

BIP

Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti

Jan Ukázka

ID 8389-226

Dátum administrácie

28.02.2019

Standard

1. vydanie

PREHLAD VÝSLEDKOV

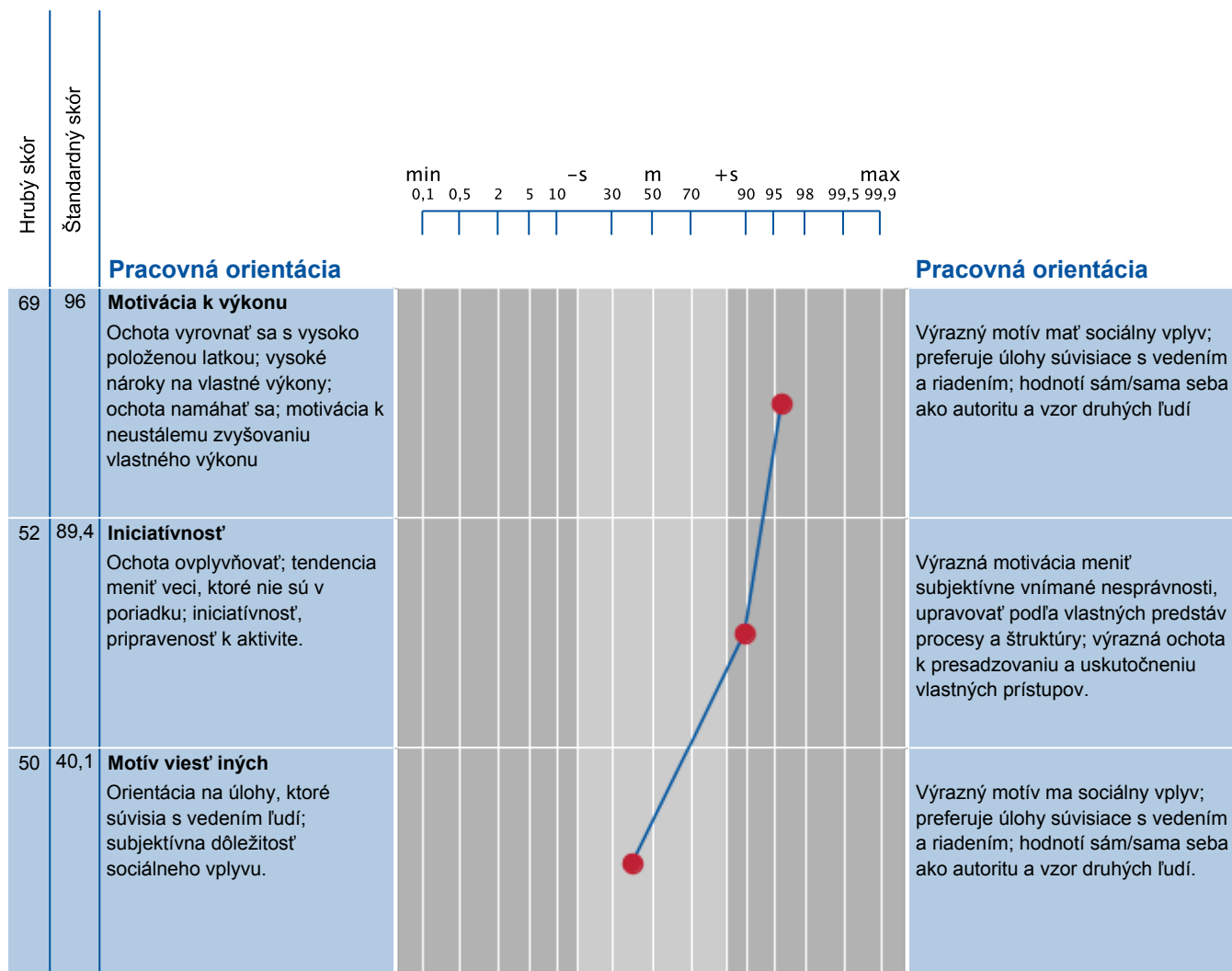
Obsah

- Testový profil
- Vyhodnotenie škál
- Grafické zobrazenie škál
- Štatistika odpovedí

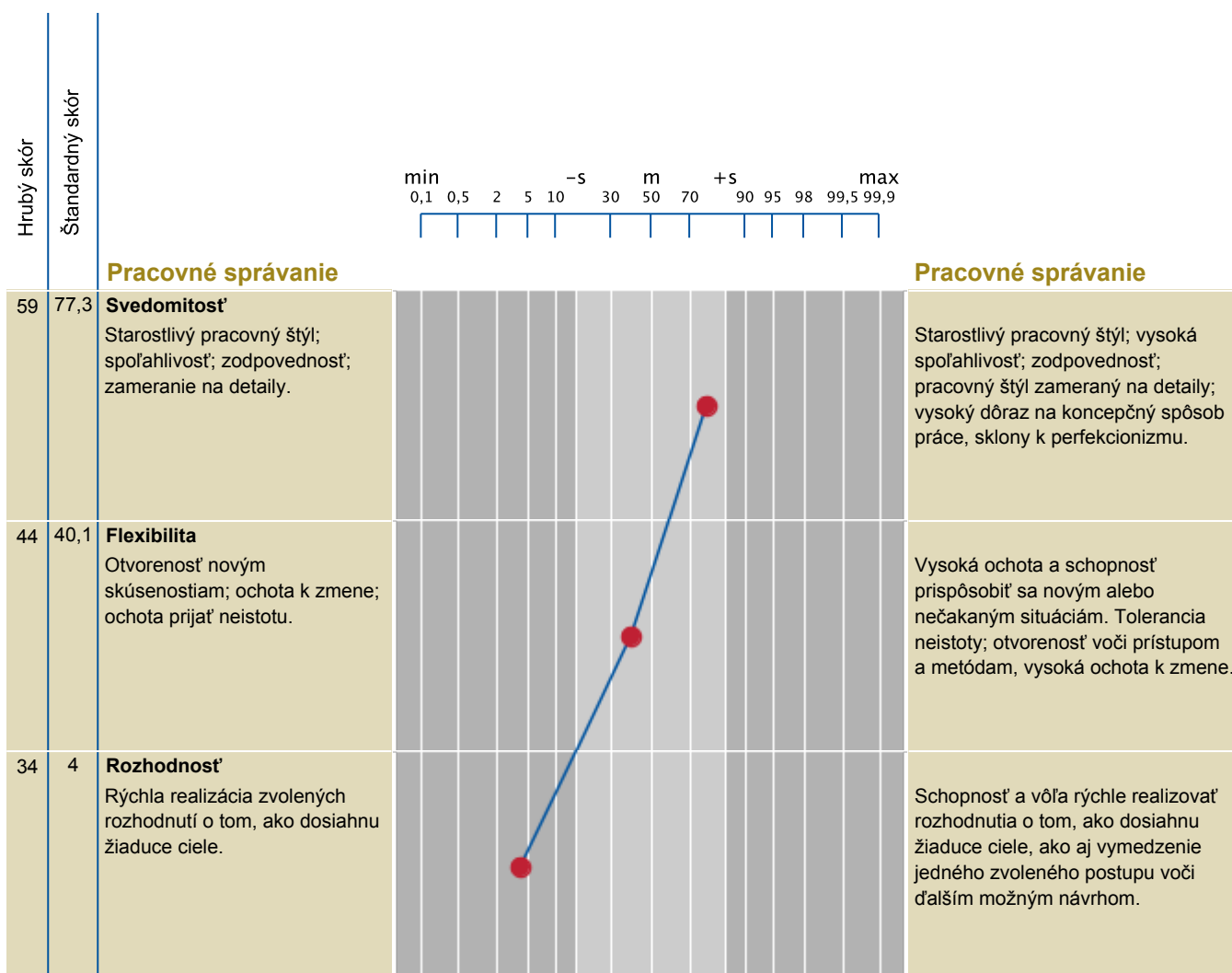
Výsledky testovania môže interpretovať iba osoba s psychologickým a psychodiagnostickým vzdelaním, v súlade so Standardy pro pedagogické a psychologické testování (Hogrefe-Testcentrum, Praha, 2001).

