



Tinjauan Kinerja dan Potensi

Kombinasi laporan OPQ dan 360°

Sample Report

Laporan ini dihasilkan dari respons yang disediakan oleh:

Diri Sendiri: 1

Manajer: 1

Kolega: 2

Bawahan langsung: 3

Lainnya: 3

Tanggal: 17/10/2018

Laporan ini berisi informasi rahasia yang tidak boleh dibagikan kepada orang yang tidak memiliki otorisasi.

Introduction

Laporan ini membandingkan persepsi kinerja Anda saat ini, yang diberikan melalui umpan balik 360 derajat, terhadap penilaian potensi Anda.

Laporan ini didasarkan pada jawaban Anda terhadap dua bentuk penilaian :

Instrumen 360-derajat Universal Competency Framework (UCF)

Proses umpan balik 360 derajat ini memberikan gambaran akurat dari kinerja yang dirasakan dalam peran Anda saat ini . Penting untuk diingat bahwa meski persepsi bukan kebenaran seluruhnya, persepsi merupakan sarana yang kita gunakan dalam membentuk opini kita tentang orang lain. Harap diingat bahwa normal jika ada perbedaan dalam penilaian dari berbagai sumber. Ini karena kita semua memenuhi berbagai peran dalam pekerjaan, dan dengan demikian dipandang berperilaku berbeda oleh kelompok pemangku kepentingan berbeda. Menggali dan berusaha untuk memahami alasan di balik perbedaan persepsi ini adalah bagian dari proses pengembangan. Profil kinerja yang disertakan dalam laporan ini mengidentifikasi baik area kekuatan maupun area potensial untuk pengembangan. Meski mengembangkan diri berdasarkan kekuatan adalah pusat dari kesuksesan karier, mengadaptasi pola perilaku yang telah terbentuk untuk menyesuaikan dengan situasi dan tantangan baru dan menangani kebutuhan pengembangan membantu menyingkirkan semua rintangan dan mengurangi risiko karier 'keluar jalur'.

Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

Occupational Personality Questionnaire (OPQ) menyediakan informasi tentang bagaimana preferensi gaya atau cara khas Anda dalam berperilaku dalam pekerjaan memengaruhi potensi Anda dalam kompetensi terpilih . Jawaban yang Anda berikan pada OPQ dikaitkan dengan kompetensi melalui penelitian yang berasal dari prediksi potensi. Ini memberikan pemahaman terhadap gaya beroperasi unik Anda dalam pekerjaan . Laporan ini dapat membantu Anda membandingkan potensi Anda dengan manajer dan profesional lain .

