



UCF

Universal Competency Report

Sample Report

Сформирован на основе ответов, полученных от:

Оцениваемый: 1

Руководитель(и): 1

Коллеги: 3

Непосредственные подчиненные: 2

Другие лица: 2

Дата: 17/10/2018

Данный Отчет содержит конфиденциальную информацию, которая не должна передаваться посторонним лицам.

Введение

Конструктивная обратная связь получает все большее признание в качестве метода повышения эффективности руководства.

Данный отчет дает Вам подробное представление о Вашем поведении в роли руководителя, и его описание с различных точек зрения, а именно: Вашей собственной, Вашего руководителя, Ваших непосредственных подчиненных, коллег и других лиц (например, внутренних клиентов, по Вашему выбору).

При анализе данного отчета важно помнить о том, что представленные в нем данные являются отражением восприятия Вас другими людьми в конкретный момент времени. Эта информация не является абсолютной и неизменной истиной. Тем не менее, ее детальный анализ может помочь Вам использовать новые знания для развития сильных сторон, а также сообщить Вам о тех аспектах Вашего поведения, которые могут послужить препятствием для достижения успеха в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Более полное понимание своих сильных и слабых сторон может, в свою очередь, помочь Вам повысить эффективность работы и полностью реализовать свой потенциал.

Оценка важности

Данный раздел показывает, какую оценку Вы и Ваш руководитель даете каждой из компетенций с точки зрения их важности для достижения успеха в Вашей работе. Ваш рейтинг важности указан в первом ряду сверху; рейтинг важности Вашего руководителя указан во втором ряду.

В приведенном ниже примере компетенция "Влияние" была оценена Вами как достаточно важная, а Вашим руководителем - как очень важная.

Расшифровка:

1= совсем не важная

2= не очень важная

3= достаточно важная

4= очень важная

5= крайне важная

ПРИМЕР			Не очень важно			Существенно	
			1	2	3	4	5
Принятие решений и инициирование действий							
	Оцениваемый	3.0					
	Руководитель(и)	4.0					

		Не очень важно			Существенна я		
		1	2	3	4	5	
Руководство и контроль	Оцениваемый	3.00					
	Руководитель(и)	2.00					
Работа с людьми	Оцениваемый	4.00					
	Руководитель(и)	4.00					
Убеждение и влияние	Оцениваемый	5.00					
	Руководитель(и)	4.00					
Адаптация и реакция на изменения	Оцениваемый	5.00					
	Руководитель(и)	5.00					

Обобщенная оценка компетенций

В данном разделе приводится общее среднее оценок, присвоенных Вам экспертами (индивидуально и в группах). Это усредненная оценка, полученная при ответе на индивидуальные вопросы и дающая представление о Вашей профессиональной компетенции. Этот раздел позволит Вам моментально определить, насколько Ваше представление о самом себе соотносится с мнением о Вас окружающих. Это может помочь Вам в определении умений, которые нуждаются в совершенствовании.

Ваши оценки представлены в верхнем ряду; во втором ряду находятся оценки, данные Вашим руководителем. Если оценки были присвоены иными группами экспертов, в последующих рядах представлены оценки Ваших коллег, непосредственных подчиненных и других лиц.

Представленные значения являются средними оценками по отдельным аспектам, описывающим конкретную компетенцию. Из оценок, присвоенных экспертами в группе, выводится усредненное значение.

Обратите внимание: Если эксперт выбрал вариант ответа "Нет данных", среднее значение для соответствующего аспекта выводится на основании ответов остальных участников группы. Верхний индекс рядом с оценкой указывает количество участников группы, ответы которых послужили основанием для ее выведения. N/E (Нет данных) означает, что все участники группы дали ответ 'Нет данных' для этого пункта..

Расшифровка:

1= очень плохо

2= плохо

3= удовлетворительно

4= хорошо

5= отлично

ПРИМЕР			Плохо					Очень хорошо				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Принятие решений и инициирование действий												
Берет на себя ответственность за действия, проекты и персонал; проявляет инициативу и работает самостоятельно, иницирует и выполняет работы, вносит изменения в рабочие процессы; быстро и четко принимает решения, которые могут быть связаны со сложным выбором или рассчитанным риском.	Оцениваемый	4.0	[Orange bar from 1 to 4]									
	Руководитель(и)	3.2	[Blue bar from 1 to 3.2]									
	Коллеги	4.0	[Green bar from 1 to 4]									
	Непосредственные п	4.2	[Red bar from 1 to 4.2]									
	Другие лица	3.9	[Yellow bar from 1 to 3.9]									

Плохо

Очень
хорошо

1 2 3 4 5

Руководство и контроль

Дает другим четкое направление, мотивирует и вдохновляет других; набирает персонал высокого качества, предоставляет персоналу возможности для обучения и тренировки; задает правильные стандарты поведения.

Оцениваемый	3.43	
Руководитель(и)	3.83	
Коллеги	3.76	
Непосредственные п	3.36	
Другие лица	3.21	

Работа с людьми

Проявляет уважение к взглядам и вкладу других членов команды; проявляет сочувствие, слушает, поддерживает и заботится об окружающих; консультирует и делится с ними информацией и опытом; формирует командный дух и разрешает конфликты; адаптируется в команде и чувствует себя в ней уверенно.

