

thalento<sup>®</sup> 



**LEAN**

Lean Performance Indicator

Client Logo

Maes Jan

-

-

Normová skupina: **Czech Republic - general**

Tato zpráva byla vytvořena dne 23-05-2024  
Zprávu vygeneroval Kalenda Vratislav ze  
společnosti Brainwave Ltd.. Podkladové údaje  
byly získány dne 02-08-2022.

## CO JE LEAN

Thalento<sup>®</sup> LEAN je nejmodernějším nástrojem vyvinutým pro organizace, které zavádějí a aplikují principy Lean Managementu a štíhlé výroby (Lean Manufacturing). Tento nástroj umožňuje měřit jejich stav a postup.

LEAN umožňuje objektivní a podrobné posouzení pracovního výkonu a vůdčích vlastností jednotlivce a poskytuje podložené informace, které jsou nezbytné pro identifikaci silných stránek a oblastí pro rozvoj v rámci kontextu Lean Managementu.

Thalento<sup>®</sup> LEAN je výsledkem rozsáhlého a precizního výzkumného projektu, který zkoumal vliv dovedností jedince na jeho způsobilost pracovat v prostředí aplikujícím principy Lean Managementu.

Je obzvláště vhodný pro identifikaci všech relevantních parametrů a podmínek požadovaných pro zavedení kultury Lean a pro rozvoj kompetencí potřebných k uplatnění principu Lean Managementu.

### ZÁKLAD

Thalento<sup>®</sup> Lean Performance Indicator je založen na výsledcích získaných z odpovědí respondenta v osobnostním dotazníku Thalento<sup>®</sup> Performance Questionnaire (TH-PQ).

Tento komplexní nástroj ve formě on-line assessmentu poskytuje spolehlivé a detailní informace o chování a výkonu jedince v rámci profesní role a pracovního kontextu.

Údaje získané z TH-PQ jsou zprávou ukazující profesní profil jedince z hlediska jeho silných stránek a oblastí k rozvoji.

### STRUKTURA ZPRÁVY

Thalento<sup>®</sup> LEAN je komplexní zprávou, která má dvě základní části:

1. Pracovní dovednosti
2. Vůdčí dovednosti

Obě podrobně popisují řadu pracovních a vůdčích dovedností nebo atributů, které jsou vyžadovány k uspokojivému fungování v prostředí Lean.

### PRACOVNÍ DOVEDNOSTI

Skládají se ze tří skupin rysů nebo indikátorů chování, které umožňují podrobný vhled do aktuálního a potenciálního Lean chování. To vše ve vztahu k dovednostem a k chování požadovaném v profesním prostředí aplikujícím Lean.

Pracovní dovednosti popisují přístup, metodu práce a obecný postoj jedince ve třech různých oblastech:

**a. Osobní přístup:** Sdružuje řadu základních intuitivních a vrozených osobnostních vlastností či rysů potřebných k tomu, aby bylo možné přijmout či přilnout k pracovní metodě Lean.

**b. Potenciál:** Tento segment zobrazuje míru, do jaké má jedinec potenciál přijmout nebo rozvíjet klíčové Lean dovednosti. Ty zahrnují jak osobní přístup, tak zkušenosti. Mohou být měřené a rozvíjené pomocí školení nebo koučování.

**c. Nežádoucí chování:** Poskytuje podrobný přehled atributů nebo rysů, které jsou považovány za hrozbu pro konstruktivní spolupráci a rozvoj. Tyto rysy, často označované jako zbytečné chování („waste behaviours“), mohou v prostředí aplikujícím principy Lean ohrozit výkon jedince.

### VŮDČÍ DOVEDNOSTI

Tato část LEAN dopodrobna informuje o dovednosti jedince převzít vedoucí pozici v prostředí Lean, a to detailním popisem míry, do jaké jedinec vykazuje vůdčí dovednosti typické pro prostředí Lean.

Každá z požadovaných vůdčích dovedností je hodnocena pozitivním i negativním skórem.