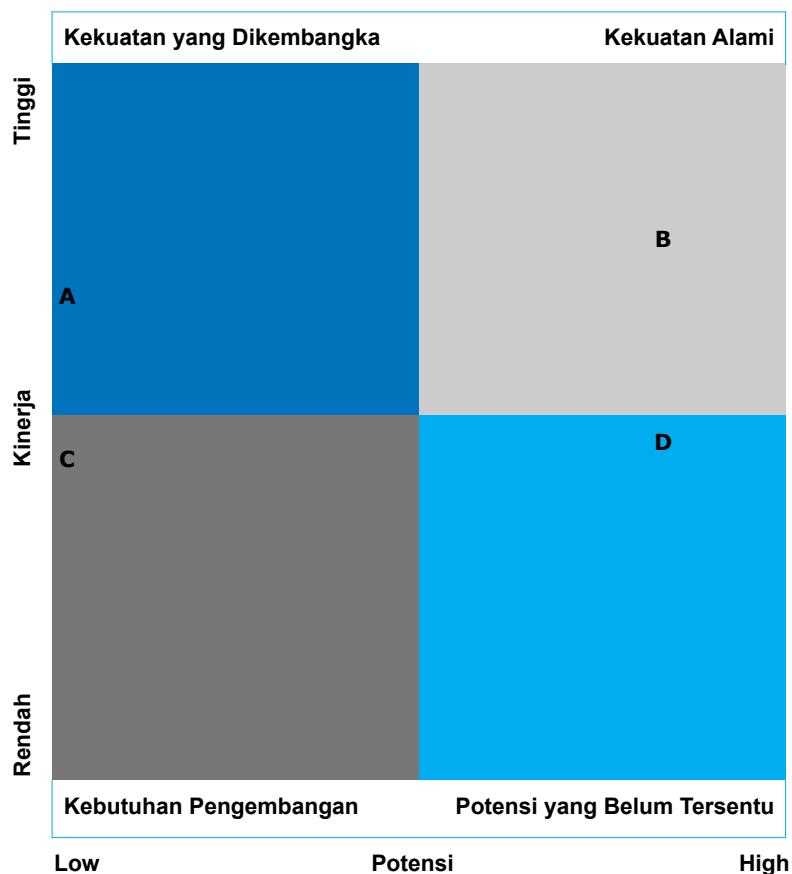
Perbandingan Kinerja dan Potensi Anda

Perbedaan antara kinerja saat ini dan kinerja potensial Anda dapat mengungkapkan area kinerja di bawah atau di luar ekspektasi. Pemberi umpan balik Anda akan bekerja dengan Anda untuk menggali bagaimana dalam karir Anda hingga saat ini Anda mungkin telah memanfaatkan kekuatan atau mengatasi keterbatasan pribadi dan tantangan kontekstual dalam mengejar kesuksesan.

Anda disarankan untuk membaca keseluruhan laporan Anda bersama dengan seorang fasilitator yang sudah terlatih .

Perbandingan Kinerja dan Potensi Anda

Bagian ini memberikan rangkuman tingkat tinggi dari hasil penilaian Anda dengan mengkontraskan kinerja Anda (rata-rata semua penilai selain diri sendiri) dan potensi Anda untuk masing-masing kompetensi. Informasi ini ditampilkan dalam bentuk grafik 2x2 dan juga diulang dalam tabel di halaman berikutnya. Jika tersedia, kepentingan dari masing-masing kompetensi yang dinilai oleh manajer dan diri Anda sendiri disertakan.



Petunjuk Tabel

| Kode | Kompetensi | Kode | Kompetensi |
|------|-------------------------------------|------|------------|
| A | Memimpin dan Mengawasi | | |
| B | Bekerja dengan Orang Lain | | |
| C | Membujuk dan Mempengaruhi | | |
| D | Beradaptasi dan Merespons Perubahan | | |

Hasil Terperinci

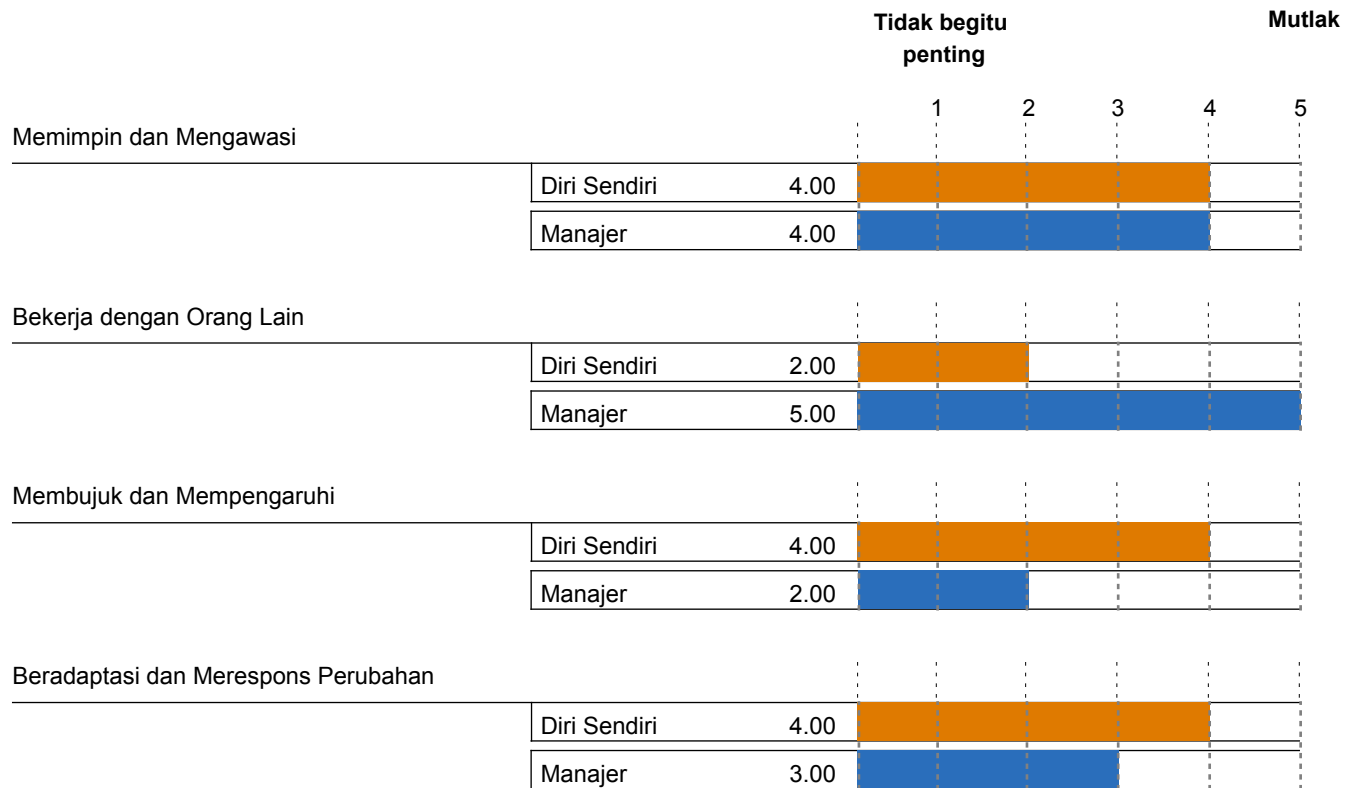
| | Kompetensi | Potensi | Kinerja | Analisis kesenjangan | Importance rating | |
|---|-------------------------------------|---------|---------|------------------------------|-------------------|--------------|
| | | | | | Manajer | Diri Sendiri |
| A | Memimpin dan Mengawasi | 1.00 | 3.49 | Kekuatan yang Dikembangkan | 4.00 | 4.00 |
| B | Bekerja dengan Orang Lain | 4.00 | 3.73 | Kekuatan Alami | 5.00 | 2.00 |
| C | Membujuk dan Mempengaruhi | 1.00 | 2.81 | Kebutuhan Pengembangan | 2.00 | 4.00 |
| D | Beradaptasi dan Merespons Perubahan | 4.00 | 2.88 | Potensi yang Belum Tersentuh | 3.00 | 4.00 |

