



Getmore

Individuální zpráva Hodnocení 360°

Irena Limburská (demo)

Společnost:	Firma1
Administrátor:	(do not change) SystemAdmin
Kontakt:	tel: +420 800 123 456 mail: email@firma-1.cz
Datum vyhotovení:	17.3.2016

Výstup z aplikace Hodnocení 360°, <http://hodnoceni360.gmcloud.cz>
Více informací najdete na <http://www.hodnoceni360.cz> nebo <http://www.getmore-solutions.cz>

DŮVĚRNÝ MATERIÁL

Obsah

1. O METODĚ
2. SOUHRNNÉ VÝSLEDKY HODNOCENÍ
 - a. *Souhrnné hodnoty jednotlivých kompetencí*
 - b. *Sebehodnocení vůči hodnocením ostatních hodnotitelů*
 - c. *Souhrnný pohled na osobu hodnoceného*
3. DETAILNÍ VÝSLEDKY HODNOCENÍ
 - a. *Kvalita spolupráce s druhými*
 - b. *Přístup ke změně*
 - c. *Orientace na zákazníka*
4. OSOBNÍ SDĚLENÍ A DOPORUČENÍ OD KOLEGŮ
5. POTENCIÁL DALŠÍHO ROZVOJE
6. MÍRA SEBEREFLEXE
7. DOPORUČENÍ PRO ROZVOJ A DALŠÍ RŮST
8. VÁŠ OSOBNÍ AKČNÍ PLÁN

Tento dokument je určen výhradně pro interní potřeby zadavatele. Zadavatel se zavazuje, že s obsahem zprávy bude nakládat jako s důvěrným dokumentem obsahujícím osobní údaje.

Pavel Ředitel
Ředitel

V Praze 17.3.2016

1. O METODĚ

Individuální zpráva je výsledkem **hodnocení 360°**. Studie uvádějí, že v současné době určitý způsob 360° zpětné vazby využívá přibližně jedna třetina všech amerických firem. Jiné pak tvrdí, že jde o přibližně 90 % společností, jež jsou uváděny v každoročním žebříčku časopisu Fortune, který zahrnuje 500 amerických korporací s největším obratem (Edwards & Ewen, 1996).

Tato metoda umožňuje pohled na hodnoceného pracovníka pohledem společnosti, v níž pracuje. Je určena pro hodnocení potřeb rozvoje a vytvoření individuálního rozvojového plánu, dále poskytuje cenný feedback každému, kdo se hodnocení účastní.

Na čem je metoda založena:

- **Hodnocení, které hodnotitel zadává, je anonymní.**
- Hodnocení jsou zadána spolupracovníky hodnoceného, odráží tedy jejich pohled.
- Jsou hodnoceny základní okruhy kompetencí, v nich pak konkrétní podoby chování, výkonu a projevů.
- U každé kompetence je hodnoceno 6 klíčových projevů chování (dovedností).

Hodnotící stupnice:

	Slovní hodnocení
1	nedostačuje
2	v základní úrovni dostačuje, vyžaduje však zásadní další rozvoj
3	dobrý, ale vyžaduje další rozvoj
4	velmi dobrý, vyžaduje pouze dílčí rozvoj
5	výborný, další rozvoj je třeba jen ve specifické oblasti
6	dokonalý

Úkolem osoby, která hodnotí, je zadat úroveň kompetence, resp. chování, která nejvíce odpovídá hodnocenému pracovníkovi.

Každý hodnocený pracovník je hodnocen několika hodnotiteli, jako jsou kolegové, nadřízený, interní zákazníci, podřízený apod. Vše probíhá **elektronicky** ve výpočetním datovém centru společnosti Microsoft, čímž je tak zaručena vysoká garance anonymity dat.

