

Nabídka psychologického poradenství/psychodiagnostiky

pro výběrová řízení

- Nabízíme osobnostní charakteristiku kandidátů pomocí psychodiagnostické metody – **Bochumského osobnostního dotazníku**, jehož výsledkem je osobnostní profil kandidáta.

Pomocí srovnání s širší normou (standardem) České republiky lze každého testovaného kandidáta srovnat a zjistit tak, zda vykazuje na jednotlivých zkoumaných škálách podprůměrné, průměrné nebo nadprůměrné výsledky. Dle jednotlivých výsledků

vzhledem k pozici, o kterou se uchází nabízíme sestavení psychologického profilu s konečným vyjádřením zda kandidáta na pozici doporučujeme či nikoli.

Bochumského osobnostní dotazník se skládá z 210 výroků, na které kandidát odpovídá prostřednictvím šestibodové škály od *zcela souhlasím* po *zcela nesouhlasím*. Test lze administrovat jak formou tužka/papír, tak prostřednictvím počítačové verze, kterou lze

vyplnit a odeslat k vyhodnocení z prostředí domova kandidátů. Předpokládaná doba administrace je cca 30min. Grafický profil výsledného testování uvádíme v příloze.

Bochumského osobnostní dotazník zkoumá tyto osobnostní škály:

<i>Pracovní orientace</i>	- <i>Motivace k výkonu</i> - <i>Motivace k utváření</i> - <i>Motivace k vedení</i>
<i>Pracovní chování</i>	- <i>Svědomitost</i> - <i>Flexibilita</i> - <i>Rozhodnost</i>
<i>Sociální kompetence</i>	- <i>Senzitivita</i> - <i>Schopnost kontaktů</i> - <i>Sociabilita</i> - <i>Orientace na tým</i> - <i>Schopnost prosadit se</i>
<i>Psychická konstituce</i>	- <i>Emocionální stabilita</i> - <i>Odolnost vůči zátěži</i> - <i>Sebevědomí</i>

- Nabízíme osobnostní charakteristiku kandidátů pomocí psychodiagnostické metody –

Dotazníku výkonové motivace LMI, jehož výsledkem je osobnostní profil kandidáta a konečný výsledek míry výkonové motivace, který je rovněž jako předchozí test srovnán se standardem (normou) České republiky. Zjišťujeme tak zda kandidát vykazuje na jednotlivých zkoumaných škálách podprůměrné, průměrné nebo nadprůměrné výsledky. Dle jednotlivých výsledků vzhledem k pozici, o kterou se uchází nabízíme sestavení psychologického profilu s konečným vyjádřením zda kandidáta na pozici doporučujeme či nikoli.

Dotazník LMI se skládá ze 170 výroků, na které kandidát odpovídá prostřednictvím sedmibodové škály od *zcela souhlasím* po *zcela nesouhlasím*. Test lze administrovat formou tužka/papír. Předpokládaná doba administrace je cca 30min. Grafický profil výsledného testování uvádíme v příloze.

Dotazník LMI zkoumá tyto osobnostní škály:

- Vytrvalost
- Dominance
- Angažovanost
- Důvěra v úspěch
- Flexibilita
- Flow
- Nebojácnot
- Internalita
- Kompenzační úsilí
- Hrdost na výkon
- Ochota učit se
- Preference obtížnosti
- Samostatnost
- Sebekontrola
- Orientace na status
- Soutěživost
- Cílevědomost

- K psychodiagnostickému profilu kandidáta doporučujeme přidat i **Belbinův test týmových rolí**. Test se zaměřuje na 8 rolí, které je nutné v pracovním týmu obsadit, aby fungoval efektivně. Tyto role není nutno naplnit stejnou měrou a nejsou všechny stejně potřebné po celou dobu činnosti týmu. Pokud však některá dlouhodobě v týmu chybí, tak nastává možnost, že tým nebude pracovat, tak efektivně jak by mohl. Dotazník poskytuje orientační míru této preference, neznamena nutně schopnost. Všechny týmové role jsou stejně hodnotné. Manažeři nemusí na sebe brát určitou roli, ale musí zajistit, aby všechny role byly v pracovním kolektivu obsazeny správnými lidmi. Každému testovanému kandidátovi většinou vychází jedna role primární a další s druhým nejvyšším výsledkem jako sekundární.

