

# Teljesítmény és potenciál ismertetése

## *Összesített OPQ és 360 fokos jelentés*

### Sample Report

A jelentés a következő értékelők válaszain alapul:

**Önjellemzés: 1**

**Felettes: 1**

**Kollégák: 2**

**Beosztottak: 3**

**Egyéb értékelők: 3**

**Dátum: 17/10/2018**

A jelentés bizalmas információkat tartalmaz, melyeket nem szabad illetékteleneknek átadni.

## Introduction

Ez a jelentés összehasonlítja a jelenlegi teljesítményéről a 360 fokos felmérésben kapott észleléseket az Ön lehetséges potenciáljának felmérésével.

Ez a jelentés a felmérés két formájára adott válaszaira épül:

A Universal Competency Framework (UCF) nevű 360 fokos eszköz

Ez a nevű 360 fokos visszajelzés pontos pillanatfelvételt ad az Ön aktuális szerepében nyújtott teljesítményéről. Fontos megjegyezni, hogy bár az észlelések nem teljesen fedik a valóságot, mégis ezek alapján formálunk véleményt másokról. Kérjük, ne feledje, hogy teljesen helyénvaló, ha eltéréseket tapasztal a különböző forrásoktól származó értékelések között. Ez azzal indokolható, hogy mindannyian többféle szerepben tevékenykedünk a munkahelyünkön, és ezért a különböző érintett csoportok különböző viselkedést látnak tőlünk. Az eltérő észlelések mögött álló okok feltárása és megértése mind a fejlődési folyamat szerves része. A jelentésben található teljesítményprofil egyaránt azonosítja az erősségek területeit és a lehetséges fejlődési területeket. Bár a karriersikerhez alapvető fontosságú, hogy az erősségekre építkezzünk, az akadályok elhárításában és a karrier „kisiklási” kockázatának csökkentésében sokat segít, ha a kialakult viselkedésmintákat átalakítjuk oly módon, hogy azok megfeleljenek az új helyzeteknek és kihívásoknak, továbbá ha megbirkózunk a fejlődési igényekkel.

Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

Az Occupational Personality Questionnaire (OPQ) nevű kérdőív arról ad tájékoztatást, hogy az Ön preferált stílusa vagy jellemző munkahelyi viselkedése valószínűleg hogyan fogja befolyásolni az Önben rejlő lehetőségeket a kijelölt kompetenciákra nézve. Az OPQ felmérésre adott válaszait kutatásból levont potenciál-előrejelzések segítségével kapcsoljuk a kompetenciákhoz. Mindez bepillantást ad az Ön munkahelyi működésének egyedi stílusába. Ez a jelentés segítséget nyújthat abban, hogy az Önben rejlő potenciált összemérje más menedzserek és szakemberek potenciáljával.

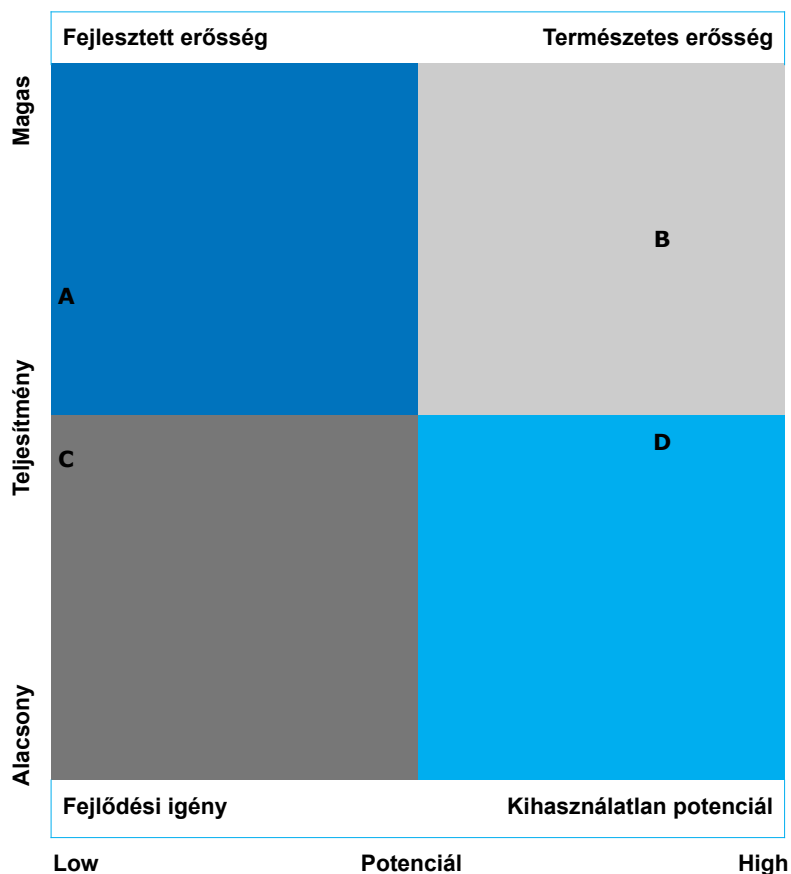
A teljesítmény és a potenciál összehasonlítása

