

# ANBE

psychodiagnostics

## Analysis of Behavioral Effectiveness

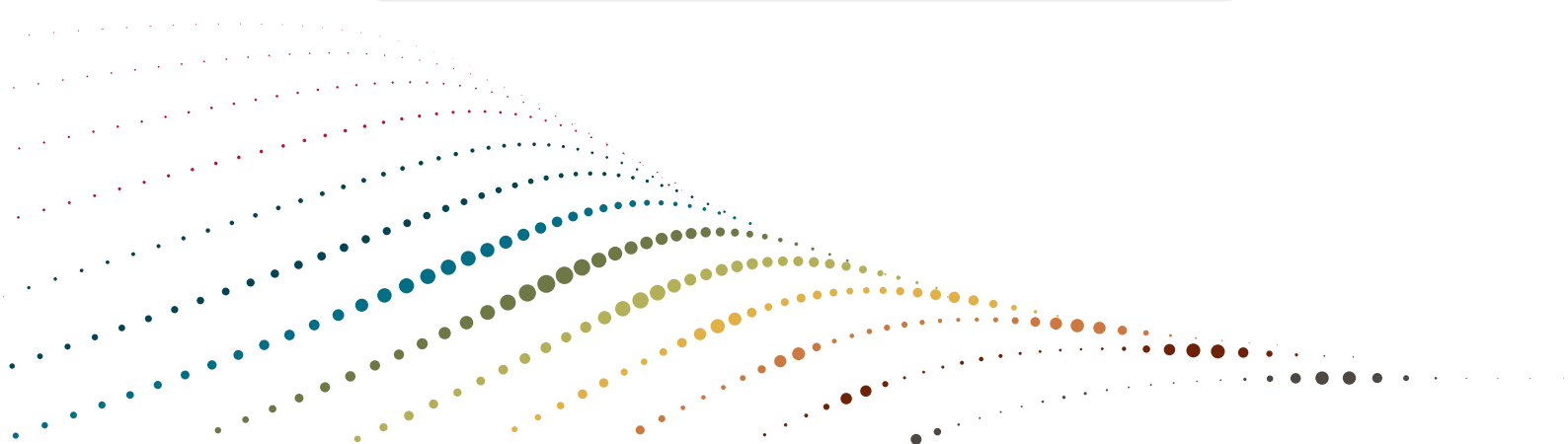
Wolfgang A. Mozart

ANBE profile

2014-05-02 2:20

T-XXXXX-XXXXX

VZOR





## Celkový souhrn

určen zkušenějším uživatelům, shrnuje bloky *Přístup k práci*, *Přístup k lidem* a *Motivace*.



## Přístup k práci

pět "velkých" a 20 "malých" pracovních vlastností se slovním vysvětlením.



## Přístup k lidem

pět "velkých" a 20 "malých" interpersonálních vlastností se slovním vysvětlením.



## Motivace

význam osobních hodnot pro rozhodování v poměru k ostatním hodnotám se slovním popisem.



## Silné stránky

přehled osobních předností (silných stránek) člověka z hlediska jeho práce i chování.



## Slabé stránky

přehled osobních rezerv (slabých stránek) člověka z hlediska jeho práce i chování.



## Osobní doporučení

určena respondentovi, ukazují možnosti jak překonat své slabé stránky a jak na nich pracovat.



## Doporučení pro vedení

určena nadřízeným a personalistům, navrhuje cesty k řízení a rozvoji respondenta.



## Týmové typy

devět týmových typů vyjadřuje přínos člověka k týmové spolupráci. Pracovní-sociální role, v nichž se může osvědčit, i role nevhodné.

