

# TEST POTŘEB

## 1) Která z následujících skutečností by vám nejvíce vadila při výběru zaměstnání?

- hrozba možné ztráty zaměstnání,
- nadřizený, který neustále zasahuje do vašich kompetencí,
- velmi omezená možnost rozhodování o problémech organizace,
- převážně administrativní a řídicí činnost bez odborných úkolů,
- nejasný vztah vykonávané činnosti k výslednému produktu,
- minimální styk s lidmi během pracovní doby,
- nejasný výsledek, takže lze těžko odlišit schopné od neschopných,
- úplné časové vytížení bez prostoru pro rodinu a záliby.

## 2) Která z uvedených pracovních funkcí v organizaci by vám nejlépe vyhovovala za předpokladu, že pro ni máte odborné znalosti?

- odborná funkce, která ponechává dostatek času pro rodinu a osobní záliby,
- obchodní zástupce, jehož plat závisí na množství a rozsahu uzavřených smluv,
- lékař nebo pracovník zdravotního střediska, který pomáhá lidem,
- ředitel, pověřený vybudováním nového zdravotního střediska,
- odborný pracovník rozvoje vědy a techniky, který se zabývá zaváděním technických novinek,
- ředitel ztrátové výrobní divize, který má dosáhnout zisku,
- samostatný konzultant, který je vázán jen mandátní smlouvou a má vůči firmě značnou volnost v rozhodování,
- úředník, který kontroluje správnost uzavřených smluv.

## 3) Která z uvedených změn by na vás nejhůře psychicky zapůsobila?

- z pracovní náplně vám bude odebrána činnost, která je spojena s pravidelným příplatkem,
- nadřizený si vymíní kontrolu nad takovou oblastí vaší činnosti, kterou jste dosud vykonával samostatně,
- váš útvar nesplní důležitý úkol, na kterém závisí výsledky celé organizace,
- zjistíte, že odborný standard vaší práce už delší dobu neodpovídá republikové úrovni,
- nebude vám umožněno dokončit prototyp nového výrobku, na kterém jste několik měsíců pracoval,
- zaměstnavatel uvolní ze zaměstnání mnohé z vašich současných spolupracovníků
- bude zaveden nový rovnostářský systém odměňování bez ohledu na osobní výkonnost,
- přemístěním pracoviště a následným dojížděním ztratíte hodinu denně ze svého volna.

## 4) Kterého osobního úspěchu byste si nejvíce cenili?

- dosažení životní harmonie, spojení zajímavé práce, rodinné spokojenosti a prostoru pro pěstování osobních zálib,
- překonání ekonomické krize v organizaci vašim vlastním přičiněním,
- účinné pomoci člověku, který se dostal do obtížné situace,
- založení a vybudování malé prosperující firmy, která ponese vaše jméno,
- publikování článku v zahraničním odborném časopisu,
- zjevného překonání a odstavení člověka, který brzdil realizaci vašich koncepcí,
- osamostatnění útvaru, který vedete, z velké organizace a jeho převedení na soukromou bázi,
- dosažení významného postavení v hierarchii veřejné instituce.

## 5. Cítili by jste se dobře ve firmě, která usiluje o hospodářský úspěch především:

- udržením solidní pověsti a spolehlivosti vůči klientům,
- originálním přístupem odlišným od konkurence,
- chytřímí cestami a vymyšlením triků, jak se vypořádat s konkurenty,
- neustálým zdokonalováním a vysokou technickou úrovní výrobků,
- zaváděním nových nápadů, které znamenají změnu filozofie trhu,
- vytvořením skvělé pracovní atmosféry, ve které je radost pracovat,
- schopností pružně reagovat na změnu podmínek trhu,
- zvyšováním oddanosti pracovníků zlepšením pracovních podmínek

## 6) Co by vám měl především poskytnout váš nadřízený?

- zajímavou práci v rozumné pracovní době,
- úkoly, na kterých budete moci osvědčit své schopnosti,
- pozitivní atmosféru, podporu dobrých vztahů mezi spolupracovníky
- příležitost k vytvoření něčeho nového,
- možnosti zvyšování odborné kvalifikace,
- jednoznačné srovnání s ostatními co do výkonnosti a patřičné uznání za výsledky,
- co nejširší prostor pro rozhodování,
- oporu v osobních nesnázích.

## 7) Které předpoklady jsou podle vás nejdůležitější pro pracovní úspěch?

- spolehlivost a důvěryhodnost,
- samostatnost,
- průbojnost
- odborné znalosti,
- čínorodost a vytrvalost,
- schopnost spolupráce,
- sebejistota a rozhodnost,
- osobní vyrovnanost a moudrost.