A jelenlegi teljesítmény és a lehetséges teljesítmény közötti eltérések feltárhatják a várakozások aluli, illetve felüli teljesítmény területeit. A visszajelzést adó személy együttműködik Önnel annak feltárásában, hogy az eddigi pályafutása során hogyan használta ki az erősségeit vagy küzdötte le a személyes korlátait és a helyzettől függő kihívásait a siker érdekében.

Javasoljuk, hogy a jelentést képzett facilitátorral olvassa át.

### A teljesítmény és potenciál összehasonlítása

Ez a rész magas szintű összegzést ad az Ön felméréseinek eredményeiből, az egyes kompetenciákra vonatkozóan összehasonlítja a teljesítményét (az önmagán kívüli értékelők által adott osztályzatok átlagát) és a potenciálját. Ezek az információk 2x2-es táblázat formájában láthatóak, és visszaköszönnek a következő oldalon található táblázatban is. Amennyiben a fontosságra vonatkozó adatok is rendelkezésre állnak, akkor a táblázatban látható a menedzsere és az Ön által a fontosságra adott osztályzat is.



#### Jelmagyarázat a táblázathoz

Kód	Kompetencia	Kód	Kompetencia
A	Vezetés és irányítás		
B	Együttműködés a kollégákkal		
C	Meggyőzés és befolyásolás		
D	Alkalmazkodás és reakció a változásra		

