

UCF

공통 역량 구조

Sample Report

이 보고서는 다음 사람이 제공한 응답에서 생성되었습니다.

본인: 1

직속 상사: 1

동료: 3

직통 보고 계통: 2

기타: 2

날짜: 17/10/2018

이 보고서에는 권한이 없는 사람에게 공개되지 않는 기밀 정보가 포함되어 있습니다.

소개

건설적인 피드백은 관리자의 능력을 향상시키는 주요 요인으로 인식되고 있습니다.

이 보고서는 본인, 직속 상사, 직통 보고 계통, 동료들(예: 내부 고객 - 본인이 선택)이 생각하는 다양한 인식을 조사하여 귀하의 리더십 행동에 대한 자세한 피드백을 제공합니다. 보고서 결과는 귀하와 다른 사람들이 최근 참여한 공통 역량 구조 설문조사의 답변을 분석한 내용을 기반으로 합니다.

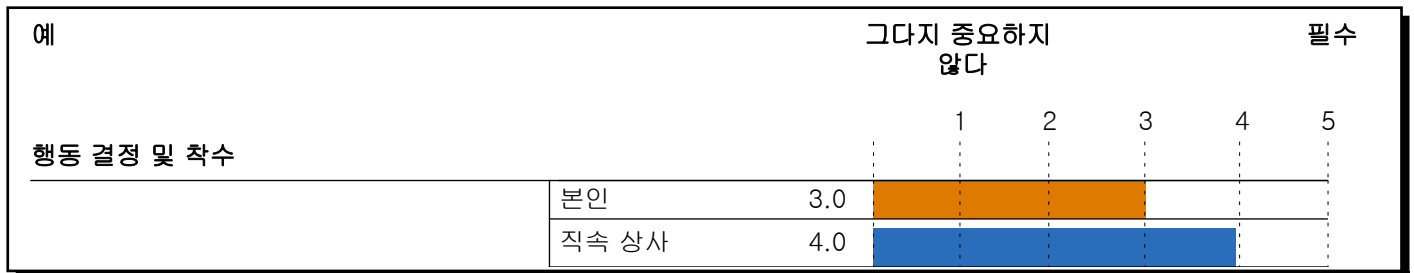
이 보고서를 사용할 때는 조사 참여 시점에서 귀하에 대한 다른 사람들의 생각과 의견을 반영하고 있다는 점을 명심해야 합니다. 즉, 절대적인 사실이나 불변의 진리를 나타내는 것이 아닙니다. 그렇지만, 세부 분석된 내용을 통해 자신의 강점에 대해 새롭게 통찰할 수 있으며, 단/장기간 측면에서 귀하의 성공에 장애물이 될 수 있는 자신의 행동 측면을 알아보는 계기가 될 수 있습니다. 자신을 명확히 인식할수록 능력을 최대한 발휘하고 잠재 능력을 더욱 개발할 수 있습니다.

