

Výkonnost a případná kontrola

Kombinovaná zpráva OPQ a 360°

Sample Report

Vygenerováno na základě odpovědí od:

Samohodnocení: 1

Nadřízený(i): 1

Kolegové: 2

Přímí podřízení: 3

Ostatní: 3

Datum: 17/10/2018

Tato zpráva obsahuje důvěrné informace, které by neměly být sdělovány nepovolaným osobám.

Introduction

Tato zpráva porovnává dojmy z vaší aktuální výkonnosti, dodanou zpětnou vazbu 360 stupňů s hodnocením vašeho očekávatelného potenciálu.

Tato zpráva vychází z vašich odpovědí na dva druhy hodnocení:

Nástroj Universal Competency Framework (UCF) 360 stupňů

Zpětná vazba 360 stupňů přináší přesný obraz toho, jak je vnímána výkonnost ve vaší aktuální pozici. Je nezbytné mít na paměti, že ačkoli dojmy nepředstavují celou pravdu, jsou to prostředky, podle nichž si vytváříme názor na ostatní. Nezapomínejte, že je poměrně běžné, že se v hodnoceních z různých zdrojů objeví rozdíly. Je to způsobeno tím, že všichni v práci vykonáváme různé úlohy a jsme tedy vnímáni odlišně z pohledu odlišných skupiny zásadních osob. Prozkoumání a snaha o pochopení důvodů pro tyto odlišné dojmy tvoří součást procesu rozvoje. Profil výkonnosti obsažený v této zprávě identifikuje oblasti silných stránek i možnosti pro rozvoj. Ačkoli je pro kariérní úspěch zásadní posilovat silné stránky, při odstraňování překážek a omezování „vykolejení“ kariéry pomáhá i schopnost přizpůsobit vzorce chování novým situacím a výzvam a řešení potřeb rozvoje.

Dotazník Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

Dotazník Occupational Personality Questionnaire (OPQ) přináší informace o tom, jak může váš upřednostňovaný styl nebo běžný způsob chování v práci ovlivnit váš potenciál u vybraných kompetencí. Vaše odpovědi na OPQ se propojí s kompetencemi pomocí předpokladů potenciálu odvozených z výzkumu. Díky tomu získáte vhled do svého jedinečného stylu fungování v práci. Tato zpráva vám pomůže označit váš potenciál v porovnání s jinými vedoucími pracovníky a profesionály.

