

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN *DEVELOP*

# K O M P A S

VÝZNAM KLÍČOVÝCH HODNOT V PRACOVNÍ OBLASTI

Jméno a příjmení: Jane Doe

ID: HA154779

Datum: 01. srpna 2012





## ÚVOD

### **Klíčové hodnoty**

Hodnotový systém člověka určuje jeho identitu, tedy to, kým se cítí být a kým na hluboké a někdy i nevědomé úrovni je. Lidé si svých hodnot často nejsou vědomi a plně je nedokáží vyjádřit, hodnoty však přesto zásadním způsobem ovlivňují jejich životy. Jsou základem jejich životní filosofie, ovlivňují výběr přátel i způsob trávení volného času. Osobní hodnoty člověka také ovlivňují výběr profese a kariéry. Obvykle dáváme přednost lidem, kteří s námi sdílejí společné hodnoty, a volíme si takovou práci, která nám umožňuje naplňovat naše hodnoty.

**Obvykle dáváme přednost lidem, kteří s námi sdílejí společné hodnoty, a volíme si takovou práci, která nám umožňuje naše hodnoty naplňovat.**

### **Jak pracovat s touto zprávou?**

Kariérový kompas vychází z Inventáře motivů, hodnot a preferencí (MVPI), který zachycuje deset klíčových hodnot, jež můžeme během celé historie lidstva vysledovat v různých kulturách. Kariérový kompas poskytuje informace o třech důležitých oblastech. Zaprvé, poskytuje jasnou představu o osobních hodnotách člověka, které jsou důležitou součástí jeho osobního rozvoje. Zadruhé, obsahuje informace o tom, jak se slučují jeho hodnoty s různými zaměstnáními a typy firemní kultury. Bez ohledu na to, jak jsou lidé talentovaní, nebudou nikdy příliš šťastní ani úspěšní, pokud nejsou jejich osobní hodnoty v souladu s požadavky jejich zaměstnání nebo existující firemní kulturou. Lidé si však často zvolí práci a kariéru, aniž by vzali tuto otázku do úvahy. A zatřetí, zpráva popisuje typ lidí, se kterými bude člověk lépe spolupracovat a vycházet. Lidi, kteří sdílejí stejné hodnoty jako my, míváme raději než ty, kteří je nesdílejí.

### **Jak číst tuto zprávu?**

Tato zpráva vypovídá o tom, jak testovaný člověk skóroval v deseti klíčových hodnotách uspořádaných do čtyř skupin. Na následující stránce najdete těchto deset klíčových hodnot i jejich rozdělení do čtyř skupin. Na dalších stránkách jsou objasněny některé hodnoty dané osoby a interpretován význam profilu osobních hodnot pro profesní vývoj a vztahy s ostatními. Poslední stránka obsahuje graf osobního profilu hodnot.



## VYMEZENÍ KLÍČOVÝCH HODNOT

### I. Oblast: Statusové zájmy

#### **Uznání**

Přání vyniknout a být viděna, snění o slávě a úspěchu.

#### **Moc**

Přání být úspěšná, mít vliv a zanechat za sebou nějakou hodnotu.

#### **Hédonismus**

Přání bavit se a užívat si úspěchu.

### II. Oblast: Sociální zájmy

#### **Péče**

Přání pomoci potřebným a bezmocným a snaha zlepšit společnost.

#### **Sociální kontakt**

Přání být součástí skupiny, hledání sociálních podnětů.

#### **Tradice**

Důraz na rodinné hodnoty a podpora sociálně přijatelného chování.

### III. Oblast: Finanční zájmy

#### **Bezpečí**

Přání být finančně zabezpečená a vyhnout se riziku.

#### **Obchod**

Přání být finančně úspěšná a hledání obchodních příležitostí.

### IV. Oblast: Styl rozhodování

#### **Estetika**

Touha být stylová, zájem o módu a vnější vzhled.

