



VÝSTUPNÍ ZPRÁVA

Culture Fit

John Doe

john.doe@example.com

23. března 2023



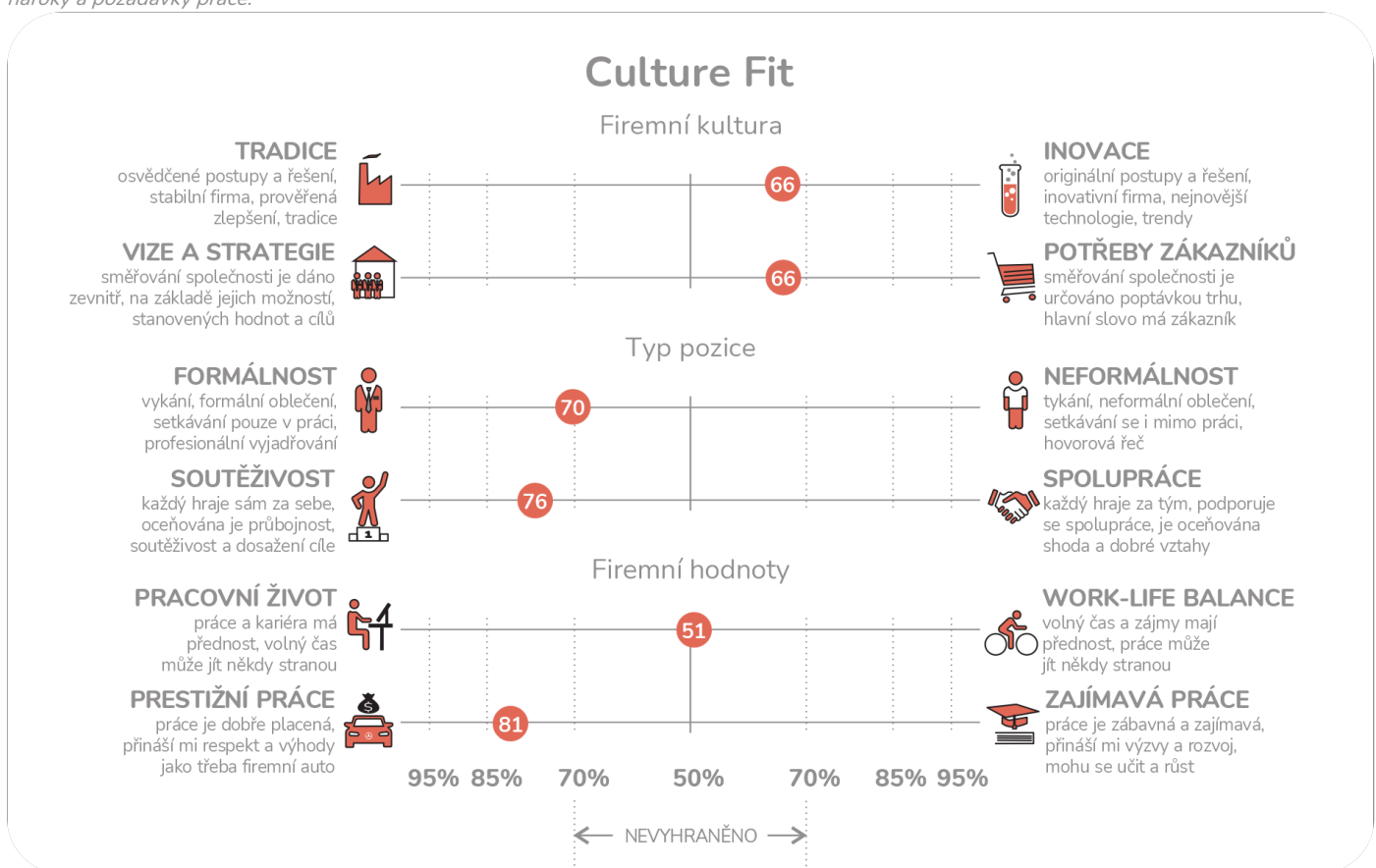
Dostává se Vám do rukou výstup z Culture Fit. Jedná se o dotazník, který nabízí pohled na individuální motivaci a vnitřní hodnoty člověka.

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 sebnáhledu 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 zbarvení 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
81%

SOUTĚŽIVOST
76%

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.

Pro lidi s preferencí soutěživosti a současně nevyhraněností na škále "formálnost - neformálnost" je charakteristická orientace na výsledky a plnění osobních cílů. Preferují takové pracovní prostředí, kde se rozhoduje na základě argumentů a výsledků. Vyhovuje jim samostatná práce, dovedou být autonomní a rozhodní, přijímají zodpovědnost. Formálnost či neformálnost vztahů pro ně není příliš podstatná, dovedou se přizpůsobit jak silně profesionálnímu stylu jednání, tak i uvolněné firemní kultuře. Lidé s tímto zaměřením mohou být někdy velmi soupeřiví, ambiciózní, prosazovat své zájmy na úkor druhých a celkově tak mohou působit spíše jako sólisti než týmoví hráči.

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
- Zaměření na výsledky
- Samostatnost, schopnost autonomního rozhodování
- Zodpovědnost, cílevědomost
- Ochota podávat nadstandardní výkon za jasně definovanou odměnu
- Reprezentativní vystupování
- Učenlivost a efektivita ve zvolených postupech

MOŽNÁ RIZIKA

- Neústupnost a sebeprosazení na úkor druhých
- Riziko odchodu za lepšími podmínkami

ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

- Reflektovat v jaké firemní kultuře se cítím autenticky a komfortně a proč.
- 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
- Dobrá duševní hygiena zaměstnanců
- Nenáročnost na sžití se a identifikaci s firmou
- Přímočará motivace zejména odměnou

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.

Odpovídající pozice jsou obvykle vyhledávány lidmi, kteří práci chápou zejména jako zdroj obživy. Do práce docházejí proto, aby měli finance na svůj osobní život, ve kterém se realizují. Zaměstnanci jsou schopni vykonávat i práci, která je ne baví a nenaplňuje, pokud za ni dostanou očekávanou odměnu. Může se jednat i o nárazovou práci, jejíž účelem je vydělat si finance na něco jiného.