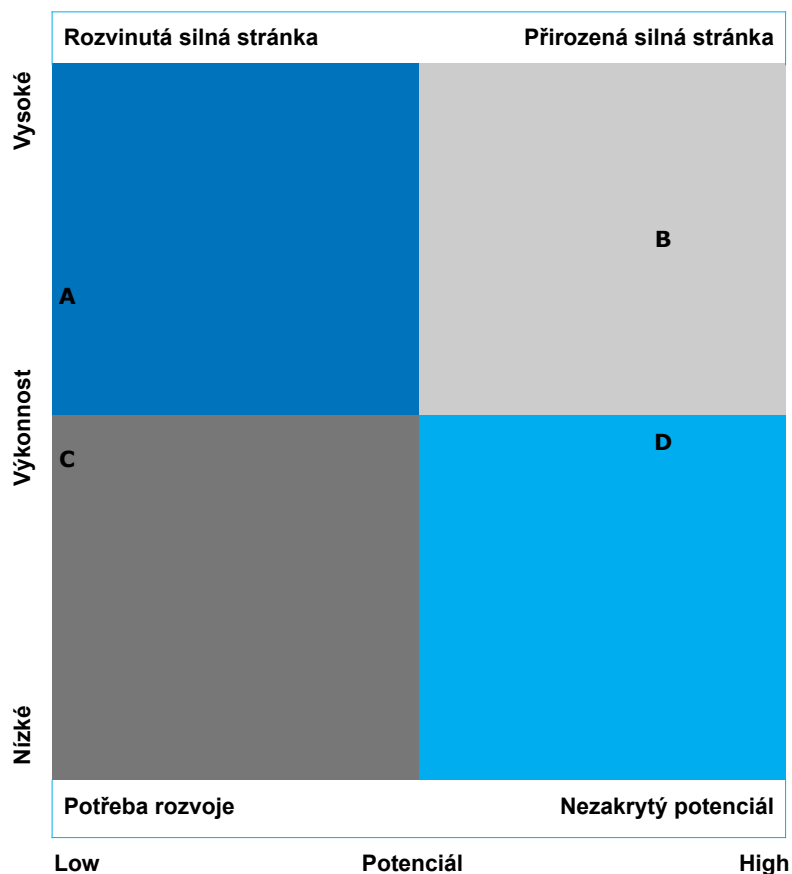
Porovnávání výkonnosti a potenciálu

Rozdíly mezi aktuální výkonností a vaší potenciální výkonností mohou odhalit oblasti výkonnosti, které jsou pod očekáváním nebo nad ním. Váš poskytovatel zpětné vazby s vámi prověří, jak ve své dosavadní kariéře využíváte silné stránky nebo překonáváte osobní omezení a výzvy prostředí ve snaze dosáhnout úspěchu.

Doporučujeme projít tuto zprávu společně se školeným pracovníkem.

Porovnávání vaší výkonnosti a potenciálu

Tento oddíl přináší shrnutí výsledků vašeho hodnocení v porovnání s vaší výkonností (průměr všech osob bez sebehodnocení) a vaším potenciálem dosáhnout kompetencí. Tyto informace se zobrazují ve tvaru tabulky 2x2 a opakují se také v tabulce na další stránce. Podle dostupnosti je uveden i význam každé kompetence podle hodnocení vaším nadřízeným a vámi.



Legenda k tabulce

Kód	Kompetence	Kód	Kompetence
A	Vedení a supervize		
B	Práce s lidmi		
C	Přesvědčování a ovlivňování		
D	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny		

Podrobné výsledky

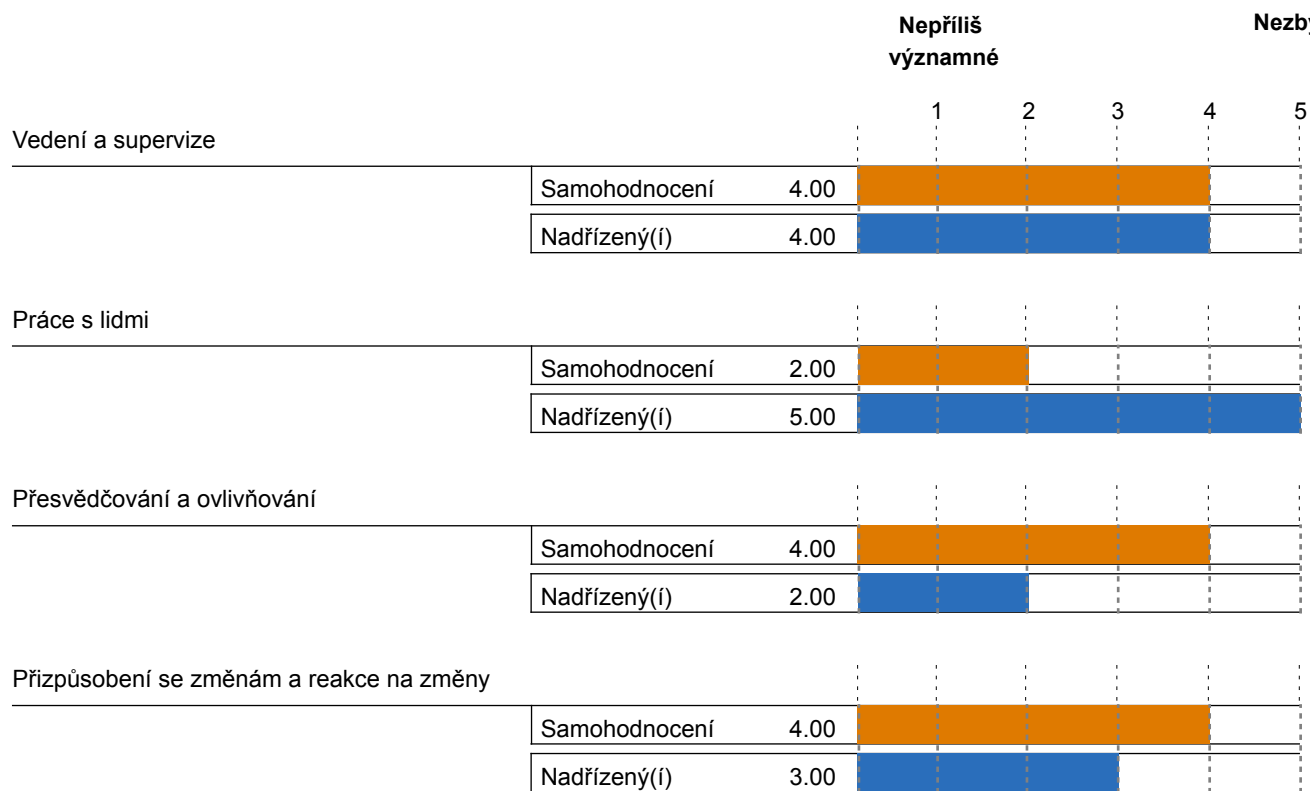
	Kompetence	Potenciál	Výkonnost	Rozbor mezer	Importance rating	
					Nadřizený(i)	Samohodnoc
A	Vedení a supervize	1.00	3.49	Rozvinutá silná stránka	4.00	4.00
B	Práce s lidmi	4.00	3.73	Přirozená silná stránka	5.00	2.00
C	Přesvědčování a ovlivňování	1.00	2.81	Potřeba rozvoje	2.00	4.00
D	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny	4.00	2.88	Nezakrytý potenciál	3.00	4.00