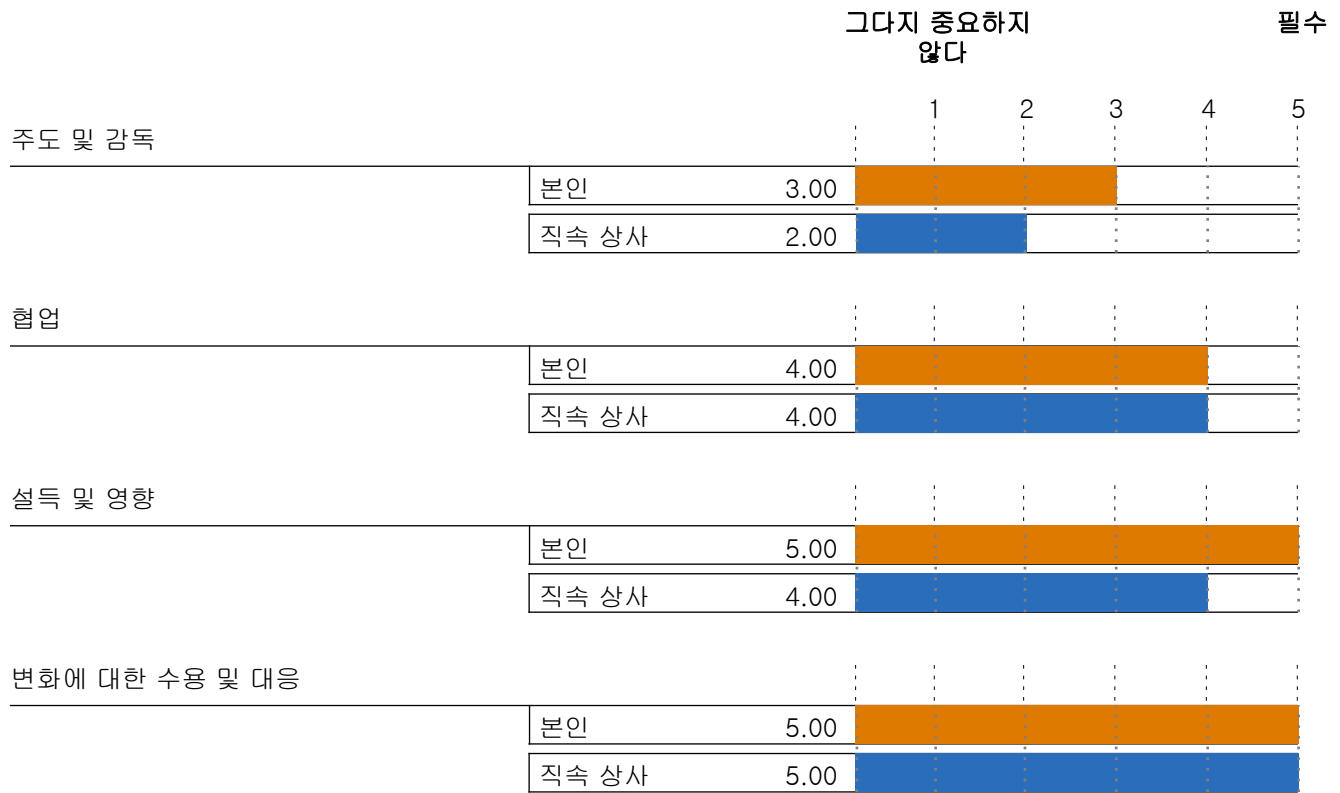
중요성 요약

이 섹션에서 귀하와 귀하의 직속 상사는 중요성을 기준으로 업무의 성공과 관련한 각 역량을 평가하였습니다. 맨 위의 첫 번째 막대는 중요성에 대한 본인의 평가치를, 두 번째 막대는 직속 상사의 평가치를 나타냅니다. D23 아래의 예에서 "행동 결정 및 착수" 역량의 경우 "본인"은 중요한 편이라고 평가한 반면, 직속 상사는 매우 중요하다고 평가했습니다.

도표의 핵심 사항:

- 1= 전혀 중요하지 않다
- 2= 중요하지 않다
- 3= 중요한 편이다
- 4= 매우 중요하다
- 5= 대단히 중요하다





역량 요약

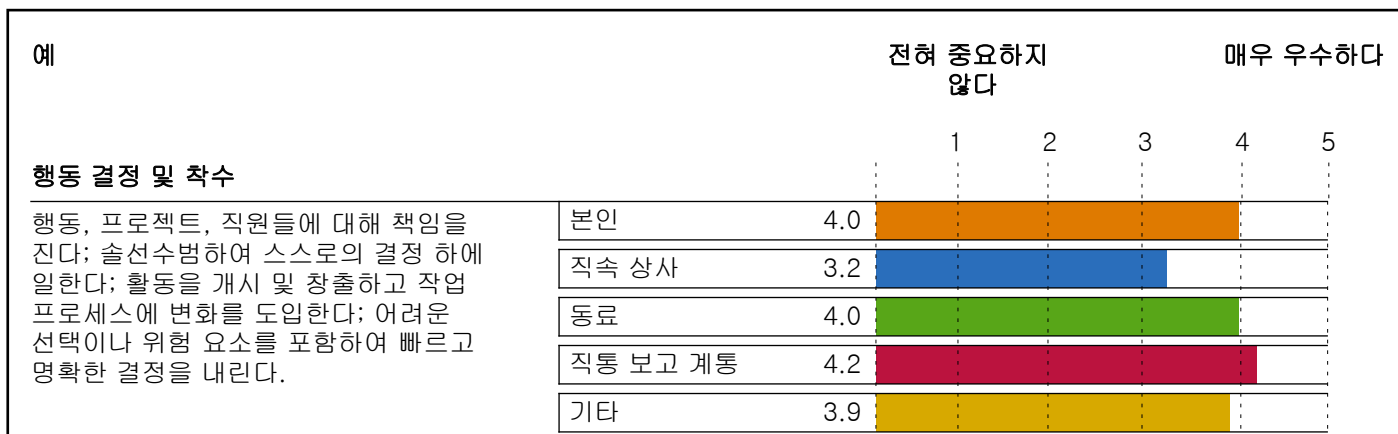
이 섹션에서는 각 역량에 대해 다양한 평가자(그룹)이 귀하를 평가한 방법에 대한 개요 정보를 제공합니다.™ 이것은 주어진 역량을 구성하는 개별 질문에 대한 평가치의 평균입니다. 이 섹션을 통해 자신에 대한 인식과 다른 사람이 바라보는 시선의 차이를 비교하는 방법을 살펴볼 수 있습니다. 또한, 앞으로의 탐구에 필요한 역량을 파악하는 토대로 사용될 수도 있습니다.