#### **Poznání**

Přání řešit problémy a rozhodovat na základě dat.



## INTERPRETACE PROFILU HODNOT: paní DOE

### VYSVĚTLENÍ HODNOT

#### Statusové zájmy

Ačkoli paní Doe nemusí sama hovořit o svých úspěších, cení si pozitivní zpětné vazby ke svému výkonu a může se dokonce čas od času trochu předvádět. Bude ráda pracovat na vysoce exponovaných projektech, ale nebude snadno snášet kritiku, která je s touto rolí někdy spojena. Paní Doe se dosti zajímá o rozvoj své kariéry, ale zároveň se snaží věnovat pozornost i aktivitám mimo zaměstnání a kariéru a jejich požadavky. Povýšení uvítá, ale nemá ráda konflikty a nesoulad, které přináší soupeření o pozice. Kromě toho bude paní Doe ráda hostit a bavit klienty, umí si totiž užívat čas strávený ve společnosti. Nicméně ví, kdy je čas na práci a kdy na zábavu, bere svou práci vážně a nemá ráda, když ji někdo kritizuje.

#### Sociální zájmy

I když je paní Doe přesvědčena o tom, že lidé jsou zodpovědní za svůj výkon a úspěch, ví také, že ti, kteří nejsou tak schopní, silní a majetní, potřebují někdy pozornost a podporu. Dokáže pomoci ostatním, když se zdá, že to potřebují, když si však nechají své starosti pro sebe, je také ráda. Také se dá říci, že paní Doe je stejně spokojená, pracuje-li sama nebo v týmu. Ráda potkává nové lidi, ale také si užívá, když má čas na sebe a může přemýšlet a soustředit se. Má ráda lidi, ale nepotřebuje neustálou interakci s nimi. Celkově lze říci, že respektuje jak potřebu změny a rozmanitosti, tak stability. Není ani mimořádně flexibilní, ani příliš vázaná svými zvyky. Zdá se, že má přirozený smysl pro umírněné postoje, a rozumí tomu, že často je potřeba kompromisu. Cení si předchozích zkušeností, ale je zároveň ochotna do budoucna zkoušet nové.

#### Finanční zájmy

Paní Doe dává přednost bezpečí a pracovnímu zajištění, nerada riskuje, nemá ráda nejistotu a zbytečné chyby. Je radši, když svá očekávání a svá měřítka výkonu vyjadřují ostatní. Raději se řídí příslovím "Dvakrát měř a jednou řež". Sama bude přinášet jen málo změn, spíše se bude snažit vyhnout rizikům. Změny uskuteční až pod tlakem okolností. Také se zdá, že má zralý postoj k penězům. Ačkoli chápe jejich důležitost, nezabývá se jen jimi. Občas zvažuje potenciál svého příjmu, její vnímání vlastní hodnoty však vychází i z jiných oblastí, jako je rodina, přátelé a zájmové aktivity.

#### Styl rozhodování

Zdá se, že paní Doe hledá při rozhodování rovnováhu mezi vzhledem a funkčností. Cení si vkusu a stylu, ale stejně tak obdivuje efektivní výkon. Chápe, že je někdy třeba volit mezi spolehlivým výkonem a elegancí výrobku a rozhoduje se podle toho. Také se zdá, že je připravena činit rozhodnutí na základě dat a výzkumu, stejně tak jako na základě vlastní zkušenosti a úsudku. Dobře zvládá nové technologie a chápe jejich význam pro práci, nemusí však vždy využívat ty nejnovější z nich a sledovat nejnovější trendy jejich rozvoje.