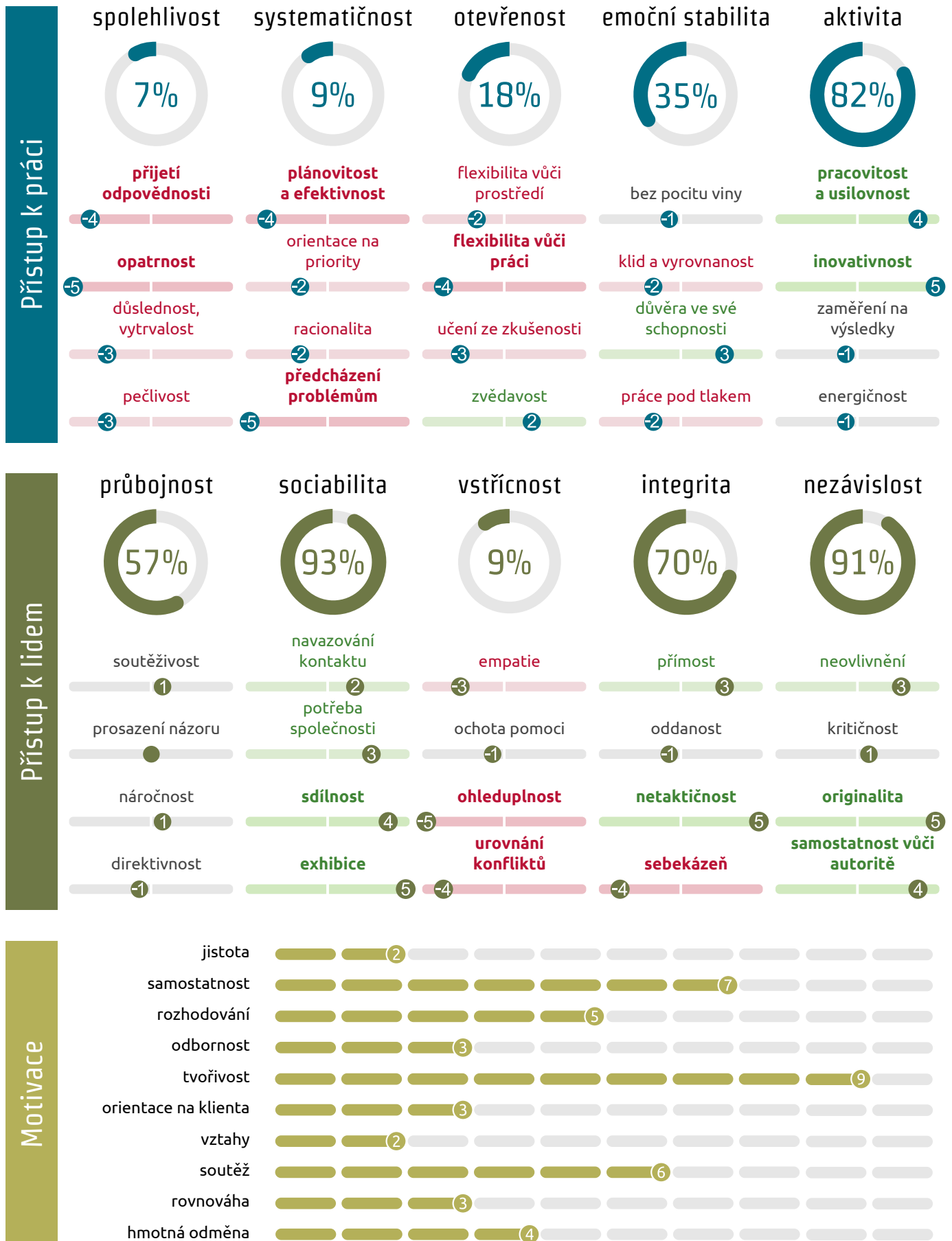


## Styl chování

projekce profilu uživatele na DISC škálu stylů chování.



# I. Celkový souhrn



## II. Přístup k práci

### spolehlivost

7%

obtížně přijímá odpovědnost,  
často riskuje, je nedůsledný,  
nedotahuje věci a není pečlivý

přijímá na sebe odpovědnost,  
je opatrný, důsledný, vytrvalý  
a pečlivý

#### přijetí odpovědnosti

-4

ochota ujmout se  
náročného úkolu a přijetí  
podílu odpovědnosti za  
výsledek

#### opatrnost

-5

snaha nacházet riziko  
řešení a vyhnout se mu

#### důslednost, vytrvalost

-3

neústupnost a dotahování  
každého záměru do konce

#### pečlivost

-3

soustředění na detaily  
a kvalitu práce

### systematicčnost

9%

řeší věci tak jak přijdou, dělá  
to co se mu právě chce, je  
ovlivněn emocemi, málokdy  
se na něco připravuje

hodně plánuje, zaměřuje se  
na priority, opírá se o fakta  
a logiku, připravuje věci  
pečlivě dopředu

