



VÝSTUPNÍ ZPRÁVA

Culture Fit

John Doe

john.doe@example.com

12. prosince 2020



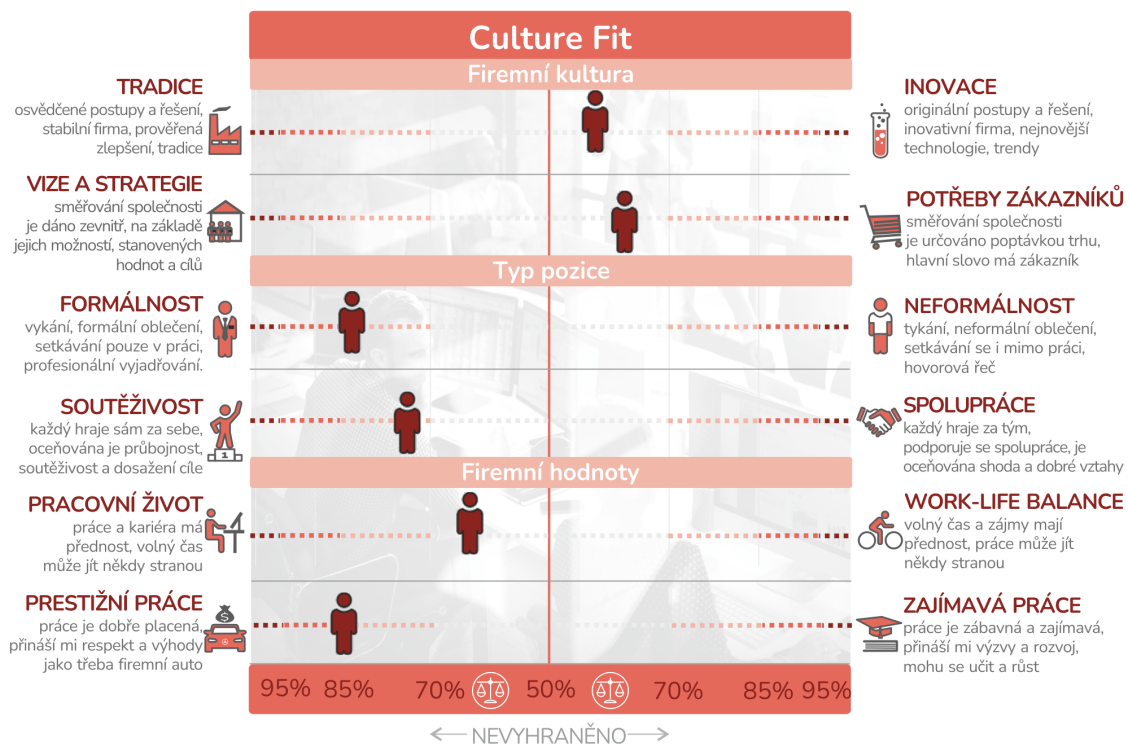
Dostává se Vám do rukou výstup z Culture Fit. Jedná se o dotazník, který nabízí pohled na individuální motivaci a vnitřní hodnoty člověka.

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 cenný podklad pro rozhodování či prohloubení sebenáhledu 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 pohybuující 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 výrazné 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



PRESTIŽNÍ PRÁCE
85%



FORMÁLNOST
84%



SOUTĚŽIVOST
75%

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

OSOBNÍ INTERPRETACE

Vyvážené zastoupení na škálách "tradice - inovace" i "vize a strategie – potřeby zákazníků" může svědčit o schopnosti daného člověka adaptovat se na různé typy prostředí. Pro lidi s tímto profilem tak může být charakteristické to, že dovedou respektovat platné postupy a ctít tradici a vizi společnosti, stejně tak ale v případě potřeby hledat i nové cesty a vymýšlet neotřelá řešení a pohotově reagovat na potřeby svého zákazníka a trhu. Dovedou se tedy zorientovat jak v dynamickém, tak stabilním prostředí.