Shrnutí významu

V tomto oddíle je uvedeno, jak vy a váš nadřízený hodnotíte každou z kompetencí v souvislosti s jejím významem pro úspěch ve vaší práci. Vaše vlastní hodnocení významu jsou uvedena v prvním sloupci shora ; hodnocení významu vašeho nadřízeného uvádí druhý sloupec.

Legenda ke schématům:

- 1= zcela bez významu
- 2= nepříliš významné
- 3= středně významné
- 4= velmi významné
- 5= velice významné



Shrnutí kompetencí

Tento oddíl shrnuje, jak vás hodnotí vaši různí hodnotitelé (jejich skupiny) v souvislosti s každou z kompetencí. Jde o průměr hodnocení jednotlivých otázek, které dohromady dávají konkrétní kompetenci. Tento oddíl vám umožní porovnat, nakolik se vaše vnímání vás samotných shoduje s tím, jak vás vnímají ostatní. Lze ji použít jako výchozí bod pro zjišťování kompetencí, které budou nezbytné pro další postup.

Vaše vlastní hodnocení představuje první sloupec shora, ve druhém jsou uvedena hodnocení vašeho nadřízeného. Pokud se zapojily i další skupiny hodnotitelů, v následujících sloupcích jsou uvedena hodnocení vašich kolegů, přímých podřízených a dalších osob. Hodnoty shrnují průměrné hodnocení otázek, které dohromady dávají konkrétní kompetenci. Hodnocení skupiny hodnotitelů jsou zprůměrována za celou skupinu.

Upozornění: Pokud některý hodnotitel uvedl „Nelze prokázat“, průměrné hodnocení jakékoli otázky vychází z hodnocení od zbývajících osob v této skupině. Číslo napsané v horním indexu vedle hodnocení označuje, kolik posuzovatelů přispělo k tomuto hodnocení. N/E znamená, že všichni hodnotitelé v této skupině uvedli k této položce „Nelze prokázat“.

Měření potenciálu kompetencí je uvedeno v dolním sloupci grafu. Vychází z vašich odpovědí na OPQ a má odlišný klíč (kontrola OPQ).

Legenda ke schématům:

360° Kontrola

1= zcela špatně

2= nepříliš dobře

3= středně dobře

4= velmi dobře

5= velice dobře

OPQ Kontrola

1= nejspíš nebude silnou stránkou

2= možná nebude silnou stránkou

3= střední pravděpodobnost, že bude silnou stránkou

4= možná bude silnou stránkou

5= nejspíš bude silnou stránkou

Zcela špatně

Velice dobře

1 2 3 4 5

Vedení a supervize

Poskytuje ostatním jasné vedení; motivuje a posiluje ostatní; najímá špičkové pracovníky; poskytuje zaměstnancům možnosti pro rozvoj a koučink; nastavuje vhodné normy chování.

Samohodnocení	3.57					
Nadřízený(i)	3.17					
Kolegové	3.00					
Přímí podřízení	3.71					
Ostatní	4.10					
Potenciál	1.00					

Práce s lidmi

Projevuje úctu vůči názorům a příspěvkům ostatních členů týmu; projevuje empatii; naslouchá, podporuje a pečuje o ostatní; radí se s ostatními a dělí se s nimi o informace a odbornost; buduje týmového ducha a zklidňuje konflikty; přizpůsobí se týmu a dobře do něj zapadne.