TESTOVÝ PROFIL

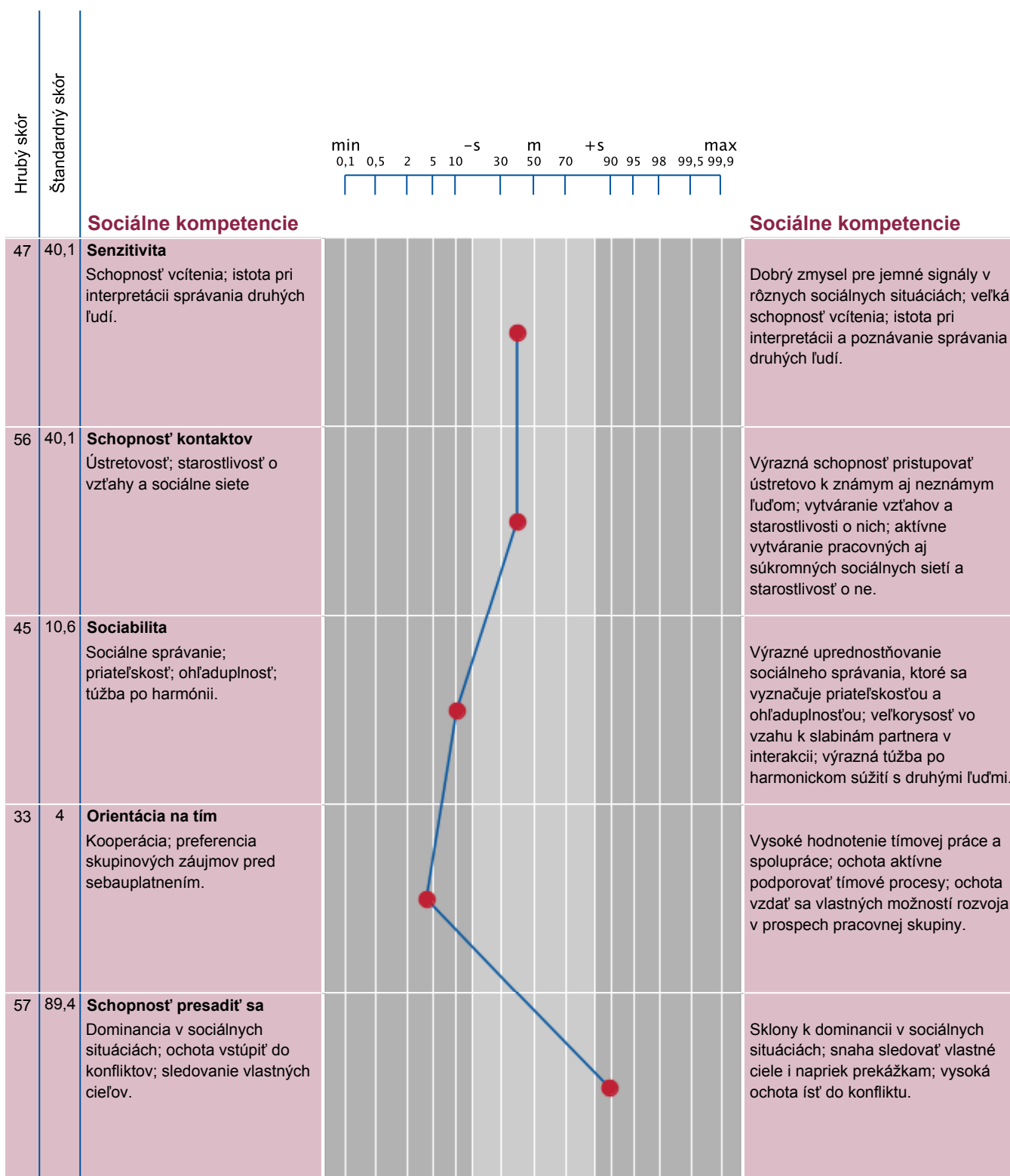
Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti | Standard
Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)



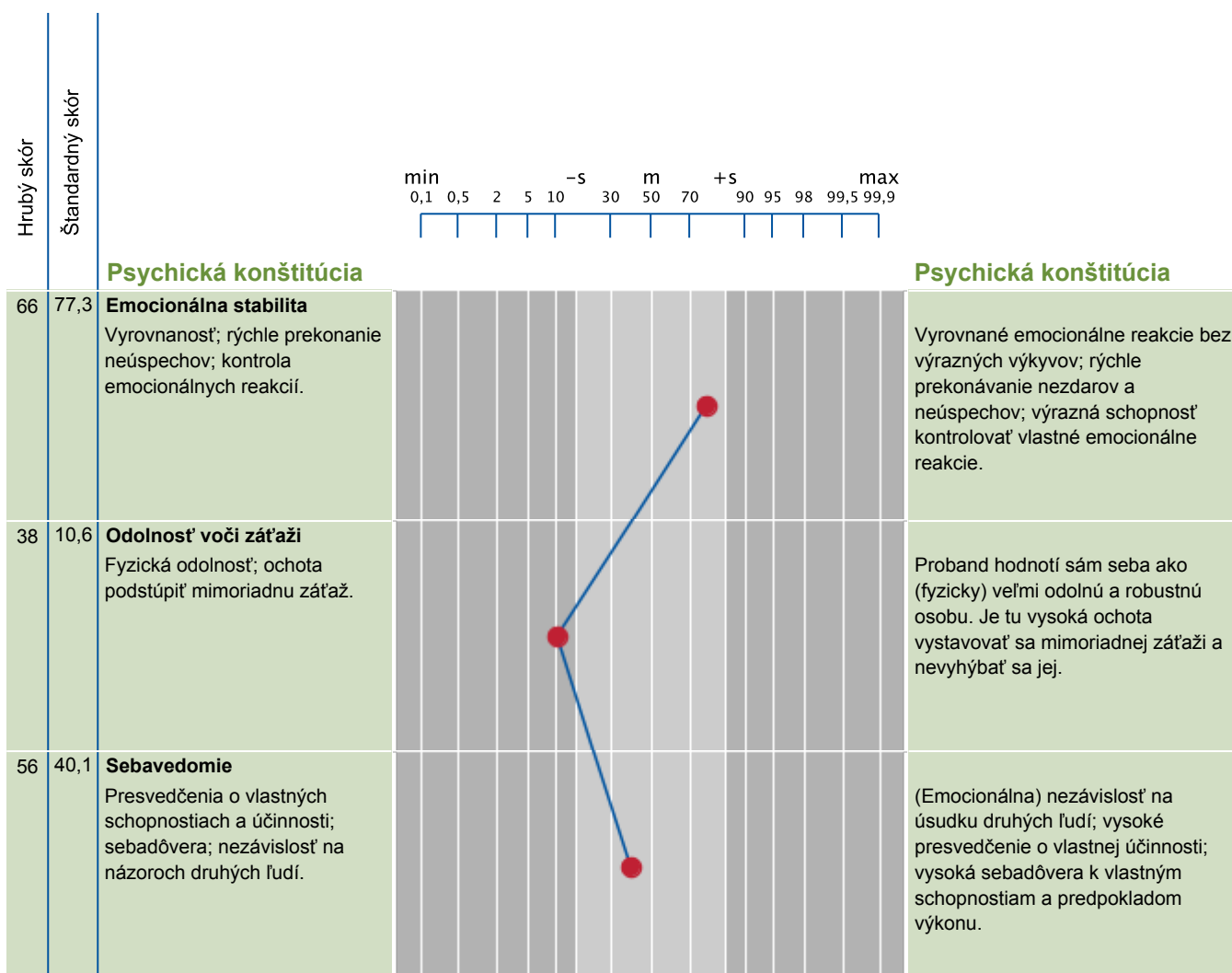
Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti | Standard
Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)



Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti | Standard
Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)



Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti | Standard
Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)



VYHODNOTENIE ŠKÁL

Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti | Standard
Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

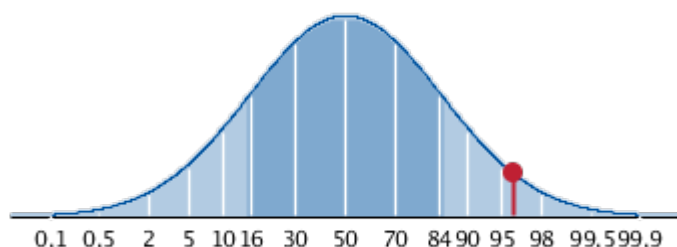
Parameter	Hrubé skóre	Štandardné skóre
Pracovná orientácia		
Motivácia k výkonu	69	96
Iniciatívnosť	52	89,4
Motív viesť iných	50	40,1
Pracovné správanie		
Svedomitosť	59	77,3
Flexibilita	44	40,1
Rozhodnosť	34	4
Sociálne kompetencie		
Senzitivita	47	40,1
Schopnosť kontaktov	56	40,1
Sociabilita	45	10,6
Orientácia na tím	33	4
Schopnosť presadiť sa	57	89,4
Psychická konštitúcia		
Emocionálna stabilita	66	77,3
Odolnosť voči záťaži	38	10,6
Sebavedomie	56	40,1
Doplňujúce škály		
Súťaživosť	10	
Mobilita	12	
Orientácia na voľný čas	22	
Prežívanie kontroly	7	

GRAFICKÉ ZOBRAZENIE ŠKÁL

Motivácia k výkonu

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	69
Štandardné skóre	96
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Ochota vyrovnáť sa s vysoko položenou latkou; vysoké nároky na vlastné výkony; ochota namáhať sa; motivácia k neustálemu zvyšovaniu vlastného výkonu

Ľuďom, ktorí majú nízke hodnoty tejto škály, nejde prednostne vždy a kedykoľvek o podanie najvyššieho výkonu. Stálemu vyčerpaniu daných výkonnostných rezerv neprikladajú kladný zmysel. Vedia, že by niektoré úlohy v princípe zvládli lepšie, nemajú však ctižiadosť, aby vyhovovali vysokým nárokom. Pokiaľ vidia, že je nejaký cieľ ako dosiahnuteľný, ďalej sa ho nedržia. Namiesto toho sa preorientujú alebo zmenia priority. Podanie mimoriadnych profesijných výkonov nie je pre tieto osoby centrálnym stimulom. Sú popisovaní aj tak, že im chýba potrebný drive. Skromnosť vzhľadom k vlastným nárokom vedie k tomu, že osoby s málo výraznou motiváciou k výkonu je možné len ako motivovať k náročným a vyzývavým úlohám, čo by sa pri riadení týchto osôb malo vziať bezpodmienečne na vedomie. Málo vyvinutá motivácia k výkonu sa v dospelosti mení len ťažko, takže by sa pri výbere malo dbať na to, aby sme identifikovali inú relevantnú motiváciu. Takéto činnosti, ktoré prednostne priťahujú osoby so silnou motiváciou k výkonu, ako sú manažéri na vyšších úrovniach, sa im zdajú byť málo príťažlivé alebo hodné úsilia.