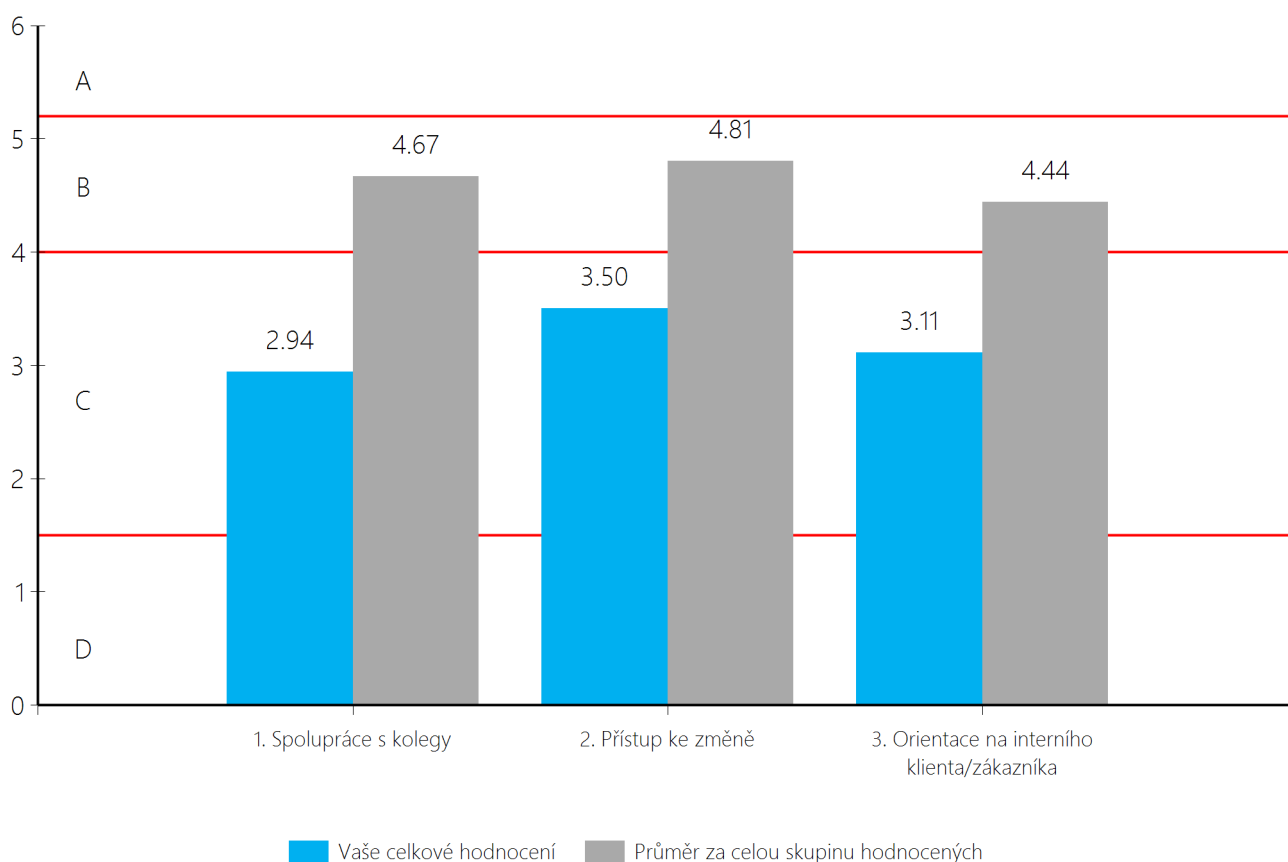
Výstup je zpracován do několika kapitol: výsledky dle kompetencí, osobní sdělení a doporučení hodnotitelů/kolegů, pohled na sebereflexi a potenciál pro rozvoj.

2. SOUHRNNÉ VÝSLEDKY HODNOCENÍ

Sledovali jsme celkem 3 kompetence dle Vaší pozice, resp. náplně práce. U každé způsobilosti bylo hodnoceno celkem 6 parametrů.

Souhrnné hodnoty jednotlivých kompetencí

Úvodní graf ukazuje vaše kompetence (bez Vašeho sebehodnocení, dále jako "já") v porovnání s ostatními hodnocenými pracovníky. Zde vidíte, ve kterých kompetencích jste silnější, a kde naopak máte proti kolegům prostor pro rozvoj (zaostáváte).