Samohodnocení	3.29					
Nadřízený(i)	4.43					
Kolegové	2.93					
Přímí podřízení	3.48					
Ostatní	4.10					
Potenciál	4.00					

Přesvědčování a ovlivňování

Získává jasnou shodu a podporu ostatních díky přesvědčování, ujišťování a vyjednávání; účinně využívá politické procesy k ovlivnění a přesvědčení ostatních; podporuje nápady jménem svých i ostatních; má silný osobní vliv na ostatní; stará se o vytváření dojmu na ostatní.

Samohodnocení	3.50					
Nadřízený(i)	2.75					
Kolegové	3.67					
Přímí podřízení	2.89					
Ostatní	1.94					
Potenciál	1.00					

Přizpůsobení se změnám a reakce na změny

Přizpůsobí se okolnostem; toleruje nejednoznačnost; přijímá nové nápady a iniciativy ke změně; přizpůsobí styl jednání podle jednotlivých osob či situací; projevuje zájem o nové zkušenosti.

Samohodnocení	3.50					
Nadřízený(i)	3.00					
Kolegové	3.58					
Přímí podřízení	2.78					
Ostatní	2.17					
Potenciál	4.00					

Hodnocení četnosti na kompetenci

Tento oddíl popisuje, jak každou položku hodnotila každá kategorie hodnotitelů. V tabulce jsou shrnuta hodnocení od všech účastníků k jedné kompetenci. Ve spodním řádku tabulky je pak uvedeno průměrné hodnocení za kategorii. Upozornění: "Nelze prokázat" se v přehledu neobjevuje.

Legenda k tabulce:

- S= Samohodnocení
- M= Nadřízený(i)
- C= Kolegové
- D= Přímí podřízení
- O= Ostatní

Vedení a supervize	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Deleguje práci na ostatní na základě jejich schopností a zdrojů, které mají k dispozici	3			1					2				1	2					1	2	
Poskytuje ostatním jasné vedení	4		1				1		1			1	1	1				1			2
Umí najít a najmout špičkové osobnosti	4				1				1	1				1	2				2	1	
Rozpoznává potřeby rozvoje a poskytuje zdroje na podporu školení	3								1	1			1	1	1			1	2		
Poskytuje ostatním konstruktivní zpětnou vazbu a návod k tomu, jak mohou nejlépe využít své nadání	4			1			1		1					2	1				2	1	
Sleduje chování ostatních a zaručuje splnění příslušných norem	3			1					1	1			1	1	1			1		2	
Inspiruje nadšení a pozitivní postoj k práci u ostatních	4				1		1		1				1	2					2	1	
smysl	3.6	3.2					3.0					3.7					4.1				

Práce s lidmi	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Projevuje toleranci a citlivost vůči ostatním	3					1			2				2	1						2	1
Projevuje zájem o postoje, názory a motivy ostatních	2				1			1	1				1	2					2	1	
Vnímá návrhy ostatních při rozhodování	4					1			1	1				1	1	1				2	1
Vyjadřuje uznání vůči ostatním, když pracují dobře	4					1		1		1			1	1	1					3	
Věnuje čas na zjištění názorů ostatních	3				1				1	1				1	2					2	
Vytváří smysl pro týmového ducha tím, že podporuje soulad, spolupráci a komunikaci	3					1	1		1					1	1	1				1	2
Podporuje ostatní, usnadňuje jejich práci a hájí je podle potřeby	4				1				2				1	1	1	1				1	2
smysl	3.3	4.4					2.9					3.5					4.1				

Přesvědčování a ovlivňování	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ovlivňuje postup konverzace a vede ostatní k požadovanému závěru	4									2		1		1	1	1	1	1		1	
Optimálně využívá interní nebo organizační procesy pro ovlivnění a přesvědčení ostatních	3				1				1	1		1		1	1		2			1	
Vyvolává u ostatních bezprostřední, kladný a věrohodný dojem	3					1			1	1		1		2			2		1		
Umí dobře jednat s využitím různých přístupů	5					1				2		1		2			2		1		
Uzavírá obchody, smlouvy nebo diskuse s jasnou shodou na obou stranách	3							1	1			1		1	1	1	1	1		1	
Podporuje a obhajuje vlastní nápady nebo nápady jménem organizace	3					1				1	1	1		1	1	1	2		1		
smysl	3.5	2.8					3.7					2.9					1.9				

