

UCF

Universal Competency Framework

Sample Report

Laporan ini dihasilkan dari respons yang disediakan oleh:

Diri Sendiri: 1

Manajer: 1

Kolega: 3

Bawahan langsung: 2

Lainnya: 2

Tanggal: 17/10/2018

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

Pengantar

Umpan balik yang konstruktif semakin diakui sebagai kunci untuk meningkatkan efektivitas manajerial.

Laporan ini menyediakan umpan balik yang rinci kepada Anda mengenai keterampilan, kemampuan, atribut pribadi dan karakteristik lain yang relevan dengan pekerjaan, sebagaimana dilihat dari sejumlah perspektif berbeda: khususnya perspektif Anda, manajer Anda, dan jika ikut serta, bawahan Anda, kolega Anda, dan orang lain (misalnya klien internal - yang dipilih oleh Anda). Laporan ini didasarkan pada analisis respons terhadap Perspektif pada kuesioner Kompetensi Manajemen yang telah diselesaikan oleh Anda dan orang-orang tersebut.

Dalam menggunakan laporan ini, penting untuk diingat bahwa informasi yang terkandung di dalamnya merupakan cerminan persepsi orang yang berbeda-beda tentang Anda pada suatu waktu tertentu. Informasi ini tidak mewakili kebenaran absolut, tidak berubah, dan menyeluruh. Namun demikian, analisis rinci yang dihasilkannya dapat memungkinkan Anda memperoleh wawasan baru mengenai kekuatan Anda sendiri, dan juga memberi tahu Anda tentang aspek-aspek perilaku Anda yang dapat terbukti merupakan penghalang bagi keberhasilan Anda baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kesadaran diri yang semakin meningkat ini, pada akhirnya, dapat membantu Anda memaksimalkan efektivitas Anda dan mengembangkan potensi penuh Anda.

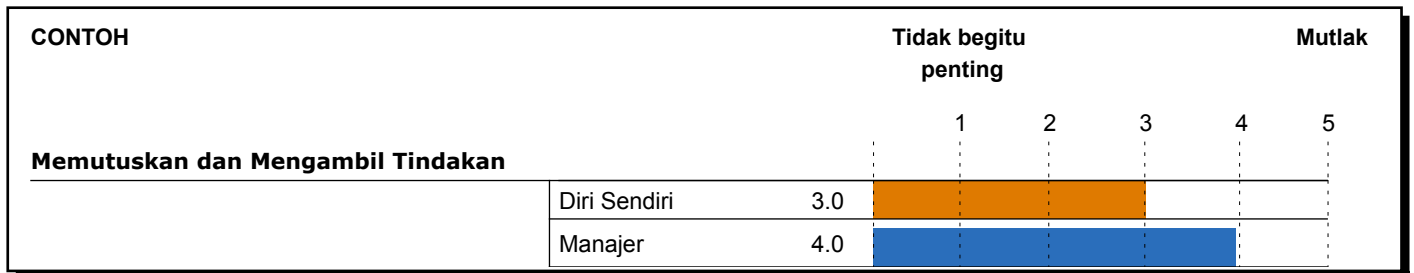
Anda disarankan untuk membaca keseluruhan laporan Anda bersama dengan seorang fasilitator yang sudah terlatih.

