



## TÍMOVÝ VÝSTUP

team

Culture fit

---

## CIEĽOVÁ SKUPINA PRE TÍMOVÝ VÝSTUP

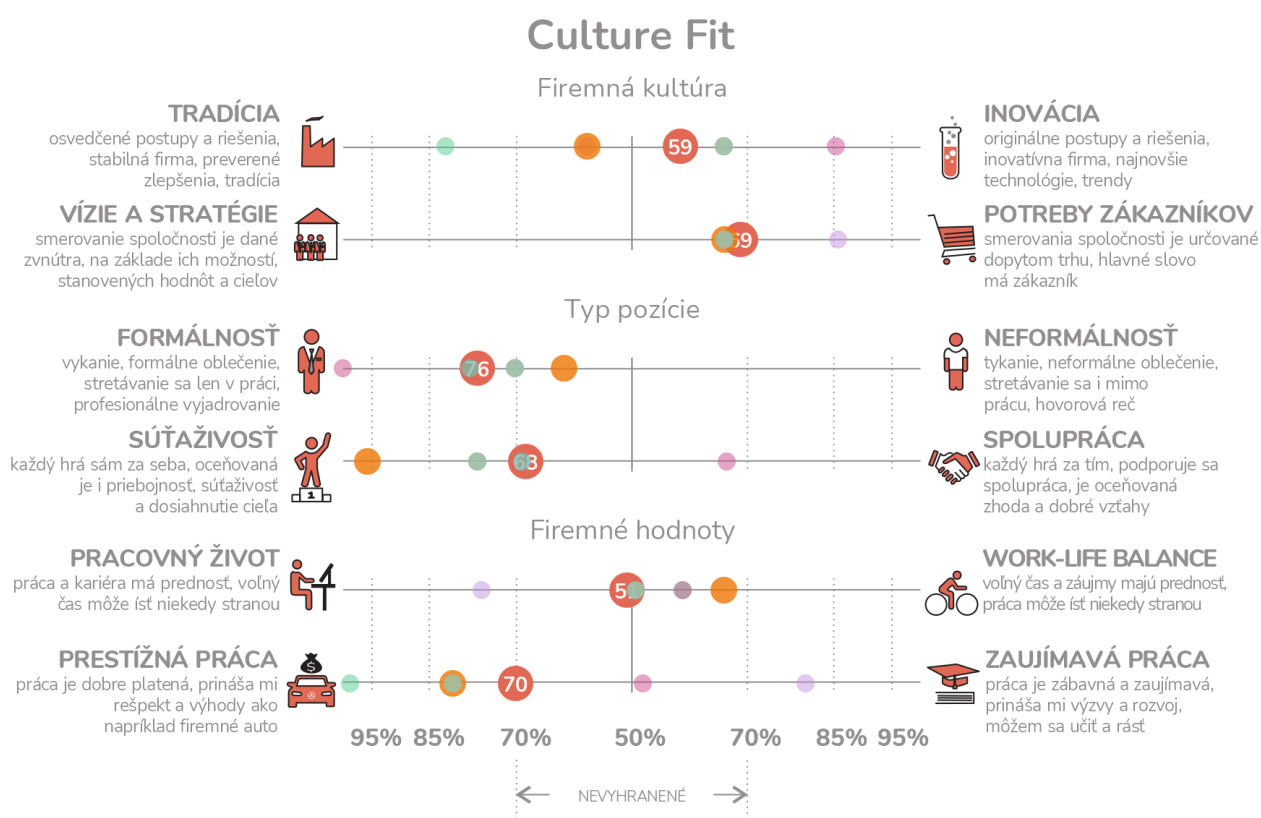
### ČLENOVIA SKUPINY:

- [bill.smith@example.com](mailto:bill.smith@example.com) (Bill Smith)
- [jack.white@example.com](mailto:jack.white@example.com) (Jack White)
- [jeremy.johnson@example.com](mailto:jeremy.johnson@example.com) (Jeremy Johnson)
- [john.doe@example.com](mailto:john.doe@example.com) (John Doe)
- [mandy@example.com](mailto:mandy@example.com) (Mandy Moon)
- [mia.brown@example.com](mailto:mia.brown@example.com) (Mia Brown)
- [tina.timberlay@example.com](mailto:tina.timberlay@example.com) (Tina Timberlay)

### OSOBY OZNAČENÉ AKO MANAŽÉR:

- [susan.black@example.com](mailto:susan.black@example.com) (Susan Black)

## TÍMOVÝ PROFIL



Poznámka: Hodnoty v grafe sú v podobe percentilov. Percentá uvedené v dolnej časti grafu ukazujú, koľko percent populácie sa objavuje/skóruje v danom stĺpci a upozorňujú tak na významnosť vyhranenosti.

Celkový súhrnný výsledok za zvolený tím. Výsledky jednotlivých členov tímu. Výsledky jednotlivých členov tímu označených ako manažér. Ich výsledok nie je započítaný do celkového výsledku tímu.

## VÝROKY S NAJVÄČŠÍM POČTOM BODOV:

## V ideálnej firme by:

- sa očakávalo, že vedenie vojde ľuďom v ústrety s dovolenkami.
- bol podporovaný tímový duch.
- sa jej značka neustále vyvíjala a menila.
- sa šlo s dobou.
- víkendy boli brané ako nedotknuteľný čas pre odpočinok.
- sa stavalo na najnovších trendoch a technológiách.
- ľudia boli oblečení neformálne.