맨 위의 첫 번째 막대는 본인의 평가치를, 두 번째 막대는 직속 상사의 평가치를 나타냅니다. 다른 평가자 그룹이 참여한 경우, 이후에 나오는 막대는 동료, 직속 보고 계통 및 기타 사람들의 평가치를 나타냅니다. 값은 역량을 구성하는 질문에 대한 평가치의 평균을 요약한 것입니다. 평가자 그룹의 평가치는 그룹 전체의 결과를 취합하여 평균을 낸 것입니다.

참조: 평가자가 '증빙자료 없음'을 선택한 경우, 해당 질문의 평균 평가치는 그룹에 속하는 나머지 평가자들이 매긴 등급을 기준으로 합니다. 등급과 함께 표시되는 윗첨자 숫자는 해당 평가치를 부여한 평가자의 수를 나타냅니다. N/E는 해당 그룹의 모든 평가자가 항목에 대해 '증빙자료 없음'으로 평가한 것을 나타냅니다.

도표의 핵심 사항:

- 1= 매우 나쁘다
- 2= 나쁘다
- 3= 대체로 좋다
- 4= 매우 좋다
- 5= 매우 우수하다



전혀 중요하지
않다

매우 우수하다

1 2 3 4 5

주도 및 감독

다른 직원들에게 명확한 방향을 제시한다;
다른 직원들에게 동기와 권한을 부여한다;
높은 자질을 갖춘 직원을 채용한다;
직원들에게 능력개발 기회와 코칭을
제공한다; 적절한 행동 표준을 정립한다.

본인	3.43	
직속 상사	3.83	
동료	3.76	
직통 보고 계통	3.36	
기타	3.21	

협업

다른 팀원들의 관점과 의견에 대해
존중하는 태도를 보인다; 공감을 표시한다;
타인의 의견을 경청하고, 지원 및 지지한다;
다른 직원들과 상의하여 정보 및 전문
지식을 공유한다; 팀 문화를 조성하고
갈등을 중재한다; 팀에 순응하고 조화롭게
어울릴 수 있도록 노력한다.

본인	4.29	
직속 상사	3.57	
동료	4.00	
직통 보고 계통	3.71	
기타	3.07	

설득 및 영향

설득, 확산, 협의를 통해 다른 사람으로부터
명확한 동의와 약속을 구한다; 정략적인
방법을 효과적으로 사용하여 타인을
강화하고 설득한다; 자신 또는 타인을
대표하여 아이디어를 진척시킨다; 다른
사람들에게 개인적으로 강한 영향을
미친다; 타인에 대한 자신의 인상을 잘
관리한다.

본인	3.50	
직속 상사	3.33	
동료	3.25	
직통 보고 계통	3.33	
기타	3.33	

변화에 대한 수용 및 대응

상황의 변화를 수용한다; 애매모호한
상황에 관대하게 대처한다; 새로운
아이디어를 수용해서 전략을 변경한다;
다른 사람들 또는 상황에 맞게 대인 관계를
조정한다; 새로운 경험에 대한 관심을
표시한다.

본인	4.00	
직속 상사	3.00	
동료	3.72	
직통 보고 계통	3.50	
기타	3.75	

역량별 빈도 평가치

이 섹션은 각 평가자 카테고리에서 각 항목을 평가한 방법을 설명합니다. 표에는 한 역량에 대해 모든 참가자가 매긴 전체 평가치가 요약되어 있습니다. 또한 표의 맨 아래 줄은 카테고리당 평균 평가치를 나타냅니다.