Výsledky můžete interpretovat také dle úrovní (v grafu jsou vyznačeny červenými čarami):

Úroveň A Vaše kompetence a jejich projevy jsou vašim okolím vnímány jako vzorové, naplňujete svoji profesní roli a jste vnímán jako vzor. Tyto projevy chování dále rozvíjejte.

Úroveň B Vaše kompetence a jejich projevy jsou standardní, vaše okolí je vnímá pozitivně, z tohoto pohledu vaše splňujete očekávání kladené na Vaši pracovní pozici. Mnoho věcí však děláte rutinně, a to Vás někdy omezuje v dalším rozvoji.

Úroveň C Vaše kompetence a jejich projevy jsou vašim okolím vnímány vyžadují rozvoj. Mnoho věcí děláte spíše intuitivně nebo nahodile. Pomohlo by vám získat jiné zkušenosti a porovnat vaše (intuitivní) postupy s osvědčenou praxí.

Úroveň D Vaše kompetence a jejich projevy jsou vašim okolím vnímány jako nedostatečné a negativní, komplikují Vám v řadě případů práci. Váš přístup vyžaduje výrazné zlepšení.

Sebehodnocení vůči hodnocením ostatních hodnotitelů

Tento graf ukazuje, jak vás hodnotily jednotlivé typy hodnotitelů, které se vašeho hodnocení účastnili. Pohled je uveden souhrnně za pracovní pozice.



Následující tabulka uvádí, v čem vás vaši kolegové hodnotili nejlépe a naopak (kde máte prostor pro největší zlepšení a rozvoj).

Nejlépe jste kolegy hodnocen:	Naopak (nejhůře) vás kolegové hodnotili v těchto oblastech, máte v nich zároveň největší prostor pro další rozvoj:
1. Jak předvídá vývoj	1. Jak spolupracuje v týmu
2. Jak se staví k novým věcem, ke změnám	2. Jak je v týmu vnímán
3. Jaký přehled má o reálných potřebách interního klienta/zákazníků v oblasti působnosti společnosti	3. Jak vnímá potřeby druhých
4. Jak vtahuje lidi do spolupráce	4. Jak přebírá odpovědnost
5. Jak komunikuje / sděluje informace	5. Jak přistupuje k internímu klientovi/zákazníkovi a jeho potřebám

Souhrnný pohled na osobu hodnoceného

	1	2	3	4	5	6	Průměr bez "JÁ"	"JÁ"
Celkem	0	14	24	8	8	0	3.2	3.6
1. Spolupráce s kolegy	0	5	11	0	2	0	2.9	3.7
Jak je v týmu vnímán	0	1	2	0	0	0	2.7	3.0
Jak komunikuje / sděluje informace	0	0	2	0	1	0	3.7	3.0
Jak přebírá odpovědnost	0	1	2	0	0	0	2.7	4.0
Jak spolupracuje v týmu	0	2	1	0	0	0	2.3	4.0
Jak vnímá potřeby druhých	0	1	2	0	0	0	2.7	4.0
Jak vtahuje lidi do spolupráce	0	0	2	0	1	0	3.7	4.0
2. Přístup ke změně	0	4	6	3	5	0	3.5	3.5
Jak hledá varianty řešení	0	0	2	1	0	0	3.3	4.0
Jak je aktivní a zapojuje do dění změn	0	2	0	0	1	0	3.0	4.0
Jak pohotově reaguje na změnu	0	1	1	0	1	0	3.3	3.0
Jak předvídá vývoj	0	0	1	1	1	0	4.0	4.0
Jak se staví k novým věcem, ke změnám	0	0	1	1	1	0	4.0	3.0
Jak se učí nové věci	0	1	1	0	1	0	3.3	3.0
3. Orientace na interního klienta/zákazníka	0	5	7	5	1	0	3.1	3.5
Jak chápe svoji roli/poslání ve vztahu k internímu klientovi/zákazníkovi	0	0	2	1	0	0	3.3	3.0
Jak je orientován na výsledek	0	1	1	0	1	0	3.3	4.0
Jak jedná s interním klientem/zákazníkem	0	1	2	0	0	0	2.7	4.0
Jak přistupuje k internímu klientovi/zákazníkovi a jeho potřebám	0	2	0	1	0	0	2.7	3.0
Jaký přehled má o reálných potřebách interního klienta/zákazníků v oblasti působnosti společnosti	0	0	1	2	0	0	3.7	4.0
Jakým stylem vyjednává s interním klientem/zákazníkem	0	1	1	1	0	0	3.0	3.0