Vysoká hodnota

Výrazný motív mať sociálny vplyv; preferuje úlohy súvisiace s vedením a riadením; hodnotí sám/sama seba ako autoritu a vzor druhých ľudí

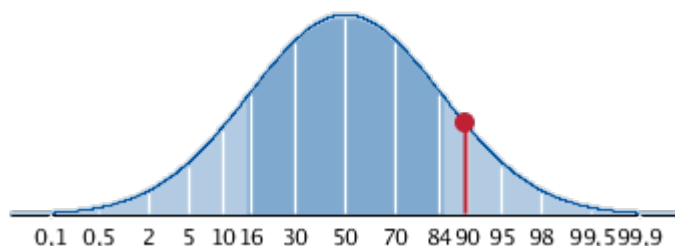
Ľudia s výrazne vysokými hodnotami kladú enormné nároky na vlastný výkon a berú na seba i nadpriemernú námahu, aby naozaj dosiahli to, čo si predsavzali. Aj zvlášť ťažké úlohy a problémy posilňujú ich angažovanosť a motivujú ich, aby na ich zvládnutí pracovali s ešte väčšou energiou. Držia sa cieľov, u nichž je jasné, že sú len ťažko dosiahnuteľné. Pri svojej činnosti kladú sami na seba vysoké nároky a pracujú rozhodne na tom, aby vyhovel vlastným meradlám. Tieto osoby sa z väčšej časti motivujú tým, že sa im otvára možnosť, podať mimoriadne pracovné výkony. Vysoké hodnoty vypovedajú o ochote investovať podstatnú časť životnej energie do cieľov, ktoré sú pre probanda dôležité. V extrémnom prípade priebežne posúvajú vlastné ciele smerom hore, aby si zachovali výzvy k výkonu. Osoby motivované výkonom sú často so svojimi výsledkami spokojné len krátkodobo a usilujú sa o stále zlepšovanie svojich kompetencií. Zvlášť u osôb extrémne motivovaných výkonom to v mnohých prípadoch vedie k neustálemu vyčerpaniu alebo dokonca

prekračovaniu fyzických možností – so všetkými s tým spojenými rizikami. Osoby motivované výkonom vo vysokej miere vyhľadávajú také profesijné kontexty, v ktorých je veľa priestoru pre „smerovanie hore“ a kde sú výsledky vlastnej angažovanosti jasné, ako napríklad v predaji alebo slobodnom podnikaní. Tieto osoby sa v profesijnom živote môžu opísať nasledujúcim mottom: vyššie, rýchlejšie, ďalej.

Iniciatívnosť

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	52
Štandardné skóre	89,4
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Ochota ovplyvňovať; tendencia meniť veci, ktoré nie sú v poriadku; iniciatívnosť, pripravenosť k aktivite.

Ľudia s málo výraznou motiváciou k utváraniu nemajú ten pocit, že by sa mali angažovať pre zmenu a rekonštrukciu svojho okolia. Ich sila leží viac v kontinuite a v starostlivosti o súčasný stav. Možnosť ovplyvniť procesy vo svojej činnosti pre nich nepredstavuje významný motivujúci faktor. Nemajú problémy so začlenením do existujúcich štruktúr a pracovať v rámci predpísaných hraníc. Možnosť pôsobiť na okolie a ovplyvňovať procesy je pre nich však málo prítlačivá. Pojem moc je pre nich nemá kladný význam a priestor k prejavu moci aktívne nevyhľadávajú a netvoria ho. Práve pre tieto činnosti, u ktorých je základným predpokladom dôsledné využitie poskytnutého priestoru, nie sú takéto osoby ani motivujúce, ani vhodné. Na druhej strane môžu ľudia s malou motiváciou k utváraniu výkonu a s profesijnou spokojnosťou vykonávať činnosti, ktoré vyžadujú výrazné prispôsobenie sa existujúcim štruktúram, a ktoré v tomto smere poskytujú málo priestoru pre zmenu. Do vyššie menovaných pozícií neodporúčame umiestňovať osoby s vysokou motiváciou k utváraniu, pretože budú pravdepodobne skoro nespokojné so svojou činnosťou.

Vysoká hodnota

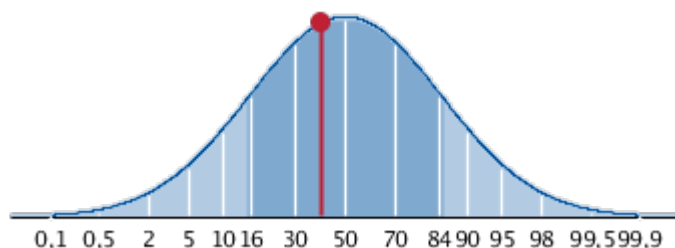
Výrazná motivácia meniť subjektívne vnímané nesprávnosti, upravovať podľa vlastných predstáv procesy a štruktúry; výrazná ochota k presadzovaniu a uskutočneniu vlastných prístupov.

Pre osoby s vysokými hodnotami tejto škály je veľmi významné, aby sa mohli aktívne podieľať na zmene a utváraní svojho prostredia. V súlade s tým sa snažia o povolanie, ktoré poskytuje veľký priestor k utváraní a pre zmeny. S veľkým nasadením uskutočňujú svoje predstavy a nápady. Osoby motivované k utváraní sú ochotné vyrovnávať sa i so silným odporom, keď ich nadchne nejaká úloha. Týchto ľudí je často nutné skôr brzdiť ako povzbudzovať. Je pre nich veľmi motivujúce, keď sa im podarí odstrániť chyby, presadiť niečo nové a uskutočniť svoje predstavy. Pre vedúce sily, ktoré sa vo svojich podnikoch musia rýchlo vyrovnávať s meniacimi sa podmienkami prostredia, je vysoká motivácia k utváraní prednosťou, pretože pre tieto osoby má takáto činnosť veľa povzbudzujúceho za takýchto rámcových podmienok sa musia stále nachádzať nové priestory pre činnosť, meniť štruktúry a optimalizovať procesy. Možnosť výkonu moci je pre tieto osoby dôležitým podnetom pre profesijný výkon a veľké profesijné nasadenie. Nakoniec nie je vysoká motivácia k utváraní sama o sebe výhodná, ale je žiaduca tam, kde činnosť alebo pozícia ponúkajú dostatok potrebného priestoru.

Motív viesť iných

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	50
Štandardné skóre	40,1
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Orientácia na úlohy, ktoré súvisia s vedením ľudí; subjektívna dôležitosť sociálneho vplyvu.

V rámci pracovnej činnosti nepredstavuje pre osoby s nízkymi hodnotami možnosť viesť ďalších ľudí žiadny zvláštny podnet. Odborné kompetencie sú oproti tomu častejšie ohniskom ich anažovanosti. Prieči sa im zasahovať do akčného priestoru druhých ľudí alebo usilovať sa v skupine ľudí o ich vedenie. Pri udeľovaní príkazov sa necítia úplne „vo svojej koži“. Ak je k dispozícii vedúci pozície, neusilujú sa o ňu s veľkou vervou. V pracovných skupinách využívajú osobné schopnosti skôr pre zvládanie odborne náročných úloh. Oproti škále motivácie k utváraniu je škála motivácia k vedeniu orientovaná na sociálny vplyv – teda vedenie v užšom zmysle. Osoby s nízkymi hodnotami majú nielen malú motiváciu k preberaniu vedúcich úloh, ale chýbajú im taktiež rysy typické pre vedúce sily, ako je vyžarovanie autority. U mnohých osôb s nízkymi hodnotami tejto škály sa nízka motivácia k vedeniu spája s vysokým hodnotením odborne náročných otázok. Vnímajú sami seba skôr ako špecialistov, alebo niekedy cítia zodpovednosť za funkciu v tíme, menej potom vnímajú zodpovednosť za prvú líniu. Chýba im spravidla istá „pozitívna agresivita“, ktorá je nutná pre úspešné vnímanie vedenia.