#### plánovitost a efektivnost

-4

promyšlené a efektivní  
plánování práce vlastní  
i práce druhých

#### orientace na priority

-2

jasné stanovení  
dlouhodobých priorit  
a důraz na jejich  
uskutečňování

#### racionalita

-2

racionální uvažování  
a rozhodování oproštěné  
od pocitů a emocí

#### předcházení problémům

-5

snaha řešit věci včas  
a preventivně bez čekání  
na poslední chvíli

### otevřenost

18%

hůře se vyrovnává se  
změnami práce a prostředí,  
málo se zajímá o dění, a málo  
využívá zkušeností

snadno se přizpůsobí změnám  
práce a prostředí, je zvědavý,  
učí se ze zkušeností

#### flexibilita vůči prostředí

-2

ochotné přijetí  
potřebných změn  
pracovní doby, místa,  
zaměstnání či umístění

#### flexibilita vůči práci

-4

připravenost plynule  
přecházet z jedné činnosti  
do druhé, zvládnout více  
činností současně

#### učení ze zkušeností

-3

změna myšlení a přístupu  
k práci na základě poučení  
z chyb a nedostatků

#### zvědavost

2

zájem o důvod, proč se  
věci dělají nebo rozhodují  
tak, jak bylo stanoveno

## emoční stabilita

35%

je nervozní, podléhá emocím,  
sužuje ho pocit viny,  
nedůvěřuje si, v krizích ztrácí  
hlavu



je klidný, vyrovnaný, netrápí  
se pocitem viny, věří si, krize  
zvládá s chladnou hlavou

bez pocitu viny

-1

psychické zvládnutí  
selhání nebo neúspěchu  
bez výčitek vůči sobě

klid a vyrovnanost

-2

stálá pohoda, klid, chladná  
hlava

důvěra ve své schopnosti

3

důvěra ve vlastní  
schopnost zvládnout  
náročné úkoly

práce pod tlakem

-2

snášení náročných situací  
bez ztresu a zmatků

## aktivita

82%

má rád pohodlí a klid, nerad  
mění způsob práce, je málo  
motivován k výkonu, vyhýbá  
se inovacím



je pracovitý, usilovný,  
energický, zaměřený na  
výsledek, nebojí se inovací

pracovitost a usilovnost

4

vysoké pracovní nasazení  
a potřeba být stále v akci

inovativnost

5

stále hledání možností  
změny přístupu k práci  
nebo dosavadního  
postupu

zaměření na výsledky

-1

soutěživost, potřeba  
srovnávat se s ostatními  
a vyniknout nad nimi

energičnost

-1

pohotové a důrazné  
jednání bez okolků  
a zdržování

## interpretace

?

Tento test popisuje Váš přístup k práci a Vaše pracovní chování.

Graf znázorňuje pět základních vlastností. Každá z těchto vlastností je vymezena dvěma póly a Vaše postavení mezi těmito póly vyjadřuje procento a poloha zeleného obdélníčku v grafu. Hodnoty jsou srovnávány se vzorkem manažerské populace. Hodnota 30% znamená, že vlastnost je u Vás výraznější než u 30% manažerů a má tedy blíže k popisu na levé straně, zatímco hodnota 70% znamená, že tato vlastnost je u Vás silnější než u 70% manažerské populace a má tedy blíže k popisu vpravo.

Kromě stanovení úrovně vlastností nás však také zajímá, čím se ta či ona vlastnost u Vás projevuje. V další části jsou vlastnosti členěny do konkrétních projevů chování. Například spolehlivost se může projevit ochotou ujmout se úkolu, snahou o minimalizaci rizika, dotahováním věcí do konce a pečlivostí v provedení práce. Tyto projevy chování jsou označeny číslem na stupnici od -5 do +5, kde +5 znamená, že je toto chování pro Vás typické, -5, že se tímto způsobem skoro nikdy nechováte, a 0 znamená "jak kdy" tj., že tendence k danému chování je u Vás v podstatě vyrovnaná.