1 až 6 (barevná stupnice): počet hodnotitelů, kteří vás hodnotili v dané úrovni konkrétní kompetence (bez sebehodnocení).

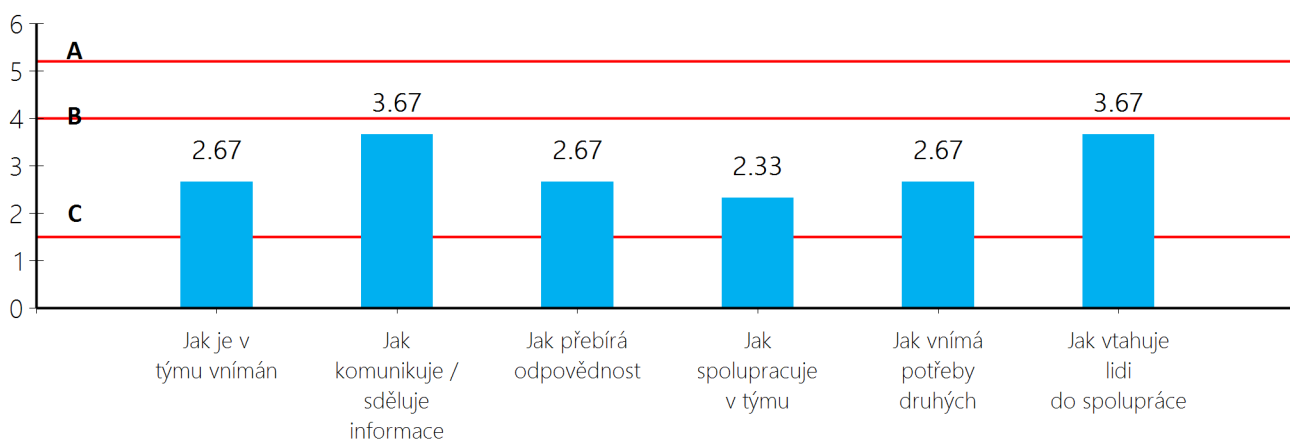
Průměr bez "JÁ": vaše celkové hodnocení bez sebehodnocení

"JÁ": sebehodnocení, tedy vaše vlastní hodnocení sebe sama

3. DETAILNÍ VÝSLEDKY HODNOCENÍ

V tabulkách a grafech této kapitoly naleznete hodnocení vašich projevů a chování v jednotlivých kompetencích, které byly hodnoceny (bez Vašeho sebehodnocení "já").

