

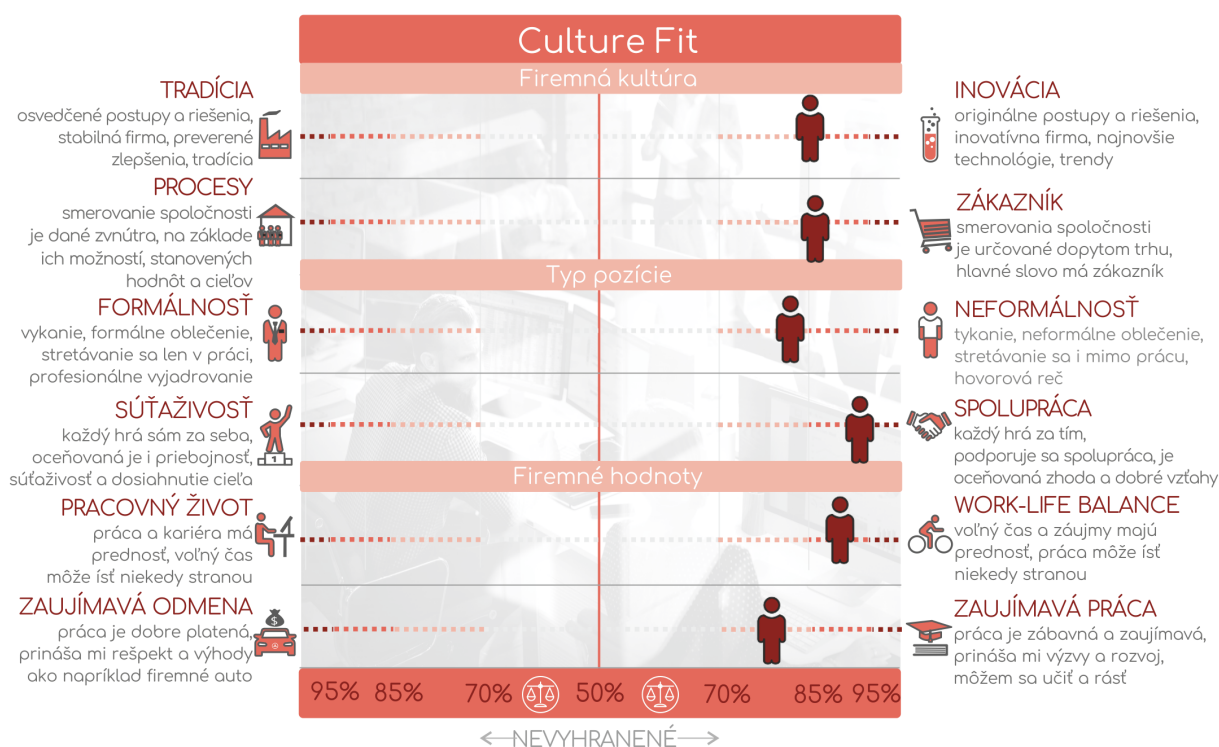
Dostáva sa Vám do rúk výstup z Culture Fit. Jedná sa o dotazník, ktorý ponúka pohľad na individuálnu motiváciu a vnútorné hodnoty človeka.

Dotazník nemá optimálny výsledok. Žiadny výsledok tak nie je ani pozitívny, ani negatívny, lepší či horší. Výsledok odráža individuálnu motiváciu a hodnoty, poukazuje na ich hlavné špecifiká a prednosti a upozorňuje na možné úskalía a riziká spolu s odporúčeniami pre rozvoj. Každý profil je legitímny a funkčný v určitom prostredí, tíme, kontexte či na určitej pozícii a pod. Preto je užitočné výsledky interpretovať vždy s ohľadom na situáciu, profesiu, rolu a zmysel využitia a nebrať ich dogmaticky ale ako cenný podklad pre rozhodovanie či prehlbenie sebanáhľadu a sebapoznania a podporný nástroj v rozvoji.

CELKOVÝ PROFIL

Graf nižšie prináša informácie o individuálnej motivácii a hodnotách. Vypovedá o tom, čo človeka v práci baví či naopak nebaví a súčasne nesie informáciu o tom, kde sú jeho hlavné prednosti.