Lidé zaměřeni na formální a soutěživou kulturu mají silnou potřebu odpovědnosti a kariérního růstu. Jsou výrazně orientováni na výsledek. Jednají ambiciózně a rádi s ostatními poměřují síly. Mají výraznou chuť se prosadit a formálně postupovat na firemním žebříčku. Jsou motivováni nejen dosahováním konkrétních výsledků, ale také získáním respektu ze strany kolegů a nadřízených. Potrpí si na formální vystupování a dodržování firemní hierarchie. Takto zaměřeni zaměstnanci bývají nekompromisní, až tvrdí ve svém vystupování, může jim chybět ohleduplnost. Bývají méně ochotni sdílet informace a snaží se bojovat o svou pozici, mohou se jevit jako méně spolupracující.

Pro lidi, kteří oceňují prestižní práci a současně jsou nevyhranění v preferenci pracovní život versus work-life balance, je důležité, jaké materiální i nemateriální benefity daná pozice přináší. Motivující tak pro ně jsou takové pozice, které jim nabízejí nejen vysokou mzdu, ale také pocit ocenění, respekt a úctu kolegů a nadřízených. Lidé s tímto profilem zpravidla kladou důraz na statusové prvky jako je reprezentativní prostředí nebo služební auto. Jsou většinou schopni dobře se přizpůsobit případným výkyvům v potřebě pracovního nasazení, jsou ochotni v případě potřeby pracovat přesčas, ale zároveň je pro ně důležitý volný čas a osobní život. Pro takto zaměřené lidi je důležitá motivace zvnějšku, zpravidla necítí silné sepjetí s firmou nebo zaujetí pro smysl a obsah práce. Bývají proto ohroženi odchodem za lepšími podmínkami, jejich výkon může být kolísavý.

VÝHODY

- Schopnost adaptovat se na různé typy prostředí
- Vyvážená schopnost využívat osvědčená řešení i hledat nová
- Výrazná cílevědomost
- Vysoká efektivita
- Samostatnost a zodpovědnost
- Ochota podávat nadstandardní výkon za jasně definovanou odměnu
- Reprezentativní vystupování
- Učtenlivost a efektivita ve zvolených postupech

MOŽNÁ RIZIKA

- Riziko nesmlouvavého jednání a nižší spolupráce
- Nižší ochota sdílet informace
- Snaha bojovat o svou pozici
- Riziko odchodu za lepšími podmínkami

ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

- Reflektovat v jaké firemní kultuře se cítím autenticky a komfortně a proč.
- Zkoušet se s kolegy bavit i o mimopracovních tématech, pokusit se v práci navazovat i neformální vztahy.
- Snažit se více naslouchat ostatním a dávat jim prostor se projevit, zapojovat druhé do společného rozhodování a činností, zvažovat dopad svých rozhodnutí na mezilidské vztahy.
- Pozor na to, aby člověk kvůli dobré odměně za práci nakonec neskončil v zaměstnání, které ho nijak nenaplňuje a nenachází v něm smysl.

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
- Jistota v důsledku jasně definovaných pravidel a cílů
- Možnost snadné identifikace zaměstnanců se společností
- Důraz na individuální růst a osobní zodpovědnost zaměstnanců
- Potřeba odolnosti a stabilního výkonu
- Přímočará a jednoduchá motivace
- Jasně propojení odměny a množství odvedené práce

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.

Pro firmy s kompatibilní firemní kulturou je typická pevná hierarchie a hranice mezi manažery a podřízenými. Tyto společnosti jsou zaměřeny na pravidla, dodržování procesů a jasně stanovenou organizační strukturu. Člověk pro své uplatnění musí prokázat své zkušenosti, formální vzdělání, senioritu a výkon. V takto orientovaných společnostech bývají silné osobnosti, které mají velký vliv na chod organizace.

Na odpovídajících pozicích je typická práce s vnější motivací. Zaměstnanci jsou ochotni podávat vysoký výkon a zvládat vysokou zátěž i na úkor osobního života v případě, že jsou za to nadstandardně odměňováni.