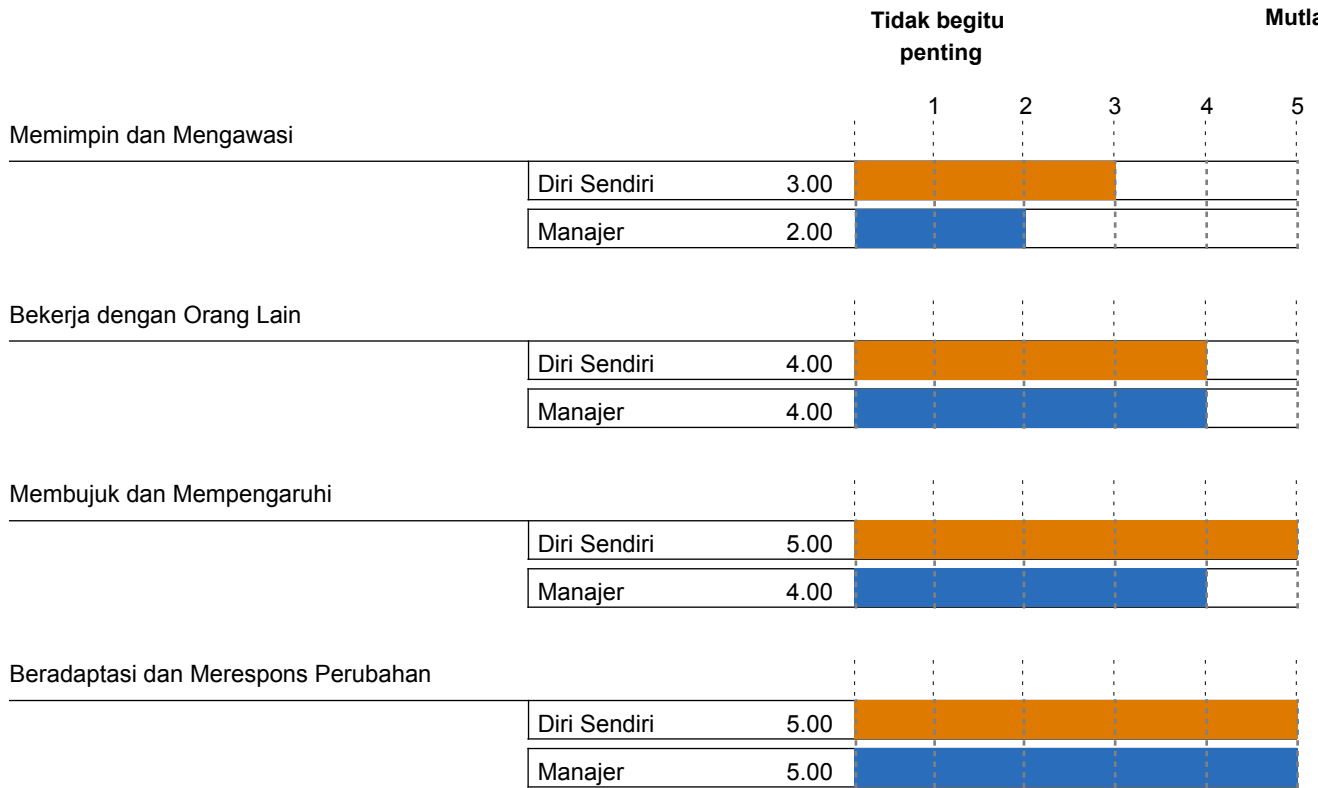
Ringkasan Kepentingan

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

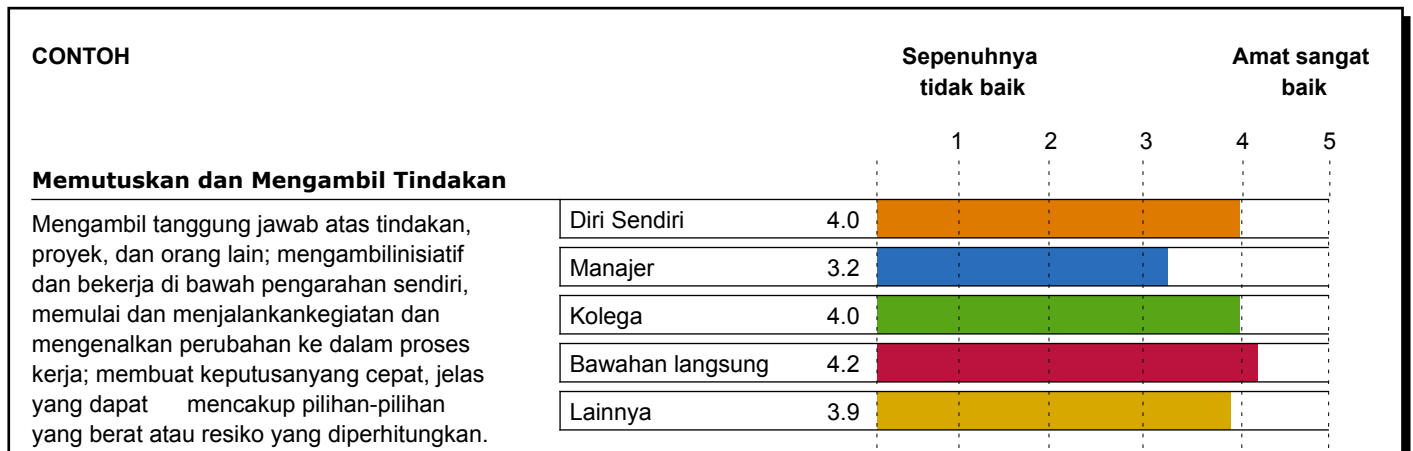
Bagian ini merangkum bagaimana Anda dinilai oleh berbagai (kelompok) penilai Anda pada setiap kompetensi. Ini adalah rata-rata penilaian tentang masing-masing pertanyaan yang membentuk kompetensi tertentu. Bagian ini akan memungkinkan Anda melihat sekilas perbandingan persepsi diri Anda sendiri dengan bagaimana orang lain melihat Anda. Ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk 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 empat 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. N/E mengindikasikan bahwa semua penilai dalam kelompok itu menilai 'Tidak Ada Bukti' untuk item tersebut.