Je prirodzené, že väčšina populácie smeruje v jednotlivých škálach k priemerným hodnotám, výrazné profilácie sú vzácnejšie - pre orientáciu v miere profilácie Vám slúžia jednak percentá uvedené na osi „x“ grafu, jednak aj intenzita zafarbenia škál (čím tmavšia, tým výraznejšia profilácia). Opäť platí, že výsledky profilované či pohybujúce sa okolo priemeru nie sú horšie či lepšie. Výsledky okolo populačného priemeru sa často spájajú s univerzálnosťou a schopnosťou čiastočne čerpať z oboch protipólov škál. Výraznejšie profilácie so sebou môžu niesť niektoré riziká súvisiace s jednostrannosťou, na druhú stranu prinášajú výrazné predpoklady v jednom smere v zrovnaní s výsledkami okolo priemeru. Kľúčové je preto porovnávať výsledný profil s pozíciou, nárokmi a požiadavkami práce.



Poznámka: Hodnoty v grafe sú v podobe percentilov. Percentá uvedené v dolnej časti grafu ukazujú, koľko percent populácie sa objavuje/skóruje v danom stĺpci a upozorňujú tak na významnosť vyhranosti.

VYHRANENÉ ŠKÁLY

SPOLUPRÁCA
94%

WORK-LIFE BALANCE
91%

ZÁKAZNÍK
87%

INOVÁCIA
86%

NEFORMÁLNOSŤ
82%

ZAUJÍMAVÁ PRÁCA
79%

V ďalších častiach správy nájdete slovnú interpretáciu profilu, zhrnutie hlavných výhod a potenciálnych rizík a odporučení možného ďalšieho rozvoja.

OSOBNÁ INTERPRETÁCIA

Ľudia s týmto zameraním preferujú vývoj a inovácie oproti zavedeným tradíciám. Radi sa venujú novinkám na trhu a snažia sa predvídať, ako sa trh bude vyvíjať. Zaujímajú sa o prieskumy trhu a spätnú väzbu od zákazníka. Chcú prinášať nové a zaujímavé riešenia, ktoré sa potom budú odvíjať od reálnej potreby zákazníka. Takto zameraní ľudia bývajú menej efektívni a systematickí. Neradi pracujú podľa zavedených procesov a môžu mať tendenciu vymýšľať už existujúce riešenia a produkty.

Ľudia s preferenciou spolupráce a neformálnosti sú typickí záujmom o dobrú atmosféru a fungovanie kolektívu. Teší ich fungujúca spolupráca, sú hraví a priateľskí. Sú ochotní bojovať za tím a jeho úspešnosť je pre nich dôležitejšia než úspech jednotlivca. Majú radosť z úspechu druhých a tímovej práce. Snažia sa tím/firmu podporiť v náročných situáciách. Prirodzene cítia zodpovednosť za úspechy aj neúspechy celku. Preferencia spolupráce a neformálnosti môže u zamestnancov viesť k nižšej výkonnosti a efektívnosti. Títo ľudia môžu mať odpor k dodržiavaniu pravidiel a rešpektovaniu hierarchie. Zároveň nemusia byť dostatočne odolní proti tlaku zvonku či vyšším nárokom na výkon.

Ľudia vyžadujúci zaujímavú prácu a work-life balance v zamestnaní oceňujú zmysluplnosť svojej práce. Spravidla bývajú skromní a vyrovnaní, ku šťastiu im stačí zaujímavá práca. Ak je ich práca dostatočne zmysluplná, dokážu odvádzať dobrý pracovný výkon. Zároveň je pre nich typické, že si udržiujú hranice medzi svojím pracovným a osobným životom. Takisto rešpektujú potreby druhých ľudí. Títo ľudia majú tendenciu vymedzovať sa a udržiavať si svoje hranice. Dajú sa horšie namotivovať z vonkajška. Preto je pre nich typická menšia ochota podávať výkon v náročnejších pracovných podmienkach. Pri výkone práce, ktorá pre nich nie je zmysluplná, sú ohrození vyhorením a odchodom.

VÝHODY	MOŽNÉ RIZIKÁ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilný a prezieravý prístup k riešeniu problémov ▪ Snaha prichádzať s novinkami ▪ Záujem o spätnú väzbu zo strany zákazníka ▪ Snaha o dobrú atmosféru a priateľské vzťahy v tíme ▪ Preferencia spolupráce a konsenzu ▪ Prirodzenosť a autenticita v konaní ▪ Zaujatie pre zmysluplnú prácu ▪ Ohľaduplnosť k potrebám ostatných ľudí, rešpektovanie voľného času druhých ▪ Preferencia udržateľných riešení 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riziko nižšej efektivity a systematickosti ▪ Tendencia vyhýbať sa zavedeným procesom ▪ Riziko investície času do vymýšľania už existujúcich riešení a produktov ▪ Riziko nižšej výkonnosti a efektivity ▪ Potenciálny odpor k dodržiavaniu pravidiel a rešpektovaniu hierarchie ▪ Potenciálne nižšia stresová odolnosť ▪ Tendencia vymedzovať sa a držať si hranice ▪ Riziko menšej ochoty podávať výkon v náročnejších pracovných podmienkach ▪ Ohrozenie vyhorením v práci, ktorá im nedáva zmysel

