

thalento<sup>®</sup> 



Client Logo

**CUBES**   
The Thalento® Competency Model

Best Peter  
Accountant KPMG  
Brainwave Ltd.

CUBES kompetenční profil / General  
Certifikovaná zpráva

Tato zpráva byla vytvořena dne 11-05-2022  
Zprávu vygeneroval Kalenda Vratislav ze  
společnosti Brainwave Ltd.. Podkladové údaje  
byly získány dne 10-03-2015.

## CUBES KOMPETENČNÍ PROFIL

Tato zpráva poskytuje objektivní a podrobné zhodnocení úrovně a typického způsobu fungování Peter Best v rámci konkrétních předvolených kompetencí, které byly určeny společností Brainwave Ltd. pro funkci Accountant KPMG.

### STRUKTURA

CUBES kompetenční profil se skládá ze dvou částí:

#### 1. Kompetenční profil: přehled

Shrnuje výsledky získané prostřednictvím Thalento<sup>®</sup> online testů\* případně prostřednictvím dotazníku 360° zpětné vazby a porovnává je s předvoleným kompetenčním profilem.

#### 2. Kompetenční profil: detaily

Podrobný popis každé jednotlivé kompetence, způsobu a úrovně fungování.

A to v konkrétním chování, popisuje obvyklý přístup, potřeby a očekávání respondenta.

### INTERPRETACE

Každá z kompetencí je hodnocena zvlášť podle normovaných skóreů na pětibodové škále. Jednotlivá bodová ohodnocení mají následující význam:

5 Vysoká míra	Výrazně silná stránka
4 Vyšší průměr	Silná stránka
3 Průměr	Průměr
2 Nižší průměr	Rozvojová oblast
1 Nízká míra	Oblast vyžadující pozornost

mě toho lze volit mezi pěti normovými skupinami: jednou obecnou a čtyřmi specifickými, podle kategorie nebo typu funkce:

- Obecná
- Management (manažerské funkce)
- Experti (specializovaní pracovníci)
- Operativa (operativní a administrativní funkce)
- Prodej (přímé a nepřímé obchodní funkce)

### VÝCHODISKA

CUBES kompetenční profil umožňuje vědecky podloženým způsobem hodnotit kompetence respondenta.

Vychází z individuálních charakteristik chování, specifické kombinace dovedností a postojů, které určují úspěch v rámci určité funkce či role v daném pracovním prostředí.

Důležitá poznámka: neexistuje žádný přímý vztah mezi určitou charakteristikou osobnosti a určitou kompetencí. Skóry je proto potřeba interpretovat jako chování, kterému dává respondent přednost.

### CUBES KOMPETENČNÍ MODEL

Kompetenční model, který je základem CUBES kompetenčního profilu, je výsledkem důkladného vědeckého výzkumu společnosti Thalento<sup>®</sup>, který probíhal několik let. Behaviorální kompetence stovek lidí, hodnocené prostřednictvím AC (Assessment Center - kombinace modelových situací, hraní rolí a rozhovorů zaměřených na kompetence), byly predikovány na základě funkčních charakteristik měřených v rámci Thalento<sup>®</sup> online testů.

Výsledkem je CUBES kompetenční model. Jedná se o jedinečný, dynamický a spolehlivý základ pro hodnocení a predikci talentu, schopností a potenciálu respondentů s ohledem na určitou funkci.

CUBES Kompetenční model se skládá ze šesti oblastí behaviorálních kompetencí:

- Zpracování informací
- Efektivita
- Komunikace
- Interakce
- Vedení lidí
- Sebeřízení

Dále jsou doplněny sedmou oblastí zaměřenou na odborné kompetence.

Uvedených šest oblastí popisuje kompletní škálu profesionálního fungování pomocí celkem 52 kompetencí, z nichž každá je popsána z hlediska konkrétního pozorovatelného chování.

Více informací naleznete v dokumentaci s názvem CUBES kompetenční model. Ta se skládá z Technického manuálu zaměřeného na výzkum společnosti Thalento<sup>®</sup>, z příručky s podrobným popisem každé kompetence včetně jejich úrovní a uživatelského manuálu CUBES kompetenční sada.