Kunci diagram:

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



Sepenuhnya
tidak baik

Amat sangat
baik

1 2 3 4 5

Memimpin dan Mengawasi

Memberikan orang lain pengarahan yang jelas; memotivasi dan memberdayakan orang lain; merekrut staf yang berkaliber tinggi; memberikan staf peluang dan bimbingan untuk berkembang; menetapkan standar perilaku yang tepat.

Diri Sendiri	3.43	[Bar chart showing score 3.43]		
Manajer	3.83	[Bar chart showing score 3.83]		
Kolega	3.76	[Bar chart showing score 3.76]		
Bawahan langsung	3.36	[Bar chart showing score 3.36]		
Lainnya	3.21	[Bar chart showing score 3.21]		

Bekerja dengan Orang Lain

Menunjukkan rasa hormat terhadap pandangan dan kontribusi anggota tim yang lain; menunjukkan empati; mendengarkan, mendukung dan peduli dengan orang lain; berkonsultasi dengan orang lain dan berbagi informasi dan keahlian dengan mereka; membangun semangat tim dan menyelesaikan konflik; beradaptasi dengan tim dan berinteraksi dengan baik.

Diri Sendiri	4.29	[Bar chart showing score 4.29]		
Manajer	3.57	[Bar chart showing score 3.57]		
Kolega	4.00	[Bar chart showing score 4.00]		
Bawahan langsung	3.71	[Bar chart showing score 3.71]		
Lainnya	3.07	[Bar chart showing score 3.07]		

Membujuk dan Mempengaruhi

Mendapatkan persetujuan dan komitmen yang jelas dari orang lain dengan membujuk; meyakinkan dan bernegosiasi; memanfaatkan proses politik dengan efektif untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain; menghasilkan ide-ide atas nama diri sendiri atau orang lain; menciptakan pengaruh pribadi yang kuat pada orang lain; mampu memelihara kesan seseorang terhadap orang lain.

Diri Sendiri	3.50	[Bar chart showing score 3.50]		
Manajer	3.33	[Bar chart showing score 3.33]		
Kolega	3.25	[Bar chart showing score 3.25]		
Bawahan langsung	3.33	[Bar chart showing score 3.33]		
Lainnya	3.33	[Bar chart showing score 3.33]		

Beradaptasi dan Merespons Perubahan

Beradaptasi terhadap keadaan yang berubah; menoleransi ambiguitas; menerima ide-ide baru dan perubahan inisiatif; mengadaptasi gaya interpersonal agar sesuai dengan orang-orang atau situasi yang berbeda; menunjukkan minat pada pengalaman baru.

Diri Sendiri	4.00	[Bar chart showing score 4.00]		
Manajer	3.00	[Bar chart showing score 3.00]		
Kolega	3.72	[Bar chart showing score 3.72]		
Bawahan langsung	3.50	[Bar chart showing score 3.50]		
Lainnya	3.75	[Bar chart showing score 3.75]		

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

CONTOH

Memutuskan dan Mengambil Tindakan	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
Membuat sesuatu menjadi kenyataan	3			1						1	1			1		1					2
Percaya pada kemampuan sendiri untuk memilih tindakan yang sesuai	3				1		1	1						1						1	1
Bertindak atas inisiatif diri sendiri tanpa diminta	3				1			2						1		1					2
Mempertahankan dan bertanggungjawab atas keputusan sendiri	5				1				1	1				2							2
Memilih untuk mengambil resiko daripada kehilangan kesempatan	5				1				1	1				2							2
Mengambil keputusan meskipun dalam keadaan tidak pasti dan penuh tekanan	5				1				1	1				2							2
artinya	4.0				4.2				3.4					3.3							3.6

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			1		1	1			1	1					1	1	
Memberikan arahan yang jelas kepada orang lain	3		1						2	1				1	1					1		1
Mengidentifikasi dan merekrut individu dengan kemampuan tinggi	4				1					2	1				2					1	1	
Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan menyediakan sumber daya untuk mendukung proses belajar	4				1					1	2				2						2	
Memberikan orang lain umpan balik yang membangun dan bimbingan bagaimana mereka dapat menerapkan bakat yang mereka miliki	3									1	2				2					1		1
Memantau perilaku orang lain untuk memastikan terpenuhinya standar yang berlaku	3				1			1	1	1			1	1							2	
Menginspirasi antusiasme dan sikap positif dalam bekerja kepada orang lain	4					1			1	2			2									2
artinya	3.4	3.8					3.8					3.4					3.2					