ROZVOJOVÉ DOPORUČENIA

- Dávať si pozor, či nevymýšľam niečo už vymyslené, zamerať pozornosť na to, či je nové riešenie praktické a efektívne.
- Nebáť sa odmietnuť niektoré z požiadaviek zákazníka. Orientovať sa nielen na to, čo chce trh, ale aj na to, aká je kultúra a vízia danej spoločnosti a možnosti tímu.
- Skúšať si situácie, kde je vyžadovaná formálnosť a profesionalita, aby sa v nich človek v prípade potreby cítil isto.
- Nebáť sa ostatným jasnejšie povedať svoje potreby, neočakávať, že druhí ich sami vytušia a budú sa podľa nich správať, nebáť sa ísť do sporu, pokiaľ je potrebné si niečo presadiť. Dávať si pozor na to, aby niekde pri rozhodovaní neprevládli dobré vzťahy nad efektívnosťou riešenia.
- Dávať si pozor, aby osobný život neprevážil nad prácou až príliš, dobre zvažovať svoje kariérne ciele a ako/či ich dosiahnuť.
- Pozor na to, aby človek pri hľadaní zmysluplnej a zaujímavej práce nepodcenil i peňažnú a statusovú časť práce a neskončil nakoniec v práci, ktorá nie je schopná zabezpečiť jeho potreby.

PREFEROVANÝ TYP FIRMY

Opis nižšie ukazuje, aký typ spoločnosti najlepšie zodpovedá celkovému profilu. Čím väčšia je zhoda medzi osobnými preferenciami a typom spoločnosti, tým pravdepodobnejšia je jednoduchá adaptácia. Vzájomný súlad je tiež dobrým predpokladom pre dlhodobú spokojnosť v rámci firmy a zladenia sa v hodnotách a postojoch.

CHARAKTERISTIKY PROFILOVO ZODPOVEDAJÚCEJ FIREMNEJ KULTÚRY

- Vysoká miera flexibility a rýchlosti v postupoch
- Spokojnosť zákazníkov a práca so spätnou väzbou od nich
- Dostatok priestoru pre rozvoj a uplatnenie vlastných nápadov
- Dobrá atmosféra a fungujúce vzťahy na pracovisku
- Podpora záujmu a nových nápadov zo strany zamestnancov
- Bezpečné prostredie, kde sa zamestnanci nemusia báť robiť chyby
- Sloboda a dôraz na osobnú dlhodobú spokojnosť
- Možnosť nastaviť si hranice a pravidlá (napr. pracovný čas)
- Vyváženosť hodnôt a rešpektovanie zamestnancov

Spoločnosti so zodpovedajúcimi hodnotami sú typické svojou kreativitou a zápalom pre vývoj nových produktov či služieb. Vývoj je smerovaný smerom k zákazníkovi a dopytu trhu, keď začatie produkcie a spracovanie nápadu je iniciované objednávkou zákazníka či výsledkami prieskumu trhu.

Firmy s kompatibilnou firemnou kultúrou môžeme často nájsť najmä medzi startupmi. V týchto firmách obvykle figurujú motivovaní ľudia, ktorí sú zapálení pre danú tému. Baví ich byť súčasťou spoločnosti a obvykle nie sú motivovaní vidinou zisku. Pracovníci sú ochotní ustúpiť zo svojich požiadaviek v prospech celku a tímu. Fungovanie stojí na vnútornej zodpovednosti zamestnancov. Často sú tieto hodnoty zastúpené v rámci mladých firiem a neziskových organizácií.

Zodpovedajúce pozície obvykle vyhľadávajú ľudia, ktorí potrebujú, aby ich práca bavila a naplňala. Zamestnanci si však zároveň dobre uvedomujú hranicu medzi pracovným a osobným životom. Chcú mať čas na svoje koníčky, kamarátov a rodinu. Zamestnanci potrebujú prácu, ktorú budú mať radi a stačí im na to, aby sa uživil.