Vysoká hodnota

Výrazný motív ma sociálny vplyv; preferuje úlohy súvisiace s vedením a riadením; hodnotí sám/sama seba ako autoritu a vzor druhých ľudí.

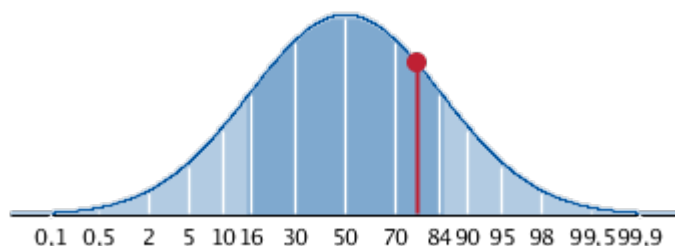
Pre osoby s výrazným motívom k vedeniu má veľký význam, aby preberali v rámci svojich činností taktiež vedúce úlohy. Zaraďuje sa k ich profesijným cieľom, riadiť a koordinovať činnosti druhých ľudí. Ak je to nutné, sú schopné zasahovať do akčného priestoru druhých ľudí. Bez zaváhania dávajú náležité príkazy. V skupinách títo ľudia radi obsadzujú vedúce pozície a vychutnávajú si, ak môžu ostatných nadchnúť pre svoje pojmá a získať si ich na svoju stranu. Vnímajú sami seba ako vedúce osobnosti a pripisujú si znaky typické pre vedúce sily, ako schopnosť nadchnúť ostatných alebo poskytnúť orientáciu. Osoby s vysokými hodnotami škály prežívajú svoj sociálny vplyv ako silné a kompetentné. Očakávajú, že ich ľudia spravidla budú nasledovať a počúvať. Pri vysokých hodnotách týchto škál je nutné overiť nasledujúce: zvlášť ak vedúce sily preberajú zodpovednosť vedúceho na dlhšiu dobu, majú obmedzené možnosti pre otvorenú a realistickú spätnú väzbu o svojom správaní. Škála výrazne korešponduje so skutočne dosiahnutou priečkou v hierarchii, do tej miery sa teda ukazuje typický sebaobraz pre vedúce sily. Inak obsahuje škála predovšetkým pozitívne vnímané aspekty správania vedúceho, ako napríklad schopnosť nadchnúť a motivovať. Avšak nevylučujeme, že v tejto dimenzii môže dôjsť k istému nesúladu medzi sebahodnotením a

hodnotením druhou osobou. V tejto súvislosti je možné, napríklad v rámci koučingových opatrení, použiť odpovede na jednotlivé otázky ako základ rozhovoru a zároveň porovnať s hodnotením druhou osobou.

Svedomitosť

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	59
Štandardné skóre	77,3
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Starostlivý pracovný štýl; spoľahlivosť; zodpovednosť; zameranie na detaily.

Osoby s nízkymi hodnotami škál investujú len nerady veľa úsilia do stopercentného a veľmi precízneho uskutočnenia nejakých úloh. Pokiaľ ide o jednotlivosti a trpezlivosť, strácajú pre nich jednotlivé činnosti rýchlo svoju príťažlivosť. Cenia si namiesto toho skôr pragmatické riešenia a zastávajú názor, že nie každá úloha musí byť urobená dokonale. Spontánnosť je pre nich dôležitejšia ako exaktné dodržovanie dohôd a lehôt. Úlohy, ktoré sú spojené dlhšiu dobu a vysokými nárokmi na výdrž a dôkladnosť, nie sú pre tieto osoby zvlášť vhodné. Málo svedomité osoby sa prednostne zaoberajú činnosťami, ktoré zvládajú bez dlhých príprav. Pre radu úloh sú vhodnejší skôr pragmatici než perfekcionisti, skôr osoby s rýchlym rozhodovaním a malou orientáciou na detail. Práve vyšší vedúci pracovníci sú často menej svedomití. Vnímajú sami seba skôr ako osoby, ktoré si zachovávajú hrubý prehľad. Oproti tomu existujú činnosti, pre ktoré je vysoká svedomitosť nutným predpokladom, ako v mnohých úlohách v technickej oblasti alebo kontrole. Tam môžu nízke hodnoty svedomitosti predstavovať pri plnení úloh možné riziko.

Vysoká hodnota

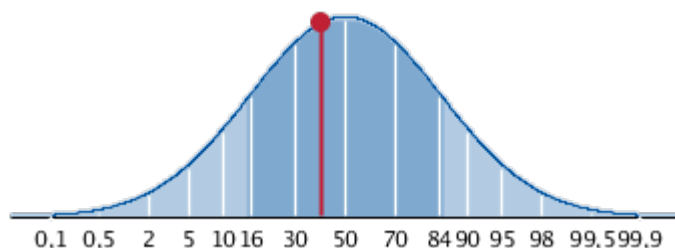
Starostlivý pracovný štýl; vysoká spoľahlivosť; zodpovednosť; pracovný štýl zameraný na detaily; vysoký dôraz na koncepčný spôsob práce, sklony k perfekcionizmu.

Pri plánovaní a uskutočňovaní činností sa výrazne svedomité osoby prejavujú ako veľmi spoľahlivé. Pokúšajú sa každú začatú úlohu spracovať tak starostlivo a precízne, ako je to len možné. Pritom je pre nich veľmi dôležité korektné dodržovanie dohôd a lehôt. Starostlivosť je pre nich veľmi dôležitá, aj keď často musia investovať veľa času, aby výsledok práce vyhovoval ich osobnému štandardu. Zostávajú s vytrvalosťou u vecí, ktorá vyžaduje dodržanie jednotlivostí a detailov. Pri spolupráci s ostatnými dbajú aj na ich presnosť a spoľahlivosť. Pretože sa títo ľudia sami vysoko angažujú pre optimálne vypracovanie úloh, očakávajú aj od ostatných vhodnú starostlivosť. Tak sa ľahko ponoria do jednotlivostí, ako i do fundovaného riešenia problémov. Pre činnosti, ktoré sú náročné na starostlivosť a presnosť, sú zvlášť vhodní. Ostatní ľudia vnímajú ľudí s vysokými hodnotami svedomitosti často ako pedantných, puntičkárskejších a perfekcionistických. Škála koreluje mierne negatívne s príjmom. Vysvetľuje to fakt, že práve ľudia na vysokých pozíciách sa často musia uspokojiť s menej svedomitým spracovaním detailov nejakej úlohy. Veľmi svedomití ľudia vyhľadávajú skôr profesijné úlohy, ktoré vyžadujú hlbšie a starostlivejšie spracovanie.

Flexibilita

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Šteny)

Hrubé skóre	44
Štandardné skóre	40,1
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Otvorenosť novým skúsenostiam; ochota k zmene; ochota prijať neistotu.

Osoby s nízkymi hodnotami tejto škály sa neľahko prispôbujú meniacim sa podmienkam a zmenám. Pretože sa cítia lepšie v stabilnom a jasne usporiadanom prostredí, nevyhovuje im častá konfrontácia s novými situáciami. Vo svojej činnosti dávajú prednosť definovaným úlohám, ktoré nie sú zaťažené vysokou mierou nejednoznačnosti – v podmienkach tohto druhu pracujú najviac efektívne. Na svoje pracovné prostredie pôsobia ako stabilný a vypočítateľný prvok. Oproti tomu sa často necítia dobre v profesijných úlohách, ktoré sú charakterizované vysokou mierou neistoty. Keď podnik stojí pred veľkými zmenami a reštrukturalizáciou, tak je pre tieto osoby z časti ťažké prispôbiť sa novým podmienkam a vhodným spôsobom sa zmeniť. Sami seba vnímajú ako menej pohyblivých a dávajú prednosť činnosti v stabilnom prostredí. Stála zmena v mnohých organizáciách môže tieto osoby stavať pred problémy. Pri výbere má teda zmysel ponúknuť im činnosť, kde sa dá čakať štruktúrne istá kontinuita.

Vysoká hodnota

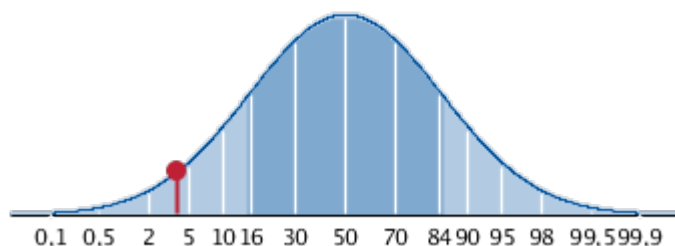
Vysoká ochota a schopnosť prispôbiť sa novým alebo nečakaným situáciám. Tolerancia neistoty; otvorenosť voči prístupom a metódam, vysoká ochota k zmene.