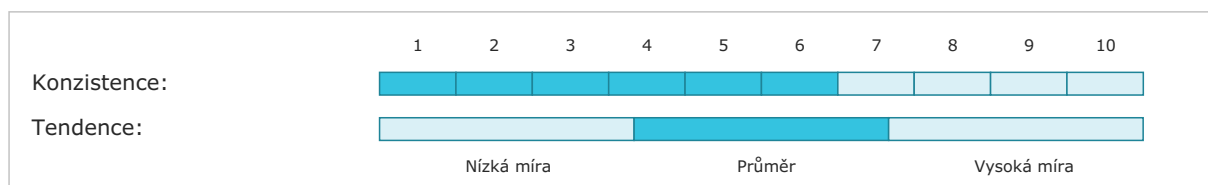
\* Thalento<sup>®</sup> e-assessment se skládá z dotazníku Performance Questionnaire (TH-PQ), kognitivních testů a testů schopností.

#### Thalento<sup>®</sup> prohlášení

Tento CUBES kompetenční profil je vytvořen přímo z výsledků on-line dotazníku TH-PQ, kognitivních testů a testů schopností, případně z 360° Periscope zpětné vazby. Při interpretaci výsledků je proto nutné brát v potaz obecně subjektivní povahu posudků založených na dotaznících.

Thalento<sup>®</sup> NV nenese žádnou odpovědnost za rozdíly v interpretaci a posuzování těchto výsledků ani za následky užívání této zprávy a za rozhodnutí přijatá na základě této zprávy.

## 1. SKÓR



### KONZISTENCE

Jedná se o orientační měřítko svědčící o tom, do jaké míry odpovídal respondent konzistentně na položky stejného indikátoru v rámci dotazníku TH-PQ. Konzistence odpovědí je měřena pomocí stenů (1-10). Hodnota ukazuje, do jaké míry se vzorec odpovědí respondenta odlišuje od typického vzorce odpovědí, která je pro danou oblast normou.

STEN 1 - 3	nízká konzistence	náhodná volba odpovědí
STEN 4 - 7	normální konzistence	konzistentní odpovědi
STEN 8 - 10	vysoká konzistence	tendence hodnotit vysoko nebo nízko

### TENDENCE

Tato škála je údajem o možném nadhodnocení nebo podhodnocení výsledků respondenta. Tendence odpovědí uvádí, do jaké míry se vzorec odpovědí respondenta liší od běžného vzorce odpovědí vybrané normové skupiny.

Může mít jednu ze tří hodnot:

nízká míra	podhodnocování
Průměr	vyvážený vzorec odpovědí
Vysoká míra	nadhodnocování

## 2. TESTOVACÍ DATA

Test byl dokončen: 10-03-2015 v 22h22  
 Strávený čas: 11 min

# 1. KOMPETENČNÍ PROFIL: PŘEHLED

		1	2	3	4	5
<b>I. ZPRACOVÁNÍ INFORMACÍ</b>						
	Strana					
1. Získávání informací	5					
2. Analýza	5					
3. Řešení problémů	6					
4. Kreativita a inovace	6					
<b>II. EFEKTIVITA</b>						
1. Zaměření na cíl	7					
2. Přesnost	7					
<b>III. INTERAKCE</b>						
1. Týmová spolupráce	8					
2. Orientace na zákazníka	8					
<b>IV. SEBEŘÍZENÍ</b>						
1. Autonomie	9					
2. Vytrvalost	9					
3. Emoční stabilita	10					
4. Výkonová motivace (úsilí)	10					

## 2. KOMPETENČNÍ PROFIL: DETAILS

### I. ZPRACOVÁNÍ INFORMACÍ



#### 1. Získávání informací

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Zaměření na studium a schopnost pochopit informace, problémy nebo osoby, a obecně informovanost o určitém tématu.

Skór respondenta: **3**

Snaží se dostat k jádru věci tím, že ji zasadí do širší perspektivy. Aby věcem lépe porozuměl, vyhledává a prozkoumává interní i externí zdroje (archiv, internet, intranet...). Aktivně vyhledává další názory na věc tím, že se ostatních ptá na jejich pohled.

Předdefinovaná hodnota: **3**

Snaží se dostat k jádru věci tím, že ji zasadí do širší perspektivy. Aby věcem lépe porozuměl, vyhledává a prozkoumává interní i externí zdroje (archiv, internet, intranet...). Aktivně vyhledává další názory na věc tím, že se ostatních ptá na jejich pohled.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Rutina, Myšlení, Orientace na strukturu	

#### 2. Analýza

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost získat vhled do komplexních dat skrze výzkum, logické uvažování a spojování proměnných.

Skór respondenta: **3**

Rád problémy důkladně analyzuje. Snaží se věcem důkladně věnovat. Mapováním výchozích vztahů si vytváří vhled do situace. Dokáže formulovat různé závěry a rozhodnutí na základě analýzy.