Ringkasan Kepentingan

Bagian ini memperlihatkan bagaimana Anda dan manajer Anda menilai setiap kompetensi dalam hal pentingnya kompetensi tersebut untuk keberhasilan dalam pekerjaan Anda. Penilaian kepentingan ditunjukkan di bilah pertama dari atas; penilaian pentingnya manajer Anda ditunjukkan di bilah kedua.

Kunci diagram:

- 1= sama sekali tidak penting
- 2= tidak terlalu penting
- 3= cukup penting
- 4= sangat penting
- 5= luar biasa penting



Ringkasan Kompetensi

Bagian ini merangkum bagaimana Anda dinilai oleh berbagai (kelompok) penilai Anda pada setiap kompetensi. Ini adalah rata-rata penilaian tentang masing-masing pertanyaan yang membentuk kompetensi tertentu. Bagian ini akan memungkinkan Anda melihat sekilas perbandingan persepsi diri Anda sendiri dengan bagaimana orang lain melihat Anda. Ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi kompetensi yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Penilaian Anda sendiri dinyatakan dengan bilah pertama dari atas, diikuti dengan penilaian manajer Anda di bilah kedua. Jika kelompok penilai lain ikut serta, bilah berikutnya menunjukkan penilaian kolega Anda, bawahan Anda, dan orang lain berturut-turut. Nilai yang ada merangkum rata-rata penilaian pada pertanyaan-pertanyaan yang membentuk sebuah kompetensi. Penilaian dari sekelompok penilai telah dirata-ratakan di seluruh kelompok.

Harap diperhatikan: Jika 'Tidak Ada Bukti' diindikasikan oleh seorang penilai, penilaian rata-rata untuk setiap pertanyaan didasarkan pada penilaian yang diberikan oleh penilai lain dalam kelompok tersebut. Angka superskrip di samping penilaian mengindikasikan berapa banyak penilai yang mendasari penilaian ini. N/E mengindikasikan bahwa semua penilai dalam kelompok itu menilai 'Tidak Ada Bukti' untuk item tersebut.