Оцениваемый	4.29	
Руководитель(и)	3.57	
Коллеги	4.00	
Непосредственные п	3.71	
Другие лица	3.07	

Убеждение и влияние

Добивается явного согласия и вовлеченности путем убеждения и ведения переговоров; эффективно использует дипломатию, чтобы влиять на других и убеждать их, продвигает свои и чужие идеи; оказывает сильное влияние на других; заботится о впечатлении, которое производит на других.

Оцениваемый	3.50	
Руководитель(и)	3.33	
Коллеги	3.25	
Непосредственные п	3.33	
Другие лица	3.33	

Адаптация и реакция на изменения

Приспосабливается к изменяющимся условиям; хорошо переносит неопределенность; принимает новые идеи и инициативы по осуществлению преобразований; изменяет стиль межличностных отношений с учетом личностей, с которыми общается, и ситуаций; проявляет интерес к получению нового опыта.

Оцениваемый	4.00	
Руководитель(и)	3.00	
Коллеги	3.72	
Непосредственные п	3.50	
Другие лица	3.75	

Оценки частотности по компетенциям

В данной секции приведена оценка каждого пункта каждой категорией экспертов. В таблице представлены все оценки, присвоенные всеми участниками одной компетенции. Кроме того, в нижней строке таблицы приведена средняя оценка для каждой категории.

В приведенном ниже примере, "Оцениваемый" оценил все пункты, составляющие компетенцию "Влияние" на "3", за исключением последнего пункта, который оценен на "5". Среднее значение этих оценок равно "3,5".

В категории "коллеги", пункт 1 был оценен "4" и "5" двумя экспертами. Пункту 2 были присвоены оценки "2" и "3", пункт 3 дважды получил оценку "3", а пункту 4 были даны оценки "3" и "4". Общее среднее оценки, данной "коллегами", равно "3,4".

Обратите внимание: 'Нет данных' в обзоре не появилось .

Расшифровка таблицы:

S= Оцениваемый

M= Руководитель(и)

C= Коллеги

D= Непосредственные подчиненные

O= Другие лица

ПРИМЕР

Принятие решений и инициирование действий	S	Макс.					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Достигает результатов	3			1						1	1			1		1					2
Выражает уверенность в собственной способности выбрать правильное направление действий	3				1		1	1						1						1	1
Действует по собственной инициативе, без подсказки	3				1			2					1			1					2
Полагается на свои решения и несет ответственность за них	5				1			1	1				2							2	
Рискует, чтобы не упустить возможности	5				1			1	1				2							2	
Принимает решения, несмотря на неопределенности или давление	5				1			1	1				2							2	
средн.	4.0				4.2			3.4					3.3							3.6	

Руководство и контроль	S	Макс.					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Делегирует работу на основе способностей персонала и имеющихся в распоряжении персонала ресурсов	3				1			1		1	1			1	1					1	1
Дает другим четкое направление	3		1						2	1				1	1				1		1
Выбирает и набирает персонал высокого качества	4				1					2	1				2				1	1	
Определяет потребности в развитии и предоставляет ресурсы для поддержки обучения.	4				1				1		2				2					2	
Обеспечивает других конструктивной обратной связью и указаниями о наилучшем применении их способностей	3								1	2					2				1		1
Контролирует поведение других в целях обеспечения соответствия необходимым стандартам	3				1			1	1	1			1	1						2	
Пробуждает энтузиазм в других и настраивает на позитивный подход к работе	4					1		1	2				2								2
средн.	3.4				3.8			3.8					3.4					3.2			

Работа с людьми	S	Макс.					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Демонстрирует толерантность и внимание к другим	4				1					2	1			1	1				1	1	
Демонстрирует интерес к позициям, мотивациям и мнениям других.	4			1					1	2				1	1					2	
Принимая решение, спрашивает мнение других	5					1				2	1				2					1	1
Выражает признательность другим за хорошую работу	4					1				2	1				2					1	1
Выделяет время на то, чтобы выслушать мнение других	4	1								2	1	1			1				1		1
Создает ощущение командного духа, поощряя гармонию, сотрудничество и общение	4				1						3				1	1			1	1	
Поддерживает других, облегчая их работу и защищая их при необходимости	5			1				1	1	1				1		1			1	1	
средн.	4.3				3.6			4.0					3.7					3.1			

Убеждение и влияние	S	Макс.					C					D					O					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Влияет на ход переговоров и направляет их к нужному результату	4				1				2						1	1				1	1	
Позволяет наилучшим образом использовать имеющиеся внутренние и организационные процессы, чтобы влиять на других и убеждать их	5				1			1	1	1					2						2	
С первой минуты общения производит на других положительное впечатление и вызывает доверие	4		1					1		1	1				2						2	
Успешно ведет переговоры, используя различные подходы.	4		1						2	1					2					1	1	
Завершает сделки, продажи или переговоры при полном согласовании обеих сторон.	3			1					1	1					1	1				2		
Продвигает и защищает собственные идеи и идеи организации	1					1		1	1	1		2								1		1
средн.	3.5				3.3				3.3						3.3					3.3		