Osoby s vysokými hodnotami sa ľahko prispôbia meniacim sa podmienkam alebo nepredvídaným zmenám. Vyhovuje im, pokiaľ sú konfrontovaní so stále novými výzvami a môžu sa zaoberať neznámymi problémami. Neznámo im nespôsobuje nepohodu, pretože títo ľudia majú talent improvizovať a sú stále otvorení novým skúsenostiam. Obmedzuje ich len v malej miere, napríklad keď nie je úloha jasne definovaná, pretože sú schopní tolerovať vysokú mieru neistoty a vyrovnávať sa s dôverou s novými situáciami. Tieto osoby sa v priebehu procesu zmeny rýchlo prispôbia novým podmienkam. Nebezpečenstvo, že by novoty neboli prijaté „z princípu“, je u týchto ľudí nízka. Riziká spojené s extrémne vysokými, izolovanými hodnotami tejto škály sa môžu vyskytnúť v určitých profesijných kontextoch.

Rozhodnosť

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	34
Štandardné skóre	4
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Rýchla realizácia zvolených rozhodnutí o tom, ako dosiahnu žiaduce ciele.

Osoby s nízkymi hodnotami popisujú sami seba ako ľudí, ktorí sú často neistí vzhľadom k optimálnemu postupu pri zvládnutí svojich úloh. Pokiaľ sa rozhodnú pre určitý spôsob konania, ešte nejaký čas váhajú, než začnú s jeho realizáciou. Niekedy je im ťažké zamerať svoju pozornosť na relevantné aspekty, pretože majú sklon k tomu, že sa nechávajú rozptýliť ďalšími vecami – napríklad ďalšími nevyriešenými problémami. Zvlášť v nepriemerných úlohách je tendencia odsúvať ich spracovanie a zdržovať ich. Pre málo činorodých ľudí je dôležité, aby si kladli stále znovu prehľadné a dosiahnuteľné čiastkové ciele – tak sa im môže podariť ľahšie zvládnuť i komplexné alebo skôr nepriemerné činnosti. Osoby s nízkou rozhodnosťou nemajú všeobecne sklon k rýchlym rozhodnutiam, ale často majú problém sami so sebou, než sa pustia do nejakej činnosti alebo premenia rozhodnutie v čin. Táto rozhodnosť pôsobí na ľudí v ich okolí v niektorých situáciách zdlhavo. Samozrejme, že nie je možné bezprostredne posudzovať kvalitu ich výkonu. Málo rozhodné osoby pred tým, než sa pustia do nejakej činnosti sa viacej trápia. Oproti veľmi rozhodným osobám nemusia samozrejme zďaleka zaostávať vo výsledkoch svojej práce. Činnosti, ktoré vyžadujú rýchle rozhodovanie v situácii neistoty, tieto osoby s nízkymi hodnotami rozhodnosti všeobecne nevyhľadávajú.

Vysoká hodnota

Schopnosť a vôľa rýchle realizovať rozhodnutia o tom, ako dosiahnu žiaduce ciele, ako aj vymedzenie jedného zvoleného postupu voči ďalším možným návrhom.

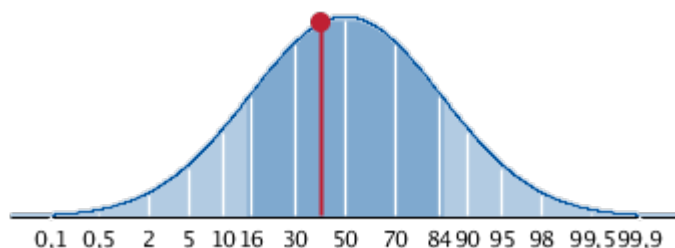
Osoby s vysokými hodnotami škál sa mimoriadne rýchle a cielene púšťajú do svojich úloh. Pokiaľ bolo rozhodnuté o určitom postupe, začínajú hneď s realizáciou svojich myšlienok. Pritom sú schopní zamerať svoju pozornosť na relevantné aspekty bez toho, aby sa nechali rozptýliť, alebo ochromiť inými záležitosťami. Iné informácie sú často doslova stlmené. Veľmi rozhodné osoby sú často vnímané ako ľudia, ktorí si s problémami nerobia dlho starosti, ale bezprostredne prechádzajú k činu. Stanovia ciele, ktoré s vytrvalosťou sledujú a majú vo veľkej miere schopnosť efektívnej sebaorganizácie. Komplexné úlohy zvládajú spojením dosiahnuteľných čiastkových cieľov. Nakoniec je nutné na tomto mieste podotknúť, že ľudia veľmi rozhodní sa síce rýchle púšťajú do riešenia úloh a venujú sa im s vysokým sústredením, ale z toho nemusí bezpodmienečne plynúť nadpriemerná kvalita pracovných výsledkov. Prednosť je dávaná činnostiam, v ktorých je nutné rozhodovať a jednať rovnako za neistoty a málo definovaných rámcových podmienok. Vzhľadom k tomu môže byť potenciálne riziko v tom, že fázam analýzy situácie a zberu informácií pred rozhodnutím je

venovaného málo času. Po rýchlom rozhodnutí sú potom prípadne nutné „úpravy kurzu“, alebo sú prijaté rozhodnutia spätne posudzované ako chybné. Takýto človek môže najviac pri výraznej sile presadenia presadiť nesprávnu možnosť riešenia.

Senzitivita

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	47
Štandardné skóre	40,1
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Schopnosť vcítania; istota pri interpretácii správania druhých ľudí.

Osoby s nízkymi hodnotami tejto škály sú neisté v celej rade sociálnych situácií pri vnímaní pocitov svojich partnerov a odhade primeraného správania. Nie je im vždy úplne jasné, ako je ich správanie ostatnými pochopené a interpretované. Vo zvlášť ťažkých rozhovoroch sa teda necítia dobre a ich zvládnutie je nad ich sily. Je možné si taktiež predstaviť, že situácia rozhovoru a stav partnera neprežívajú vôbec ako problematické, i keď tomu tak v skutočnosti je. Pokiaľ je nutné zvládnuť úlohy, ktoré vyžadujú vysokú mieru senzitivity, napríklad úlohy spojené s vedením ľudí alebo činnosti s náročnými kontaktmi so zákazníkmi, je v tejto oblasti nutný ďalší osobnostný vývoj. Pre týchto ľudí je zvlášť dôležité, aby dostávali štruktúrovanú a realistickú spätnú väzbu o tom, ako sú v rôznych situáciách vnímaní rôznymi ľuďmi. Dobrým základom takejto spätnej väzby, ktorá môže mať úspech, sú koučingové a tréningové opatrenia.

Vysoká hodnota

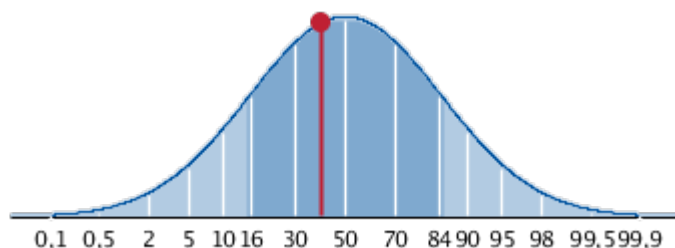
Dobrá zmysel pre jemné signály v rôznych sociálnych situáciách; veľká schopnosť vcítania; istota pri interpretácii a poznávanie správania druhých ľudí.

Osoby s vysokými hodnotami škály sami seba popisujú ako jedincov, ktorí majú v kontakte s ostatnými jemný čuch pre ich nálady a v rozhovore dokážu diferencovane vnímať emócie a konflikty, ktoré „ležia vo vzduchu“. Pozoruhodne rýchlo zistia, ako náročnú situáciu v rozhovore zvládnuť. Táto vysoká miera schopnosti vcítania im dovoľuje, aby sa naladili aj na problémových a ťažko prístupných ľuďoch. Dokážu interpretovať primerane veľký počet rôznych situácií primeraným spôsobom a prispôbiť tomu i svoje správanie. Tieto schopnosti jsou zvlášť dôležité pri personálnych zmenách v podniku, kedy je spravidla nutné presadiť nepríjemné rozhodnutie. Vysoká miera senzitivity ponúka šancu primerane zohľadniť „ľudský komponent“ a optimalizovať s tým zviazané výsledky jednania. Práve u tejto škály je nutné dbať na nasledujúce: u tejto dimenzie je veľmi pravdepodobná diskrepancia medzi sebaobrazom a cudzím hodnotením. Osoby, ktoré sami seba prežívajú ako vysoko vnímavé a citlivé, môžu by pri hodnotení niekým iným hodnotené úplne opačne. Preto by sa pri tejto škále mal klásť dôraz na to, aby sa umožnilo porovnanie sebahodnotenia a hodnotenia druhou osobou. Pri veľkých rozdieloch je pomerne často problémom, že málo citlivé osoby nie sú príliš prístupné spätnej väzbe.