Pengukuran potensi kompetensi ditampilkan di bilah bawah grafik. Ini didasarkan pada jawaban Anda pada OPQ dan memiliki kunci berbeda (tinjauan OPQ).

Kunci diagram:

Tinjauan 360°

Tinjauan OPQ

1= sama sekali tidak baik

1= tidak mungkin menjadi kekuatan

2= tidak begitu baik

2= kecil kemungkinannya menjadi kekuatan

3= cukup baik

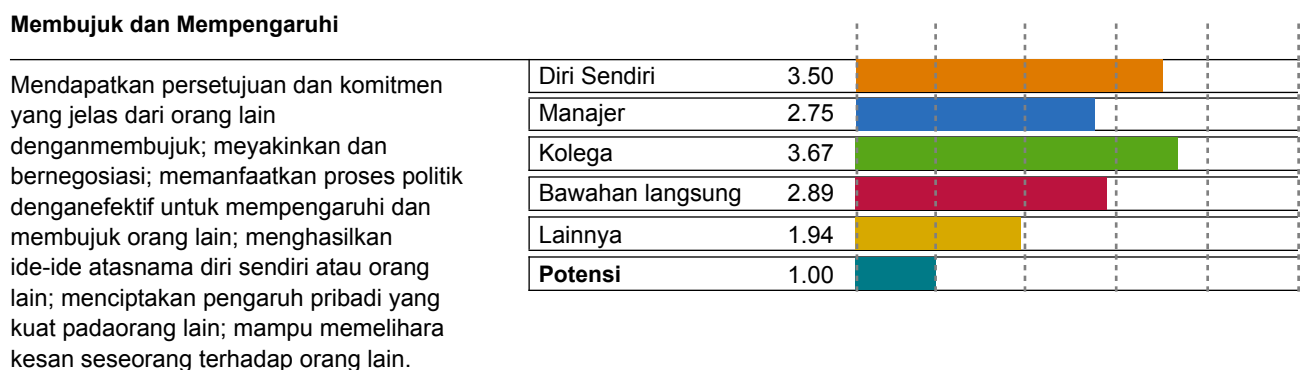
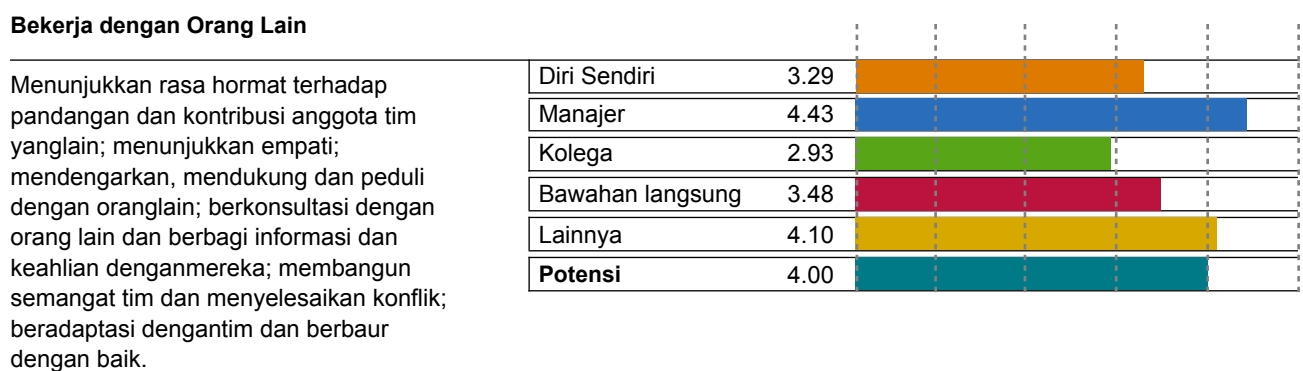
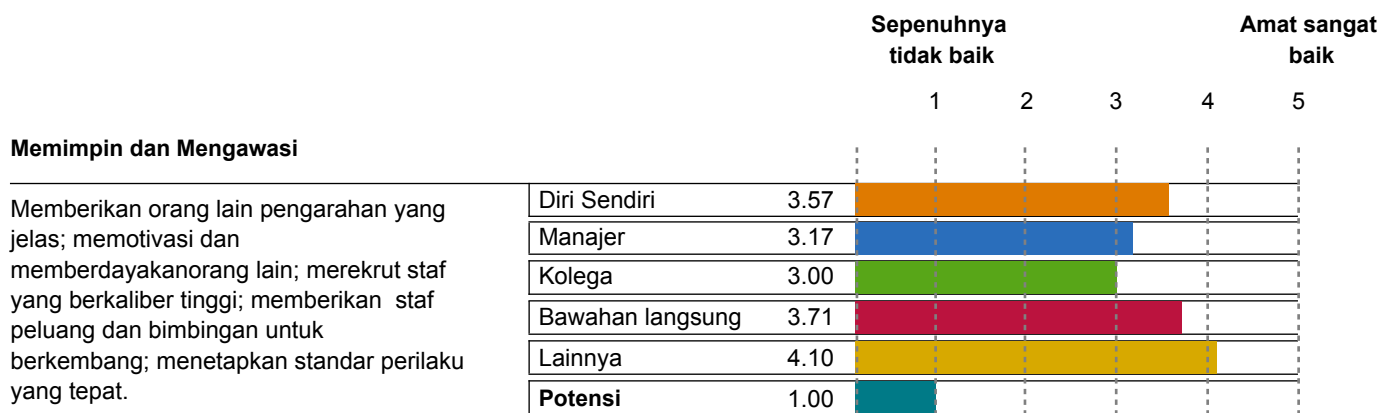
3= cukup mungkin menjadi kekuatan