표의 핵심 사항:

- S= 본인
- M= 직속 상사
- C= 동료
- D= 직통 보고 계통
- O= 기타

예

행동 결정 및 착수	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
일을 실행에 옮긴다	3			1					1	1				1		1					2
적절한 행동 절차를 선택하는 능력에 자신감을 나타낸다	3				1		1	1						1						1	1
충동적이 아닌 자체적인 계획에 따라 행동한다	3				1			2						1		1					2
스스로의 결정을 고수하고 그 결정에 책임을 진다	5				1			1	1					2						2	
기회를 놓치지 않고 위험을 감수한다	5				1			1	1					2						2	
불확실성 또는 압박에도 불구하고 결정을 내린다	5				1			1	1					2						2	
의미	4.0	4.2					3.4					3.3					3.6				

주도 및 감독	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
직원들의 능력과 사용 가능한 자원을 기준으로 업무를 배정한다	3				1			1		1	1			1	1					1	1
다른 직원들에게 명확한 방향을 제시한다	3		1						2	1			1	1				1			1
우수한 자질을 갖춘 개인을 식별하고 채용한다	4				1					2	1			2				1	1		
능력개발 요구를 파악하고 학습 지원에 필요한 자원을 제공한다	4				1				1		2			2					2		
다른 직원들이 최고의 능력을 발휘할 수 있는 방법에 대해 건설적인 피드백과 지침을 제공한다	3								1	2				2				1		1	
다른 직원들의 행동을 감독하여 적절한 표준을 충족할 수 있도록 한다	3				1			1	1	1			1	1					2		
열의와 타인에 대한 긍정적인 업무 태도를 고취시킨다	4					1			1	2			2							2	
의미	3.4	3.8					3.8					3.4					3.2				

협업	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
타인에 대해 인내심과 배려를 표시한다	4				1					2	1			1	1			1	1		
타인의 태도, 관점 및 동기에 대해 관심을 표시한다	4			1					1	2				1	1				2		
의사 결정을 내릴 때 다른 직원들로부터 제안을 받는다	5					1				2	1			2					1	1	1
다른 직원이 훌륭한 결과를 달성했을 때 해당하는 공적을 인정한다	4					1				2	1			2					1	1	1
시간을 갖고 다른 사람이 말해야 할 사항을 확인한다	4	1								2	1	1		1				1		1	
조화와 협동, 의사소통을 장려하여 팀 문화를 형성한다	4				1						3			1	1			1	1		
필요할 때 다른 직원들을 지지하고 업무를 돕고 옹호해준다	5				1				1	1	1			1	1	1		1	1		
의미	4.3	3.6					4.0					3.7					3.1				

설득 및 영향	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	
대화 과정에 영향을 미치고 원하는 결말로 이끈다	4				1					2					1	1				1	1	
다른 직원들에게 영향을 주고 설득하기 위해 이용 가능한 내부 또는 조직의 프로세스를 최대한 활용한다	5				1				1	1	1			2						2		
다른 직원들에게 즉각적이고 건설적이며 믿을 수 있는 인상을 준다	4			1					1		1	1			2						2	
다양한 접근 방법을 이용하여 효과적으로 협상한다	4			1						2	1			2				1		1		
양측의 확고한 합의 하에 거래, 판매, 논의를 마무리 짓는다	3				1					1	1			1	1				2			
자신의 아이디어 또는 조직을 대표하는 아이디어를 진척시키고 옹호한다	1					1			1	1	1	2						1			1	
의미	3.5	3.3					3.3					3.3					3.3					

변화에 대한 수용 및 대응	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	
변화를 긍정적으로 받아들인다	4			1					2	1					2						1	1
새로운 아이디어에 대해 열린 자세를 취한다	5	1							1		2			2				1	1			
문화가 다른 사람들과 실질적으로 어울리고 교류한다	5			1					1	1	1			2					1	1		
상황 변화를 수용한다	2			1					1	1	1			1	1						2	
상황별로 가장 적절한 대인 관계를 채택한다	4				1		1			2				2					1	1		
모호한 상황에서도 편안하게 일할 수 있다	4				1				1	2				1	1						1	1
의미	4.0	3.0					3.7					3.5					3.8					

최고 평가치

이 섹션에는 최고 점수를 받은 항목이 나와 있습니다(모든 평가자의 평가치 평균값을 기준). 다른 사람이 본 시각에서 귀하는 이 특정 행동 패턴에서 개인적인 강점을 갖고 있습니다.

