



## TÝMOVÝ VÝSTUP

team

Culture Fit

---

## CÍLOVÁ SKUPINA PRO TÝMOVÝ VÝSTUP

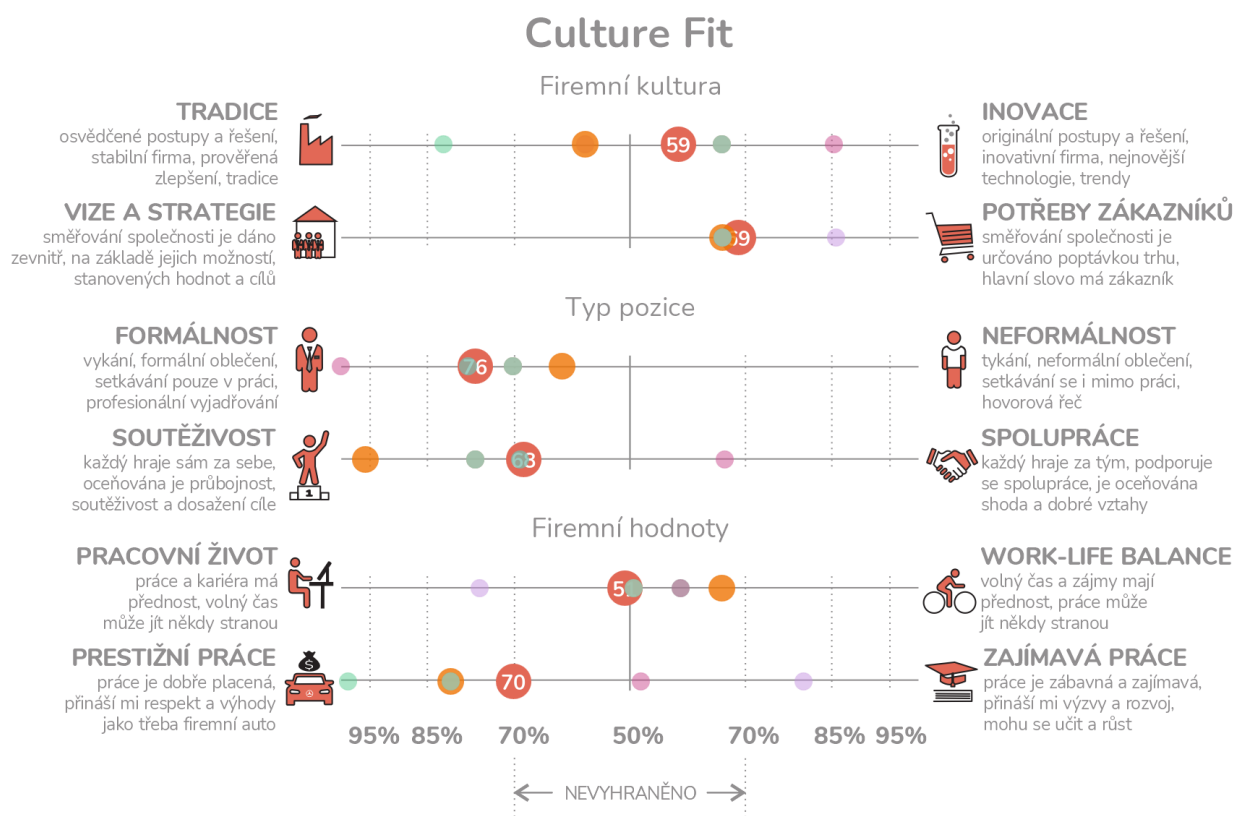
### ČLENOVÉ SKUPINY:

- [bill.smith@example.com](mailto:bill.smith@example.com) (Bill Smith)
- [jack.white@example.com](mailto:jack.white@example.com) (Jack White)
- [jeremy.johnson@example.com](mailto:jeremy.johnson@example.com) (Jeremy Johnson)
- [john.doe@example.com](mailto:john.doe@example.com) (John Doe)
- [mandy@example.com](mailto:mandy@example.com) (Mandy Moon)
- [mia.brown@example.com](mailto:mia.brown@example.com) (Mia Brown)
- [tina.timberlay@example.com](mailto:tina.timberlay@example.com) (Tina Timberlay)

### OSOBY OZNAČENÉ JAKO MANAŽER:

- [susan.black@example.com](mailto:susan.black@example.com) (Susan Black)

## TÝMOVÝ PROFIL



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.

● - celkový souhrnný výsledek za zvolený tým. ● - výsledky jednotlivých členů týmu. ● - výsledky jednotlivých členů týmu označených jako manažer. Jejich výsledek není započítán do celkového výsledku týmu.

## VÝROKY S NEJVĚTŠÍM POČTEM BODŮ:

## V ideální firmě by

- se očekávalo, že vedení vyjde lidem vstříc s dovolenými.
- byl podporován týmový duch.
- se její značka neustále vyvíjela a měnila.
- se šlo s dobou.
- víkendy byly brány jako nedotknutelný čas pro odpočinek.
- se stavělo na nejnovějších trendech a technologiích.
- lidé byli oblečeni neformálně.

