



Profil obchodníka

Vypracováno pro:
Oddělení:
Email:
Rok narození: 1979
Předkladatel dokumentu: Human's Development
Litevská 1174/ 8
Praha 10 100 00
www.humans.cz
tel: +420 608 810 064
email: info@humans.cz
Verze dokumentu: 1.0
Datum a čas generování dokumentu: 14.03.2010 11:29:06
Datum a čas vyplnění:

Úvod

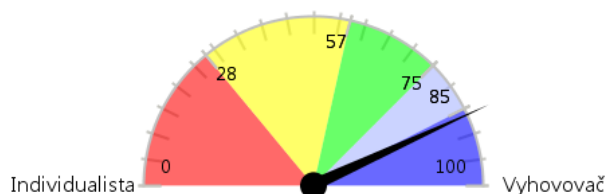
Při čtení „ **Profilu jednotlivce Barvy života** “ mějte na paměti:

1. Žádné naměřené hodnoty **nelze označit za „dobré“ nebo „špatné“** . Hodnoty je nutné interpretovat v kontextu osobních a pracovních aspirací člověka a konkrétního osobního či pracovního prostředí. Hodnoty klíčové pro jednu profesi a konkrétní firmu mohou být naopak překážkou při výkonu jiných zaměstnání nebo v odlišně řízených firmách.
2. Žádné hodnoty **nejsou neměnné a výkon osoby lze pozitivně změnit**. Pochopení člověka včetně jeho silných a slabých stránek, k čemuž tento „Profil jednotlivce Barvy života“ poskytuje klíčové informace, nám umožňuje zvolit efektivní strategii osobního rozvoje a jejího správného vedení. Nehleďte tedy v profilu jednotlivce typologii osobnosti, ale reálného pomocníka pro lepší pracovní uplatnění.
3. Člověk je zpravidla **součástí skupin** . Všechny naměřené hodnoty proto popisují postoje a chování člověka v rámci skupin a v konkrétních podmínkách. Jedná se o vzájemné působení (interakci) člověka a okolí. Pro efektivní fungování skupiny jako celku je důležité zastoupení různých týmových rolí a různých postojů. Tato rozmanitost je podmínkou pro vytváření optimálního týmu, ale může být také zdrojem konfliktů. Týmovou problematikou se podrobně zabývá „Profil skupiny Barvy života“.
4. V grafických výstupech je použita **norma ČR** , která byla sestavena ze vzorku více než 70 000 osob. Jde o průměrně naměřenou (obvyklou) hodnotu a slouží pouze k porovnání.
5. Tento dokument obsahuje citlivé osobní informace. Dbejte důsledně na **etické zacházení a diskrétnost**, včetně zákona o ochraně osobních dat.
6. Pokud budete potřebovat, **pomůžeme Vám** s výkladem naměřených hodnot. Poskytneme Vám:
 - odborné konzultace,
 - hloubkový psychologický rozbor osoby nebo týmu,
 - odborné služby s využitím dalších neveřejných psychologických výstupů.

1. Základní charakteristika osoby

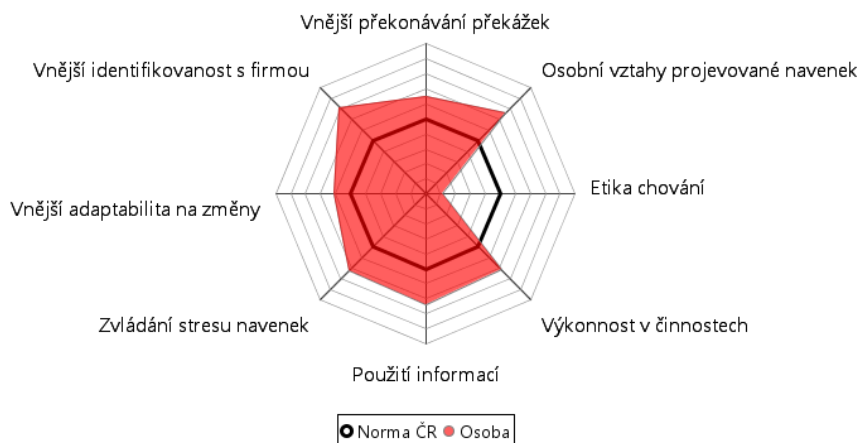
Na stránce se dozvíte, jestli osoba vytváří a prosazuje svá pravidla nebo se stanoveným pravidlům podřizuje a dodržuje je (graf 1.1.). Modrý a červený graf ukazuje rezervy či přepětí v oblasti chování a prožívání (grafy 1.2. a 1.3.).