## 8) Se kterým z uvedených lidí byste se nejraději setkali?

- Carl Rogers, psycholog, který se zabýval osobní rovnováhou a rozvojem osobnosti,
- Harald Geneen, manažer, který svou výkonností pozvedlo ITF na přední místo,
- Louis de Funés, herec z filmových komedií,
- Endre Rubik, tvůrce Rubikovy kostky a dalších hlavolamů,
- John von Neumann, vynálezce počítače,
- Juan Carlos I., španělský král
- Jack Kerouac, autor knih o životě amerických tuláků,
- James Ilerriot, autor knih o životě veterináře na anglickém venkově.

Tento dotazník vám pomůže určit vaše nejsilnější potřeby, které ovlivňují vaše jednání a rozhodování. Budete žádáni o volbu odpovědi na několik otázek. Snažte se odpovídat pečlivě a odpověď zaznamenávejte po zralé úvaze.

prečtete si pozorně každou otázku. Za otázkou následuje vždy osm možných odpovědí. Zvolte tu, která vás nejlépe vystihuje, a na volné místo před příslušným písmenkem napište 1. Tu, která je na druhém místě, označte 2, a tak dále, až sestavíte ze všech odpovědí pořadí od 1 do 8, přičemž nejméně vhodná odpověď bude označena 8.

Premýšlejte, zda jste se již v životě s podobnými situacemi setkali a jak jste v nich reagovali. Pokud tomu tak nebylo, pokuste se vybavit si situaci a vžít se do ní. Nejsou zde správné ani špatné odpovědi. Správná je každá odpověď, která jen pravdivě vystihuje vaše jednání.

Motivační typy nyní určíme takto:

1) Spočítáme všechny body pro odpovědi a, h, c, d, e, f, g, h, i a vneseme do tabulky:.

2) Posoudíme význam jednotlivých kariérových kotev pro život:

**8-23 bodů:** kotva má pro vaše rozhodování a přístup ke kariéře rozhodující význam,

**24-31 bodů:** kotva má značný význam pro vaši orientaci,

**32-39 bodů:** kotva částečně ovlivňuje vaši orientaci,

**40-47bodů:** význam kotvy je pro váš život poměrně malý,

**48-64 bodů:** kotva je pro váš život bezvýznamná.

3) Určíme pořadí – pro kotvu s nejmenším počtem bodů je pořadí 1, pro další kotvu 2, atd. Tak můžete snadno zjistit, která kotva je pro vás nejdůležitější a která je nejméně důležitá. Maji-li dvě kotvy stejný počet bodů, znamená to, že jejich význam pro vás je stejný.

MOTIVAČNÍ TYP	ODPOVĚĎ	BODŮ	POŘADÍ
jistota	a		
samostatnost	<b>b</b>		
osobní postavení	<b>c</b>		
odbornost	<b>d</b>		
tvořivost	<b>e</b>		
přátelství	<b>f</b>		
pracovní výsledky, výkon	g		
životní rovnováha	<b>h</b>		

Jednotlivé kariérové kotvy a jejich stručný popis

#### **Kotva jistota (stabilita)**

Jedinci s touto kotvou mají potřebu jistého zaměstnání, slušného příjmu, zaměstnaneckých výhod. Pro pocit jistoty jsou ochotni přizpůsobovat se hodnotám a normám organizace, bývají bez velkých ambic – jistota je pro ně důležitější. Vyhledávají „spolehlivé“ organizace s dobrou pověstí, kde hrozí minimální možnost propouštění. Jistota může být vázána nejen na určitou organizaci a určité povolání, ale také na určité území – jedinec zde má své přátele, investoval zde do bydlení atd. V tomto případě se hovoří o jistotě zeměpisné.

#### **Kotva autonomie (autonomie a nezávislost)**

Lidé kotvou hledají pracovní příležitosti poskytující jim maximální nezávislost na organizačních omezeních, umožňující jim uspořádání vlastního plánu a tempa práce. Bývají to lidé mající tendence k neakceptování pravidel a nároků organizace, které vnímají jako příliš svazující. Touží po samostatnosti, po samostatném podnikání, díky němuž mohou dosáhnout nezávislosti. Při hledání zaměstnání se vyhýbají úřadům a velkým výrobním organizacím. Odmítají se vzdávat možnosti řídit a vykonávat práci po svém.

#### **Kotva osobní postavení**

Tato kotva je typická pro jedince mající zájem o řízení, vedení a ovlivňování lidí za účelem dosažení společných cílů. Krizové situace jsou vnímány jako stimulující. Tito jedinci usilují o vyšší obecné manažerské funkce, přičemž dosažení takové funkce je pro ně měřítkem úspěchu stejně jako finanční ocenění. Řídící funkce jim přináší větší uspokojování než rozvoj odborného potenciálu. Prioritou při rozhodování o své pracovní kariéře bude takové zaměstnání nebo pracovní zařazení, které poskytuje příležitost postupovat v rámci organizace na vyšší úroveň spojenou se zodpovědností za výsledky organizace.