순위	행동	자기 평가를 제외한 평균 점수	역량
1	의사 결정을 내릴 때 다른 직원들로부터 제안을 받는다	4.25	협업
2	조화와 협동, 의사소통을 장려하여 팀 문화를 형성한다	4.12	협업
3	능력개발 요구를 파악하고 학습 지원에 필요한 자원을 제공한다	3.88	주도 및 감독
3	다른 직원이 훌륭한 결과를 달성했을 때 해당하는 공적을 인정한다	3.88	협업
3	상황 변화를 수용한다	3.88	변화에 대한 수용 및 대응
4	변화를 긍정적으로 받아들인다	3.75	변화에 대한 수용 및 대응
4	우수한 자질을 갖춘 개인을 식별하고 채용한다	3.75	주도 및 감독
4	문화가 다른 사람들과 실질적으로 어울리고 교류한다	3.75	변화에 대한 수용 및 대응
4	모호한 상황에서도 편안하게 일할 수 있다	3.75	변화에 대한 수용 및 대응
5	대화 과정에 영향을 미치고 원하는 결말로 이끈다	3.71	설득 및 영향

최저 평가치

이 섹션에는 최저 점수를 받은 항목이 나와 있습니다(모든 평가자의 평가치 평균값을 기준). 다른 사람이 본 시각에서 이는 귀하가 개인적으로 개발해야 할 특정 영역을 나타냅니다.

순위	행동	자기 평가를 제외한 평균 점수	역량
1	자신의 아이디어 또는 조직을 대표하는 아이디어를 진척시키고 옹호한다	2.88	설득 및 영향
2	다양한 접근 방법을 이용하여 효과적으로 협상한다	3.00	설득 및 영향
2	다른 직원들의 행동을 감독하여 적절한 표준을 충족할 수 있도록 한다	3.00	주도 및 감독
2	양측의 확고한 합의 하에 거래, 판매, 논의를 마무리 짓는다	3.00	설득 및 영향
3	새로운 아이디어에 대해 열린 자세를 취한다	3.12	변화에 대한 수용 및 대응
3	시간을 갖고 다른 사람이 말해야 할 사항을 확인한다	3.12	협업
3	필요할 때 다른 직원들을 지지하고 업무를 돕고 옹호해준다	3.12	협업
4	상황별로 가장 적절한 대인 관계를 채택한다	3.25	변화에 대한 수용 및 대응
5	다른 직원들에게 명확한 방향을 제시한다	3.38	주도 및 감독
5	타인의 태도, 관점 및 동기에 대해 관심을 표시한다	3.38	협업

개방형 질문

What should this person start doing?

- Thinking about others when making big business decisions.
 Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.
- cvbcvbcvb

- na

- .

- .

- not sure

- listen better to others' opinions.

- not sure

- ?

다지선다 질문

이 표는 각 카테고리의 평가자가 다지선다형 질문에 답한 방식을 나타냅니다. 각 열에는 각 카테고리의 평가자 중 몇 명이 어떤 옵션을 선택했는지 표시됩니다.

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

보고서 주석

이 보고서는 SHL 온라인 표준 다중 평가자 피드백 시스템을 사용하여 생성되었습니다. 여기에는 공통 역량 구조(UCF) 설문조사에서 수집한 정보가 포함되어 있습니다. 이 설문조사는 설문조사 사용과 해석에 대해 특수 교육을 받은 사람들만 사용할 수 있습니다. 여기에 나온 보고서는 응답자가 답한 질문지의 결과를 기반으로 생성되며, 해당 답변이 반영되어 있습니다. 이에 따라 데이터 해석 시 질문지 기반의 등급이 본질적으로 주관적인 성격을 띠는 점을 고려해야 합니다. 이 보고서는 전자 방식으로 생성되었으며, 소프트웨어 사용자는 보고서 내용을 수정하거나 보고서의 텍스트에 추가 자료를 덧붙일 수 있습니다. SHL Group Ltd. 및 관련 업체는 이 보고서의 내용이 컴퓨터 시스템에서 변경되지 않은 결과물이라는 것을 보장하지 않습니다. 또한 이 보고서의 사용으로 인한 결과에 책임을 지지 않으며 해당 내용과 관련하여 어떤 종류(부주의 포함)의 책임도 부인합니다. 이 보고서는 기밀 자료이며 어떤 방식으로든 공개해서는 안 됩니다. 당사는 이에 대해 전혀 책임을 지지 않습니다.

© 2018 SHL 및/또는 해당 계열사. 모든 권리 보유.

UCF 피드백 보고서, 버전 2.1, 대한민국

<https://www.shl.com>