1.1. Zacházení s pravidly (individualismus - konformita)



- Prosazování svých pravidel za všech okolností
- Dodržování pravidel, se kterými se ztotožním
- Spoluvytváření a dodržování pravidel
- Podřizování se pravidlům
- Bezmezné podřizování se pravidlům

1.2. Vnější chování

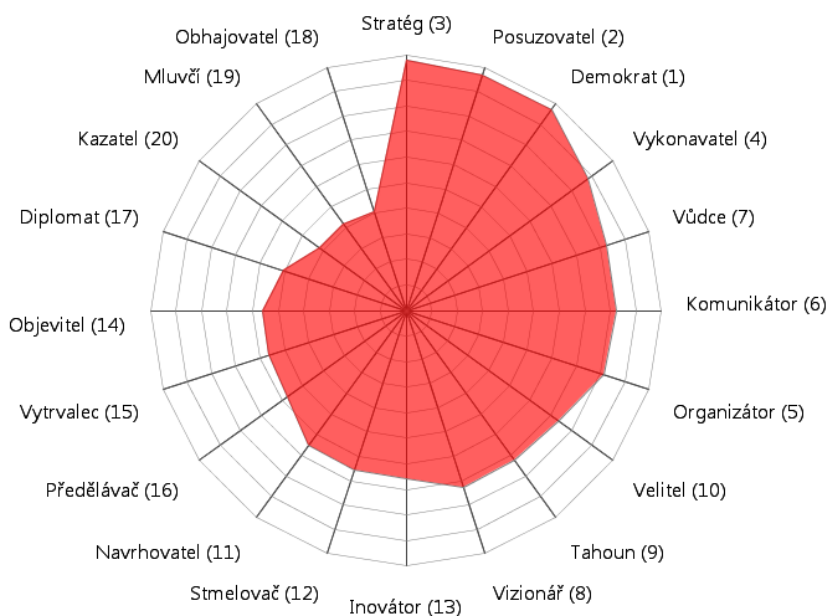


1.3. Vnitřní prožívání

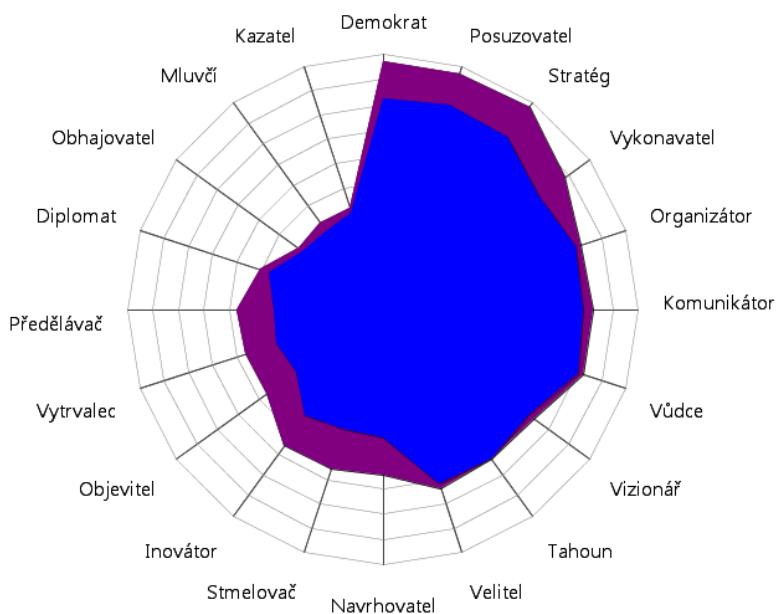


Stránka je zaměřena na zjištění vhodné role pro dobré fungování osoby v práci. Šnek rolí ukazuje, které role osoba převážně preferuje (graf 1.4.). Z Květiny rolí lze vyčíst, jakým způsobem je možno vybrané a preferované role použít (graf 1.5.).