**Részletes eredmények**

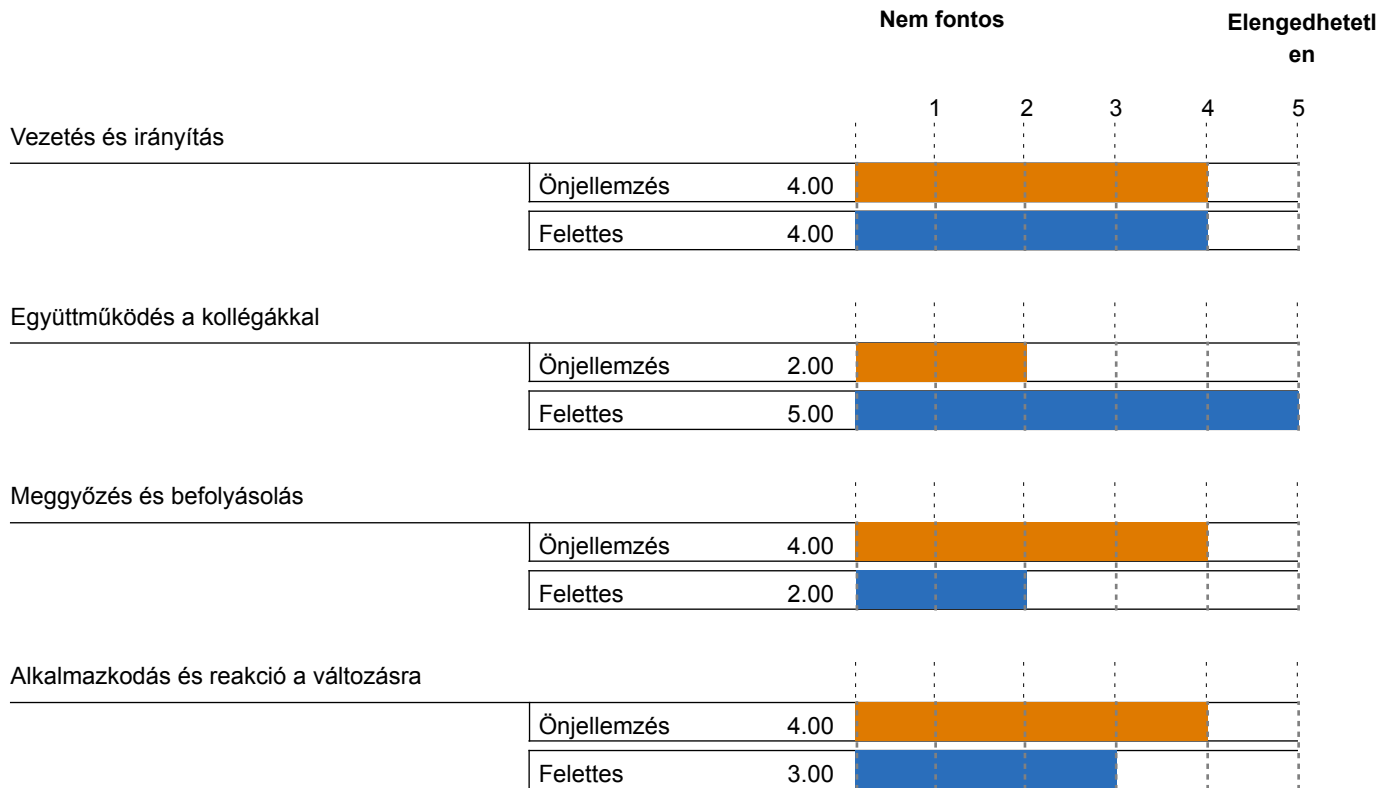
	Kompetencia	Potenciál	Teljesítmény	Gap (rés) elemzés	Importance rating	
					Felettes	Önjellemzés
A	Vezetés és irányítás	1.00	3.49	Fejlesztett erősség	4.00	4.00
B	Együttműködés a kollégákkal	4.00	3.73	Természetes erősség	5.00	2.00
C	Meggyőzés és befolyásolás	1.00	2.81	Fejlődési igény	2.00	4.00
D	Alkalmazkodás és reakció a változásra	4.00	2.88	Kihasználatlan potenciál	3.00	4.00

## A kompetenciák fontosságának összefoglalása

A jelentésnek ez a része megmutatja, hogy Ön, illetve az Ön felettese mennyire fontosnak ítélte az egyes kompetenciákat az Ön munkahelyi sikerének szempontjából. A jelentésben felülről az első téglalap jelzi az Ön értékelését, míg felülről a második téglalap az Ön felettesének értékelését mutatja.

Jelmagyarázat:

- 1= Nem fontos
- 2= Kevésbé fontos
- 3= Fontos
- 4= Nagyon fontos
- 5= Elengedhetetlen



## Kompetenciák Összefoglalása

Ez a rész összegzi a különböző értékelőktől (értékelői csoportoktól) az egyes kompetenciákra kapott osztályzatait. Ezek az értékelések az adott kompetenciát körüljáró egyes kérdésekre adott értékelések átlagaként jelennek meg. Ez a rész lehetővé teszi, hogy egy pillantással át tudja látni, milyen a saját észlelése ahhoz képest, ahogy mások látják Önt. Ezt alapul lehet használni a további feltárást igénylő kompetenciák meghatározása során.