4= sangat baik

4= mungkin menjadi kekuatan

5= luar biasa baik

5= sangat mungkin menjadi kekuatan



Penilaian frekuensi per kompetensi

Bagian ini menjelaskan bagaimana setiap item dinilai oleh setiap kategori penilai. Tabel merangkum semua penilaian yang diberikan oleh semua peserta untuk satu kompetensi. Selain itu, garis bawah tabel mengindikasikan penilaian rata-rata per kategori.

Petunjuk tabel:

- S= Diri Sendiri
- M= Manajer
- C= Kolega
- D= Bawahan langsung
- O= Orang lain

| Memimpin dan Mengawasi | D | M | | | | | K | | | | | B | | | | | O | | | | |
|---|------------|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mendelegasikan pekerjaan kepada orang lain berdasarkan kemampuan dan sumber daya yang tersedia | 3 | | | 1 | | | | | 2 | | | | 1 | 2 | | | | | 1 | 2 | |
| Memberikan arahan yang jelas kepada orang lain | 4 | | 1 | | | | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | | | 1 | | | 2 |
| Mengidentifikasi dan merekrut individu dengan kemampuan tinggi | 4 | | | | 1 | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 2 | | | | 2 | 1 | |
| Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan menyediakan sumber daya untuk mendukung proses belajar | 3 | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 2 | |
| Memberikan orang lain umpan balik yang membangun dan bimbingan bagaimana mereka dapat menerapkan bakat yang mereka miliki | 4 | | | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | | 2 | 1 | | | | 2 | 1 |
| Memantau perilaku orang lain untuk memastikan terpenuhinya standar yang berlaku | 3 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | 2 |
| Menginspirasi antusiasme dan sikap positif dalam bekerja kepada orang lain | 4 | | | | 1 | | 1 | | 1 | | | | | 1 | 2 | | | | | 2 | 1 |
| artinya | 3.6 | 3.2 | | | | | 3.0 | | | | | 3.7 | | | | | 4.1 | | | | |

| Bekerja dengan Orang Lain | D | M | | | | | K | | | | | B | | | | | O | | | | |
|---|------------|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Menunjukkan toleransi dan pertimbangan atas orang lain | 3 | | | | | 1 | | | 2 | | | | 2 | 1 | | | | | | 2 | 1 |
| Menunjukkan minat atas sikap, pandangan, dan motif orang lain | 2 | | | | 1 | | 1 | 1 | | | | 1 | 2 | | | | | | 2 | | 1 |
| Meminta saran dari orang lain ketika membuat keputusan | 4 | | | | | 1 | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 1 | | | | 2 | 1 |
| Mengungkapkan penghargaan kepada orang lain ketika mereka menunjukkan hasil kerja yang baik | 4 | | | | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 3 |
| Meluangkan waktu untuk memahami maksud orang lain | 3 | | | | 1 | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 2 | | | | | | 2 |
| Menciptakan semangat tim dengan mendorong harmoni, kerjasama dan komunikasi | 3 | | | | | 1 | 1 | | 1 | | | | | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 |
| Mendukung orang lain, memfasilitasi pekerjaan, dan membela mereka jika diperlukan | 4 | | | 1 | | | | | 2 | | | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 2 | |
| artinya | 3.3 | 4.4 | | | | | 2.9 | | | | | 3.5 | | | | | 4.1 | | | | |