1.4. Šnek rolí

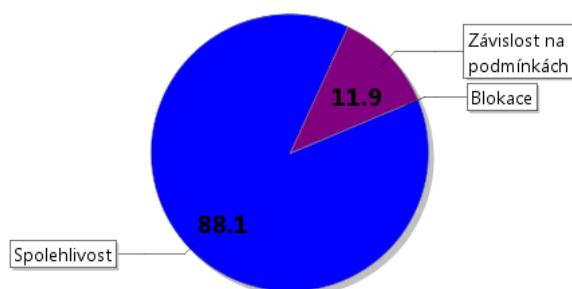
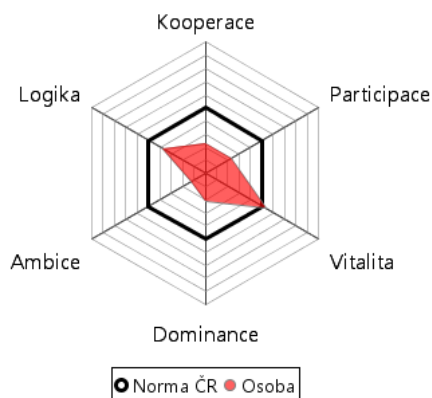


1.5. Květina rolí

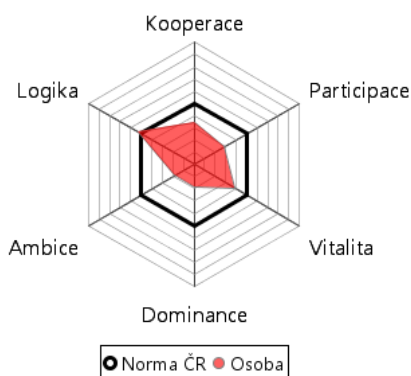


2. Konstruktivní typy chování

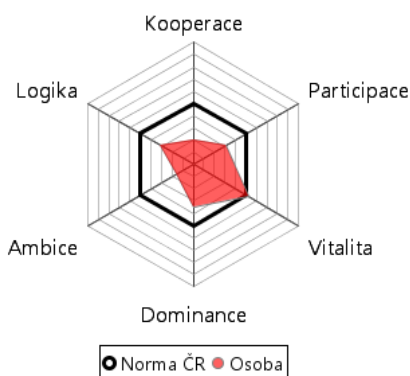
Kapitola ukazuje, jaké typy chování osoba volí pro řešení pracovních úkolů a situací. Pavoukové grafy ukazují, které typy chování tvoří silnou či slabou stránku osoby a jak se chování liší ve firmě, při obecné práci (například práce na zahrádce) a v osobním životě. Podílové grafy ukazují možnost použití vybraných typů chování.