### III. Přístup k lidem

#### průbojnost

57%

ustupuje, vyhýbá se soutěží s ostatními, dává lidem volnost a samostatnost

snaží se prosadit, rád soutěží s ostatními, vyvíjí na lidi tlak a kontroluje je

soutěživost

1

snaha srovnávat se s ostatními a vyniknout

prosazení názoru

0

prosazování vlastního názoru a potlačování odlišných názorů

náročnost

1

kritičnost vůči výsledkům lidí a přísnost vůči jejich chybám

direktivnost

-1

snaha všechno řídit a kontrolovat

#### sociabilita

93%

obtížněji navazuje kontakty, má sklon k uzavřenosti, nerad vystupuje na veřejnosti

snadno navazuje kontakty, potřebuje stále být s lidmi, rád se předvádí

navazování kontaktu

2

snadné seznamování s lidmi a získávání známostí

potřeba společnosti

3

potřeba být stále ve společnosti ostatních

sdílnost

4

pohotová a rychlá komunikace bez zábran

exhibice

5

záliba ve vystupování před lidmi

#### vstřícnost

9%

je méně citlivý a ohleduplný, stará se především o sebe, brání své zájmy v konfliktech

umí se vcítit do lidí, je vždy připraven pomoci, má ohledy k ostatním, snaží se bránit konfliktům

empatie

-3

připravenost naslouchat ostatním a pochopit jejich problémy a zájmy

ochota pomoci

-1

připravenost nezištně pomáhat ostatním když to potřebují

ohleduplnost

-5

snaha jednat tak, abychom neublížili ostatním nebo abychom se jich nedotknuli

urovnání konfliktů

-4

snaha předcházet konfliktům nebo je urovnávat

## integrita

70%

využívá taktiky v řeči i v chování, přizpůsobuje své jednání situaci, aby dosáhl úspěchu, ne všechno říká na

je vždy pravdomluvný, loajální, neúskočný, drží se pevných zásad

přímost

3

sdělování pravdy za jakýchkoliv okolností, neschopnost lhát či předstírat

oddanost

-1

oddanost a věrnost vůči své organizaci

netaktičnost

5

přímé jednání bez výmluv, triků nebo intrik

sebekázeň

-4

dodržování pevných zásad a tvrdost vůči své osobě

## nezávislost

91%

je méně samostatný, podléhá druhým, snadno přejímá názory ostatních nebo autorit

je samostatný, kritický a originální, nenechá se ovlivnit ostatními ani autoritou

neovlivnění

3

dělání věcí po svém bez ohledu na názory ostatních

kritičnost

1

prověřování a nedůvěra k informacím nebo pohnutkám jiných osob

originalita

5

odlišnost v projevu, neobvyklý způsob jednání a vystupování

samostatnost vůči autoritě

4

malý respekt vůči autoritám - výše postaveným, odborníkům nebo vůdcům veřejného

## interpretace

?

Tento test popisuje Váš přístup k lidem a Vaše sociální chování.

Graf znázorňuje pět základních vlastností. Každá z těchto vlastností je vymezena dvěma póly a Vaše postavení mezi těmito póly vyjadřuje procento a poloha oranžového obdélníčku v grafu. Hodnoty jsou srovnávány se vzorkem manažerské populace. Hodnota 30% znamená, že vlastnost je u Vás výraznější než u 30% manažerů a má tedy blíže k popisu na levé straně, zatímco hodnota 70% znamená, že tato vlastnost je u Vás silnější než u 70% manažerské populace a má tedy blíže k popisu vpravo. Kromě stanovení úrovně vlastností nás však také zajímá, čím se ta či ona vlastnost u Vás projevuje.

V další části jsou vlastnosti členěny do konkrétních projevů chování. Například dominance se může projevit soutěživostí, schopností prosadit svůj názor, náročností vůči lidem a direktivní snahou všechno kontrolovat. Tyto projevy chování jsou označeny číslem na stupnici od -5 do +5, kde +5 znamená, že je toto chování pro Vás typické, -5, že se tímto způsobem skoro nikdy nechováte, a 0 znamená "jak kdy" tj., že tendence k danému chování je u Vás v podstatě vyrovnaná.