Адаптация и реакция на изменения	S	Макс.					C					D					O					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Положительно реагирует на изменения и адаптируется	4			1					2	1					2						1	1
Открыт для новых идей	5	1							1		2				2					1	1	
Эффективно общается с людьми разных культур	5			1					1	1	1				2						1	1
Приспосабливается к изменяющимся условиям	2			1					1	1	1				1	1						2
Принимает наиболее подходящий стиль межличностных отношений для каждой ситуации	4				1		1			2					2						1	1
Уверенно работает в неопределенных ситуациях.	4				1				1	2					1	1					1	1
средн.	4.0				3.0				3.7						3.5					3.8		

Наивысшие оценки

В этом разделе представлены пункты, по которым Вы получили максимальные оценки (на основе общего среднего всех оценок экспертов). С точки зрения окружающих, эти аспекты поведения являются Вашей сильной стороной.

Оценка	Поведение	Средний балл без самооценки	Компетенция
1	Принимая решение, спрашивает мнение других	4.25	Работа с людьми
2	Создает ощущение командного духа, поощряя гармонию, сотрудничество и общение	4.12	Работа с людьми
3	Определяет потребности в развитии и предоставляет ресурсы для поддержки обучения.	3.88	Руководство и контроль
3	Выражает признательность другим за хорошую работу	3.88	Работа с людьми
3	Приспосабливается к изменяющимся условиям	3.88	Адаптация и реакция на изменения
4	Положительно реагирует на изменения и адаптируется	3.75	Адаптация и реакция на изменения
4	Выбирает и набирает персонал высокого качества	3.75	Руководство и контроль
4	Эффективно общается с людьми разных культур	3.75	Адаптация и реакция на изменения
4	Уверенно работает в неопределенных ситуациях.	3.75	Адаптация и реакция на изменения
5	Влияет на ход переговоров и направляет их к нужному результату	3.71	Убеждение и влияние

Самые низкие оценки

В этом разделе представлены пункты, по которым Вы получили самые низкие оценки (на основе общего среднего всех оценок экспертов). С точки зрения окружающих, эти аспекты Вашего поведения нуждаются в совершенствовании.

Оценка	Поведение	Средний балл без самооценки	Компетенция
1	Продвигает и защищает собственные идеи и идеи организации	2.88	Убеждение и влияние
2	Успешно ведет переговоры, используя различные подходы.	3.00	Убеждение и влияние
2	Контролирует поведение других в целях обеспечения соответствия необходимым стандартам	3.00	Руководство и контроль
2	Завершает сделки, продажи или переговоры при полном согласовании обеих сторон.	3.00	Убеждение и влияние
3	Открыт для новых идей	3.12	Адаптация и реакция на изменения
3	Выделяет время на то, чтобы выслушать мнение других	3.12	Работа с людьми
3	Поддерживает других, облегчая их работу и защищая их при необходимости	3.12	Работа с людьми
4	Принимает наиболее подходящий стиль межличностных отношений для каждой ситуации	3.25	Адаптация и реакция на изменения
5	Дает другим четкое направление	3.38	Руководство и контроль
5	Демонстрирует интерес к позициям, мотивациям и мнениям других.	3.38	Работа с людьми

Вопросы, допускающие множество ответов

What should this person start doing?

- cvbcvbcvb
- Thinking about others when making big business decisions.
Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.
- .
- na
- .
- ?
- not sure
- not sure
- listen better to others' opinions.

Вопросы с множественным выбором

В таблицах указано, как эксперты в каждой категории ответили на вопросы с множественным выбором.

В каждом столбце указано количество экспертов, выбравших в каждой категории соответствующий вариант ответа.

How long have you known the focus?

	S	Макс.	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

КОММЕНТАРИЙ К ОТЧЕТУ

Этот отчет сформирован с помощью онлайн-системы обратной связи Standard Multirater Feedback System компании SHL. Он включает информацию из опросника по компетенциям Universal Competency Framework (UCF). Данный опросник может использоваться только лицами, получившими специальную подготовку по его использованию и интерпретации. Данный опрос сформирован по результатам ответов респондента(ов) на вопросы опросника и, по сути, отражает эти ответы. При интерпретации этих данных следует учитывать субъективный характер оценок на основе опросника. Этот отчет сформирован автоматически - пользователь программного обеспечения может вносить изменения и дополнения к тексту отчета. Компания SHL Group Ltd. и ее дочерние компании не могут гарантировать, что содержание данного отчета является не измененным результатом работы компьютерной системы. Мы не несем ответственность за последствия использования данного отчета, в частности, мы не несем ответственность любого рода (включая небрежность) за его содержание. Данный отчет является конфиденциальным и не должен быть опубликован никаким образом - мы не несем никакой ответственности, в случае если это произойдет.

© 2018 SHL и/или партнеры. Все права защищены.

UCF Отчет обратной связи, версия 2.1, Великобритания, английский

<https://www.shl.com>