## MAPA TÝMU

V grafech níže je naznačeno rozložení členů týmu na základě jejich převládající preferované firemní kultury vždy do čtyř kvadrantů pro každou měřenou dvojici škál (např. "potřeby zákazníků - inovace"). Zároveň je uvedeno poměrné zastoupení členů týmu v každém z kvadrantů. Je-li daný kvadrant zastoupen alespoň 20% lidí ve zvoleném výběru, *interpretační text se podbarví světle červeně*. Je-li daný kvadrant zastoupen alespoň 80% lidí z daného výběru, *interpretační text se podbarví tmavě červeně*.

Produkce velmi kvalitních produktů a služeb

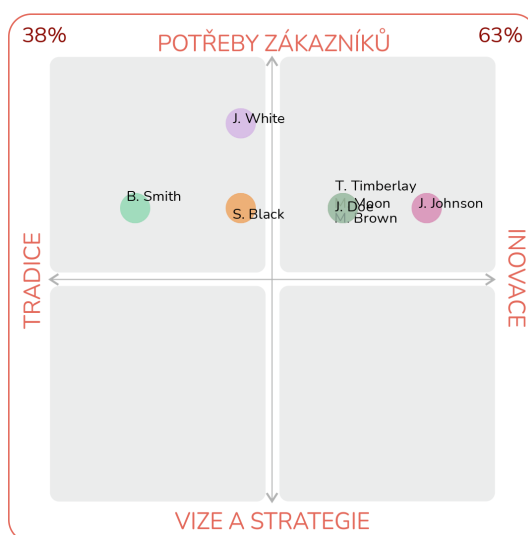
Intenzivní kontakt se zákazníky a budování pevných vazeb s nimi

Zjišťování potřeb trhu a zákazníků

Vysoká vnitřní efektivita

Procesy a postupy zjednodušující zaměstnancům práci

Stabilní zázemí společnosti dodávající zaměstnancům pocit jistoty



Vysoká míra flexibility a rychlosti v postupech

Spokojenost zákazníků a práce se zpětnou vazbou od nich

Dostatek prostoru pro rozvoj a uplatnění vlastních nápadů

Jasně směřování a vize vývoje firmy

Kontakt s novými technologiemi a inovacemi

Prostor pro uplatnění kreativního myšlení

Vzájemné předávání zkušeností uvnitř týmu

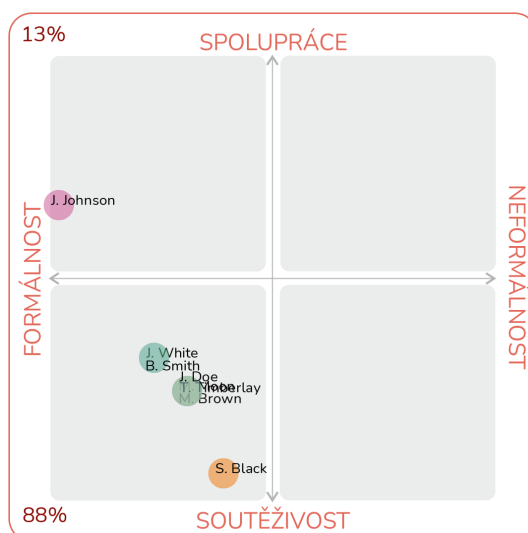
Mentoring juniorních pracovníků

Důraz na rovné podmínky a spravedlivost

Jistota v důsledku jasně definovaných pravidel a cílů

Možnost snadné identifikace zaměstnanců se společností

Důraz na individuální růst a osobní zodpovědnost zaměstnanců



Dobrá atmosféra a fungující vztahy na pracovišti

Podpora zájmu a nových nápadů ze strany zaměstnanců

Bezpečné prostředí, kde se zaměstnanci nemusí bát dělat chyby

Rovné příležitosti bez ohledu na postavení, odpracovaná léta či zkušenosti

Stírání hranic mezi nadřízenými a podřízenými

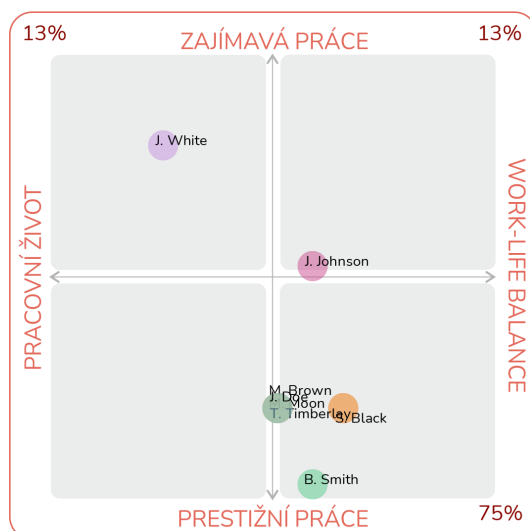
Přívětivost k čerstvým absolventům

Uspokojení z vykonávané práce  
Okamžitě viditelné výsledky  
Zajímavost práce a její propojení s osobními zájmy

Potřeba odolnosti a stabilního výkonu

Přímočará a jednoduchá motivace

Jasně propojení odměny a množství odvedené práce



Svoboda a důraz na osobní dlouhodobou spokojenost  
Možnost nastavit si hranice a pravidla (např. pracovní doba)  
Vyváženost hodnot a respektování zaměstnanců

Dobrá duševní hygiena zaměstnanců

Nenáročnost na sžití se a identifikaci s firmou

Přímočará motivace zejména odměnou