#### **Kotva technicko-funkční kompetence (odbornost)**

Lidé zakotvení v této kotvě mají potřebu rozvíjet a uplatňovat své dovednosti v daném oboru, jejich primárním zájmem je obsah vykonávané práce. Kariéru si plánují především v rámci odbornosti. Přijatelná je pro ně odborná manažerská funkce, preferují kariérový postup pouze v rámci své funkční oblasti kompetence – obecná manažerská pozice není pro ně přitažlivá. Odmítnou vyšší funkci, lepší nabídku event. jinou práci pokud je mimo jejich odbornost nebo pokud by nové místo neumožňovalo odborný růst. Možnost zdokonalování dovedností je důležitější než peníze, ačkoliv i řádné odměňování odborných znalostí považují za významné.

#### **Kotva tvořivost (podnikatelská kreativita, podnikavost)**

Tato kotva odráží potřebu vytvářet něco nového svého na základě vlastního projektu, primární motivací je výtvar až poté finanční zisk. Úspěch vlastního výtvaru je vnímán jako míra výkonu. Lidé zakotvení v této kotvě často vykazují nižší úroveň odpovědnosti, což je problematické pro manažerskou funkci. Mají tendenci prosazovat stále nové nápady, zanedbávat „rutinní“ povinnosti, což bývá zdrojem obtíží pro spolupracovníky. Jakmile se jim podaří realizovat návrh – nápadu, ztrácí zájem a přesouvají se na nový projekt.

#### **Kotva přátelství (oddanost věci)**

U této kotvy je patrná potřeba uspořádat si pracovní aktivity v souladu s osobními hodnotami a prospěchem společnosti, snaha o dosažení něčeho prospěšného a hodnotného pro ostatní. Lidé s touto kotvou si hledají taková zaměstnání, která jim umožňují zahrnout do práce významné hodnoty, které jsou pro ně více než kvalifikace či talent. Preferují práci, jež je spíše v souladu s hodnotami jedince, než s jeho dovednostmi. Kariérová rozhodnutí vyjadřují přání nějakým způsobem „zlepšit svět“. Za své přispění požadují spravedlivou odměnu. Více než finanční odměnu preferují možnost povýšení či přesun do pozic s větším vlivem a větší nezávislostí. Tam, kde pracují, požadují uznání a podporu od nadřízených i spolupracovníků, chtějí pocítovat, že jejich hodnoty jsou sdíleny i ve vyšším managementu. Při nedostatku podpory přechází tito lidé do „nezávislejších“ profesí.

#### **Kotva pracovní výsledky (soutěž)**

Motivací pro lidi s kotvou výzva-soutěž je překonávání obtížných překážek, řešení téměř neřešitelných problémů, vítězství nad houževnatými soupeři a úspěch v náročné konkurenci. Je pro ně typické zaměření pouze na jeden cíl – zvítězit. Jejich kariéru provází předpoklad, že mohou dobyt či podrobit si všechno nebo všechny. Činnost některých nabývá podobu hledání práce, kde mohou čelit stále více obtížnějším úkolům či problémům. netolerantnost k lidem bez podobných aspirací, snadné úkoly jsou nudné - nejsou výzvou. Pracovní oblast, druh zaměstnanecké organizace, systém odměňování, možnost kariérového růstu i forma uznání, to vše je podřizováno tomu, zda práce poskytuje či neposkytuje neustálé příležitosti pro „sebetestování“. Nepřítomnost testování, soutěže a rozmanitosti ve vykonávané profesi je zdrojem znuďenosti, podráždění i podkopávání morálky. U jedinců s kotvou výzva-soutěž se může projevat netolerantnost vůči lidem, kteří nemají stejné či podobné ambice.

#### **Kotva životní rovnováha**

Tato kotva vyjadřuje potřebu skloubit pracovní kariéru s celkovým životním stylem, hledání rovnováhy mezi osobními, rodinnými a pracovními prioritami. Nejedná se o běžné vyvažování osobního a profesního života, jde zde o snahu integrovat potřeby jednotlivce, rodiny a kariéry, přičemž osobní a rodinné potřeby bývají upřednostňovány před kariérovým růstem. Lidé mající tuto kotvu jako dominantní upřednostňují organizace nabízející pružnou pracovní dobu, práci na částečný úvazek, vědeckou dovolenou, podporu rodiny – péče o rodinného příslušníka, mateřskou dovolenou apod. pokud to vyžadují životní zájmy jedince.