A saját önértékelése felülről az első sávban látható, ezt követi a második sávban a menedzsere értékelése. Ha más értékelői csoportok is közreműködtek, akkor a következő sávok jelölik a kollégák, közvetlen beosztottak, illetve egyéb értékelők értékeléseit. Az értékek a kompetenciát alkotó kérdésekre adott értékelések átlagát összesítik. Az értékelői csoportok által adott értékelések a csoport egészére nézve átlagolva láthatók.

Kérjük, vegye figyelembe: Ahol az értékelő a „Nem tudom” választ jelölte meg, ott a kérdésre adott átlagos érték a többi értékelő által adott pontszámokból adódik. Az osztályzat mellett felső indexként látható az értékelők száma az adott osztályzat tekintetében. A N/E rövidítés azt jelzi, hogy az adott csoport összes tagja az adott tételre a „Nem tudom” választ jelölte meg.

A kompetencia potenciál mértéke az ábra alsó sávjában látható. Ez az Ön által az OPQ felmérésre adott válaszokon alapul, és más a jelmagyarázata (OPQ ismertető).

Jelmagyarázat az ábrához:

360 fokos ismertető	OPQ ismertető
1= egyáltalán nem jól	1= nem valószínű erősség
2= nem nagyon jól	2= kevésbé valószínű erősség
3= mérsékelten jól	3= mérsékelten valószínű erősség
4= nagyon jól	4= elég valószínű erősség
5= rendkívül jól	5= nagyon valószínű erősség

Egyáltalán nem 1 2 3 4 5 Teljes mértékben

### Vezetés és irányítás

Egyértelmű iránymutatást ad másoknak; motiválja és felhatalmazza a kollégáit; kiváló munkatársakat toboroz; fejlődési lehetőségeket és coachingot biztosít a munkatársainak; meghatározza a megfelelő magatartási normákat.

Önjellemzés	3.57	[Progress bar: 3.57/5]			
Felettes	3.17	[Progress bar: 3.17/5]			
Kollégák	3.00	[Progress bar: 3.00/5]			
Beosztottak	3.71	[Progress bar: 3.71/5]			
Egyéb értékelők	4.10	[Progress bar: 4.10/5]			
Potenciál	1.00	[Progress bar: 1.00/5]			

### Együttműködés a kollégákkal

Tiszteletet mutat a többi csapattag nézetei és közreműködése iránt; empátiát tanúsít; meghallgat másokat, támogatást és gondoskodást nyújt; konzultál a kollégáival, és megosztja velük az információkat és a szaktudását; csapatszellemet teremt és elsimítja a konfliktusokat; alkalmazkodik a csapathoz, és jól beilleszkedik.

Önjellemzés	3.29	[Progress bar: 3.29/5]			
Felettes	4.43	[Progress bar: 4.43/5]			
Kollégák	2.93	[Progress bar: 2.93/5]			
Beosztottak	3.48	[Progress bar: 3.48/5]			
Egyéb értékelők	4.10	[Progress bar: 4.10/5]			
Potenciál	4.00	[Progress bar: 4.00/5]			

### Meggyőzés és befolyásolás

Meggyőzéssel, rábeszéléssel és tárgyalással elnyeri mások világos beleegyezését és elköteleződését; eredményesen hasznosítja a politikai folyamatokat mások befolyásolására és meggyőzésére; támogatja a saját és mások nevében tett ötleteket; határozott személyes benyomást tesz másokra; ügyel arra, hogy alakítsa a másokra tett benyomását.

Önjellemzés	3.50	[Progress bar: 3.50/5]			
Felettes	2.75	[Progress bar: 2.75/5]			
Kollégák	3.67	[Progress bar: 3.67/5]			
Beosztottak	2.89	[Progress bar: 2.89/5]			
Egyéb értékelők	1.94	[Progress bar: 1.94/5]			
Potenciál	1.00	[Progress bar: 1.00/5]			

### Alkalmazkodás és reakció a változásra

Alkalmazkodik a változó körülményekhez; tolerálja a bizonytalanságot; elfogadja az új ötleteket és változási kezdeményezéseket; a személyes kommunikációs stílusát a különböző embereknek vagy helyzeteknek megfelelően alakítja; érdeklődést mutat az új élmények iránt.