## INTERPRETACE PROFILU HODNOT: paní DOE

### II. UŽITEČNÉ TIPY PRO ROZVOJ KARIÉRY

#### Motivátory

Paní Doe bude dávat přednost práci, která nabízí dobré pracovní zabezpečení a jistotu zaměstnání a minimalizuje nejistotu ohledně mzdy, povyšování a standardů hodnocení pracovního výkonu. Nebude spokojená v riskantních podnikatelských prostředích, která slibují vysoký finanční zisk, ale postrádají záruky stabilního zaměstnání, a kde jsou standardy výkonu nejasné. Takové hodnoty jsou obzvláště užitečné v zaměstnáních, která jsou zaměřena na minimalizaci rizik a chyb – například ve státní správě, kontrole kvality, finanční analýze, účetnictví a daňovém právu. Její potřeba minimalizovat rizika však může zpomalovat rozvoj její kariéry. Další kvalitou optimálního zaměstnání je pro ni možnost pracovat na viditelných úkolech a v týmech, které budou ostatním na očích. V zaměstnáních, kde nebude mít šanci prokázat svůj individuální přínos, nebude spokojená. Měla by zvážit práci v oblasti prodeje, poradenství, služby zákazníkům nebo v zábavním průmyslu. Navíc by ráda měla takové zaměstnání, kde může pomáhat, učit, podporovat a povzbuzovat ostatní, obzvláště ty, kteří to nejvíce potřebují. Nebude spokojená v organizacích, které pouze vyžadují, aby si zaměstnanci plnili své povinnosti, a které neberou v úvahu otázky jejich motivace. Dobře by se jí pracovalo ve zdravotnictví, školství, poradenství anebo řízení vztahů se zákazníky.

#### Zaměstnání

Paní Doe bude podle výsledků dotazníku nejspokojenější v zaměstnání, kde bude mít jistotu ohledně stabilního zaměstnání a příjmu. Paní Doe bude poměrně spokojená v zaměstnání, kde bude mít možnost podávat výkony a vystupovat před lidmi. To by ji mohlo přivést k práci v prodeji, poradenství, zábavnímu průmyslu, školství nebo politice. Má také ráda, když může pomáhat a povzbuzovat ostatní. To by ji mohlo přivést k práci ve školství, sociální péči, zdravotnictví anebo ke koučování.

#### Upřednostňované pracovní prostředí

Výsledky dotazníku naznačují, že paní Doe bude dávat přednost určitým druhům pracovního prostředí před jinými. Nejspokojenější bude v organizacích, které zdůrazňují plánování, pečlivé rozhodování, analýzu rizik a kde jsou zavedeny a naplňovány dobře promyšlené postupy a předpisy. Nejlépe jí bude v dobře zavedené, stabilní a finančně zodpovědné organizaci se starším managementem. Méně spokojená bude v organizacích založených na ochotě riskovat, inovativních finančních operacích a rozsáhlém využíváním konzultantů pro management.



## GRAFICKÁ ZPRÁVA (INVENTÁŘ MOTIVŮ, HODNOT A PREFERENCÍ)



Výsledek nad 65. percentilem znamená vysoký skór. Mezi 35. a 65. percentilem jsou jedinci s průměrným skórem. Nízký skór je výsledek pod 35. percentilem.

<b>Uznání</b>	Touha být známá, na očích, viditelná a proslulá.
<b>Moc</b>	Touha po úspěchu, výzvách, soutěžení a výsledcích.
<b>Hédonismus</b>	Touha po zábavě, vzrušení, rozmanitosti a potěšení.
<b>Péče</b>	Touha být prospěšná ostatním lidem, zdokonalovat společnost a pomáhat lidem v nouzi.
<b>Sociální kontakt</b>	Touha po častém a rozmanitém sociálním kontaktu.
<b>Tradice</b>	Starost o etiku, rodinné hodnoty a oddanost povinnostem.
<b>Bezpečí</b>	Touha po struktuře, pořádku a předvídatelnosti života.
<b>Obchod</b>	Touha po zvýšení příjmu, zisku a obchodních příležitostech.
<b>Estetika</b>	Zájem o stylovost, módu a vzhled.
<b>Poznání</b>	Touha využívat data při rozhodování a řešení problémů.