

UCF

Universal Competency Framework

Sample Report

Vygenerováno na základě odpovědí od:

Samohodnocení: 1

Nadřízený(i): 1

Kolegové: 3

Přímí podřízení: 2

Ostatní: 2

Datum: 17/10/2018

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

Úvod

Konstruktivní zpětná vazba se stále častěji uznává jako nutnost pro zvýšení efektivity manažerů.

Tato zpráva vám přináší podrobnou zpětnou vazbu ohledně vašich dovedností, schopností, osobnostních rysů a parametrů v souvislosti s pracovní pozicí, a to z pohledu různých osob: vás osobně, vašich nadřízených a případně, pokud se zapojí, vašich přímých podřízených, kolegů a dalších osob (např. interních klientů - podle vašeho výběru). Vychází z rozboru odpovědí na dotazník Universal Competency Framework, který jste vy a uvedené další osoby v nedávné době vyplnili.

Pro používání této zprávy je nutno si zapamatovat, že v ní obsažené informace odrážejí pohled různých lidí na vás v konkrétním čase. Neobsahuje nějakou absolutní, neměnnou, vše zahrnující pravdu. Nicméně podrobný rozbor, který umožňuje, vám pomůže získat nový náhled na vaše vlastní silné stránky a upozorní vás také na rysy vašeho vystupování, které se mohou projevat jako brzda vašeho úspěchu v krátkodobém i dlouhodobém horizontu. Tato lepší schopnost zaměřit se na sebe vám pak může pomoci maximalizovat vaši efektivitu a rozvíjet váš potenciál v celé šíři.

Doporučujeme projít tuto zprávu společně se školeným pracovníkem.

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

PŘÍKLAD		Nepříliš významné					Nezbytné
		1	2	3	4	5	
Rozhodování a iniciování činností							
	Samohodnocení	3.0					
	Nadřízený(i)	4.0					

		Nepříliš významné			Nezbytné		
		1	2	3	4	5	
Vedení a supervize	Samohodnocení	3.00					
	Nadřízený(i)	2.00					
Práce s lidmi	Samohodnocení	4.00					
	Nadřízený(i)	4.00					
Přesvědčování a ovlivňování	Samohodnocení	5.00					
	Nadřízený(i)	4.00					
Přizpůsobení se změnám a reakce na změny	Samohodnocení	5.00					
	Nadřízený(i)	5.00					

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 čtyř 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. N/E znamená, že všichni hodnotitelé v této skupině uvedli k této položce „Nelze prokázat“.

Legenda ke schémátům:

- 1= zcela špatně
- 2= nepříliš dobře
- 3= středně dobře
- 4= velmi dobře
- 5= velice dobře

PŘÍKLAD		Zcela špatně					Velice dobře					
		1	2	3	4	5						
Rozhodování a iniciování činností												
Přejímá odpovědnost za kroky, projekty a lidi; přejímá iniciativu a pracuje pod vlastním vedením; iniciuje a generuje činnost a zavádí změny do pracovních procesů; přijímá rychlá, jasná rozhodnutí, která mohou zahrnovat náročné rozhodování a zvažování rizik.	Samohodnocení	4.0										
	Nadřízený(i)	3.2										
	Kolegové	4.0										
	Přímí podřízení	4.2										
	Ostatní	3.9										

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	3.43	
Nadřízený(i)	3.83	
Kolegové	3.76	
Přímí podřízení	3.36	
Ostatní	3.21	

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	4.29	
Nadřízený(i)	3.57	
Kolegové	4.00	
Přímí podřízení	3.71	
Ostatní	3.07	

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)	3.33	
Kolegové	3.25	
Přímí podřízení	3.33	
Ostatní	3.33	

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	4.00	
Nadřízený(i)	3.00	
Kolegové	3.72	
Přímí podřízení	3.50	
Ostatní	3.75	

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

PŘÍKLAD

Rozhodování a iniciování činností	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	1	2	3	4	5
Dotahuje věci do konce	3			1						1	1			1		1										2
Vyjadřuje jistotu ve vlastní schopnost zvolit příslušnou dráhu	3					1	1	1						1										1		1
Jedná podle své vlastní iniciativy bez vyzvání	3					1			2				1		1										2	
Stojí si za svými rozhodnutími a přijímá za ně odpovědnost	5					1			1	1					2										2	
Přejímá rizika, spíše než propásne příležitost	5					1			1	1					2										2	
Přijímá rozhodnutí navzdory nejistotě nebo tlaku	5					1			1	1					2										2	
smysl	4.0																									