## IV. Motivace

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>tvořivost</b>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                             | Má silnou potřebu uskutečnit nové věci, které zde zůstanou jako jeho/její vlastní výtvar. Dokáže vnímat ve svém okolí mnoho příležitostí a kreativně hledá netradiční cesty k jejich využití. Je velmi flexibilní v reakci na změny a s radostí přizpůsobí svůj postup momentální situaci.                                                                       |
| <b>samostatnost</b>         |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                             | Nemá moc rád/ráda kontrolu své práce a dává přednost vlastnímu postupu. Oceňuje samostatnou práci, spojenou se samostatným rozhodováním, jen s nepříliš častými zásahy nadřízených a s malými omezeními předpisů. Jeho/její názory mohou být často odlišné od názorů firemních a hůře se přizpůsobuje požadavkům na jednotný názor nebo jednotný způsob jednání. |
| <b>soutěž</b>               |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                             | Neodmítá soutěžení ve výkonu, ale soutěž nesmí vytvářet nadměrný tlak. Nevadí mu/jí však ani práce, která soutěžení neumožňuje. Srovnání s ostatními a zpětná vazba ho/ji zajímá, ale nevyvozuje z toho žádné mimořádné závěry pro svou práci nebo pro své jednání.                                                                                              |
| <b>rozhodování</b>          |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                             | Je schopen/schopna snášet přiměřenou míru odpovědnosti a někdy přijímá i náročné úkoly, se kterými si dokáže poradit. Je připraven/připravena zvládat i náročné úkoly a snášet psychicky důsledky svého rozhodnutí.                                                                                                                                              |
| <b>hmotná odměna</b>        |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                             | Hmotná odměna je pro něho/ni spíše méně důležitá a často upřednostní finanční ztrátu při dosažení jiných pracovních nebo osobních hodnot.                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>odbornost</b>            |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                             | Není pro něj/ni moc důležité, aby dělal/dělala odbornou práci, a příliš mu/jí nevadí, bude-li vykonávat práci mimo svůj obor.                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>orientace na klienta</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                             | Spokojenost klientů je pro něho/ni méně důležitá než jiné hodnoty. Styk s klienty zvládá, protože je to jeho/její povinnost, ale nevyvíjí žádné mimořádné aktivity v jejich prospěch. Hájí zájmy organizace vůči nepřiměřeným požadavkům klientů.                                                                                                                |
| <b>rovnováha</b>            |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                             | Pocit životní pohody a štěstí pro něho/ni není nijak zvlášť důležitý. Je většinou připraven/připravena zvládat stres a překonávat překážky.                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>jistota</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                             | Nestojí o jistotu. Víta vzrušení a změny v okolí či na pracovišti. Vyhovuje mu/jí i méně jasná situace a lákají ho/ji nové neověřené postupy. Rád/ráda přijímá riziko a ochotně se pouští do nejasných projektů.                                                                                                                                                 |
| <b>vztahy</b>               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                             | Kvalita mezilidských vztahů pro něho/ni není podstatná. Bude bez problémů snášet i špatné vztahy v kolektivu a sám/sama je někdy bude občas zhoršovat svou tvrdostí nebo neústupností.                                                                                                                                                                           |



## V. Silné stránky

- ☐ snaha exhibovat a ukazovat své schopnosti, přesvědčivá a působivá prezentace
- ☐ výrazná osobitost, odlišnost od ostatních, svébytné názory a chování
- ☐ vysoká přímočarost, otevřenost a přímé jednání bez jakékoliv taktiky nebo výmluv
- ☐ optimismus, oproštění se od obav a spoléhání na pozitivní vývoj situace
- ☐ přijetí rizika, nebojácnost a odvaha pustit se do nejistých a riskantních akcí
- ☐ inovativnost, vnášení inovací do organizace, hledání nových cest řešení problémů

## VI. Slabé stránky

- ☐ snaha stát se středem pozornosti, používání řečnických efektů, které mají zapůsobit na ostatní
- ☐ výrazná osobitost, nekonformnost, obtížné přijetí způsobu vystupování a názorů jinými lidmi, sklon provokovat
- ☐ sklon k přílišné přímosti, nízká taktičnost v jednání
- ☐ nízká ohleduplnost a taktnost, málo pozornosti k problémům, které mohou vzniknout ostatním
- ☐ nedostatečné soustředění na prevenci, spoléhání na to, že všechno půjde a dobře dopadne
- ☐ malá opatrnost, odvaha k riskantnímu jednání a rozhodování