## MAPA TÍMU

V grafoch nižšie je naznačené rozloženie členov tímu na základe ich prevládajúcej preferovanej firemnej kultúry vždy do štyroch kvadrantov pre každú meranú dvojicu škál (napr. „potreby zákazníkov – inovácie“). Zároveň je uvedené pomerné zastúpenie členov tímu v každom z kvadrantov. Ak je daný kvadrant zastúpený aspoň 20 % ľudí vo zvolenom výbere, **interpretačný text sa podfarbí svetlou červenou**. Ak je daný kvadrant zastúpený aspoň 80 % ľudí z daného výberu, **interpretačný text sa podfarbí tmavou červenou**.

Produkcia veľmi kvalitných produktov a služieb

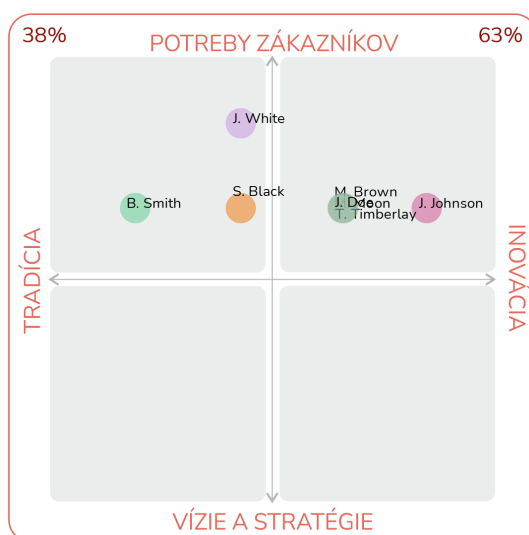
Intenzívny kontakt so zákazníkmi a budovanie pevných väzieb s nimi

Zisťovanie potrieb trhu a zákazníkov

Vysoká vnútorná efektívnosť

Procesy a postupy zjednodušujúce zamestnancom prácu

Stabilné zázemie spoločnosti dodávajúce zamestnancom pocit istoty



Vysoká miera flexibility a rýchlosti v postupoch

Spokojnosť zákazníkov a práca so spätnou väzbou od nich

Dostatok priestoru pre rozvoj a uplatnenie vlastných nápadov

Jasné smerovanie a vízia vývoja firmy

Kontakt s novými technológiami a inováciami

Priestor na uplatnenie kreatívneho myslenia

Vzájomné odovzdávanie skúseností vnútri tímu

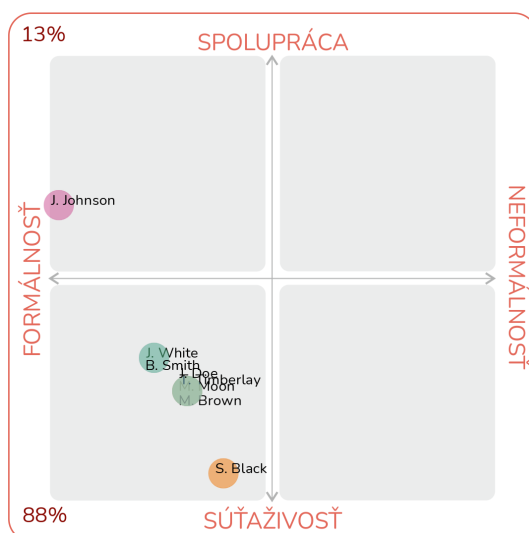
Mentoring juniorských pracovníkov

Dôraz na rovné podmienky a spravodlivosť

Istota v dôsledku jasne definovaných pravidiel a cieľov

Možnosť jednoduchej identifikácie zamestnancov so spoločnosťou

Dôraz na individuálny rast a osobnú zodpovednosť zamestnancov



Dobrá atmosféra a fungujúce vzťahy na pracovisku

Podpora záujmu a nových nápadov zo strany zamestnancov

Bezpečné prostredie, kde sa zamestnanci nemusia báť robiť chyby

Rovnaké príležitosti bez ohľadu na postavenie, odpracované roky či skúsenosti

Stieranie hraníc medzi nadriadenými a podriadenými

Prívetivosť k čerstvým absolventom

Uspokojenie z vykonávanej práce

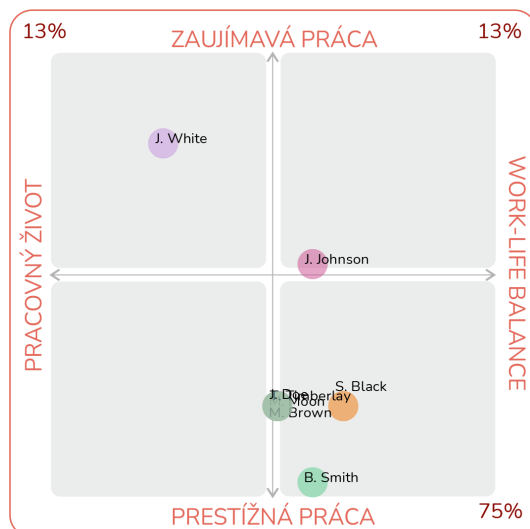
Okamžité viditeľné výsledky

Zaujímavosť práce a jej prepojenie s osobnými záujmami

Potreba odolnosti a stabilného výkonu

Priamočiara a jednoduchá motivácia

Jasné prepojenie odmeny a množstva odvedenej práce



Sloboda a dôraz na osobnú dlhodobú spokojnosť

Možnosť nastaviť si hranice a pravidlá (napr. pracovný čas)

Vyváženosť hodnôt a rešpektovanie zamestnancov

Dobrá duševná hygiena zamestnancov

Nenáročnosť na zžitie sa a identifikáciu s firmou

Priamočiara motivácia najmä odmenou