Pozitivní skór ukazuje, do jaké míry je přítomen potenciál pro specifickou dovednost. Negativní skór zvýrazňuje a osvětluje rozsah potenciálního rizika nežádoucího chování.

Výsledkem je vizuálně srozumitelná grafická zpráva a kvalitní závěry.

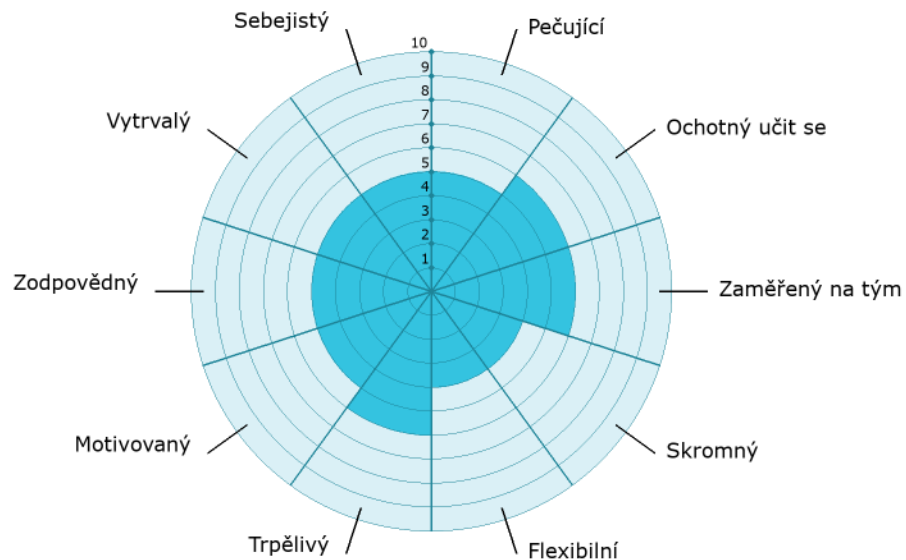
### Thalento<sup>®</sup> prohlášení

Tento LEAN je vytvořen přímo z výsledků on-line verze TH-PQ. Při interpretaci výsledků je proto nutné brát v potaz obecně subjektivní povahu posudků založených na dotaznících.

Thalento<sup>®</sup> NV nenesе žádnou odpovědnost, pokud jde o rozdíly v interpretaci a posuzování těchto výsledků ani za následky užívání této zprávy a rozhodnutí formulovaných na základě této zprávy.

