

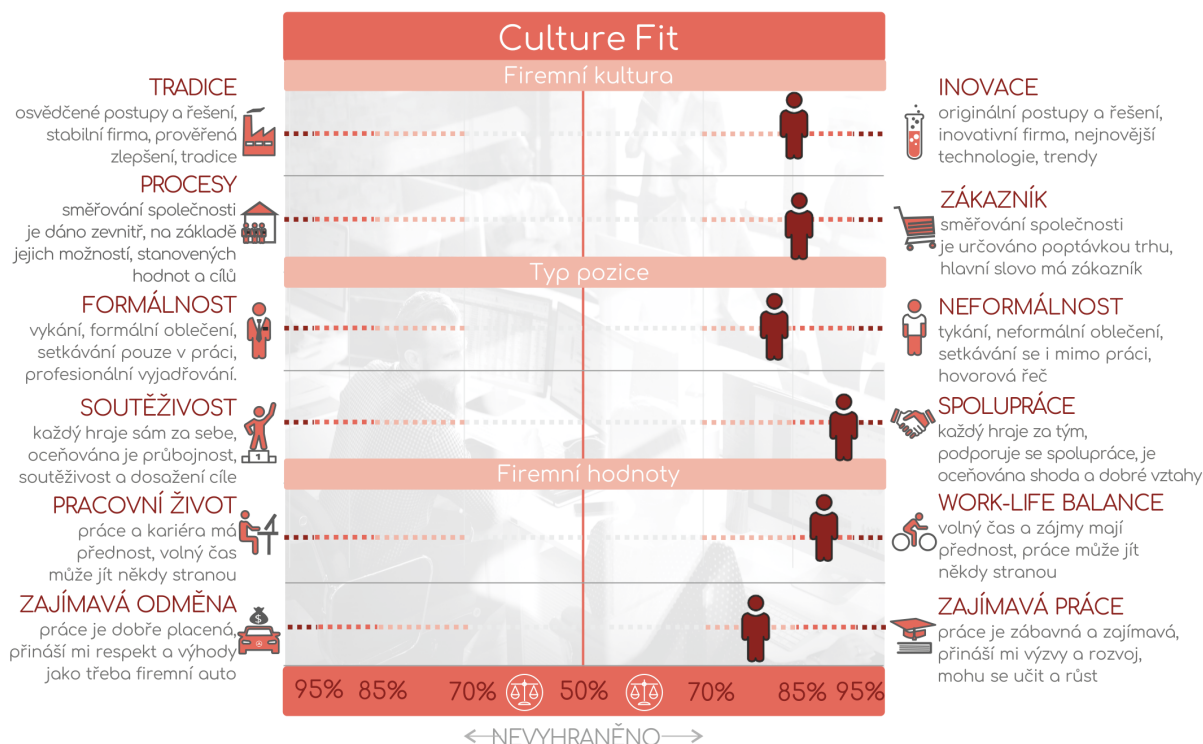
Dostává se Vám do rukou výstup z Culture Fit. Jedná se o dotazník, který nabízí pohled na individuální motivaci a vnitřní hodnoty člověka.

Dotazník nemá optimální výsledek. Žádný výsledek tak není ani pozitivní, ani negativní, lepší či horší. Výsledek odráží individuální motivaci a hodnoty, poukazuje na jejich hlavní specifika a přednosti a upozorňuje na možná úskalí a rizika spolu s doporučeními pro rozvoj. Každý profil je legitimní a funkční v určitém prostředí, týmu, kontextu či na určité pozici apod. Proto je užitečné výsledky interpretovat vždy s ohledem na situaci, profesi, roli a smysl využití a nebrat je dogmaticky, ale jako cený podklad pro rozhodování či prohloubení sebeděhnutí a sebezpoznání a podpůrný nástroj v rozvoji.

CELKOVÝ PROFIL

Graf níže přináší informace o individuální motivaci a hodnotách. Vypovídá o tom, co člověka v práci baví či naopak nebaví a současně nese informace o tom, kde jsou jeho hlavní přednosti.