Schopnosť kontaktov

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	56
Štandardné skóre	40,1
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Ústretovosť; starostlivosť o vzťahy a sociálne siete

Osoby s nízkymi hodnotami škál sa v sociálnych situáciách správajú zdržanlivo a skôr zriedka sa sami od seba s niekým pustia do rozhovoru. Trvá to niekedy chvíľu, kým naviažu nové známosti. To môže byť na jednej strane podmienené tým, že im stačí malý okruh blízkych priateľov a známych. Ďalšou stránkou môže byť neistota alebo nesmelosť v rôznych sociálnych situáciách, takže na svoje okolie pôsobia rezervovane a zdržanlivo. Keď tieto osoby preberajú profesijné úlohy, ktoré vyžadujú častú iniciatívu pri nadväzovaní kontaktov, ako je tomu u vedúcich síl alebo u obchodníkov, mala by im v tejto oblasti byť poskytnutá podpora prostredníctvom rôznych intervenčných opatrení. Okrem oslovovania druhých ľudí je pre tieto osoby neľahké i budovanie osobných sietí, ktoré môžu využiť pri problémoch. Sú málo ofenzívni pri zachovávaní vzťahu a je pre nich ťažké, aktívne vytvárať zväzky – napríklad s kolegami alebo zákazníkmi. V tomto ohľade skôr čakajú a sú málo iniciatívni. U tejto škály je nutné brať ohľad na nasledujúce: Introverzia alebo extravergia sú v istom zmysle rysy temperamentu, a preto s veľkou pravdepodobnosťou v priebehu života relatívne stabilné. Touto škálou uchopené oblasti konštruktu, teda schopnosti kontaktov a vzťahov, sú samozrejme prostredníctvom vhodných opatrení zaiste z časti ovplyvniteľné.

Vysoká hodnota

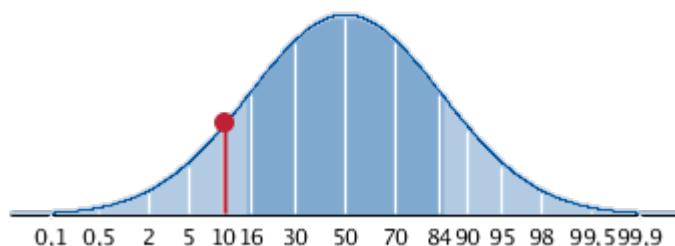
Výrazná schopnosť pristupovať ústretovo k známym aj neznámym ľuďom; vytváranie vzťahov a starostlivosti o nich; aktívne vytváranie pracovných aj súkromných sociálnych sietí a starostlivosť o ne.

Osobám s vysokými hodnotami tejto škály nerobí problém osloviť ostatných, nadväzovať kontakty s neznámymi ľuďmi a vybudovať si sieť osobných vzťahov. Disponujú veľkou istotou a nezaujatou v zachádzaní s druhými ľuďmi. Ako v profesionálnom, tak v súkromnom prostredí sú otvorení osobnému kontaktu a cenia si možnosť byť v spojení s mnohými ľuďmi. Pre nich je zvláštnym povzbudením, pokiaľ majú možnosť stretávať stále nových ľudí. Ich mnohé kontakty umožňujú, aby našli pri najrôznejších problémoch vhodnú osobu. Na vedúcich pozíciách alebo v rámci obchodnej činnosti je vysoká schopnosť kontaktov vhodným predpokladom, okrem toho uľahčuje integráciu do existujúceho tímu a upevňuje vzťahy vo vnútri skupiny. Pre osoby s vysokou schopnosťou kontaktov sú náročné činnosti, ktoré ponúkajú málo možností pre osobné stretnutia a vyžadujú veľa samostatnej práce. Nadväzovanie vzťahov a starostlivosti o kontakty znamená pre tieto osoby významný stimul a je často výslovne vyžadované v zmysle potreby komunikatívneho stretávania.

Sociabilita

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	45
Štandardné skóre	10,6
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Sociálne správanie; priateľskosť; ohľaduplnosť; túžba po harmónii.

Osoby s nízkymi hodnotami v tejto oblasti nepatria k ľuďom, ktorí by chceli byť všade obľúbení. Je pre nich málo významné, či ich ostatní vnímajú ako príjemných a ohľaduplných. Kritiku a nepriemnú pravdu dokážu otvorene vysloviť aj keď tým druhého urazia alebo mu ublížia. Tolerujú, pokiaľ na nich niekto reaguje nevrele, pretože pre nich vedie často k cieľu nie harmónia, ale konfrontácia. Na druhých ľudí pôsobia výrazne alebo tiež provokatívne. Vie sa o nich, že úprimne hovoria to, čo si myslia a nepatria k tým, ktorí ostatným lichotia, aby získali ich sympatie. Týmto postojom sa im darí angažovať sa i pre nepopulárne opatrenia, i keď pri ich realizácii by niekto iný mohol mať problémy. Pre nemálo činností je nízka sociabilita iste skôr prednosťou než záporom. Je s ňou spojená vysoká nezávislosť na medziľudskej harmónii, ktorá dovoľuje vecne vyriešiť aj konflikty veľmi nabitým napätím a nezastiera ich neúnosnými kompromismi alebo predčasnou harmonizáciou. Práve pre úlohy, pri ktorých je nutná aspoň v určitých úsekoch práce zjavná polarizácia, ako napríklad u obhajcu vo veciach trestných, sa nízka sociabilita osvedčuje ako výhodná. Možné problémy vznikajú u týchto osôb najčastejšie pri integrácii do tímu. Ďalšie informácie k tomu poskytne škála orientácie na tím.

Vysoká hodnota

Výrazné uprednostňovanie sociálneho správania, ktoré sa vyznačuje priateľskosťou a ohľaduplnosťou; veľkorysosť vo vzahu k slabším partnera v interakcii; výrazná túžba po harmonickom súžití s druhými ľuďmi.

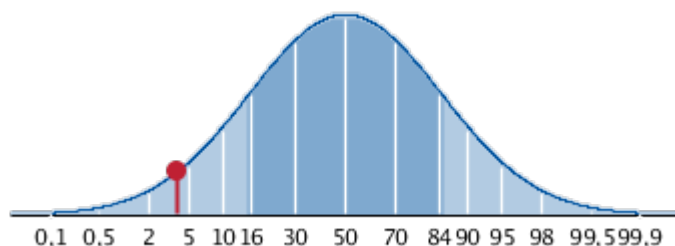
Pre osoby s vysokými hodnotami v oblasti sociability je významné, aby ich ostatní vnímali ako priateľské a ohľaduplné. Cenia si harmonického súžitia a snažia sa, aby na svoje okolie pôsobili ako vyvažujúci a integrujúci prvok. Pokiaľ musia kritizovať druhých ľudí, potom dávajú prednosť nepriamemu spôsobu, pretože sa chcú vyhnúť tomu, aby niekoho neurazili. Je pre nich ťažké vysloviť otvorene nepriemné veci, pretože by tým na seba mohli pritiahnúť zlobu alebo neobľúbenosť. K ostatným ľuďom pristupujú pozitívne, takže sú vnímaní ako milí a pomáhajúci ľudia. Ochota spojená s vysokou sociabilitou, veľkorysosť a s dobrou vôľou reagovať na chyby ostatných a pripravenosť k istému prispôsobeniu sa potrebám sociálneho prostredia, uľahčuje obecné týmto ľuďom integráciu do tímov. Sú rovnakou mierou obľúbení aj ochotní pomôcť a preberajú pri konfliktoch radi vyvažujúcu a moderujúcu funkciu. Nevýhodou je – zvlášť vo vedúcich pozíciách – úsilie o harmóniu, takže sa v jednotlivých prípadoch môže príliš dlho sledovať jednohlasne prijímaná stratégia riešení, aj keď by bolo na mieste vystúpiť s väčšou rozhodnosťou a

tvrdosťou v prospech iného postupu.

Orientácia na tím

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	33
Štandardné skóre	4
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Kooperácia; preferencia skupinových záujmov pred sebauplatnením.

Osoby, ktoré sú málo orientované na tím, považujú za dôležitú vysokú autonómiu a samostatnosť pri práci. Nechcú byť závislé na podpore druhých ľudí. Je pre nich veľmi dôležité, aby niesli sami zodpovednosť za svoje pracovné výsledky. Sú toho názoru, že tímová práca nemusí byť zo zásady nadradená práci jednotlivca. V činnosti, ktorá im dovolí vo veľkej miere samostatnú a predovšetkým nezávislú činnosť, sa budú cítiť najlepšie. Nízka orientácia na tím je vhodná v prostredí, v ktorom sa počíta s osobným výkonom. To je prípad externej práce pre firmu, ale aj tu sa v poslednej dobe čím ďalej tým viac objavujú prednosti obchodných tímov. Ľudia málo orientovaní na tím vnímajú pracovné skupiny ako „zberné nádrže“, kde menej výkonní profitujú z výkonovo silnejších. Zdôrazňujú síce dôležitosť spolupráce, ale z pravidla sú názoru, že si mnohé úlohy najlepšie vyriešia sami. Celkovo sú títo ľudia skôr „osamelí vlci“, ktorí aspoň vo svojej profesijnej činnosti chcú jednať samostatne a nezávisle. Stále komplexnejšie úlohy uviedli do pohybu nutnosť prehodnotiť tento postoj, čo viedlo v mnohých podnikoch k silnejšej požiadavke na tímovú prácu. Pokiaľ toto bude súčasť profesijných požiadaviek, môže by pre popísané osoby nutné rozšírenie spektra vlastného správania: mnohé činnosti budú v budúcnosti vyžadovať nielen samostatnú a autonómnú činnosť, ale zároveň ochotu osobne sa stiahnuť v záujme úspešnej kooperácie v tíme.