# 1. PRACOVNÍ DOVEDNOSTI

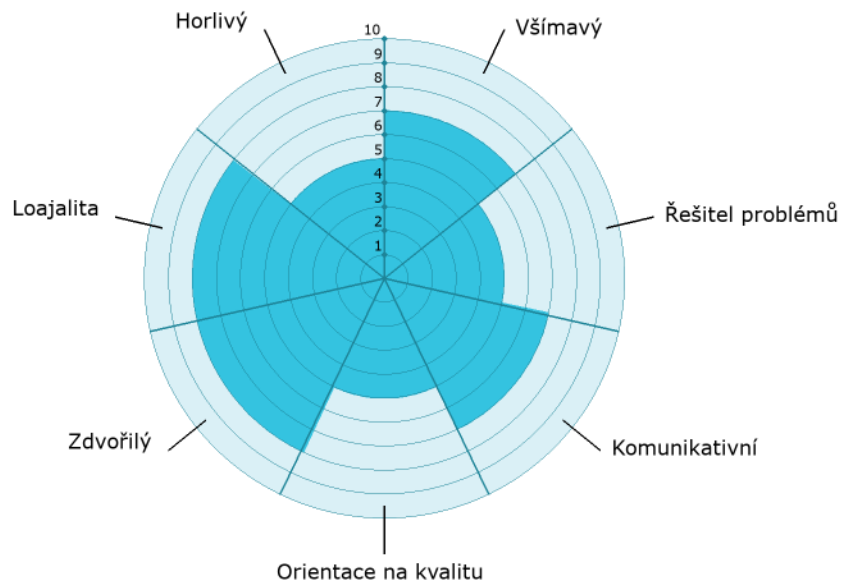
## I. Osobní přístup



Osobní přístup	Skór	Popis
Pečující	5	Pečující a soucitný. Projevuje zájem o lidi.
Ochetný učit se	6	Ochota učit se a zájem o růst a rozvoj.
Zaměřený na tým	6	Týmový hráč. Není zaměřen na sebe.
Skromný	4	Skromný a střízlivý.
Flexibilní	4	Přizpůsobivý a flexibilní. Dobře se s ním jedná.
Trpělivý	6	Trpělivý a ochotný přizpůsobit se tempu ostatních.
Motivovaný	5	Vyazuje proaktivní přístup a je motivovaný.
Zodpovědný	5	Zodpovědný a spolehlivý.
Vytrvalý	5	Vytrvalý. Jen tak se nevzdá.
Sebejistý	5	Sebejistý. Má zdravé sebevědomí.

# 1. PRACOVNÍ DOVEDNOSTI

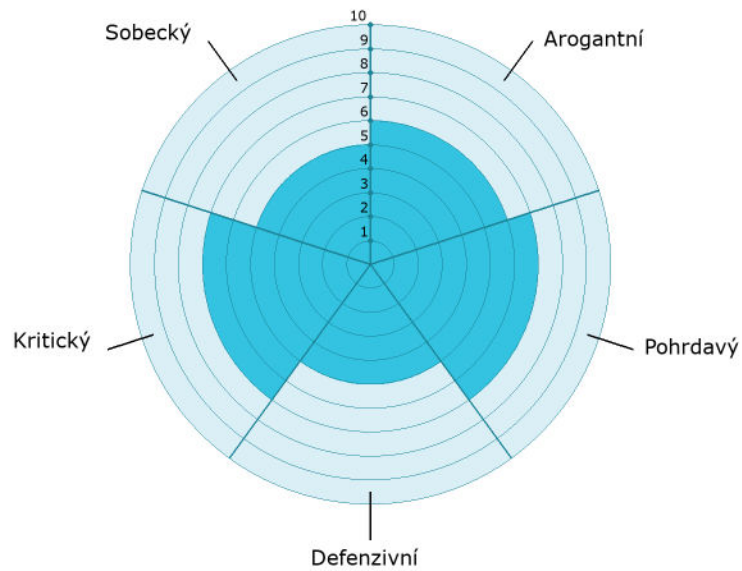
## II. Potenciál



Potenciál	Skór	Popis
Všímavý	7	Dobré pozorovací schopnosti.
Řešitel problémů	5	Dovednost analyzovat a řešit problémy.
Komunikativní	7	Komunikační dovednosti a schopnost naslouchat a vyjádřit myšlenky.
Orientace na kvalitu	5	Zaměření na celkovou kvalitu práce a pozornost k detailům.
Zdvořilý	8	Respekt k druhým a k lidem obecně.
Loajalita	8	Smysl pro loajalitu a sounáležitost.
Horlivý	5	Obecný zájem o práci.