Předdefinovaná hodnota: **4**

Je nastavený zjišťovat informace. Věnuje čas detailní analýze. Díky detailní analýze a prověřování různých zdrojů dokáže získat vhled dokonce i v náročných záležitostech. Formuluje několik závěrů a rozhodnutí založených na logické syntéze.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Myšlení	

### 3. Řešení problémů

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost adekvátně posuzovat informace a přicházet s efektivními řešeními.

**Skór respondenta: 4**

Vytváří několik možných řešení pro určitý problém. Dokáže rychle porozumět podstatě problémů a možným důsledkům jednotlivých řešení. Vybírá nejvhodnější řešení v závislosti na efektivitě a účinnosti.

**Předdefinovaná hodnota: 3**

Při řešení problémů usiluje o proveditelné řešení. Cíleně analyzuje data a vizualizuje si žádoucí výsledek. Zvažuje efektivitu a praktickou stránku realizace řešení a také možné důsledky činností.

**Základní indikátory jednání**

-	=	+
	Myšlení, Rozhodnost	Orientace na efektivitu

### 4. Kreativita a inovace

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost a ochota přistupovat k inovacím s otevřenou myslí a aktivně hledat nové poznatky, pracovní metody a řešení.

**Skór respondenta: 3**

Ke stávající situaci dokáže přistupovat originálním a kreativním způsobem. Je otevřený vůči inovacím a často přichází s inovativními a kreativními nápady. Je připravený hledat originální a alternativní řešení pro existující pracovní metody.

**Předdefinovaná hodnota: 2**

Dává přednost stabilitě, dokáže však zpochybňovat efektivitu a kvalitu současného přístupu. Dokáže rozpoznat originální nápady a stavět na nich, novými nápady však přispěje jen málo nebo vůbec. Jakékoli vytvořené návrhy a řešení budou praktického rázu.

**Základní indikátory jednání**

-	=	+
	Potřeba změny, Rutina, Myšlení, Energie a efektivita	

## II. EFEKTIVITA



### 1. Zaměření na cíl

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost pracovat se stanovenými a jasně definovanými cíli. Dosahování těchto cílů vnímat jako výzvu.

**Skór respondenta: 4**

Vždy usiluje o nadprůměrné výsledky. Má jasnou představu, jaký přístup zvolit ve vztahu k cílům, a tomu naplno přizpůsobuje své pracovní metody. Postupuje metodicky, v případě potřeby se přizpůsobuje, a podniká kroky ke zlepšení vlastního výsledku.

**Předdefinovaná hodnota: 4**

Vždy usiluje o nadprůměrné výsledky. Má jasnou představu, jaký přístup zvolit ve vztahu k cílům, a tomu naplno přizpůsobuje své pracovní metody. Postupuje metodicky, v případě potřeby se přizpůsobuje, a podniká kroky ke zlepšení vlastního výsledku.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Orientace na cíl	

### 2. Přesnost

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost plnit úkoly pečlivě a získat vysokou míru přesnosti a úplnosti díky značné pozornosti k detailům.

**Skór respondenta: 3**

Obvykle vykonává pečlivě snadné a rutinní úkoly. Při plnění úkolů dodržuje stávající strukturu a postupy. Má dostatečný cit pro detail, dokáže nezávisle a bez přísného dohledu úspěšně plnit úkoly.

**Předdefinovaná hodnota: 4**

Při plnění (rutinních) úkolů pracuje přesně a strukturovaně. Při plnění úkolů dodržuje postupy a zásady, ověřuje detailně vlastní úkoly. Je pozorný vůči detailům a pečlivý, je kritický ke kvalitě vlastní práce.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Rutina	

### III. INTERAKCE



#### 1. Týmová spolupráce

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost a ochota pracovat v týmu a aktivně přispívat ke společnému výsledku.

**Skór respondenta: 4**

Spolupráce ho motivuje, přizpůsobuje se potřebám a zájmům týmu. Přemýšlí s ostatními, přebírá iniciativu a podporuje druhé, aby přispěli k výsledku týmu. Spolupracuje a je zapálený pro tým, jeho členy a týmové zájmy.

**Předdefinovaná hodnota: 3**

Aktivně se zapojuje do týmu, je připraven udělat víc, než se od něj očekává. Zapojuje se, přemýšlí s ostatními, přebírá iniciativu a přispívá k týmovým výsledkům. Je loajální vůči týmovým rozhodnutím, i když se neshodují s jeho osobním přesvědčením.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Sociální potřeba, Nedůvěra - skepse	Potřeba autonomie

#### 2. Orientace na zákazníka

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Vnímavost k přáním a potřebám klientů. Ochota je zjišťovat, porozumět jim a zaujmout proaktivní přístup.

