

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 prehĺbenie 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 vyhranenosti.

VYHRANENÉ ŠKÁLY



PRESTÍŽNÁ PRÁCA

85%



FORMÁLNOŠŤ

84%



SÚŤAŽIVOSŤ

75%

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

OSOBNÁ INTERPRETÁCIA

Vyvážené zastúpenie na škálach "tradície – inovácie" aj "vízie a stratégie – potreby zákazníkov" môže svedčiť o schopnosti daného človeka adaptovať sa na rôzne typy prostredia. Pre ľudí s týmto profilom tak môže byť charakteristické to, že dokážu rešpektovať platné postupy a ctíť tradíciu a víziu spoločnosti, takisto však v prípade potreby hľadať aj nové cesty a vymýšľať neobvyklé riešenia a pohotovo reagovať na potreby svojho zákazníka a trhu. Dokážu sa teda zorientovať tak v dynamickom, ako aj stabilnom prostredí.

Ľudia zameraní na formálnu a súťaživú kultúru majú silnú potrebu zodpovednosti a kariérneho rastu. Sú výrazne orientovaní na výsledok. Konajú ambiciózne a radi si s ostatnými merajú sily. Majú výraznú chuť sa presadiť a formálne postupovať na firemnom rebríčku. Sú motivovaní nielen dosahovaním konkrétnych výsledkov, ale tiež získaním rešpektu zo strany kolegov a nadriadených. Potrpia si na formálne vystupovanie a dodržiavanie firemnej hierarchie. Takto zameraní zamestnanci bývajú nekompromisní, až tvrdí vo svojom vystupovaní, môže im chýbať ohľaduplnosť. Bývajú menej ochotní zdieľať informácie a snažia sa bojovať o svoju pozíciu, môžu sa javiť ako menej spolupracujúci.

Pre ľudí, ktorí oceňujú prestížnu prácu a súčasne sú nevyhranení v preferencii pracovný život verus work-life balance, je dôležité, aké materiálne aj nemateriálne benefity daná pozícia prináša. Motivujúce sú tak pre nich také pozície, ktoré im ponúkajú nielen vysokú mzdu, ale tiež pocit ocenenia, rešpekt a úctu kolegov a nadriadených. Ľudia s týmto profilom spravidla kladú dôraz na statusové prvky, ako je reprezentatívne prostredie alebo služobné auto. Sú väčšinou schopní dobre sa prispôbiť prípadným výkyvom v potrebe pracovného nasadenia, sú ochotní v prípade potreby pracovať nadčas, ale zároveň je pre nich dôležitý voľný čas a osobný život. Pre takto zameraných ľudí je dôležitá motivácia zvonjša, spravidla necítia silné spojenie s firmou alebo zaujatie pre zmysel a obsah práce. Bývajú preto ohrození odchodom za lepšími podmienkami, ich výkon môže byť kolísavý.

VÝHODY

- Schopnosť adaptovať sa na rôzne typy prostredia
- Vyvážená schopnosť využívať osvedčené riešenia aj hľadať nové
- Výrazná cieľavedomosť
- Vysoká efektivita
- Samostatnosť a zodpovednosť
- Ochota podávať nadštandardný výkon za jasne definovanú odmenu
- Reprezentatívne vystupovanie
- Učelivosť a efektivita vo zvolených postupoch

MOŽNÉ RIZIKÁ

- Riziko nekompromisného konania a nižšej spolupráce
- Nižšia ochota zdieľať informácie
- Snaha bojovať o svoju pozíciu
- Riziko odchodu za lepšími podmienkami

ROZVOJOVÉ DOPORUČENIA

- Reflektovať, v akej firemnej kultúre sa cítim autenticky a komfortne a prečo.
- Skúšať sa s kolegami baviť i o mimopracovných témach, pokúsiť sa v práci nadväzovať i neformálne vzťahy.
- Snažiť sa viac načúvať ostatným a dávať im priestor sa prejavíť, zapojiť druhých do spoločného rozhodovania a činností, zvažovať dopad svojich rozhodnutí na medziludské vzťahy.
- Pozor na to, aby človek kvôli dobrej odmene za prácu nakoniec neskončil v zamestnaní, ktoré ho nijako nenapĺňa a nenachádza v ňom zmysel.

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
- Istota v dôsledku jasne definovaných pravidiel a cieľov
- Možnosť jednoduchej identifikácie zamestnancov so spoločnosťou
- Dôraz na individuálny rast a osobnú zodpovednosť zamestnancov
- Potreba odolnosti a stabilného výkonu
- Priamočiara a jednoduchá motivácia
- Jasné prepojenie odmeny a množstva odvedenej práce

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.

Pre firmy s kompatibilnou firemnou kultúrou je typická pevná hierarchia a hranica medzi manažérmi a podriadenými. Tieto spoločnosti sú zamerané na pravidlá, dodržiavanie procesov a jasne stanovenú organizačnú štruktúru. Človek pre svoje uplatnenie musí preukázať svoje skúsenosti, formálne vzdelanie, senioritu a výkon. V takto orientovaných spoločnostiach bývajú silné osobnosti, ktoré majú veľký vplyv na chod organizácie.

Na zodpovedajúcich pozíciách je typická práca s vonkajšou motiváciou. Zamestnanci sú ochotní podávať vysoký výkon a zvládať vysokú záťaž aj na úkor osobného života v prípade, že sú za to nadštandardne odmeňovaní.