Önjellemzés	3.50	[Progress bar: 3.50/5]			
Felettes	3.00	[Progress bar: 3.00/5]			
Kollégák	3.58	[Progress bar: 3.58/5]			
Beosztottak	2.78	[Progress bar: 2.78/5]			
Egyéb értékelők	2.17	[Progress bar: 2.17/5]			
Potenciál	4.00	[Progress bar: 4.00/5]			



### Az egyes értékelések gyakorisága kompetenciánként

Az alábbiakban, egy táblázatban megtalálja, hogy egy bizonyos kompetenciára vonatkozó kérdésekre hogyan válaszoltak az Önt értékelők. A táblázat utolsó sorában megtalálja az Önt értékelők egyes csoportjainak átlagos értékelését is .

Figyelem: A 'Nem tudom' válasz nem jelenik meg az összesítésben .

Jelmagyarázat:

Ö= Önjellemzés

F= Főnök

K= Kollégák

B= Beosztottak

E= Egyéb értékelők

Vezetés és irányítás	Ö	F					K					B					E				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott személy képességei és a rendelkezésére álló erőforrások alapján delegálja másoknak a munkát	3			1						2			1	2					1	2	
Egyértelmű iránymutatást ad másoknak	4		1				1			1			1	1	1			1			2
Felismeri a legjobb adottságú pályázókat, és őket veszi fel	4				1				1	1				1	2				2	1	
Felismeri a fejlődési igényeket, és megadja az erőforrásokat a tanulás támogatásához	3									1	1		1	1	1			1	2		
Konstruktív visszajelzést és iránymutatást ad másoknak arról, hogyan tudnák legjobban alkalmazni a tehetségüket	4			1			1			1					2	1			2	1	
Figyelemmel kíséri mások viselkedését, hogy biztosítsa a megfelelő standardok betartását	3			1					1	1			1	1	1			1		2	
Lelkesedést és pozitív munkaszemléletet ébreszt másokban	4				1		1			1			1	2					2	1	
<b>Átlag</b>	<b>3.6</b>	<b>3.2</b>					<b>3.0</b>					<b>3.7</b>					<b>4.1</b>				

Együttműködés a kollégákkal	Ö	F					K					B					E				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Toleranciát és tapintatot mutat mások iránt	3					1				2			2	1					2	1	
Érdeklődést mutat mások attitűdje, nézetei és indítékai iránt	2				1			1	1				1	2					2	1	
Javaslatokat kér másoktól a döntéshozás során	4					1			1	1				1	1	1			2	1	
Kifejezi elismerését mások iránt, ha jó munkát végeznek	4					1		1		1			1	1	1				3		
Időbe telik, mire rájön, mit akarnak mondani mások	3				1				1	1				1	2				2		
Megteremti a csapatszellem érzetét a harmónia, az együttműködés és a kommunikáció ösztönzésével	3					1	1			1				1	1	1			1	2	
Támogatja kollégáit, elősegíti a munkájukat, és szükség esetén megvédi őket	4				1					2			1	1	1			1	2		
<b>Átlag</b>	<b>3.3</b>	<b>4.4</b>					<b>2.9</b>					<b>3.5</b>					<b>4.1</b>				

Meggyőzés és befolyásolás	Ö	F					K					B					E				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Befolyásolja a beszélgetések menetét, és a kívánt végkifejlet felé tereli azokat	4									2		1		1	1		1	1		1	
A lehető legjobban kihasználja a rendelkezésére álló belső és szervezeti folyamatokat mások befolyásolására és meggyőzésére	3				1				1	1		1		1	1		2			1	
Azonnal pozitív és hiteles benyomást kelt másokban	3				1				1	1		1		2			2		1		
Kiválóan tárgyal, és sokféle megközelítést használ	5				1					2		1		2			2		1		
Az ügyleteket, az értékesítést és a megbeszéléseket mindkét fél részéről szilárd megállapodással zárja le	3								1	1		1		1	1		1	1		1	
Támogatja és megvédi a saját ötleteit vagy a szervezet nevében adott ötleteket	3				1					1	1	1		1	1		2		1		
<b>Átlag</b>	<b>3.5</b>	<b>2.8</b>					<b>3.7</b>					<b>2.9</b>					<b>1.9</b>				