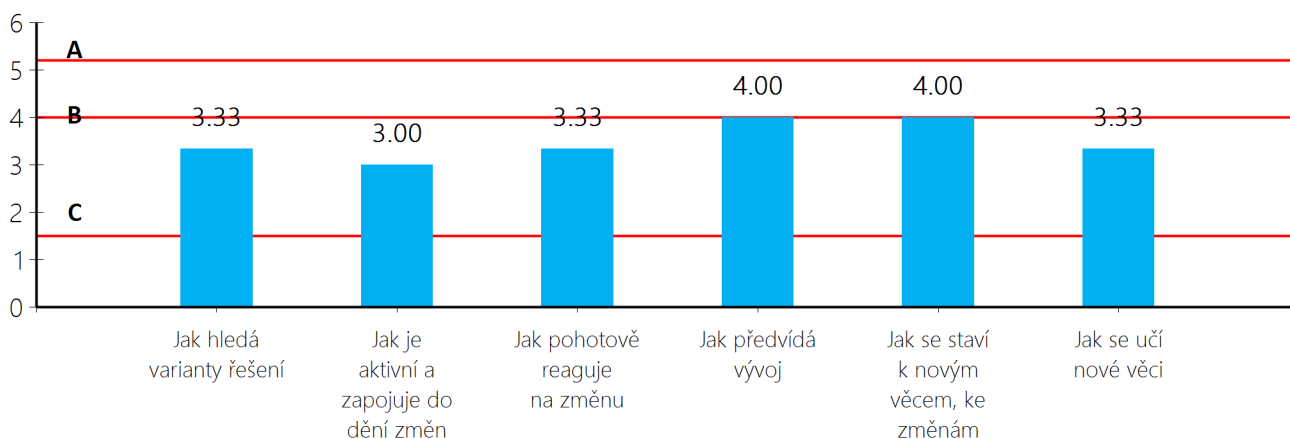
Kompetence:	1. Spolupráce s kolegy	
Průměrné hodnocení	2.94	
Projev chování	Hodnocení a komentář	
Jak je v týmu vnímán	2.67	Do týmu se příliš nezapojuje, jeho aktivity jsou spíše formální.
Jak komunikuje / sděluje informace	3.67	Informace sdílí ochotně někdy jsou nepřehledné a nedůležité
Jak přebírá odpovědnost	2.67	Svou roli si uvědomuje a odpovědnost si občas z ní uhýbá či v ní selhává
Jak spolupracuje v týmu	2.33	V týmu spíše konkuruje, chce vždy v týmu řídicí roli
Jak vnímá potřeby druhých	2.67	Potřeby druhých vnímá, pracuje s nimi formálně
Jak vtahuje lidi do spolupráce	3.67	Snaží se vtahovat do spolupráce, zajímá se o názory občas nabízí nejasné role



Komentáře k projevům Vašeho chování za tuto kompetenci:

Projev chování	Komentář
Jak komunikuje / sděluje informace	projevit větší ochotu něco investovat v počátcích kariéry
Jak přebírá odpovědnost	určitě by stálo za to více přebírat odpovědnost za výsledek,

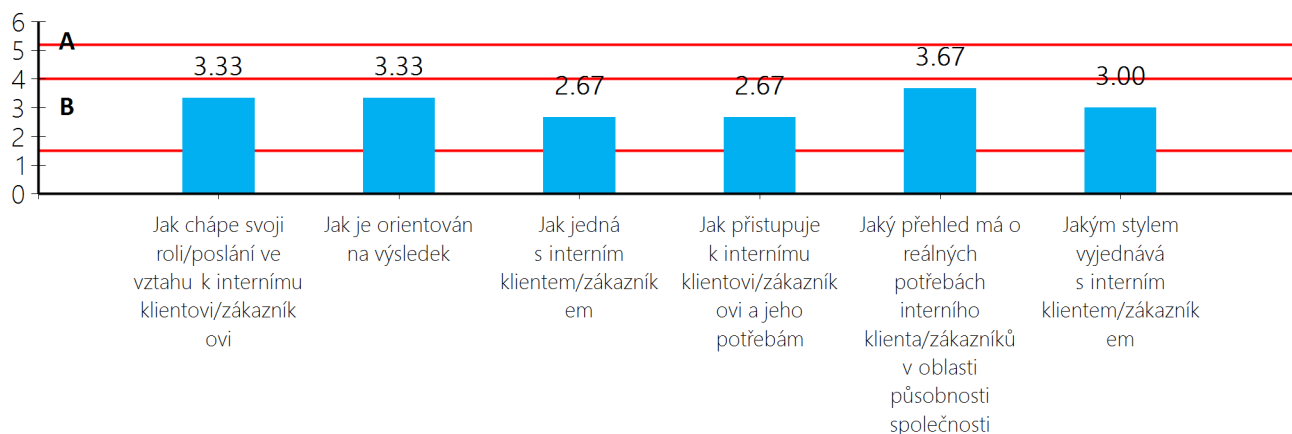
Kompetence:	2. Přístup ke změně	
Průměrné hodnocení	3.50	
Projev chování	Hodnocení a komentář	
Jak hledá varianty řešení	3.33	Varianty řešení hledá formálně na požadavek okolí, varianty jsou málo použitelné
Jak je aktivní a zapojuje do dění změn	3.00	Při změnách spíše vyčkává na vývoj, koná jen na impuls okolí
Jak pohotově reaguje na změnu	3.33	Věci mění formálně s nevelkou účinností
Jak předvídá vývoj	4.00	Má určitou představu o budoucnosti, občas plánuje své kroky k jejímu naplnění
Jak se staví k novým věcem, ke změnám	4.00	Ke změnám má rezervovaný postoj, přizpůsobuje se jim
Jak se učí nové věci	3.33	Nové věci se učí nerad a přejímá jen praxí prověřené věci, experimentovat se bojí