**Skór respondenta: 3**

Je komunikativní a pozorný vůči otázkám a potřebám zákazníka. Spontánně zjišťuje priority a očekávání zákazníka. Je orientovaný na zákazníka. Zajišťuje striktní dodržování dohod, při odchýlení přijímá příslušná opatření. Konstruktivním způsobem řeší potenciální problémy.

**Předdefinovaná hodnota: 3**

Je komunikativní a pozorný vůči otázkám a potřebám zákazníka. Spontánně zjišťuje priority a očekávání zákazníka. Je orientovaný na zákazníka. Zajišťuje striktní dodržování dohod, při odchýlení přijímá příslušná opatření. Konstruktivním způsobem řeší potenciální problémy.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
Schopnost empatie	Sociální schopnosti, Altruismus	

## IV. SEBEŘÍZENÍ

### 1. Autonomie

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost jednat v souladu s vlastním pohledem a zvládat samostatně rozmanité situace a problémy. Schopnost a ochota zaujmout stanovisko a obhájit ho.

Skór respondenta: **2**

Při běžných denních činnostech spoléhá na vlastní schopnosti a zkušenosti. Dokáže samostatně porozumět úkolům a splnit je ve vymezeném rámci. Pokud má pochybnosti, potřebuje zpětnou vazbu, pak je schopen vykonávat činnosti samostatně.

Předdefinovaná hodnota: **2**

Při běžných denních činnostech spoléhá na vlastní schopnosti a zkušenosti. Dokáže samostatně porozumět úkolům a splnit je ve vymezeném rámci. Pokud má pochybnosti, potřebuje zpětnou vazbu, pak je schopen vykonávat činnosti samostatně.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
Potřeba autonomie	Vyrovnanost, Potřeba uznání a podpory	

### 2. Vytrvalost

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Důslednost a odhodlání při dosahování cílů, i při konfrontaci s nezdary či odporem.

Skór respondenta: **4**

Je vždy velmi odhodlaný vytrvat při naplňování cílů nebo při zvládání odporu či neúspěchů. Spontánně zvyšuje úsilí, nepřestává, dokud nedosáhne cílů nebo nepřekoná překážky.

Předdefinovaná hodnota: **4**

Je vždy velmi odhodlaný vytrvat při naplňování cílů nebo při zvládání odporu či neúspěchů. Spontánně zvyšuje úsilí, nepřestává, dokud nedosáhne cílů nebo nepřekoná překážky.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Nezdolnost, Vytrvalost, Vyrovnanost	

### 3. Emoční stabilita

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost zvládat emoce a fungovat efektivně i pod tlakem nebo za stresujících okolností.

**Skór respondenta: 3**

Obecně zvládá tlak a pracovní zátěž s vyrovnaností a stabilitou. Ve známém prostředí dokáže snadno kontrolovat své emoce a postoje. Rizikem jsou dlouhodobý stres a neznámé situace. V těch bude mít potíže se zvládnutím vlastních emocí.

**Předdefinovaná hodnota: 4**

Reaguje na pracovní zátěž a stres s vyrovnaností a klidem. Nátlak ho příliš nerozptyluje, dokáže zůstat soustředěný. Zvládá své emoce a reakce velmi dobře, i ve stresu.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Sociální potřeba, Vyrovnanost	

### 4. Výkonová motivace (úsílí)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Definice:** Schopnost nepolevovat v úsilí během delšího časového období a trvale usilovat o dosažení stanoveného výsledku.

**Skór respondenta: 4**

Je energický a rád pracuje ve vysokém tempu. Je připraven pracovat s vysokým nasazením po delší dobu bez vyčerpání. Snadno se motivuje k tomu, aby kvůli důležitému úkolu vynaložil energii navíc. Tím přispívá významným způsobem k celkovému výsledku.

**Předdefinovaná hodnota: 3**

Je rád aktivní. Pokud je povzbuzen, rád se pustí do práce na úkolu. Prokazuje ochotu a nadšení zavázat se ke zvýšení úsilí, a to i na delší časové období. Nevadí mu převzít iniciativu a pracovat přesčas. Dokáže si osvojit vysoké pracovní tempo.

#### Základní indikátory jednání

-	=	+
	Energie a efektivita	