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			1		1	1			1	1				1	1	
Poskytuje ostatním jasné vedení	3		1						2	1				1	1				1		1
Umí najít a najmout špičkové osobnosti	4				1					2	1				2				1	1	
Rozpoznává potřeby rozvoje a poskytuje zdroje na podporu školení	4				1				1		2				2					2	
Poskytuje ostatním konstruktivní zpětnou vazbu a návod k tomu, jak mohou nejlépe využít své nadání	3								1	2					2				1		1
Sleduje chování ostatních a zaručuje splnění příslušných norem	3				1			1	1	1				1	1					2	
Inspiruje nadšení a pozitivní postoj k práci u ostatních	4					1			1	2				2							2
smysl	3.4	3.8					3.8					3.4					3.2				

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	4				1					2	1			1	1				1	1	
Projevuje zájem o postoje, názory a motivy ostatních	4			1					1	2				1	1					2	
Vnímá návrhy ostatních při rozhodování	5					1				2	1				2					1	1
Vyjadřuje uznání vůči ostatním, když pracují dobře	4					1				2	1				2					1	1
Věnuje čas na zjištění názorů ostatních	4	1								2	1	1			1				1		1
Vytváří smysl pro týmového ducha tím, že podporuje soulad, spolupráci a komunikaci	4				1						3				1	1			1	1	
Podporuje ostatní, usnadňuje jejich práci a hájí je podle potřeby	5				1			1	1	1				1	1	1			1	1	
smysl	4.3	3.6					4.0					3.7					3.1				

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				1					2					1	1				1	1
Optimálně využívá interní nebo organizační procesy pro ovlivnění a přesvědčení ostatních	5				1			1	1	1					2						2
Vyvolává u ostatních bezprostřední, kladný a věrohodný dojem	4		1					1		1	1				2						2
Umí dobře jednat s využitím různých přístupů	4		1							2	1				2					1	1
Uzavírá obchody, smlouvy nebo diskuse s jasnou shodou na obou stranách	3			1						1	1				1	1				2	
Podporuje a obhajuje vlastní nápady nebo nápady jménem organizace	1					1		1	1	1		2							1		1
smysl	3.5	3.3					3.3					3.3					3.3				

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					2					1	1
Otevřeně přijímá nové nápady	5	1							1		2			2				1	1		
Účinně navazuje vztahy a komunikuje s osobami z různých kultur	5			1					1	1	1			2					1	1	
Přizpůsobuje se měnícím se podmínkám	2			1					1	1	1			1	1					2	
Přijímá nejvhodnější styl jednání s lidmi v každé situaci	4				1		1			2				2					1	1	
I v nepříjemných situacích jedná bez obtíží	4				1				1	2				1	1					1	1
smysl	4.0			3.0					3.7					3.5					3.8		

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	4.25	Práce s lidmi
2	Vytváří smysl pro týmového ducha tím, že podporuje soulad, spolupráci a komunikaci	4.12	Práce s lidmi
3	Rozpoznává potřeby rozvoje a poskytuje zdroje na podporu školení	3.88	Vedení a supervize
3	Vyjádřuje uznání vůči ostatním, když pracují dobře	3.88	Práce s lidmi
3	Přizpůsobuje se měnícím se podmínkám	3.88	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
4	Pozitivně se přizpůsobuje změnám	3.75	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
4	Umí najít a najmout špičkové osobnosti	3.75	Vedení a supervize
4	Účinně navazuje vztahy a komunikuje s osobami z různých kultur	3.75	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
4	I v nepříjemných situacích jedná bez obtíží	3.75	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
5	Ovlivňuje postup konverzace a vede ostatní k požadovanému závěru	3.71	Přesvědčování a ovlivňování

Nejnižší hodnocení

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.

Pořadí	Vystupování	Průměrný výsledek bez sebehodnocení	Kompetence
1	Podporuje a obhajuje vlastní nápady nebo nápady jménem organizace	2.88	Přesvědčování a ovlivňování
2	Umí dobře jednat s využitím různých přístupů	3.00	Přesvědčování a ovlivňování
2	Sleduje chování ostatních a zaručuje splnění příslušných norem	3.00	Vedení a supervize
2	Uzavírá obchody, smlouvy nebo diskuse s jasnou shodou na obou stranách	3.00	Přesvědčování a ovlivňování
3	Otevřeně přijímá nové nápady	3.12	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
3	Věnuje čas na zjištění názorů ostatních	3.12	Práce s lidmi
3	Podporuje ostatní, usnadňuje jejich práci a hájí je podle potřeby	3.12	Práce s lidmi
4	Přijímá nejvhodnější styl jednání s lidmi v každé situaci	3.25	Přizpůsobení se změnám a reakce na změny
5	Poskytuje ostatním jasné vedení	3.38	Vedení a supervize
5	Projevuje zájem o postoje, názory a motivy ostatních	3.38	Práce s lidmi

Otevřené otázky

What should this person start doing?

— .

— .

— na

— listen better to others' opinions.

— cvbcvbcvb

— Thinking about others when making big business decisions.

Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.

— ?

— not sure

— not sure

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	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

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>