Alkalmazkodás és reakció a változásra	Ö	F					K					B					E				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Pozitívan igazodik a változáshoz	4				1					2		1		1	1		2			1	
Nyitott az új ötletekre	3		1					1	1			1	1			1	2			1	
Eredményesen alakít ki kapcsolatot és kommunikál a különböző kultúrákból származó emberekkel	2				1				2			1		1		1	2			1	
Alkalmazkodik a változó körülményekhez	5		1						1	1		1		1	1		1	1		1	
Minden helyzetben a legmegfelelőbb személyes kommunikációs stílust alkalmazza	4		1							1	1	1	1		1		1		1	1	
Kényelmesen dolgozik bizonytalan helyzetekben is	3				1					2		1			1	1	2			1	
<b>Átlag</b>	<b>3.5</b>	<b>3.0</b>					<b>3.6</b>					<b>2.8</b>					<b>2.2</b>				

### Legjellemzőbb állítások

A jelentésnek ez a része felsorolja azokat az állításokat, amelyeket az értékelők összességében Önre nézve a legjellemzőbbnek tartottak. Az Ön értékelői ezeket tartották az Ön erősségeinek.

Helyezés	Viselkedés	Átlagos pontszám önértékelés nélkül	Kompetencia
1	Javaslatokat kér másoktól a döntéshozás során	4.11	Együtműködés a kollégákkal
1	Felismeri a legjobb adottságú pályázókat, és őket veszi fel	4.11	Vezetés és irányítás
2	Felismeri a fejlődési igényeket, és megadja az erőforrásokat a tanulás támogatásához	4.00	Vezetés és irányítás
2	Időbe telik, mire rájön, mit akarnak mondani mások	4.00	Együtműködés a kollégákkal
3	Figyelemmel kíséri mások viselkedését, hogy biztosítsa a megfelelő standardok betartását	3.89	Vezetés és irányítás
3	Megteremti a csapatszellem érzetét a harmónia, az együtműködés és a kommunikáció ösztönzésével	3.89	Együtműködés a kollégákkal
4	Konstruktív visszajelzést és iránymutatást ad másoknak arról, hogyan tudnák legjobban alkalmazni a tehetségüket	3.67	Vezetés és irányítás
5	Kifejezi elismerését mások iránt, ha jó munkát végeznek	3.56	Együtműködés a kollégákkal
5	Lelkesedést és pozitív munkaszemléletet ébreszt másokban	3.56	Vezetés és irányítás
6	Toleranciát és tapintatot mutat mások iránt	3.44	Együtműködés a kollégákkal

## Legalacsonyabb pontszámok fejlődési tippekkel

A jelentésnek ez a része felsorolja azokat az állításokat, amelyeket az értékelők összességében a legkevésbé tartották Önre jellemzőnek. Az Ön értékelői ezeket tartották az Ön fejlesztendő területeinek.

A fejlődési tippek segítséget nyújtanak arra vonatkozó javaslatokkal, hogyan fejlesztheti magát az adott területen.

Helyezés:	1	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.33	Alkalmazkodás és reakció a változásra
-----------	---	---	------	---------------------------------------

### Viselkedés:

Nyitott az új ötletekre

### Tipp:

Amikor új ötlet merül fel, ne alkosson ítéletet, amíg meg nem vizsgálta közelebbről az adott elgondolást. Törekedjen nyitottnak maradni az új munkamódszerek és a problémák újfajta megközelítési módjai iránt. Hasonlítsa össze a jelenlegi gondolkodásmódot az új ötlettel, és állapítsa meg, miben jobb az új.