Je přirozené, že většina populace směřuje v jednotlivých škálách k průměrným hodnotám, výrazné profilace jsou pak vzácnější – pro orientaci v míře profilace Vám slouží jak procenta uvedená na ose „x“ grafu, tak i intenzita zabarvení škál (čím tmavší, tím výraznější profilace). Opět platí, že výsledky profilované či pohybující se okolo průměru nejsou horší či lepší. Výsledky okolo populačního průměru se často pojí s univerzálností a schopností částečně čerpat z obou protipólů škál. Výraznější profilace sebou mohou nést některá rizika související s jednostraností, na druhou stranu přinášejí výrazně předpoklady v jednom směru ve srovnání s výsledky okolo průměru. Klíčové je proto porovnávat výsledný profil s pozicí, nároky a požadavky práce.



Poznámka: Hodnoty v grafu jsou v podobě percentilů. Procenta uvedená v dolní části grafu ukazují, kolik procent populace se objevuje/skóruje v daném sloupci a upozorňují tak na významnost vyhraněnosti.

VYHRANĚNÉ ŠKÁLY

SPOLUPRÁCE
94%

WORK-LIFE BALANCE
91%

ZÁKAZNÍK
87%

INOVACE
86%

NEFORMÁLNOST
82%

ZAJÍMAVÁ PRÁCE
79%

V dalších částech zprávy naleznete slovní interpretace profilu, shrnutí hlavních výhod a potenciálních rizik a doporučení možného dalšího rozvoje.

OSOBNÍ INTERPRETACE

Lidé s tímto zaměřením preferují vývoj a inovace oproti zavedeným tradicím. Rádi se věnují novinkám na trhu a snaží se předvídat, jak se trh bude vyvíjet. Zajímají se o průzkumy trhu a zpětnou vazbu od zákazníka. Chtějí přinášet nová a zajímavá řešení, která se pak budou odvíjet od reálné potřeby zákazníka. Takto zaměření lidé bývají méně efektivní a systematictí. Neradi pracují podle zavedených procesů a mohou mít tendenci vymýšlet již existující řešení a produkty.

Lidé s preferencí spolupráce a neformálnosti jsou typičtí zájmem o dobrou atmosféru a fungování kolektivu. Těší je fungující spolupráce, jsou hraví a přátelší. Jsou ochotni bojovat za tým a jeho úspěšnost je pro ně důležitější než úspěch jednotlivce. Mají radost z úspěchu druhých a týmové práce. Snaží se tým/firmu podpořit v náročných situacích. Přirozeně cítí zodpovědnost za úspěchy i neúspěchy celku. Preference spolupráce a neformálnosti může u zaměstnanců vést k nižší výkonnosti a efektivitě. Tito lidé mohou mít odpor k dodržování pravidel a respektování hierarchie. Zároveň nemusí být dostatečně odolní vůči tlaku zvnějšku či vyšším nárokům na výkon.

Lidé vyžadující zajímavou práci a work-life balance v zaměstnání oceňují smysluplnost své práce. Zpravidla bývají skromní a vyrovnaní, ke štěstí jim stačí zajímavá práce. Je-li jejich práce dostatečně smysluplná, dokáží odvádět dobrý pracovní výkon. Zároveň je pro ně typické, že si udržují hranice mezi svým pracovním a osobním životem. Stejně tak respektují potřeby druhých lidí. Tito lidé mají tendenci vymezovat se a udržovat si své hranice. Dají se hůře namotivovat z vnějšku. Proto je pro ně typická menší ochota podávat výkon v náročnějších pracovních podmínkách. Při výkonu práce, která pro ně není smysluplná, jsou ohroženi vyhořením a odchodem.