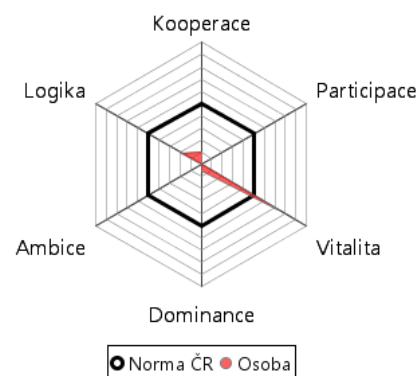
2.1. Aktuální firemní maska



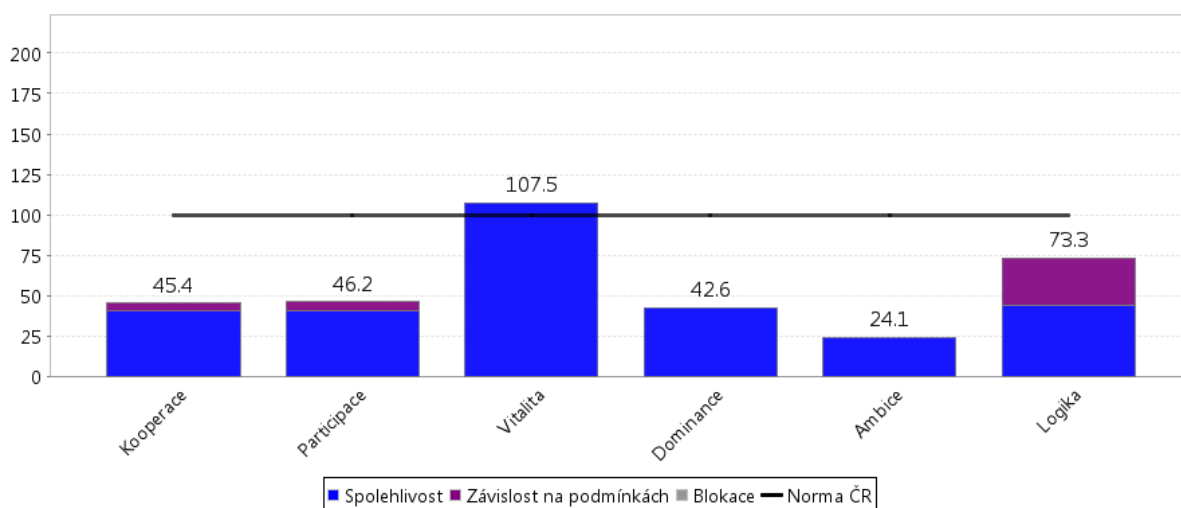
2.2. Pracovní faktory



2.3. Osobní faktory

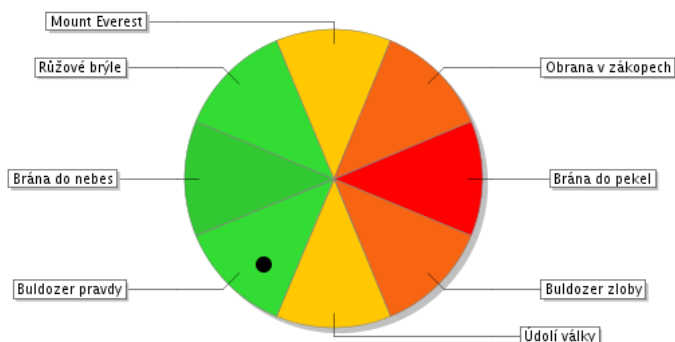


2.4. Celková spolehlivost, závislost na podmínkách, blokace



3. Atmosféra vztahů

Každá osoba okolo sebe vytváří a sdílí atmosféru vztahů. V kapitole se dozvíte, jak osoba pomocí atmosféry vztahů působí na své okolí. Zároveň se dozvíte, jakou atmosféru vztahů osoba vytváří a sdílí ve firmě, při obecné práci (například práce na zahrádce) a v osobním životě.



3.1. Celkové

Buldozer pravdy

Komunikace v tomto typu klimatu je zcela a jasně podřízena jednou daným, nastaveným a prosazovaným podmínkám (jediná varianta „pravdy“). Jsou chápány nekompromisně, nárokově až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti. Pravidla jsou pregnančně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Osoba nebrání vstřícné aktivitě a neblokuje autonomní. Tu naopak od sebe i okolí přímo vyžaduje. Pokud jsou takto nastavené podmínky a styl akceptovány, osoba je pracovně velmi výkonná a podporuje společnou úspěšnost.

3.2. Firemní

Buldozer pravdy

Komunikace v tomto typu klimatu je zcela a jasně podřízena jednou daným, nastaveným a prosazovaným podmínkám (jediná varianta „pravdy“). Jsou chápány nekompromisně, nárokově až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti. Pravidla jsou pregnančně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Osoba nebrání vstřícné aktivitě a neblokuje autonomní. Tu naopak od sebe i okolí přímo vyžaduje. Pokud jsou takto nastavené podmínky a styl akceptovány, osoba je pracovně velmi výkonná a podporuje společnou úspěšnost.

3.3. Pracovní

Buldozer pravdy

Komunikace v tomto typu klimatu je zcela a jasně podřízena jednou daným, nastaveným a prosazovaným podmínkám (jediná varianta „pravdy“). Jsou chápány nekompromisně, nárokově až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti. Pravidla jsou pregnantně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Osoba nebrání vstřícné aktivitě a neblokuje autonomní. Tu naopak od sebe i okolí přímo vyžaduje. Pokud jsou takto nastavené podmínky a styl akceptovány, osoba je pracovní velmi výkonná a podporuje společnou úspěšnost.

3.4. Osobní

Buldozer pravdy

Komunikace v tomto typu klimatu je zcela a jasně podřízena jednou daným, nastaveným a prosazovaným podmínkám (jediná varianta „pravdy“). Jsou chápány nekompromisně, nárokově až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti. Pravidla jsou pregnantně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Osoba nebrání vstřícné aktivitě a neblokuje autonomní. Tu naopak od sebe i okolí přímo vyžaduje. Pokud jsou takto nastavené podmínky a styl akceptovány, osoba je pracovní velmi výkonná a podporuje společnou úspěšnost.