Helyezés:	2	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.50	Meggyőzés és befolyásolás
-----------	---	---	------	---------------------------

### Viselkedés:

Az ügyleteket, az értékesítést és a megbeszéléseket mindkét fél részéről szilárd megállapodással zárja le

### Tipp:

Amikor megpróbál lezárni egy ügyletet, kérjen megerősítést arról, hogy a másik személy elköteleződött: tegyen fel olyan kérdéseket, mint pl. „Ha ez beleférne az Ön költségvetésébe, akkor megvenné?” Nyíltan ismerje fel a másik fél esetleges kifogásait olyan kérdésekkel, mint pl. „Mi tartja vissza Önt attól, hogy igent mondjon?” Kérjen megerősítést az ügyletről, pl. így: „Tehát akkor jövő héten kezdjük a munkát.” Kösse az ajánlatát a korábban említett igényeikhez, pl. „Ez az ajánlat 5 százalékos megtakarítást fog Önnek eredményezni, ami az Ön legfontosabb célja.” Ne várjon arra, hogy a másik személy zárja le a beszélgetést.

Helyezés:	3	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.67	Meggyőzés és befolyásolás
-----------	---	---	------	---------------------------

### Viselkedés:

A lehető legjobban kihasználja a rendelkezésére álló belső és szervezeti folyamatokat mások befolyásolására és meggyőzésére

### Tipp:

Próbálja meg kideríteni a kollégák személyes és politikai mozgatórugóit, ez segítségül lehet annak megértésében, mivel tehetné számukra rokonszenvessé az álláspontját. Keressen azokat a területeket, ahol kielégítő kompromisszumot tud elérni, ahol mindkét fél előnyös helyzetbe kerül, és nem az egyik nyer a másik rovására.

Helyezés:	3	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.67	Meggyőzés és befolyásolás
-----------	---	---	------	---------------------------

### Viselkedés:

Azonnal pozitív és hiteles benyomást kelt másokban

### Tipp:

Gyakorolja, hogyan mutatkozik be lehetséges ügyfeleknek vagy új üzleti kapcsolatainak. Figyelje meg a testbeszédét és hanghordozását. Nézze meg figyelmesen, hogyan indítja a megbeszélést olyan emberekkel, akikkel először találkozik. Kérdezze meg egy ismerőst, szerinte hogyan tudná Ön javítani az Önről szerzett első benyomást.

Helyezés:	3	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.67	Meggyőzés és befolyásolás
-----------	---	---	------	---------------------------

**Viselkedés:**

Kiválóan tárgyal, és sokféle megközelítést használ

**Tipp:**

Mielőtt tárgyalási helyzetbe kerül, határozza meg a legfontosabb érintett feleket, akiket befolyásolnia kell, és próbálja meg előre kitalálni az igényeiket. Tegye fel magának azt a kérdést, hogy vajon mi lehet a szándékuk, és alakítsa az érveit ennek megfelelően.

Helyezés:	3	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.67	Alkalmazkodás és reakció a változásra
-----------	---	---	------	---------------------------------------

**Viselkedés:**

Alkalmazkodik a változó körülményekhez

**Tipp:**

Válasszon ki egy változást, melyet szeretne bevezetni a részlegében. Sorolja fel a változás bevezetésének pozitívumait és negatívumait, valamint a bevezetés elmaradásának pozitívumait és negatívumait. Dolgozzon ki meggyőző érvelést a változás létjogosultságának és a lehetséges előnyeinek alátámasztására.

Helyezés:	4	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.78	Alkalmazkodás és reakció a változásra
-----------	---	---	------	---------------------------------------

**Viselkedés:**

Eredményesen alakít ki kapcsolatot és kommunikál a különböző kultúrákból származó emberekkel

**Tipp:**

Amikor más kultúrákkal kerül kapcsolatba, legyen tudatában annak, hogy előfordulhatnak váratlan különbségek a saját kultúrájához képest, így például testbeszédben és gesztusokban. Tegyen fel kérdéseket a társadalmi elvárásokról, például az üdvözlési szokásokról és a döntéshozási formáságokról. Nézeteit nyíltan, világosan és tömören magyarázza el. Legyen felkészülve arra, hogy megismételje vagy átfogalmazza mondanivalóját, hogy a másik fél biztosan jól értse azt.