Vysoká hodnota

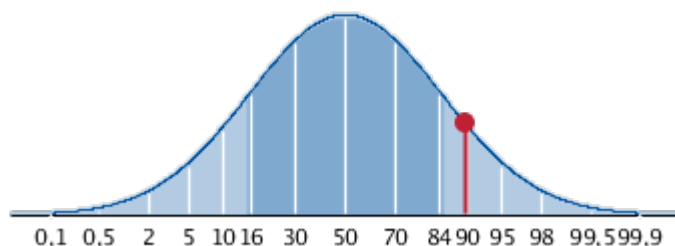
Vysoké hodnotenie tímovej práce a spolupráce; ochota aktívne podporovať tímové procesy; ochota vzdať sa vlastných možností rozvoja v prospech pracovnej skupiny.

Osoby s výraznými hodnotami v tejto dimenzii sú vo vysokej miere prístupné kooperácii a hodnotia spoluprácu s ostatnými ako mimoriadne cennú. Pre presadenie tímových rozhodnutí sa aktívne zapájajú a sú ochotní prenášať kompetencie a rozhodnutia na skupinu, respektíve jednotlivých členov (schopnosť delegovať) alebo sa s nimi deli. Spravidla majú osoby s vysokými hodnotami tejto škály sklon nadradovať výkony tímu nad súčet jednotlivých výkonov. Zároveň z pravidla vychádzajú z toho, že sa v tímovej myšlienke môžu rôzne jednotlivé príspevky sformovať do novej kvality. Stretnutie s ostatnými ich povzbudzuje. V tíme radi preberajú funkcie, od ktorých si sľubujú ďalší vývoj skupiny a spoločný výsledok. Pri spolupráci angažovane podporujú druhých a sami podporu prijímajú. Problémy sa nesnažia vyriešiť sami, ale čerpajú zo zdrojov tímu.

Schopnosť presadiť sa

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	57
Štandardné skóre	89,4
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Dominancia v sociálnych situáciách; ochota vstúpiť do konfliktov; sledovanie vlastných cieľov.

Osoby s málo výraznou schopnosťou presadiť sa nemajú sklon k tomu, aby dominovali nad ostatnými a v skupine nebojú za bezpodmienečné presadenie svojich názorov. Pokúšajú sa dosiahnuť svoje ciele pomocou kompromisu, a nie dominanciou a autoritou. Pokiaľ je nutné dosiahnuť zhodu, majú sklon k poddajnosti a netrávajú na svojom stanovisku. V situáciách, kedy ich ostatní presvedčujú o svojich nápadoch, sa vzdajú rýchlejšie, než ako by to bolo pre uskutočnenie ich záležitostí účinné. Aj keď schopnosť presadiť sa koreluje s formálnou hierarchickou pozíciou, táto škála nezachytáva len schopnosť nariaďovať. Obsahuje aj rysy, ktoré by sme v bežnom zmysle označili ako odolnosť alebo v extrémnom prípade ako tvrdohlavosť. Nízke hodnoty vypovedajú skôr o povolenosti, sociálnej ovplyvniteľnosti a ochote k rýchlemu kompromisu. Aj keď podľa požiadavkou konkrétnej činnosti to môže byť prednosťou - a to pri zvýšených požiadavkách na integráciu a schopnosť kompromisu.

Vysoká hodnota

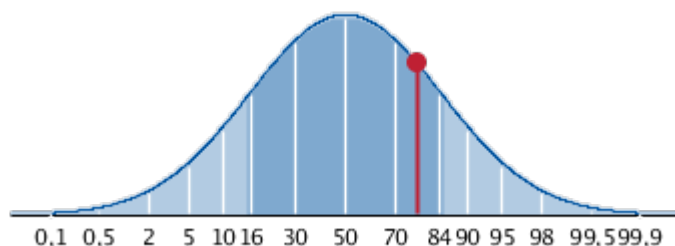
Skľony k dominancii v sociálnych situáciách; snaha sledovať vlastné ciele i napriek prekážkam; vysoká ochota ísť do konfliktu.

Osoby s vysokými hodnotami tejto škály sami seba popisujú ako dominantných v kontakte s ostatnými. V diskusiách sú ofenzívni a vytrvale zastávajú svoj postoj. Ich tvrdohlavá argumentácia často vedie k tomu, že v nezhodách presadia svoje ciele. V mnohých profesijných úlohách, predovšetkým na náročných vedúcich pozíciách, sa im to môže hodiť. Nakoniec sa s veľkou schopnosťou presadiť spája často nízka ochota k vcíteniu (nie bezpodmienečne neschopnosť vcítenia sa) a menej výrazná orientácia na spolupracovníkov; aj keď to nezodpovedá sebaobrazu. Práve v tejto oblasti je u mnohých vedúcich pracovníkov, zvlášť i tých s dlhoročnou praxou vo vedúcej pozícii, veľká diskrepancia medzi sebaobrazom a hodnotením druhou osobou. Táto skupina osôb prežíva sama seba ako schopných presadiť sa, ale zároveň ako orientovaných na tím, vcítujúcich a podporujúcich – čo ich podriadení zďaleka nemusia vnímať rovnako. Vysoké hodnoty v oblasti presadenia, senzitivity a orientácie na tím by sa mali vzhľadom k tomu brať ako poukázanie na dôkladnejšiu exploráciu. Dôležité je tematizovať reálne situácie, v ktorých hrá významnú úlohu presadenie a vcítenie. Týmto spôsobom sa často dajú generovať ďalšie hypotézy, ktoré vedú k jasnému hodnoteniu.

Emocionálna stabilita

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	66
Štandardné skóre	77,3
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Vyrovnanosť; rýchle prekonanie neúspechov; kontrola emocionálnych reakcií.

Ľudia s nízkymi hodnotami v oblasti emocionálnej stability potrebujú určitý čas, kým prekonajú neúspech a porážku. Často sa cítia, že nemajú žiadnu odvahu, cítia sa nedostatoční a niekedy preťaženi. Ťažko zvládajú svoje úlohy, keď ich niečo ťaží, alebo si robia starosti. Čiastočne to vyplýva z náročnej životnej fázy alebo z aktuálnej záťažovej situácie. Niektoré osoby popisujú časté výkyvy nálad a emocionálnu nestálosť po dlhšiu dobu. Zatiaľ, čo toto nemusí významným spôsobom ovplyvniť výkonnosť všetkých pracujúcich, existujú profesijné úlohy, ktoré môžu pohodu naďalej znižovať, ako činnosti, ktoré sú spojené so silným psychickým tlakom. Stredné alebo mierne podpriemerné hodnoty v oblasti emocionálnej stability by pri výbere nemali predstavovať automaticky faktor pre vylúčenie. Mnohým ľuďom sa darí primeraným spôsobom kompenzovať svoje problémy v tejto oblasti, takže sa neprejaví zníženie ich výkonu alebo sa nevyskytnú iné problémové situácie. Výstražným signálom, ktorý by mal byť prediskutovaný v hlbšej explorácii odolnosti voči psychickej záťaži, predstavujú veľmi nízke hodnoty v tejto oblasti. Tu by sa malo – zvlášť v situácii výberu – kandidátovi otvorene vysvetliť, aké emocionálne nároky sú spojené s činnosťou, ktorá prichádza do úvahy. V spojení s tým (napr. pomocou situačných otázok, vid'. Schuler, 1992) môže byť zistené, ako kandidát podľa svojho názoru dokáže zaobchádzať s radou načrtnutých emocionálne náročných situácií a ako by na ne reagoval. Inak by bez jasného a voči kandidátovi transparentného vzahu k nárokom povolania, mohla byť oslabená sociálna validita výberovej situácie

Vysoká hodnota

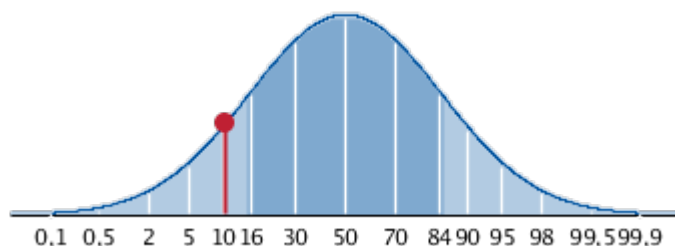
Vyrovnané emocionálne reakcie bez výrazných výkyvov; rýchle prekonávanie nezdarov a neúspechov; výrazná schopnosť kontrolovať vlastné emocionálne reakcie.