## VII. Osobní doporučení

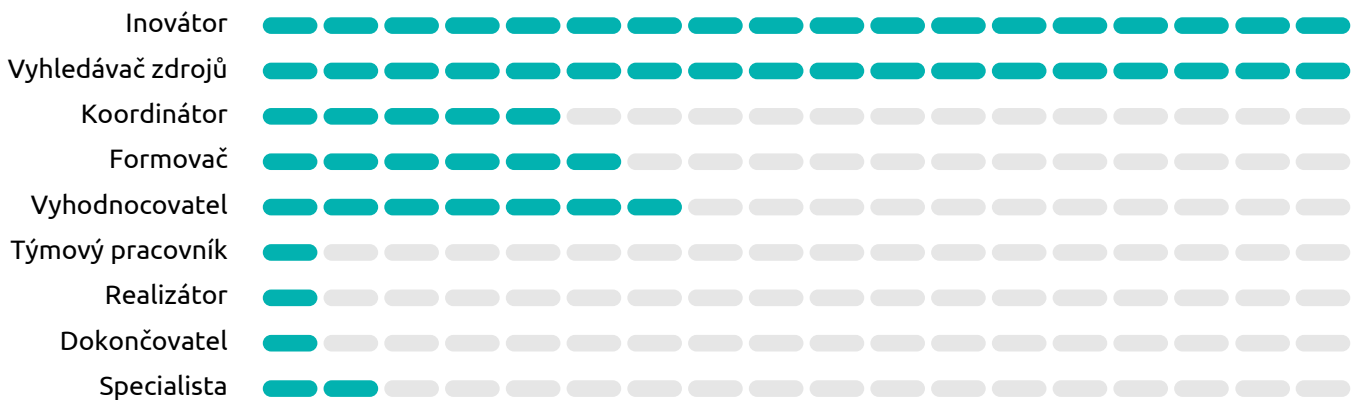
- ☐ nepředvádět se při veřejných prezentacích, působit skromně a snažit se o důvěryhodnost
- ☐ mít pochopení pro názory ostatních lidí, vysvětlovat vlastní přístup s využitím taktiky a jim srozumitelných argumentů, neprovokovat
- ☐ více taktičnosti v jednání, více promýšlet jaký dopad mohou mít naše sdělení na ostatní
- ☐ více taktu a respektu vůči ostatním lidem, přemýšlet jaké problémy jim mohou vzniknout jeho/její vinou
- ☐ zvýšit soustředění na prevenci problémů a tím předcházet zbytečnému riziku
- ☐ vyhýbat se zbytečnému riskování, před akcí více zvažovat možná nebezpečí

## VIII. Doporučení pro vedení

- ☐ dávat zpětnou vazbu na prezentaci, vést k větší důvěryhodnosti, upozorňovat na nedostatky a na možné předvádění se
- ☐ snažit se pochopit jeho/její přístup a důvody k jednání, pomoci mu/jí v chápání ostatních lidí
- ☐ vést k větší taktičnosti v jednání, ukazovat na konkrétních případech jak lze zapůsobit na jednání druhých
- ☐ vést k větší taktnosti; upozorňovat na bezohledné výroky nebo chování a vyžadovat slušné jednání
- ☐ zdůrazňovat možná rizika a žádat, aby účastník/účastnice věnovali více pozornosti prevenci
- ☐ vést k větší opatrnosti, před jeho /jejím rozhodováním o akci požadovat zhodnocení možných rizik akce



## IX. Týmové typy



### Silné stránky

### Slabé stránky

|                   |      |                                                                                                           |                                                                                            |
|-------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Inovátor          | 100% | nové myšlenky, stimulace změn, zaměření na celek, na podstatu věci                                        | odstup od ostatních, nekonformita, obtížné přizpůsobení, radikálnost a nereálnost myšlenek |
| Vyhledávač zdrojů | 100% | zprostředkování kontaktů s okolím, velmi dobré komunikační dovednosti, vnímání příležitostí               | potřeba podpory a uznání, krátkodobé nadšení, malá koncentrace i vytrvalost                |
| Vyhodnocovatel    | 39%  | opatrnost, uvážlivost, obrana před unáhleným rozhodnutím, kritičnost, objektivnost                        | menší elán, sklon "zabíjet" nové nápady, demotivování ostatních                            |
| Formovač          | 33%  | silné zaměření na dosažení cíle, vysoká energie a sebemotivace, připravenost překonávat překážky          | nízká ohleduplnost vůči ostatním, hádavost, agresivita, citlivá reakce při nespokojenosti  |
| Koordinátor       | 28%  | koordinace ostatních k dosažení cíle, schopnost poznat a využít talent lidí, úspěšné motivování ostatních | snadná ovlivnitelnost, obtížné zvládání krizových situací, nižší ráznost                   |
| Specialista       | 11%  | hluboké odborné znalosti, zaujetí pro věc, vytváření prestiže týmu na veřejnosti                          | zúžený odborný pohled na svět, problémy s komunikací, malý zájem o jiné přístupy           |
| Týmový pracovník  | 6%   | vytváření pozitivní atmosféry v týmu, snaha pomáhat ostatním, předcházení a urovnávání konfliktů          | vyhýbání se konfliktům, nerozhodnost v kritické situaci, ustupování ostatním               |
| Realizátor        | 6%   | praktický organizátor, systematický přístup k věci, ukázněnost, dodržování norem                          | nepružnost, trvání na standardních postupech, sklon k byrokracii                           |
| Dokončovatel      | 6%   | nositel kvality, soustředění na detaily, domýšlení podrobností                                            | podcenění celku, neochota delegovat úkoly, dlouhé trvání prací                             |

