

## Vnitřní potenciál zaměstnance

Níže uvedené hodnoty ukazují vnitřní potenciál zaměstnance, který je schopen využít při pracovní činnosti. Ten je dále rozveden do doporučení pro vhodné úkolování a vedení. Výsledek je nezbytně nutné interpretovat v souvislostech, především s ohledem na zjištěné motivace a brzdy, které často brání či úplně znemožňují jedinci vnitřní potenciál využít. Naopak je možné, že v některých parametrech zaměstnanec své nastavení překonává. Jednotlivé hodnoty nemusí vždy znamenat jeho absolutní limit.

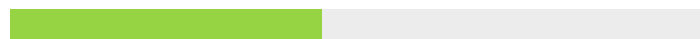
### Charakteristika osobnosti

Zacházení s pravidly 53



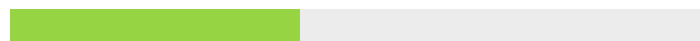
Zaměstnanec je ochoten podílet se jak na vytváření pravidel, tak na dodržování pravidel určených jinými.

Motivovanost 45



Na zaměstnance lze působit přiměřeným množstvím podnětů, úkolů a aktivit, a ty mu přinášejí adekvátní odměnu.

Pochopení a použití informací 42



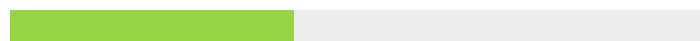
Zaměstnanec se běžně orientuje ve větším množství informací, umí rozlišit podstatné od nepodstatného.

Identifikovanost s firmou 52



Zaměstnanec přijímá filosofii firmy včetně procesů a činností naprosto běžně. Nejedná se vysokou loajalitu, ale firma mu není lhostejná.

Flexibilita 41



Změny pro zaměstnance nepředstavují stres a akceptuje je bez problémů. Je schopen přijímat inovativní myšlenky, překonávat stereotypy, nebrání se novým metodám a postupům.

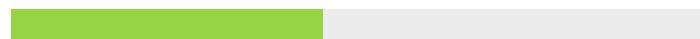
### Sociální chování

Sociální adaptabilita 49



Zaměstnanec se přizpůsobuje nastaveným pravidlům v kolektivu i jejich změnám (prostředí, podmínek, požadavků). Zvládá pracovat v prostředí, kde jsou změny kolektivu a vztahů běžnou součástí práce.

Potřeba spolupráce 45



Zaměstnanec aktivně spolupracuje, do činností skupiny se ochotně zapojuje a sehrává v ní pozitivní roli. Respektuje druhé i výsledky jejich úsilí.

Sdílení 54



Zaměstnanec směřuje své aktivity ke skupinovému cíli, sdílí a nabízí informace zcela běžně.

Schopnost prosazování 48



Zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro zaměstnance přirozené. Ve vhodné chvíli dokáže přispět vlastním názorem a zkušeností.

Ctižádost 52



Zaměstnanec aktivně uplatňuje své poznatky, vědomosti i dovednosti. Má běžnou potřebu vyniknout.

## Psychická stabilita

Odolnost vůči stresu a zátěži 48



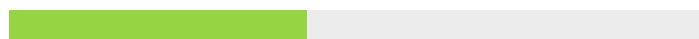
Zaměstnanec reaguje v zátěžových situacích vyrovnaně, dlouhodobou zátěž a stres zvládá bez velkých výkyvů.

Výdrž 49



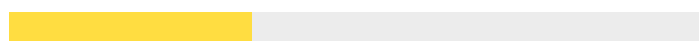
Zaměstnanec se snaží spolehlivě dokončovat plánované aktivity.

Stabilita, vyrovnanost 43



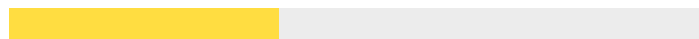
Zaměstnanec vykazuje běžnou stabilitu svých názorů a postojů. Je schopen odolat vlivu vnějších podmínek, ale taky se přizpůsobit, pokud je to třeba.

Sebeovládání 35



Zaměstnanec v běžných zátěžových situacích ovládá své emoce a reaguje přiměřeně, při vyšší zátěži ztrácí sebejistotu.

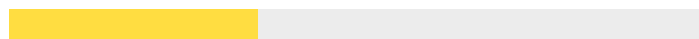
Schopnost překonávat překážky 39



Malé překážky zvládá zaměstnanec i opakovaně, snaží se hledat řešení, hledá pomoc u druhých a snaží se obtíže překonat. V případě neúspěchu potřebuje povzbuzení a podporu k jeho zvládnutí.

## Řídící schopnosti

Leadership 36



Zaměstnanec se obvykle nerad staví do vůdčí role. Raději ale tuto úlohu přenechává svému okolí.

Schopnost řešení problémů 47



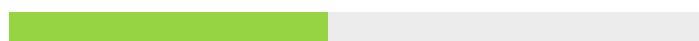
Zaměstnanec přistupuje k řešení problémů aktivně a samostatně, dokáže najít a definovat podstatu i u složitějších problémů.

Samostatnost 48



Zaměstnanec samostatně a spolehlivě plní zadané úkoly.

Kreativita 46



Zaměstnanec má běžnou potřebu hledat i vytvářet nová řešení.

Výkonnost 26



Zaměstnanec obvykle podává očekávaný výkon. Je potřeba jej průběžně motivovat.

## Vhodný model učení

Zaměstnanec se kvalitně učí v prostředí, kde vidí možnost vyniknout. Při učení novému je vhodné, aby se pracovník přímo identifikoval s novými informacemi. V praxi to znamená, že nové informace a postupy musí nový zaměstnanec přijmout „za své“. Pokud se tak nestane, hrozí, že budou odmítnuty a v budoucnu si je uzpůsobí podle svého. Je vhodné, aby si nový zaměstnanec sám určil (pokud je to možné), jakou formou se bude nové informace a pracovní postupy učit. Je žádoucí získávat od něj pravidelnou zpětnou vazbu, ujišťovat se, jestli se se svou pozicí i novou prací ztotožnil. Pokud se tak nestane, bude pro něj velice obtížné nové vědomosti i dovednosti používat.

## Vhodné role

### Objevitel

Zaměstnanec rád objevuje nové možnosti a hledá v nich své uplatnění.

### Navrhovatel

Zaměstnanec využívá své nápady a vyhovuje mu logický pracovní řád.

### Vytrvalec

Zaměstnanec rád dlouhodobě a důsledně prosazuje jednou dané pracovní postupy.

# Vhodné úkolování

Zaměstnanec řeší úkoly samostatně, ale dochází u něj během jejich řešení k motivačním krizím, které ohrožují splnění úkolů. Je vhodné, aby zadavatel úkolu průběžně pracovníka motivoval.

## Motivace a brzdy v nové práci

Co mám zidealizováno	Co mě motivuje a nabíjí	Co беру normálně	Co mě stresuje	Co mě ničí
Cítím, Myslím, Vidím	Chci, Konkurence, Neumím, Odpovědnost, Organizuji, Rychlost, Skutečnost, Slyším, Smím, Tvořím	Lidé, Léky, Moje intuice, Moje vůle, Námaha, Peníze, Pomalost, Povinnosti, Prožívání, Rozhoduji, Samostatný/á/, Sebeřízení, Spolupráce, Sportuji, Stydím se, Umím, Úspěch, Čas, Řídím	Informace, Jsem agresivní, Kontrola, Majetek, Moje nemoc, Moje práce, Moje vina, Můj strach, Nesmím, Změna	Jsem trestán/a, Mluvím, Moje chyby, Moje obrana, Nechci, Poradce, Počítače, Riziko