Přizpůsobení se změnám a reakce na změny	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Pozitivně se přizpůsobuje změnám	4				1					2		1		1	1		2			1	
Otevřeně přijímá nové nápady	3		1					1	1			1	1			1	2			1	
Účinně navazuje vztahy a komunikuje s osobami z různých kultur	2				1				2			1		1		1	2			1	
Přizpůsobuje se měnícím se podmínkám	5		1						1	1		1		1	1		1	1		1	
Přijímá nejvhodnější styl jednání s lidmi v každé situaci	4		1							1	1	1	1		1		1		1	1	
I v nepříjemných situacích jedná bez obtíží	3				1					2		1			1	1	2			1	
smysl	3.5	3.0					3.6					2.8					2.2				

Nejvyšší hodnocení

Tento oddíl uvádí položky, u kterých jste obdrželi nejvyšší hodnocení (v závislosti na průměrném hodnocení od všech hodnotitelů). Z pohledu ostatních osob máte své osobní silné stránky v těchto konkrétních vzorcích chování.

Pořadí	Vystupování	Průměrný výsledek bez sebehodnocení	Kompetence
1	Vnímá návrhy ostatních při rozhodování	4.11	Práce s lidmi
1	Umí najít a najmout špičkové osobnosti	4.11	Vedení a supervize
2	Rozpoznává potřeby rozvoje a poskytuje zdroje na podporu školení	4.00	Vedení a supervize
2	Věnuje čas na zjištění názorů ostatních	4.00	Práce s lidmi
3	Sleduje chování ostatních a zaručuje splnění příslušných norem	3.89	Vedení a supervize
3	Vytváří smysl pro týmového ducha tím, že podporuje soulad, spolupráci a komunikaci	3.89	Práce s lidmi
4	Poskytuje ostatním konstruktivní zpětnou vazbu a návod k tomu, jak mohou nejlépe využít své nadání	3.67	Vedení a supervize
5	Vyjadřuje uznání vůči ostatním, když pracují dobře	3.56	Práce s lidmi
5	Inspiruje nadšením a pozitivním postojem k práci u ostatních	3.56	Vedení a supervize
6	Projevuje toleranci a citlivost vůči ostatním	3.44	Práce s lidmi

Nejnižší umístění s tipy rozvoje

Tento oddíl uvádí položky, u kterých jste obdrželi nejnižší hodnocení (v závislosti na průměrném hodnocení od všech hodnotitelů). Z pohledu ostatních osob právě zde najdete oblasti osobního rozvoje, které zasluhují zvláštní pozornost.

Tipy rozvoje vám pomohou s náměty v oblasti, jak se zlepšit v těchto oblastech.

Pořadí:	1	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.33	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
---------	---	--------------------------------------	------	------------------------------------------

Vystupování:

Otevřeně přijímá nové nápady

Tip:

When a new idea is introduced, withhold making a judgment until you have examined the idea closely. Try to keep an open mind about new methods of doing things, or to new approaches to problems. Compare current thinking to the new idea and identify the improvements.

Pořadí:	2	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.50	Přesvědčování a ovlivňování
---------	---	--------------------------------------	------	-----------------------------

Vystupování:

Uzavírá obchody, smlouvy nebo diskuse s jasnou shodou na obou stranách

Tip:

When trying to close a deal, get confirmation that you have the other person's commitment: ask questions like "if it was within your budget would you buy?" Openly identify objections they may have, with questions like "what is stopping you from saying yes?" Get confirmation of the deal, for example, "so will we begin the work next week." Link your offering to their stated needs, for example, "this proposal will save you 5%, which is your key objective." Don't wait for the other person to close.

Pořadí:	3	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.67	Přesvědčování a ovlivňování
---------	---	--------------------------------------	------	-----------------------------

Vystupování:

Optimálně využívá interní nebo organizační procesy pro ovlivnění a přesvědčení ostatních

Tip:

Try to discover colleagues' personal and political drivers, to help you understand what would make them sympathetic to your point of view. Look for areas where you can reach a satisfactory compromise, where both parties benefit rather than one party winning at the cost of the other.

Pořadí:	3	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.67	Přesvědčování a ovlivňování
---------	---	--------------------------------------	------	-----------------------------

Vystupování:

Vyvolává u ostatních bezprostřední, kladný a věrohodný dojem

Tip:

Practise introducing yourself to potential customers or new business contacts. Consider your body language and tone of voice. Look carefully at how you open a meeting with someone you meet for the first time. Ask a friend how you can improve the first impression others get of you.

Pořadí:	3	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.67	Přesvědčování a ovlivňování
---------	---	--------------------------------------	------	-----------------------------

Vystupování:

Umí dobře jednat s využitím různých přístupů

Tip:

Before entering a negotiation situation, identify the key stakeholders that you have to influence and try to anticipate their needs. Ask yourself “what’s in it for them” and tailor your arguments accordingly .