Komentáře k projevům Vašeho chování za tuto kompetenci:

Projev chování	Komentář
----------------	----------

Kompetence:	3. Orientace na interního klienta/zákazníka	
Průměrné hodnocení	3.11	
Projev chování	Hodnocení a komentář	
Jak chápe svoji roli/poslání ve vztahu k internímu klientovi/zákazníkovi	3.33	Svoji práci vnímá spíše zaměstnaneckým pohledem, kvalita služby, kterou poskytuje je podprůměrná.
Jak je orientován na výsledek	3.33	Má často potíže řešení dotáhnout k nějakému výsledku.
Jak jedná s interním klientem/zákazníkem	2.67	Jeho komunikace je často málo vstřícná.
Jak přistupuje k internímu klientovi/zákazníkovi a jeho potřebám	2.67	K potřebám interního klienta/zákazníka přistupuje formálně. Převažuje administrativní přístup bez přidané hodnoty pro interního klienta/zákazníka.
Jaký přehled má o reálných potřebách interního klienta/zákazníků v oblasti působnosti společnosti	3.67	Rozumí potřebám a trendům ve svém segmentu, ale v dílčích situacích je málo aktivní.
Jakým stylem vyjednává s interním klientem/zákazníkem	3.00	Řešení posunuje vpřed nevýrazně, do řešení vkládá málo energie a vlastní iniciativy, překážky ho snadno zastaví.



Komentáře k projevům Vašeho chování za tuto kompetenci:

Projev chování	Komentář
----------------	----------

4. SDĚLENÍ A DOPORUČENÍ OD KOLEGŮ

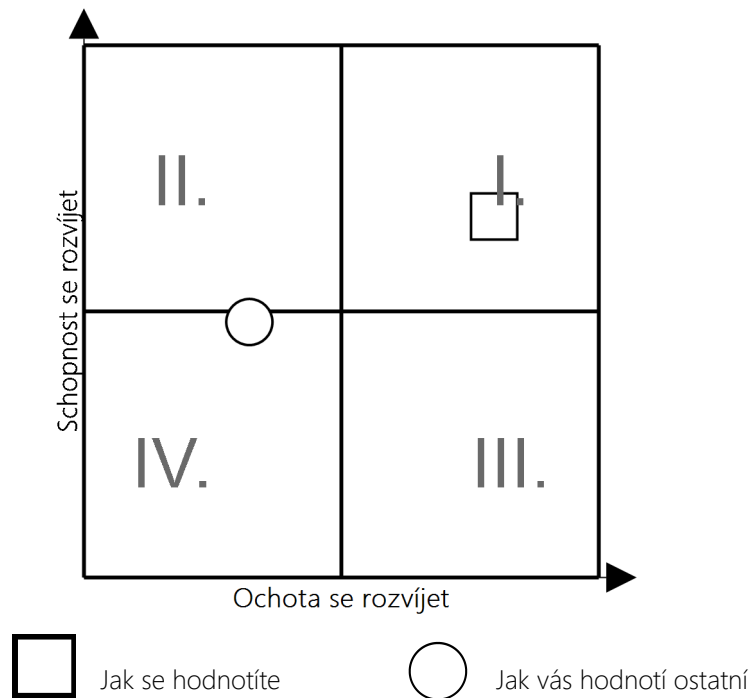
Zde najdete sdělení a vzkazy, které vám v průběhu svého hodnocení napsali kolegové (hodnotitelé).