## X. Styl chování

Driver 

soustřeďuje se na výkon a maximální využití času  
uvažuje rychle a efektivně, zaměřuje se na podstatné  
jedná energicky, nemá rád zdržování  
rozhoduje se pohotově podle rychlého odhadu situace

Expresivní 

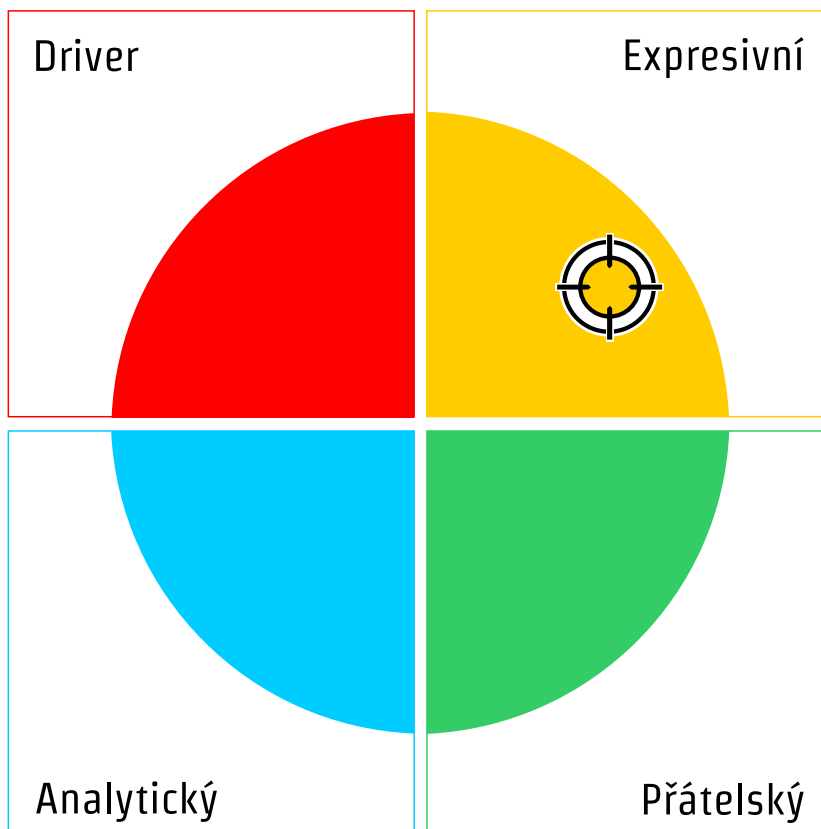
soustřeďuje se především na své myšlenky a nápady  
méně důsledný a více ovlivněný svými pocity  
dokáže improvizovat v jakékoliv situaci  
v rozhodování se řídí spíše intuicí

Přátelský 

soustřeďuje se na dobré vztahy mezi lidmi  
zohledňuje přání a potřeby ostatních  
jedná vstřícně a snaží se pomáhat  
rozhoduje se tak, aby nikomu neublížil

Analytický 

soustřeďuje se na systém a dodržování pravidel  
má sklon hodně myslet, nepodléhá vnějším vlivům,  
jedná pomaleji, důkladně si promýšlí vše, co chce říci  
rozhoduje se přesně na základě faktů a logického úsudku



# ANBE

## psychodiagnostics

Wolfgang A. Mozart

ANBE profile

T-XXXXX-XXXXX

kupon použitý: 2014-05-02 1:10

test vyplněn: 2014-05-02 2:20

profil vygenerován: 2024-05-02 3:30

[www.anbe.cz](http://www.anbe.cz)

[info@anbe.cz](mailto:info@anbe.cz)

+420 606 727 690