| Membujuk dan Mempengaruhi | D | M | | | | | K | | | | | B | | | | | O | | | | |
|---|------------|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mempengaruhi jalannya percakapan dan menuntun mereka ke titik akhir yang diinginkan | 4 | | | | | | | | | 2 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | 1 |
| Menggunakan dinamika politis untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain | 3 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 2 | | | | 1 |
| Memberikan kesan langsung yang positif dan dapat dipercaya pada orang lain | 3 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | | 1 | | | 2 | | 2 | | | 1 | |
| Bernegosiasi dengan baik, menggunakan pendekatan yang variatif | 5 | | 1 | | | | | | | 2 | | 1 | | | 2 | | 2 | | | 1 | |
| Menutup penawaran, penjualan, atau diskusi dengan kesepakatan yang jelas antara kedua belah pihak | 3 | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | 1 |
| Mempromosikan dan mempertahankan pendapat pribadi atas nama organisasi | 3 | | | 1 | | | | | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | | | 1 | |
| artinya | 3.5 | 2.8 | | | | | 3.7 | | | | | 2.9 | | | | | 1.9 | | | | |

| Beradaptasi dan Merespons Perubahan | D | M | | | | | K | | | | | B | | | | | O | | | | |
|--|------------|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Secara positif menyesuaikan diri terhadap perubahan | 4 | | | | 1 | | | | | 2 | | 1 | | 1 | 1 | | 2 | | | | 1 |
| Terbuka terhadap ide baru | 3 | | 1 | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 | | | 1 | 2 | | | | 1 |
| Secara efektif berhubungan dan berkomunikasi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda | 2 | | | | 1 | | | | | 2 | | 1 | | 1 | | 1 | 2 | | | | 1 |
| Beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah-ubah | 5 | | 1 | | | | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | 1 |
| Menerapkan gaya interpersonal yang paling sesuai untuk situasi yang berbeda | 4 | | 1 | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| Bekerja dengan nyaman dalam situasi yang ambigu | 3 | | | | 1 | | | | | 2 | | 1 | | | 1 | 1 | 2 | | | | 1 |
| artinya | 3.5 | 3.0 | | | | | 3.6 | | | | | 2.8 | | | | | 2.2 | | | | |

Penilaian tertinggi

Bagian ini mencantumkan item di mana Anda menerima skor tertinggi (bersdasarkan rata-rata semua penilaian penilai). Dari perspektif orang lain, Anda memiliki kekuatan individual dalam pola perilaku tertentu ini.

| Peringkat | Perilaku | Skor rata-rata tanpa Self | Kompetensi |
|-----------|---|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Meminta saran dari orang lain ketika membuat keputusan | 4.11 | Bekerja dengan Orang Lain |
| 1 | Mengidentifikasi dan merekrut individu dengan kemampuan tinggi | 4.11 | Memimpin dan Mengawasi |
| 2 | Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan menyediakan sumber daya untuk mendukung proses belajar | 4.00 | Memimpin dan Mengawasi |
| 2 | Meluangkan waktu untuk memahami maksud orang lain | 4.00 | Bekerja dengan Orang Lain |
| 3 | Memantau perilaku orang lain untuk memastikan terpenuhinya standar yang berlaku | 3.89 | Memimpin dan Mengawasi |
| 3 | Menciptakan semangat tim dengan mendorong harmoni, kerjasama dan komunikasi | 3.89 | Bekerja dengan Orang Lain |
| 4 | Memberikan orang lain umpan balik yang membangun dan bimbingan bagaimana mereka dapat menerapkan bakat yang mereka miliki | 3.67 | Memimpin dan Mengawasi |
| 5 | Mengungkapkan penghargaan kepada orang lain ketika mereka menunjukkan hasil kerja yang baik | 3.56 | Bekerja dengan Orang Lain |
| 5 | Menginspirasi antusiasme dan sikap positif dalam bekerja kepada orang lain | 3.56 | Memimpin dan Mengawasi |
| 6 | Menunjukkan toleransi dan pertimbangan atas orang lain | 3.44 | Bekerja dengan Orang Lain |

Peringkat terendah dengan Tips Pengembangan

Bagian ini mencantumkan item di mana Anda menerima skor terendah (berdasarkan rata-rata semua penilaian penilai). Dari perspektif orang lain, di sinilah Anda akan menemukan area pribadi tertentu untuk pengembangan.