4. Slovní schémata

V kapitole se dozvíte, jakou hodnotu přikládá osoba slovům, na které reagovala pomocí barvy v rámci snímání. Pro běžnou a efektivní práci lze využít slova z kategorií Satisfactory a motivátory, Operátory a Stresory. Ideály a Destruktory jsou pro běžnou a efektivní práci obtížně využitelné. Jejich použití bude osobu i okolí stát mnoho sil.

4.1. Firemní slova

IDEÁLY	SATISFAKTORY A MOTIVÁTORY	OPERÁTORY	STRESORY	DESTRUKTORY
Kompetence, Naše firma, Reklamace zákazníků	Odměny, Analýza zákazníka, Konflikt, Report, Naše konkurence, Moje osobnost, Můj čas, Zpětná vazba, Porady, Obrat, Priority, Námítky, Marketing, Auto, Zodpovídám, Nabídka zákazníkovi, Firemní procesy, Prezentuji, Pracovní činnosti, Produkty, Motivace	Moje ambice, Jednám se zákazníkem, Moje mzda, Naši zákazníci, Vztahy se zákazníky, Školím se, Můj nadřízený, Obchod, Telefonuji, Administrativa, Pracuji na počítači, Moje kancelář, Diskuse, Cena, Samostatné úkoly, Moje plánování, Komunikace		Finance, Hodnotící pohovory

4.2. Pracovní slova

IDEÁLY	SATISFAKTORY A MOTIVÁTORY	OPERÁTORY	STRESORY	DESTRUKTORY
Počítače, Mluvím, Prožívání, Konkurence	Úspěch, Spolupráce, Moje práce, Moje vůle, Peníze, Umím, Řídím, Sebeřízení, Poradce, Majetek, Informace, Lidé, Moje intuice, Riziko, Změna, Tvořím, Vidím, Myslím, Moje obrana, Námaha, Můj strach, Moje vina	Rychlost, Sportuji, Chci, Cítím, Samostatný/á/, Smím, Slyším, Odpovědnost, Skutečnost, Organizuji, Čas, Rozhoduji, Kontrola, Povinnosti, Pomalost, Nesmím, Stydím se, Moje chyby		Léky, Jsem trestán/a, Nechci, Moje nemoc, Neumím, Jsem agresivní

4.3. Osobní slova

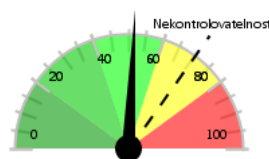
IDEÁLY	SATISFAKTORY A MOTIVÁTORY	OPERÁTORY	STRESORY	DESTRUKTORY
Moje tělo	Líbám se	Moje rodina, Moje zdraví, Slast, Sex, Energie, Děti, Sourozenci, Máma, Vyniknout, Tančím, Moje psychika, Já, Táta, Partner, Výchova, Svět, Hladím se, Neúspěch, Samota, Piju alkohol		Podvádím, Lžu, Zneužívám, Beru drogy, Trestám, Pomsta, Kradu, Hraju automaty, Vydírám, Kouřím cigarety

5. Ohrožení rizikovými jevy

5.1. Vášeň

Nekontrovaná dychtivost a vášnivé uspokojování činností, totální propadnutí: „zcela mě to ovládá“.

Dispozice (genotyp)



51.6

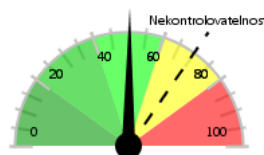
Používání (fenotyp)



12.3

5.2. Hazard

Hazard, neúměrné překračování rizika, nereálná představa zisků: „hra vabank“.



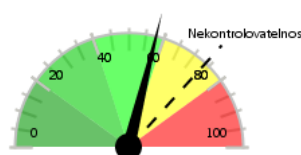
50.5



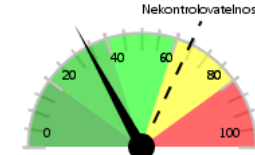
12.1

5.3. Prudká akce

Nepřiměřená reakce, vznětlivost, impulzivita, prudká akce bez vážení důsledků: „nechám se strhnout“.