VÝHODY

- Flexibilní a prozíravý přístup k řešení problémů
- Snaha přicházet s novinkami
- Zájem o zpětnou vazbu ze strany zákazníka
- Snaha o dobrou atmosféru a přátelské vztahy v týmu
- Preference spolupráce a konsensu
- Přirozenost a autenticita v jednání
- Zaujetí pro smysluplnou práci
- Ohleduplnost k potřebám ostatních lidí, respektování volného času druhých
- Preference udržitelných řešení

MOŽNÁ RIZIKA

- Riziko nižší efektivity a systematickosti
- Tendence vyhybat se zavedeným procesům
- Riziko investice času do vymyšlení již existujících řešení a produktů
- Riziko nižší výkonnosti a efektivity
- Potenciální odpor k dodržování pravidel a respektování hierarchie
- Potenciálně nižší stresová odolnost
- Tendence vymezovat se a držet si hranice
- Riziko menší ochoty podávat výkon v náročnějších pracovních podmínkách
- Ohrožení vyhořením v práci, která jim nedává smysl

ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

- Dávat si pozor, zda nevymyslím něco již vymyšleného, zaměřit pozornost na to, zdali je nové řešení praktické a efektivní.
- Nebát se odmítnout některé z požadavků zákazníka. Orientovat se nejen na to, co chce trh, ale také na to, jaká je kultura a vize dané společnosti a možnosti týmu.
- Zkoušet si situace, kde je vyžadována formálnost a profesionalita, aby se v nich člověk v případě potřeby cítil jistě.
- Nebát se ostatním jasněji říci své potřeby, neočekávat, že druzí je sami vytuší a budou se dle nich chovat, nebát se jít do sporu, pokud je potřeba si něco prosadit. Dávat si pozor na to, aby někdy u rozhodnutí nepřevládly dobré vztahy nad efektivitou řešení.
- Dávat si pozor, aby osobní život nepřevážil nad prací až příliš, dobře zvážit svoje kariérní cíle a jak/zda jich dosáhnout.
- Pozor na to, aby člověk při hledání smysluplné a zajímavé práce nepodcenil i peněžní a statusovou část práce a neskončil nakonec v práci, která není schopna zabezpečit jeho potřeby.

PREFEROVANÝ TYP FIRMY

Popis níže ukazuje, jaký typ společnosti nejlépe odpovídá celkovému profilu. Čím větší je shoda mezi osobními preferencemi a typem společnosti, tím pravděpodobnější je snadná adaptace. Vzájemný soulad je také dobrým předpokladem pro dlouhodobou spokojenost v rámci firmy a sladění se v hodnotách a postojích.

CHARAKTERISTIKY PROFILOVĚ ODPOVÍDAJÍCÍ FIREMNÍ KULTURY

- Vysoká míra flexibility a rychlosti v postupech
- Spokojenost zákazníků a práce se zpětnou vazbou od nich
- Dostatek prostoru pro rozvoj a uplatnění vlastních nápadů
- Dobrá atmosféra a fungující vztahy na pracovišti
- Podpora zájmu a nových nápadů ze strany zaměstnanců
- Bezpečné prostředí, kde se zaměstnanci nemusí bát dělat chyby
- Svoboda a důraz na osobní dlouhodobou spokojenost
- Možnost nastavit si hranice a pravidla (např. pracovní doba)
- Vyváženost hodnot a respektování zaměstnanců

Společnosti s odpovídajícími hodnotami, jsou typické svou kreativitou a záplem pro vývoj nových produktů či služeb. Vývoj je směřován směrem k zákazníkovi a poptávce trhu, kdy zahájení produkce a zpracování nápadu je iniciováno objednávkou zákazníka či výsledky průzkumu trhu.

Firmy s kompatibilní firemní kulturou můžeme často nalézt zejména mezi startupy. V těchto firmách obvykle figurují motivovaní lidé, kteří jsou zapálení pro dané téma. Baví je být součástí společnosti a obvykle nejsou motivováni vidinou zisku. Pracovníci jsou ochotni ustoupit ze svých požadavků ve prospěch celku a týmu. Fungování stojí na vnitřní odpovědnosti zaměstnanců. Často jsou tyto hodnoty zastoupeny v rámci mladých firem a neziskových organizací.

Odpovídající pozice jsou obvykle vyhledávány lidmi, kteří potřebují, aby je jejich práce bavila a naplňovala. Zaměstnanci si však zároveň dobře uvědomují hranici mezi pracovním a osobním životem. Chtějí mít čas na své koníčky, kamarády a rodinu. Zaměstnanci potřebují práci, kterou budou mít rádi a stačí jim na to, aby se užívali.