Helyezés:	5	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.89	Alkalmazkodás és reakció a változásra
-----------	---	---	------	---------------------------------------

**Viselkedés:**

Pozitívan igazodik a változáshoz

**Tipp:**

A változások bevezetésekor tanúsítson nyitott hozzáállást. Hallgassa végig a változás okait, hogy megérthesse, miért van rá szükség. Ne féljen kinyilvánítani saját véleményét, és vonja kétségbe a meglévő módszereket. Határozza meg, hol áll Ön a „változási görbén”: megrázkódtatást él át, másokat hibáztat, önmagát hibáztatja, össze van zavarodva, elfogadja a változást, illetve a problémamegoldó szakaszban van.

Helyezés:	5	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.89	Meggyőzés és befolyásolás
-----------	---	---	------	---------------------------

**Viselkedés:**

Támogatja és megvédi a saját ötleteit vagy a szervezet nevében adott ötleteket

**Tipp:**

Mielőtt megvédené egy álláspontot, ellenőrizze a kritikus fontosságú tények és részletek pontosságát, és vizsgálja meg az információk mögött álló esetleges feltételezéseket. Ne helyettesítse erélyes fellépéssel az alaposan indokolt gondolatokat és ötleteket. Mindig törekedjen arra, hogy lényeges hozzászólásokat tegyen, és a személyes hatását és hitelességét a korrektség, szakértelem és gondoskodás szilárd alapjaira építse.

Helyezés:	5	Átlagos pontszám önértékelés nélkül:	2.89	Alkalmazkodás és reakció a változásra
-----------	---	---	------	---------------------------------------

**Viselkedés:**

Minden helyzetben a legmegfelelőbb személyes kommunikációs stílust alkalmazza

**Tipp:**

Amikor másokkal lép kapcsolatba, igyekezzen felismerni a másik személy motivációját vagy érdekét. Az Ön által kifejtett nézeteket kapcsolja össze a felismert motivációkkal vagy érdekekkel. Amikor vitatja a másik fél álláspontját, és az övéhez képest más véleményt fejt ki, legyen tapintatos, hogy ne idegenítse el az illetőt. Tegye egyértelművé, hogy figyelembe veszi a másik személy nézeteit.

Nyílt kérdések

**What should this person start doing?**

---

— 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.

— -

— cghjndgh

— not sure

— ?

— -

— .

— ?

— .

— na



**Többszörös választások**

Ez a táblázat azt mutatja, hogy hogyan döntöttek az Ön értékelői azokban a kérdésekben, amelyekben választaniuk kellett előre megadott válaszlehetőségek közül. Az egyes oszlopokban látszik, hogy a különböző értékelő-csoportok hányszor választották az adott válaszlehetőséget.

**How long have you known the focus?**

	Ö	F	K	B	E
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

## A JELENTÉSRŐL

Ez a jelentés az SHL Számítógépes Szakértői Rendszere segítségével készült. A jelentés az Átfogó Vezetői Kompetenciavizsgálat elnevezésű kérdőívre adott válaszokon alapul. E teszt eredményeinek értelmezésére kizárólag azok jogosultak, akik részt vettek az SHL erre jogosító speciális képzésén. A jelentés értelmezését az önjellemzésre szolgáló kérdőívek korlátainak figyelembevételével kell végezni. Ez a jelentés számítógép segítségével készült, de a szoftver felhasználója a jelentés szövegét kiegészítheti vagy megváltoztathatja. A leírás felhasználásának következményeiért, illetve a leírás valóságtartalmáért az SHL nem vállal felelősséget, valamint nem tudja garantálni, hogy a jelentés a számítógépes rendszer változatlan szövege.

© 2018 SHL és/vagy partnerei. Minden jog fenntartva.

UCF Feedback Report, version 2.1, Magyar

<https://www.shl.com>