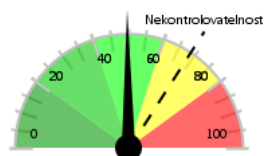
57.9



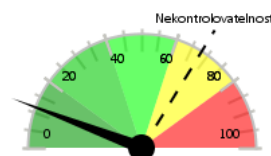
34.1

5.4. Přivlastňování

Přisvojování si toho, čeho si ostatní cení i když mi to nepatří, přebírání inspirace, vykrádání cizích myšlenek: „beru si, kradu“.



49.9



11.6

5.5. Nepřijetí skupinou

Obava z nepřijetí ostatními: „strach z odmítnutí“.



49.2



13.2

5.6. Regulace uspokojení

Stimulování a tlumení slasti: „navodit si útlum nebo euforii“.



60.2



19.9

5.7. Co se stane, když dojde k překročení hranice nekontrolovatelnosti.

Vášeň - nadměrná vášeň se může projevit braním drog, léků.

Hazard - nadměrný hazard se může projevit hraním na automatech až patologickým hráčstvím.

Prudká akce - nadměrná akce se může projevit agresivitou s ničivými důsledky.

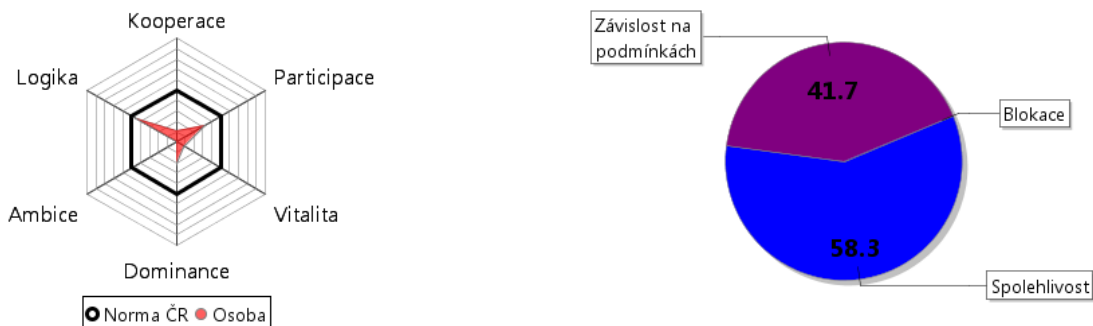
Přivlastňování - nadměrné přivlastňování se může projevit krádežemi majetku, zásluh, myšlenek.

Nepřijetí skupinou - nadměrné nepřijímání skupinami se může projevit kouřením cigaret.

Regulace uspokojení - Nadměrná regulace uspokojení se může projevit propadnutím alkoholu.

6. Osoba a stres

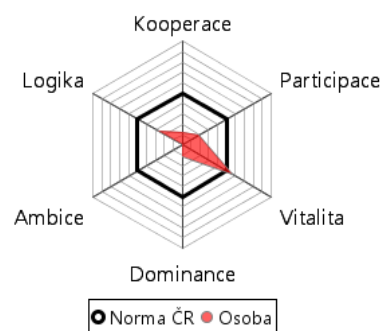
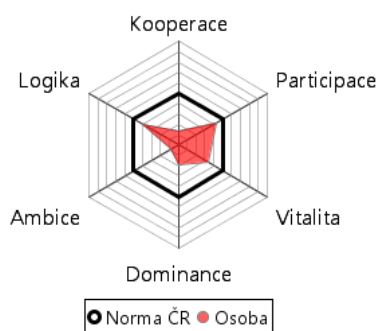
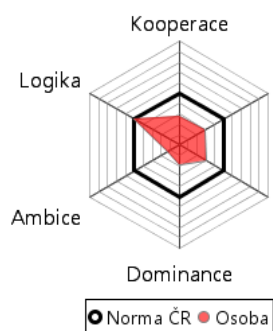
Kapitola ukazuje, jaké typy chování osoba volí pro řešení pracovních úkolů a situací při stresu. Porovnejte tuto kapitola s kapitolou číslo 2 a zjistěte si rozdíl mezi běžným fungováním osoby a fungováním při stresu.