Pořadí:	3	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.67	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
---------	---	--------------------------------------	------	------------------------------------------

Vystupování:

Přizpůsobuje se měnícím se podmínkám

Tip:

Select a change that you wish to introduce into your department. List the positives and negatives of implementing the change, and the positives and negatives of not implementing it. Develop a persuasive argument to explain the underlying rationale and potential benefits of adopting the change.

Pořadí:	4	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.78	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
---------	---	--------------------------------------	------	------------------------------------------

Vystupování:

Účinně navazuje vztahy a komunikuje s osobami z různých kultur

Tip:

When dealing with other cultures, be aware that there may be unexpected differences from your own , such as body language and gestures. Ask about social expectations, for example how to greet others or decision-making formalities. Explain your views openly, clearly and succinctly. Be prepared to repeat or rephrase to ensure full understanding.

Pořadí:	5	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.89	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
---------	---	--------------------------------------	------	------------------------------------------

Vystupování:

Pozitivně se přizpůsobuje změnám

Tip:

Keep an open mind when changes are introduced. Listen to the reasons for the change so you can understand why it is necessary. Don’t be afraid to give your own opinions and challenge existing methods. Identify where you are on the “change curve”: feeling shocked, blaming others, blaming yourself, feeling confused, accepting or problem-solving.

Pořadí:	5	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.89	Přesvědčování a ovlivňování
---------	---	--------------------------------------	------	-----------------------------

Vystupování:

Podporuje a obhajuje vlastní nápady nebo nápady jménem organizace

Tip:

Before defending a position, check the accuracy of critical facts and details and examine any assumptions behind your information. Do not substitute force of personality for well-reasoned thoughts and ideas. Always seek to make contributions of substance, and build your personal impact and credibility on firm foundations of integrity, expertise and care.

Pořadí:	5	Průměrný výsledek bez sebehodnocení:	2.89	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
---------	---	-----------------------------------------	------	------------------------------------------

Vystupování:

Přijímá nevhodnější styl jednání s lidmi v každé situaci

Tip:

When dealing with others, try to identify the other person's motive or interest. Link your expressed views to those of the other person. Use tact when challenging people and bringing in alternative opinions to avoid alienating them. Make it clear that you are taking the other person's views into account.

Otevřené otázky

What should this person start doing?

— ?

— .

— .

— -

— not sure

— ?

— cghjndgh

— He needs to starts encorporating everyones ideas into a project rather than just supporting his own.

He is encouraging when it comes to brainstorming ideas, but never follows through with encorporating others into his idea.

He needs to support those colleagues who need more support, not focus on the ones that are excelling.

— -

— na

Otázky s více možnostmi

V tabulce je uvedeno, jak hodnotitelé v každé kategorii odpověděli na otázky s více možnostmi. V každém sloupci je uvedeno, kolik hodnotitelů v každé kategorii si zvolilo kterou možnost pro odpověď.

How long have you known the focus?

	S	M	C	D	O
1 year	0	1	1	1	0
2 years	1	0	0	0	2
3 years	0	0	0	1	0
more than 3 years	0	0	1	1	1

POZNÁMKY KE ZPRÁVĚ

Tato zpráva byla vytvořena pomocí standardního systému pro zpětnou vazbu a více hodnotitelů SHL Online . Obsahuje informace z dotazníku Universal Competency Framework (UCF). Použití tohoto dotazníku je vyhrazeno těm osobám, které prošly odborným školením v souvislosti s jeho používáním a interpretací. Zde uvedená zpráva je generována z výsledků dotazníku od respondentů a odráží jimi uváděné odpovědi. Je nutno věnovat řádnou pozornost subjektivní povaze hodnocení na základě dotazníku při interpretaci těchto dat. Tato zpráva byla vytvořena elektronicky - uživatel softwaru může ke znění zprávy přidávat dodatky a doplnění. Společnost SHL Group Ltd. a její partnerské společnosti nemohou zaručit, že obsah této zprávy představuje nezměněný výstup počítačového systému. Neneseme žádnou odpovědnost za následky použití této zprávy a současně neneseme žádnou odpovědnost (včetně nedbalosti) za její obsah. Tato zpráva je důvěrná a neměla by být v žádném případě zveřejňována - neneseme žádnou odpovědnost, pokud k tomu dojde.

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

UCF Feedback Report, version 2.1, čeština

<https://www.shl.com>