Emocionálne vysoko stabilné osoby sa vyznačujú v narábaní s neúspechmi, chybami a osobnými problémami s veľkou uvoľnenosťou. S neúspechom sa rýchlo vyrovnajú, a navyše sa im darí po osobných porážkach nájsť novú motiváciu. Majú optimistický a pozitívny prístup k životu a necítia sa byť obmedzení intenzívnymi negatívnymi emóciami. Pri problémoch a neúspechoch dokážu negatívne pocity z väčšej časti kontrolovať a nenechajú sa nimi ochromiť v práci. Stabilita týmto ľuďom dovoľuje úspešne zvládať také činnosti, v ktorých sú vystavení vysokému psychickému tlaku. Pri rastúcej komplexnosti pracovnej reality a stále stupňovanej súťaživosti sa môže očakávať, že nároky v tejto oblasti budú stále stúpať.

Odolnosť voči záťaži

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	38
Štandardné skóre	10,6
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Fyzická odolnosť; ochota podstúpiť mimoriadnu záťaž.

Zatiaľ čo emocionálna stabilita zachytáva predovšetkým citové vyrovnávanie sa s náročnými situáciami, otázky tejto škály smerujú skôr k psychickým atribútom. Obe škály vysoko korelujú, pretože často je psychická nepohoda spojená s telesnými problémami. Aj napriek tomu sa obe dimenzie vďaka rôznym obsahom položiek hodia k explorácii rôznych aspektov možného konštruktú „celková stabilita“. Osoby s nízkymi výsledkami udávajú, že pri silnej záťaži rýchlo dosiahnu hranice svojej výkonnosti. Pokiaľ sú títo ľudia po dlhšiu dobu vystavení vysokým nárokom, cítia sa vyčerpané a podráždené alebo nervózne. V období, kedy musia intenzívne pracovať, ich energia a výkonnosť klesá. Psychologicky to znamená, že ochota postaviť sa stále rastúcej záťaži je skôr malá. Pri nízkych hodnotách škály sa nemusia nutne objaviť zdravotné problémy. Škála zachytáva skôr kognitívnu reprezentáciu toho, čo od seba človek sám očakáva. Extrémne nízke hodnoty – čo je v rozhovore nutné vyjasniť – poukazujú na istý postoj, ktorým sa proband šetrí. Pokiaľ by sa to v ďalšom diagnostickom pohovore potvrdilo, môže sa odporučiť, aby sa probandovi presne objasnila záťaž spojená s činnosťou a porovnaná sa s psychickými limitmi kandidáta – v prípade prílišnej záťaže nie je spokojná ani jedna strana.

Vysoká hodnota

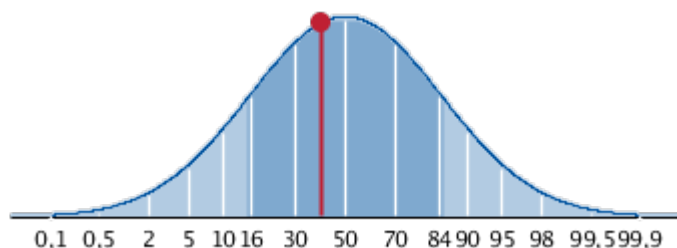
Proband hodnotí sám seba ako (fyzicky) veľmi odolnú a robustnú osobu. Je tu vysoká ochota vystavovať sa mimoriadnej záťaži a nevyhýbať sa jej.

Tieto osoby mimoriadne dobre zvládajú vysokú záťaž. Neobmedzuje ich, pokiaľ sa po dlhší čas musia vystaviť vysokým nárokom. Majú veľké rezervy energie. V období, kedy musia intenzívne pracovať, pozoruhodne dobre zvládajú hospodárenie so svojimi silami a zachovávajú si ako pracovnú silu, tak i výkonnosť. Vysoké hodnoty na tejto škále nemusia nutne znamenať neprítomnosť telesných problémov, pretože práve tie osoby, ktoré sa na základe vlastného rozhodnutia stále vystavujú vysokej záťaži, sa musia často vyrovnávať s odpovedajúcimi telesnými symptómami. Tieto buď ignorujú (nevhodný variant) alebo kompenzujú vhodnou vyrovnávacou aktivitou. Osoby, ktoré sa po dlhšiu dobu vystavujú silnej záťaži (z časti na základe extrémne vyhotenej motivačnej štruktúry), zanedbávajú kompenzačné aktivity, by mali byť nasmerované k intenzívnejšiemu vnímaniu svojho tela. Kandidátovi by sa malo otvorene vysvetliť v akom smere môže byť odolnosť k záťaži významná pre neskoršiu činnosť a z čoho pozostávajú konkrétne zdroje záťaže, ktoré je nutné zvládnuť.

Sebavedomie

Slovenský štandardizačný súbor - stredný a vrcholový management, muži - Percentily (Pôvodne: Steny)

Hrubé skóre	56
Štandardné skóre	40,1
Bez odpovede	0



Nízka hodnota

Presvedčenia o vlastných schopnostiach a účinnosti; sebadôvera; nezávislosť na názoroch druhých ľudí.

Osoby s nízkymi hodnotami škály sebavedomia sa v mnohých situáciách obávajú toho, ako budú na ostatných pôsobiť a aký zanechajú dojem. Stále si uvedomujú možné hodnotenie druhou osobou a to obmedzuje v niektorých prípadoch ich správanie. Je veľa príležitostí, kedy by si títo ľudia priali, aby pôsobili viac sebaisto a menej nervózne, ako napríklad, keď musia hovoriť pred väčšou skupinou ľudí alebo sú z iného dôvodu stredobodom pozornosti. Kritika ich môže zneistiť, zvlášť pokiaľ je prudko formulovaná. Ostatným ľuďom môže táto tendencia ujsť, často si ju všimnú len pozorní pozorovatelia. Nízke hodnoty tejto škály nemusia nutne vypovedať o nízkej výkonnosti, naopak, práve anticipované hodnotenie druhými osobami môže byť pre týchto ľudí významným podnetom k ďalšiemu výkonu. Problematickejšie by bolo, pokiaľ by pozícia na ktorú kandidujú bola spojená s mnohými reprezentačnými úlohami, ktoré vyžadujú verbálnu pohotovosť a emocionálnu nezávislosť. Tu by mala pri obsadení pozície takouto osobou nasledovať pomoc vo forme špeciálne pripravených tréningových opatrení a koučingu.

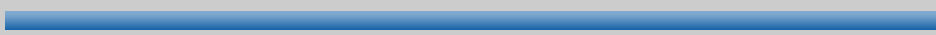
Vysoká hodnota

(Emocionálna) nezávislosť na úsudku druhých ľudí; vysoké presvedčenie o vlastnej účinnosti; vysoká sebadôvera k vlastným schopnostiam a predpokladom výkonu.

Takmer vo všetkých sociálnych situáciách sa vysoko sebavedomí ľudia dobre ovládajú. Ich vystupovanie je presvedčivé a sebaisté. Nemajú problémy hovoriť pred skupinou alebo sa z iného dôvodu stať stredobodom pozornosti. Sú relatívne nezávislí na tom, čo si o nich myslia druhí ľudia. Pokiaľ majú pocit, že sú odmietaní, tak ich to príliš nezaťažuje. Sú sami so sebou spokojní a sú si vedomí svojich kladov a nedostatkov. Pôsobia vyrovnané v zhode sami so sebou a toto v zmysle sebaistoty a suverenity rovnako vyžarujú. To je dôvod, prečo sú schopní rovnako prijímať jednoznačnú kritiku bez toho, aby tým trpel pocit vlastnej hodnoty. Nakoniec pri extrémne vysokých hodnotách, podobne ako u emocionálnej stability, môže byť i znížená ochota vyrovnávať sa s kritickou spätnou väzbou, alebo reflektovať z vlastnej iniciatívy pôsobenie na ostatných. U extrémne sebavedomých osôb, pokiaľ by sme mali poukázať na škodlivé tendencie v správaní, môže byť užitočné zistiť prípadné zmeny v správaní. Je vhodné overiť, do akej miery sa na základe kritickej spätnej väzby takýto človek zmenil, alebo primeranú zmenu nerealizoval.

ŠTATISTIKA ODPOVEDÍ

Rozloženie odpovedí

Stupeň	
1	100 % 
2	0 %
3	0 %
4	0 %
5	0 %
6	0 %

Správanie počas administrácie

K tomuto testovaniu nie sú k dispozícii žiadne doplňujúce informácie.

Tieto informácie sa objavia, ak skúšaná osoba počas administrácie testu otvorí na svojom počítači iné okno, než v ktorom prebieha testovanie. Viac podrobností možno získať v príručke pre HTS 5.