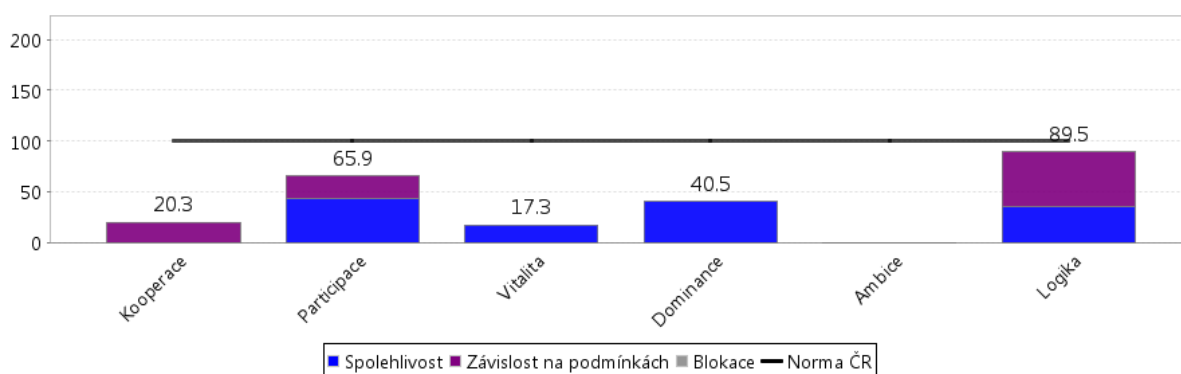
6.1. Ve firmě pod stresem

6.2. Pracovně pod stresem

6.3. Osobně pod stresem



6.4. Spolehlivost, závislost na podmínkách, blokace



6.5. Co cítím jako stres?

Vnitřní : Moje Chyby, Jsem trestán/a, Moje nemoc, Jsem agresivní,

Vnější : Pomalost, Léky, Nesmím, Neumím, Nechci,

6.6. Co necítím jako stres?

Vnitřní : Moje vina, Můj strach,

Vnější : Riziko, Námaha,

7. Osoba a změna

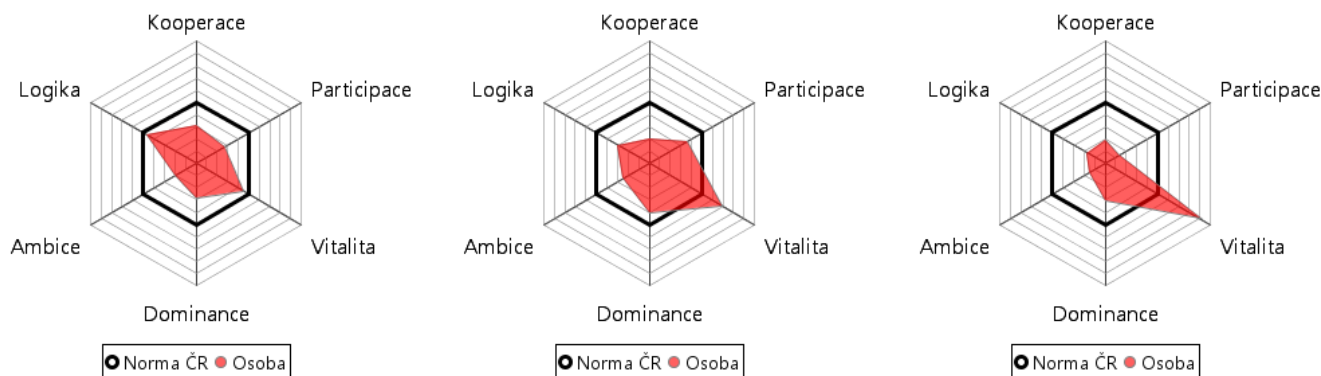
Kapitola ukazuje, jaké typy chování osoba volí při výrazné změně pracovních úkolů, pracovního místa, reorganizaci firmy nebo změnách v osobním životě. Porovnejte tuto kapitola s kapitolami číslo 2 a 6. Zjistěte si rozdíl mezi běžným fungováním osoby, fungováním při stresu či výrazných změnách (životních, obecně pracovních, osobních).