Sdělení kolegů jsou strukturovány následovně:

POKRAČUJ -> tyto projevy jsou vašim okolím vnímány pozitivně, měli byste v nich pokračovat.
<ul style="list-style-type: none">• v pečlivém plánování• ve tvé skvělé práci s klientem, schopnosti s ním komunikovat a věnovat se mu• v pozitivním přístupu a smyslu pro humor.
ZAČNI -> s těmito projevy vám vaše okolí doporučuje začít, považuje je za přínosné pro vaši práci.
<ul style="list-style-type: none">• si více všímat okolí• víc důvěřovat lidem, kolegům• víc spolupracovat v týmu
PŘESTAŇ -> vaše okolí vnímá tyto projevy chování jako ty, které mají negativní dopad na vaši práci, ocenili by, pokud byste s nimi přestali.
<ul style="list-style-type: none">• vyvíjet na druhé tlak• zadávat nesmyslné požadavky pouze "aby se něco dělalo"

5. POTENCIÁL DALŠÍHO ROZVOJE

Zde je hodnocena Vaše schopnost a ochota se rozvíjet. Kolečkem je označeno hodnocení Vašich spolupracovníků, čtverečkem Vaše sebehodnocení.



Interpretace výsledků:

I. kvadrant

Disponujete dobrými předpoklady (jak ochotou, tak schopnostmi) pro další rozvoj. Váš přístup vám dává schopnost dobře zvládat náročné úkoly.

II. kvadrant

Váš rozvoj omezuje Vaše nedostatečná ochota a/nebo vůle na sobě dále intenzivně pracovat. Z pohledu schopností důležitých pro osobní rozvoj máte potenciál úspěšně zvládat náročné úkoly. Měli byste si promluvit s nadřízeným na téma vašeho dalšího pracovního působení. Proberte, co Vás v práci motivuje, kam byste se chtěli dále rozvíjet a jaké nové či jiné možnosti pro vás ve vaší organizaci existují.

III. kvadrant

Disponujete ochotou na sobě dále pracovat a nasazením správným směrem můžete získat nové znalosti, které potřebujete k Vašemu dalšímu rozvoji.