typ	charakteristika týmové role	možný přínos	omezení
předseda	zralý, sebejistý, odvážný	objasňuje cíle a priority, motivuje	nevyniká inteligencí, kreativní schopností
tvůrce	otevřený, dynamický	výzvy, tlak, umí najít cestu kolem překážek	citlivý na provokativní, krátkodobé výbuchy nálady
inovátor	chytrý, imaginativní, neortodoxní	má originální ideje, řeší složité problémy	slabý při řízení a komunikaci s méně kreativními lidmi
pozorovatel, hodnotitel	inteligentní, suchý, objektivní	vidí všechny možnosti, analyzuje, odhadne pravděpodobné výsledky	postrádá elán a schopnost druhé inspirovat
dělník (uskutečňovatel)	konzervativní, spolehlivý, disciplinovaný	organizuje, přenáší ideje a plány do praktické podoby	trochu neflexibilní, pomalý, když reaguje na nové možnosti
týmový hráč	společenský, mírný, přizpůsobivý, vnímavý	naslouchá, buduje, zabraňuje třenicím, zvládá obtížné lidi	v rozhodujících situacích je nerozhodný
hledáč zdrojů	extrovertní, nadšený, zvědavý, komunikativní	zkoumá nové možnosti, rozvíjí kontakty, vyjednává	ztrácí zájem, když opadne první vlna nadšení
dokončovatel	pilný, svědomitý, úzkostlivý	najde chyby a zanedbané a opomenuté věci, sám se koncentruje a má druhé, aby dodržovali časový plán a určené cíle	má sklon přehnaně se strachovat, zdráhá se delegovat úkoly

Test lze vyplnit formou PC verze a jeho administrace trvá cca 10min. Výsledným profilem je jednak grafické znázornění preferencí týmových rolí u kandidáta, tak i jeho psychologická charakteristika.

Doporučujeme testovat u již vytvořených pracovních týmů pro diagnostiku stávajícího stavu a možnost predikce dalšího vývoje týmu v rámci efektivity jeho práce a pro případné změny.

Dále pak doporučujeme zařadit pro diagnostiku společně s dotazníkem BIP či LMI.

- Pro diagnostiku pracovního kolektivu dále nabízíme **Škálu sociální atmosféry v kolektivu**.

Tuto škálu můžeme administrovat jak jednotlivci, tak i celé skupině. Skládá se z 200 otázek s odpověďmi (ano/ne) v 10 dimenzích a zachycuje spokojenost členů skupiny se sociální atmosférou jako je například výkonnost, stabilita, konflikty apod.

Zachycuje tři roviny sociální atmosféry:

Celková sociální atmosféra, která je sycena faktory sociální atmosféry:

Dimenze - Kooperace, Komunikace, Styl řízení skupiny, Vztah k práci, Zaměřenost na úspěch, Psychologická atmosféra, Mezilidské vztahy, Zralost - rozvoj skupiny, Sociální začleněnost, Spokojenost.

Primárně vyjadřuje subjektivní prožívání sociální atmosféry ve skupině daným jednotlivcem a sekundárně vyjadřuje i úroveň subjektivního prožívání a vyrovnání se jednotlivce s danou sociální atmosférou - může to být ukazatelem adaptace jednotlivce na konkrétní skupinu, shodu nebo rozpor mezi vlastními představami, očekáváními směrem k sociální atmosféře.

Velmi dobré využití má tato škála u problémových skupin, kde je třeba nalézt příčinu a zjistit názory jednotlivců. Zajímavé může být i nazírání jednotlivých členů skupiny na styl řízení skupiny... tedy zpětná vazba k manažerovi skupiny.

- Pro diagnostiku kariérního zaměření v případně přijímacích řízení na jednotlivé pozice doporučujeme a nabízíme **Test kariérových kotev**. Test se skládá ze 40-ti tvrzení, na které kandidát odpovídá (nikdy pro mne neplatí, platí pro mne příležitostně, často pro mne platí, vždy pro mne platí). Výsledkem je profilace kandidáta v některé z kariérových kotev jako je:
TF (technická) – lidé zaměřeni na odbornost, netouží po manažerských postech, chtějí se dále odborně rozvíjet, vzdělávat, chtějí být odměňováni za odbornost.
GM(manažerská)- vyjadřuje manažerské kompetence, lidé kteří vidí vysokou školu jako můstek pro to , aby se stali manažery a vedli ostatní.
AU(autonomie)- lidé, kteří mají problém se začlenit do systému organizace, chtějí si plánovat svůj pracovní čas.
SE(jistota) – lidé, kteří jsou ochotni se podřítit za určitou pracovní jistotu (pracovní poměr na dobu neurčitou, stabilita a perspektiva zaměstnavatele.....)
EC(kreativita)- lidé přecházející s nápady, ale často tento ideál opouští a pokračují v jiné činnosti.
SV(služba)- lidé vidící smysl své práce pro druhé lidi (lékaři, psychologové, politici....), své představy dobra občas chtějí vnutit ostatním, upřednostňují své hodnoty nad odbornost.
CH(význam)- cílem těchto lidí je boj, bojovat a vítězit.
LS(životní styl)- svou práci chtějí skloubit s rodinným životem, který je pro ně velmi důležitý.

Test kariérových kotev zachycuje sebeobraz, sebehodnocení pracovníka. Kariérové kotvy se vytváří až v průběhu pracovního života, po několika letech pracovních zkušeností... není tedy nevhodnější pro absolventy. Má velmi snadnou administraci (tužka/papír) a trvá cca 10-15min. Poskytuje nám obraz vhodnosti pracovníka pro danou pozici.