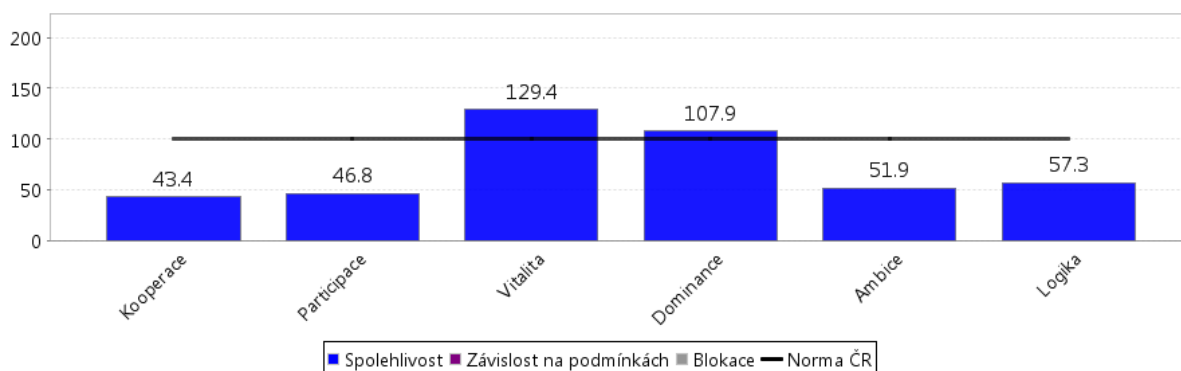
7.1. Při změnách ve firmě

7.2. Při změnách v práci

7.3. Při osobních změnách



7.4. Spolehlivost, závislost na podmínkách, blokace



7.5. Čím spolehlivě motivovat ke změně?

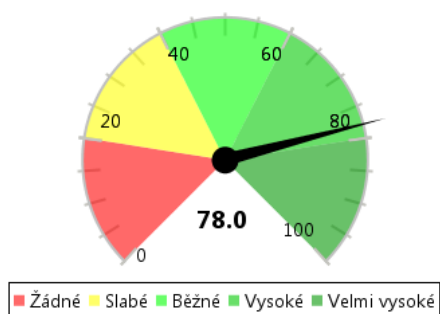
Vnitřní : Moje vůle, Moje Intuice, Sebeřízení, Skutečnost, Čas, Změna, Rychlost

Vnější : Povinnosti, Peníze, Konkurence, Kontrola, Počítače, Majetek, Odpovědnost, Poradce

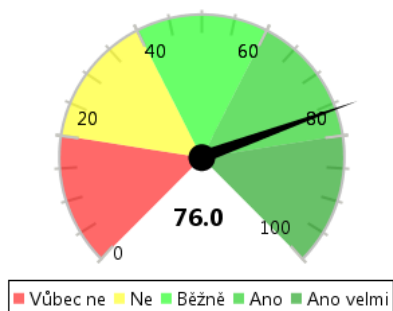
8. Osoba a firma

V kapitole se dozvíte, jak silný má osoba vztah k firmě. Každá z pěti měřených oblastí je vyjádřena samostatným tachometrem. Červená pole tachometrů avizují kritický stav, zelené pole naopak značí možnost kvalitního využití.

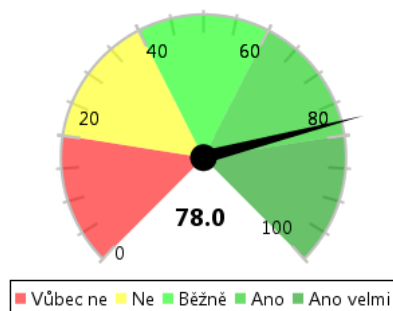
8.1. Souznění s firmou



8.2. Výkonnost v činnostech ve firmě



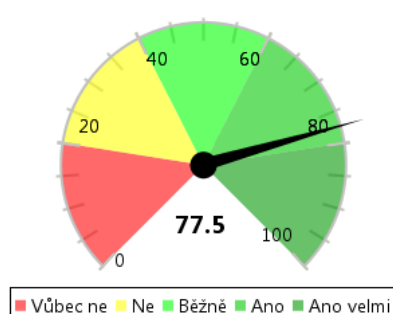
8.3. Použití informací ve firmě



8.4. Stres ve firmě



8.5. Adaptabilita na změny ve firmě



Rádi bychom Vás požádali o zpětnou vazbu na proces snímání a samotný rozbor profilu. V případě nejasností se prosím obraťte na adresu: info@humans.cz. Do 2 pracovních dnů vyřídíme Vaše připomínky a podáme vyjádření.