmonii a vzájemný respekt. V práci se zaměřují na přátelskou atmosféru, tvořivost a všímavost vůči kolegům. Mají rádi vlastní prostor a vlastní organizaci práce a času. Nemají rádi konflikty a hádky na pracovišti ani v osobním životě. Nebudou druhým nucovat své názory.

Komunikace

Ke konverzaci přispívají vhodně načasovanými poznámkami, jež mají dát kolegům či jiným lidem pocit podpory. Poskytují praktické, konkrétní a přesné informace a nevynechávají detaily. Někdy mohou trochu váhat s vyjadřováním vlastních názorů či myšlenek. Zaměřují se na přítomnost, a proto mohou někdy při své argumentaci přehlédnout dlouhodobé důsledky. Jsou rádi, když má každý příležitost přispět do diskuse, ale může je obtěžovat, když někdo mluví příliš dlouho. V komunikaci se mohou zlepšit tím, že se v konverzaci budou více stavět sami za sebe a své názory.

Řízení

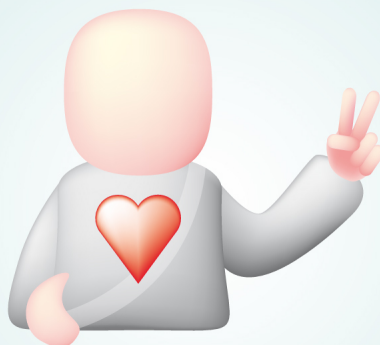
Snaží se ke všem zaměstnancům přistupovat stejně. Usilují o spolupráci. Budou druhé podporovat a motivovat je, aby pracovali svým vlastním způsobem. Někdy mohou být zdrženliví v poskytování zpětné vazby či kritiky, i když to situace vyžaduje. Nemají rádi členy týmu, kteří jsou dominantní či příliš výrazně vystupují. Své manažerské dovednosti mohou rozvinout tak, že budou zaměstnancům aktivněji poskytovat zpětnou vazbu, a to zejména v případě slabého výkonu.

Zvládání konfliktů

Při problémech či konfliktech se na argumenty druhých dívají objektivně. Dokáží vznášet jasné a dobře mířené námítky, ale snadno se jich zase vzdají, pokud narazí na větší odpor. Věnují hodně pozornosti dobré atmosféře v týmu či pracovní situaci a může se jich hodně dotýkat, když v této oblasti nastanou potíže. Nemají rádi lidi, kteří ignorují či odmítají nápady druhých. Svůj styl by mohli zlepšit tím, že někdy budou déle trvat na svém názoru, což by mohlo mít přínos pro ostatní.

Stres

Ve stresové situaci jednají s kolegy vždy zdvořile, loajálně a empaticky. V takových situacích přispívají nabídkou praktické a aktivní podpory. Během stresového období někdy mohou zapomínat na své vlastní potřeby. V krizové situaci nechtějí ztrácet ze zřetele detaily a také nemají rádi teoretické či abstraktní diskuse. Svůj způsob zvládání stresu mohou zlepšit tím, že se budou trochu více zaměřovat na své vlastní potřeby a nejen na potřeby ostatních.



Bridge Kompetenční profil

Toto je přehled potenciálu respondenta Libuše Zkušební v osmi kompetencích nejčastěji využívaných ve firmách i vzdělávacích institucích pro určení potenciálu a výkonu.

Kompetence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Úroveň
Budování a udržování vztahů (Networking, Společensnost, Sociální směrlost, Ohleduplnost)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Průměr
Podpora druhých (Spolupráce, Pomoc druhým, Ohleduplnost, Koučování)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Průměr
Dosahování cílů (Orientace na výsledek, Orientace na kariéru, Iniciativa)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Pod průměrem
Inspirování druhých (Přesvědčivost, Sociální směrlost, Vedení)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Pod průměrem
Řízení a vedení (Rozhodnost, Vedení, Koučování, Sociální směrlost)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Pod průměrem
Zaměření na komunikaci (Networking, Společensnost, Otevřenost zpětné vazbě, Přesvědčivost)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Pod průměrem
Zvládání změn (Pozitivní přístup, Orientace na změnu, Otevřenost zpětné vazbě)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Pod průměrem
Inovativnost (Kreativita, Orientace na změnu, Iniciativa)	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●	Výrazně pod průměrem