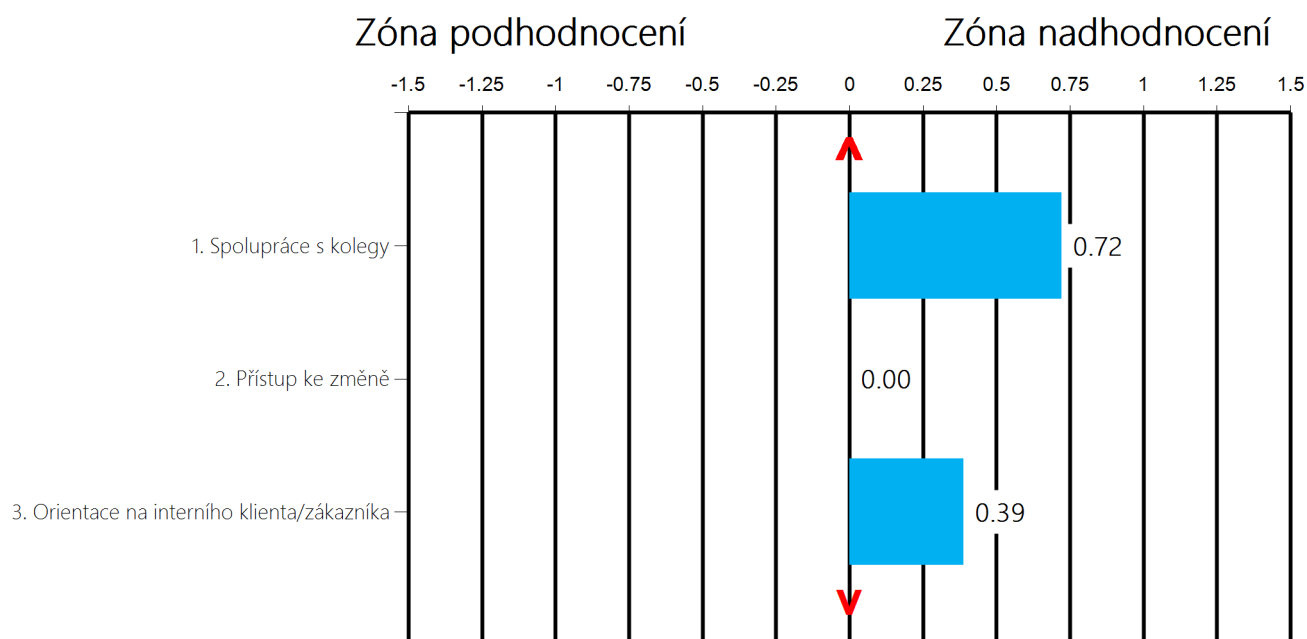
IV. kvadrant

Jste vnímán/vnímána jako člověk, který už dosáhl svého a už necítí potřebu dalšího rozvoje, ačkoli by se rozvíjet potřeboval. Je důležité, abyste si aktivně udržoval znalosti a dovednosti potřebné pro zastávání pozice na konkurenceschopné úrovni.

6. MÍRA SEBEREFLEXE

Tento graf vám ukazuje, zdali své kompetence a jejich projevy, v porovnání s hodnocením vašich kolegů, sami podceňujete či naopak přeceňujete.

- Zóna podhodnocení udává, kde a do jaké míry se podceňujete
- Zóna nadhodnocení udává, kde se naopak přeceňujete



7. DOPORUČENÍ PRO ROZVOJ A DALŠÍ RŮST

V tabulce jsou uvedeny projevy chování, které v rámci Vašeho hodnocení kolegové/kolegyně nejlépe hodnotí, a kde naopak spatřovali největší prostor pro Váš rozvoj.

Vaši kolegové/kolegyně Vás <u>nejlépe hodnotí</u> v následujících projevech chování:	Vaši kolegové/kolegyně spatřují <u>největší prostor pro Váš rozvoj</u> v následujících projevech chování:
1. Jak předvídá vývoj	1. Jak spolupracuje v týmu
2. Jak se staví k novým věcem, ke změnám	2. Jak je v týmu vnímán
3. Jaký přehled má o reálných potřebách interního klienta/zákazníků v oblasti působnosti společnosti	3. Jak vnímá potřeby druhých
4. Jak vtahuje lidi do spolupráce	4. Jak přebírá odpovědnost
5. Jak komunikuje / sděluje informace	5. Jak přistupuje k internímu klientovi/zákazníkovi a jeho potřebám

8. VÁŠ OSOBNÍ AKČNÍ PLÁN

Jak využít individuální zprávu pro váš další rozvoj?

Vyberte si minimálně jeden, maximálně tři cíle, jejichž splnění vás nejvíce posune kupředu:

CÍL (může být kompetence a/nebo její projevy)	1	2	3
Co chci změnit?			
Proč ? Co z toho budu mít?			
Co pro to konkrétně udělám? (volte formou SMART)			
Termín splnění a termín vyhodnocení			

Vyberte si 2 vzkazy od vašich kolegů/kolegyň, kterými se začnete řídit:

vzkaz 1:	
vzkaz 2:	

Projděte svůj výstup s vaším nadřízeným a odsouhlaste si s ním Váš rozvojový plán.