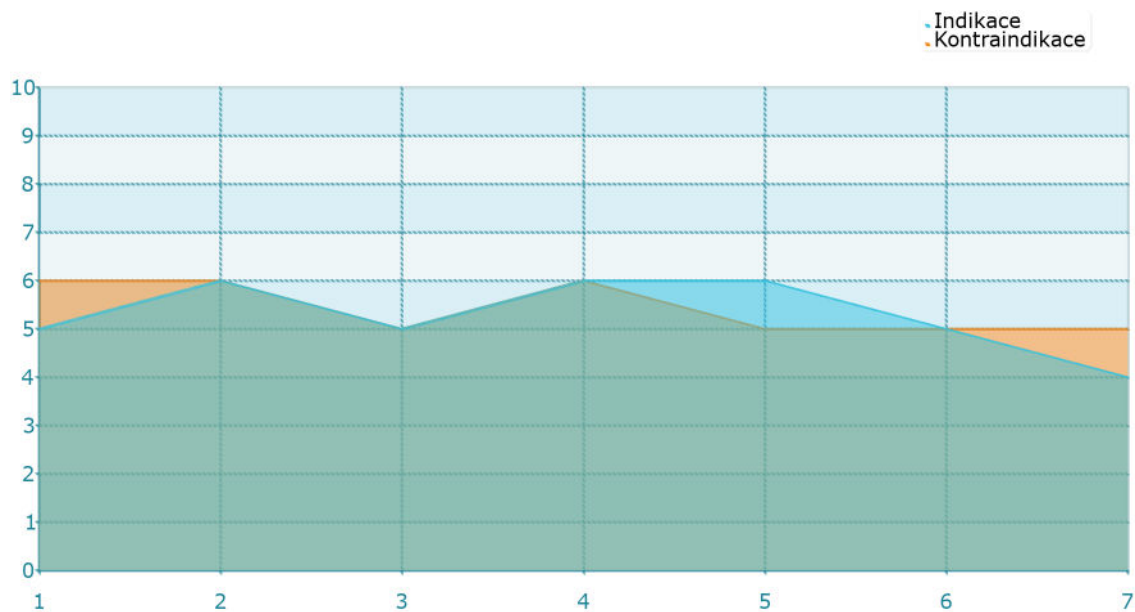
## 1. PRACOVNÍ DOVEDNOSTI

### III. Nežádoucí chování



Nežádoucí chování	Skór	Popis
Arogantní	6	Projevuje se arogantně, má nedostatek skromnosti a týmového přístupu.
Pohrdavý	7	Neúcta k ostatním v negativním smyslu.
Defenzivní	5	Snadno se cítí být uražen, napaden nebo kritizován.
Kritický	7	Kritický a negativní přístup a reakce.
Sobecký	5	Sobectví. Preferuje sebe před ostatními.

## 2. VŮDČÍ DOVEDNOSTI



### Vůdčí dovednosti

	Indikace	Kontraindikace
<b>1. Vizionář, uvažující do budoucna</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Zaměřen na vizi a budoucnost s důrazem na širší kontext. Inovátor a autor nových myšlenek. Nemá strach vyzkoušet něco nového a podstoupit určité riziko.		
<b>2. Inspirativní a motivující</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Energický, vášnivý a odvážný; vyzařující charisma. Motivující osobnost, která v druhých vzbuzuje to nejlepší. Dokáže inspirovat a nadchnout lidi pro spolupráci k dosažení společného cíle.		
<b>3. Upřímný a oddaný</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Vysoká míra integrity a upřímnosti; nemá strach promluvit a říct pravdu. Zcela zavázán k dosažení výsledků a k tomu, aby dělal pro organizaci to nejlepší. Schopen pobídnout lidi k úsilí o vyšší profesní a etické standardy.		
<b>4. Sebereflektující a skromný</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Střízlivý a skromný v postojích i v charakteru. Usiluje o pravidelnou sebereflexi (Hansei), a to jak osobní, tak firemní. Vybízí ostatní k otevřenému přístupu k reflexi (Hansei).		
<b>5. Podnětný a zaměřený na koučink</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Komunikační styl, který umožňuje druhým, aby byli úspěšní. Investuje do rozvoje mentorských vztahů s podřízenými. Lidé vyhledávají jeho rady, protože je považován za důvěryhodného mentora.		
<b>6. Povzbuzování a péče</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Byznys styl, který je považován za starostlivý a povzbuzující. Kolegové a členové týmu se cítí být respektováni a v dobrých rukách. Je schopen vytvořit prostředí, které podporuje soucit, empatii a respekt.		
<b>7. Kaizen a Kaikaku zaměření</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Neustálá snaha hledat za všech okolností možnosti zlepšení. Snaží se pochopit zákazníka za účelem zkvalitnění produktů a služeb. Řešitel problémů, který se opakovaně ptá „proč“, aby dohledal skutečné příčiny.		