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	4				1					2	1			1	1					1	1	
Menunjukkan minat atas sikap, pandangan, dan motif orang lain	4			1					1	2				1	1						2	
Meminta saran dari orang lain ketika membuat keputusan	5					1				2	1				2						1	1
Mengungkapkan penghargaan kepada orang lain ketika mereka menunjukkan hasil kerja yang baik	4					1				2	1				2						1	1
Meluangkan waktu untuk memahami maksud orang lain	4	1								2	1	1			1					1		1
Menciptakan semangat tim dengan mendorong harmoni, kerjasama dan komunikasi	4				1						3				1	1				1	1	
Mendukung orang lain, memfasilitasi pekerjaan, dan membela mereka jika diperlukan	5			1				1	1	1			1	1						1	1	
artinya	4.3	3.6					4.0					3.7					3.1					

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				1					2					1	1				1	1	
Menggunakan dinamika politis untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain	5				1			1	1	1					2					2		
Memberikan kesan langsung yang positif dan dapat dipercaya pada orang lain	4		1					1		1	1				2					2		
Bernegosiasi dengan baik, menggunakan pendekatan yang variatif	4		1						2	1					2					1	1	
Menutup penawaran, penjualan, atau diskusi dengan kesepakatan yang jelas antara kedua belah pihak	3			1					1	1					1	1				2		
Mempromosikan dan mempertahankan pendapat pribadi atas nama organisasi	1					1		1	1	1		2								1		1
artinya	3.5	3.3					3.3					3.3					3.3					

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					2						1	1
Terbuka terhadap ide baru	5	1							1		2				2					1	1	
Secara efektif berhubungan dan berkomunikasi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda	5			1					1	1	1				2						1	1
Beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah-ubah	2			1					1	1	1				1	1					2	
Menerapkan gaya interpersonal yang paling sesuai untuk situasi yang berbeda	4				1		1			2					2						1	1
Bekerja dengan nyaman dalam situasi yang ambigu	4					1			1	2					1	1					1	1
artinya	4.0	3.0					3.7					3.5					3.8					

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	4.25	Bekerja dengan Orang Lain
2	Menciptakan semangat tim dengan mendorong harmoni, kerjasama dan komunikasi	4.12	Bekerja dengan Orang Lain
3	Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan menyediakan sumber daya untuk mendukung proses belajar	3.88	Memimpin dan Mengawasi
3	Mengungkapkan penghargaan kepada orang lain ketika mereka menunjukkan hasil kerja yang baik	3.88	Bekerja dengan Orang Lain
3	Beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah-ubah	3.88	Beradaptasi dan Merespons Perubahan
4	Secara positif menyesuaikan diri terhadap perubahan	3.75	Beradaptasi dan Merespons Perubahan
4	Mengidentifikasi dan merekrut individu dengan kemampuan tinggi	3.75	Memimpin dan Mengawasi
4	Secara efektif berhubungan dan berkomunikasi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda	3.75	Beradaptasi dan Merespons Perubahan
4	Bekerja dengan nyaman dalam situasi yang ambigu	3.75	Beradaptasi dan Merespons Perubahan
5	Mempengaruhi jalannya percakapan dan menuntun mereka ke titik akhir yang diinginkan	3.71	Membujuk dan Mempengaruhi

Penilaian terendah

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.

Peringkat	Perilaku	Skor rata-rata tanpa Self	Kompetensi
1	Mempromosikan dan mempertahankan pendapat pribadi atas nama organisasi	2.88	Membujuk dan Mempengaruhi
2	Bernegosiasi dengan baik, menggunakan pendekatan yang variatif	3.00	Membujuk dan Mempengaruhi
2	Memantau perilaku orang lain untuk memastikan terpenuhinya standar yang berlaku	3.00	Memimpin dan Mengawasi
2	Menutup penawaran, penjualan, atau diskusi dengan kesepakatan yang jelas antara kedua belah pihak	3.00	Membujuk dan Mempengaruhi
3	Terbuka terhadap ide baru	3.12	Beradaptasi dan Merespons Perubahan
3	Meluangkan waktu untuk memahami maksud orang lain	3.12	Bekerja dengan Orang Lain
3	Mendukung orang lain, memfasilitasi pekerjaan, dan membela mereka jika diperlukan	3.12	Bekerja dengan Orang Lain
4	Menerapkan gaya interpersonal yang paling sesuai untuk situasi yang berbeda	3.25	Beradaptasi dan Merespons Perubahan
5	Memberikan arahan yang jelas kepada orang lain	3.38	Memimpin dan Mengawasi
5	Menunjukkan minat atas sikap, pandangan, dan motif orang lain	3.38	Bekerja dengan Orang Lain

Pertanyaan terbuka

What should this person start doing?

— not sure

— ?

— not sure

— .

— .

— na

— Thinking about others when making big business decisions.

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

— cvbcvbcvb

— listen better to others' opinions.

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	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

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>