Tips Pengembangan akan membantu Anda dengan saran tentang cara melakukan peningkatan di bidang ini.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|
| Peringkat: | 1 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.33 | Beradaptasi dan Merespons Perubahan |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|

Perilaku:

Terbuka terhadap ide baru

Tips:

Saat ide baru diperkenalkan, tunda memberi penilaian hingga Anda telah mencermati ide itu. Coba untuk tetap berpikiran terbuka tentang melakukan berbagai hal, atau tentang pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah. Bandingkan pemikiran saat ini dengan ide baru dan identifikasi peningkatannya.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|
| Peringkat: | 2 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.50 | Membujuk dan Mempengaruhi |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|

Perilaku:

Menutup penawaran, penjualan, atau diskusi dengan kesepakatan yang jelas antara kedua belah pihak

Tips:

Saat mencoba menutup transaksi, dapatkan konfirmasi komitmen dari orang tersebut: ajukan pertanyaan seperti “jika seandainya sesuai dalam anggaran Anda, akankah Anda membelinya?” Identifikasi keberatan yang mungkin mereka miliki, dengan pertanyaan seperti “apakah yang mencegah Anda berkata ya?” Dapatkan konfirmasi atas transaksi tersebut, misalnya, “jadi kita akan memulai pekerjaannya minggu depan.” Kaitkan penawaran Anda dengan kebutuhan yang dinyatakan oleh mereka, misalnya, “proposal ini akan membuat Anda hemat 5%, yang adalah tujuan utama Anda” Jangan tunggu orang lain tersebut menutupnya.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|
| Peringkat: | 3 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.67 | Membujuk dan Mempengaruhi |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|

Perilaku:

Menggunakan dinamika politis untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain

Tips:

Coba temukan penggerak pribadi dan politik kolega, untuk membantu memahami apa yang dapat membuat mereka bersimpati terhadap sudut pandang Anda. Cari area di mana Anda dapat mencapai kompromi yang memuaskan, di mana kedua pihak diuntungkan daripada satu pihak menang dan pihak lain kalah.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|
| Peringkat: | 3 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.67 | Membujuk dan Mempengaruhi |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|

Perilaku:

Memberikan kesan langsung yang positif dan dapat dipercaya pada orang lain

Tips:

Berlatihlah memperkenalkan diri Anda ke pelanggan potensial atau kontak bisnis baru. Pertimbangkan bahasa tubuh dan nada suara Anda. Perhatikan dengan saksama bagaimana Anda membuka pertemuan dengan seseorang yang baru Anda temui untuk pertama kali. Tanyakan kepada teman Anda bagaimana cara meningkatkan kesan pertama orang lain terhadap Anda.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|
| Peringkat: | 3 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.67 | Membujuk dan Mempengaruhi |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|

Perilaku:

Bernegosiasi dengan baik, menggunakan pendekatan yang variatif

Tips:

Sebelum memasuki negosiasi, identifikasi pemangku kepentingan utama yang harus Anda pengaruh dan cobalah mengantisipasi kebutuhan mereka. Tanya pada diri Anda sendiri “apa keuntungannya bagi mereka” dan sesuaikan argumen Anda.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|
| Peringkat: | 3 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.67 | Beradaptasi dan Merespons Perubahan |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|

Perilaku:

Beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah-ubah

Tips:

Pilih perubahan yang ingin Anda perkenalkan pada departemen Anda . Buat daftar dampak positif dan negatif menerapkan perubahan, serta dampak positif dan negatif tidak menerapkannya. Kembangkan argumen persuasif untuk menjelaskan alasan dan keuntungan potensial dari mengadopsi perubahan.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|
| Peringkat: | 4 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.78 | Beradaptasi dan Merespons Perubahan |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|

Perilaku:

Secara efektif berhubungan dan berkomunikasi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda

Tips:

Saat berurusan dengan budaya lain, sadarilah bahwa mungkin terdapat perbedaan tak terduga yang berasal dari diri Anda , misalnya bahasa tubuh dan gerakan. Tanya tentang ekspektasi sosial, misalnya cara menyapa orang lain atau formalitas pembuatan keputusan. Jelaskan pandangan Anda dengan terbuka , jelas, dan ringkas. Bersiaplah untuk mengulang atau mengulangi guna memastikan pemahaman penuh.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|
| Peringkat: | 5 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.89 | Beradaptasi dan Merespons Perubahan |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|

Perilaku:

Secara positif menyesuaikan diri terhadap perubahan

Tips:

Tetaplah berpikiran terbuka saat perubahan terjadi . Dengarkan alasan perubahan sehingga Anda bisa memahami mengapa perubahan itu perlu. Jangan takut untuk memberi pendapat Anda sendiri dan menantang metode yang ada . Identifikasi posisi Anda pada "kurva perubahan": merasa terkejut, menyalahkan orang lain, menyalahkan diri sendiri, merasa bingung, menerima, atau menyelesaikan masalah.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|
| Peringkat: | 5 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.89 | Membujuk dan Mempengaruhi |
|------------|---|----------------------------|------|---------------------------|

Perilaku:

Mempromosikan dan mempertahankan pendapat pribadi atas nama organisasi

Tips:

Sebelum mempertahankan posisi, periksa keakuratan fakta dan detail penting serta teliti asumsi di belakang informasi Anda . Jangan gantikan kekuatan kepribadian dengan pemikiran dan ide-ide yang dinalar dengan baik. Selalu upayakan memberikan kontribusi penting, dan bangun dampak serta kredibilitas pribadi Anda di atas fondasi integritas , keahlian, dan kepedulian yang kokoh.

| | | | | |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|
| Peringkat: | 5 | Skor rata-rata tanpa Self: | 2.89 | Beradaptasi dan Merespons Perubahan |
|------------|---|----------------------------|------|-------------------------------------|

Perilaku:

Menerapkan gaya interpersonal yang paling sesuai untuk situasi yang berbeda

Tips:

Saat berhadapan dengan orang lain, coba identifikasi motif atau minat ketertarikannya. Kaitkan pandangan yang telah Anda nyatakan dengan pandangan orang tersebut. Gunakan kebijaksanaan saat menantang orang dan memunculkan pendapat alternatif sehingga Anda tidak mengasingkan mereka . Jelaskan bahwa Anda mempertimbangkan pandangan orang tersebut .

Pertanyaan terbuka

What should this person start doing?

— -

— 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

— ?

— .

— not sure

— ?

— -

— .

Pertanyaan pilihan ganda

Tabel menunjukkan bagaimana penilai dalam setiap kategori telah menjawab pertanyaan pilihan ganda . Setiap kolom menunjukkan berapa jumlah penilai dalam setiap kategori yang telah memilih opsi jawaban tertentu.

How long have you known the focus?

| | D | M | K | B | 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 |

KOMENTAR LAPORAN

Laporan ini dihasilkan menggunakan Sistem Umpan Balik Multi Penilai SHL online. Laporan ini menyertakan informasi dari kuesioner Universal Competency Framework (UCF). Penggunaan kuesioner ini dibatasi untuk orang yang telah menerima pelatihan spesialis dalam penggunaan dan penafsirannya. Laporan yang ada di sini diperoleh dari kuesioner yang dijawab oleh responden dan secara substansial mencerminkan jawaban yang mereka sediakan. Dalam menafsirkan data ini, harap pertimbangkan sifat subjektif kuesioner berbasis penilaian. Laporan ini dihasilkan secara elektronik - pengguna perangkat lunak dapat membuat perubahan dan penambahan pada teks laporan. SHL Group Ltd. dan perusahaan terkaitnya tidak dapat menjamin bahwa isi laporan ini merupakan output sistem komputer yang belum diubah. Kami tidak bertanggung jawab atas konsekuensi penggunaan laporan ini dan meniadakan tanggung jawab semacam itu (termasuk kelalaian) atas isinya. Laporan ini bersifat rahasia dan tidak boleh diterbitkan dengan cara apa pun - kami tidak bertanggung jawab apabila laporan ini diterbitkan.

© 2018 SHL dan/atau afiliasinya. Hak cipta dilindungi undang-undang.

UCF Feedback Report, version 2.1, bahasa Indonesia

<https://www.shl.com>