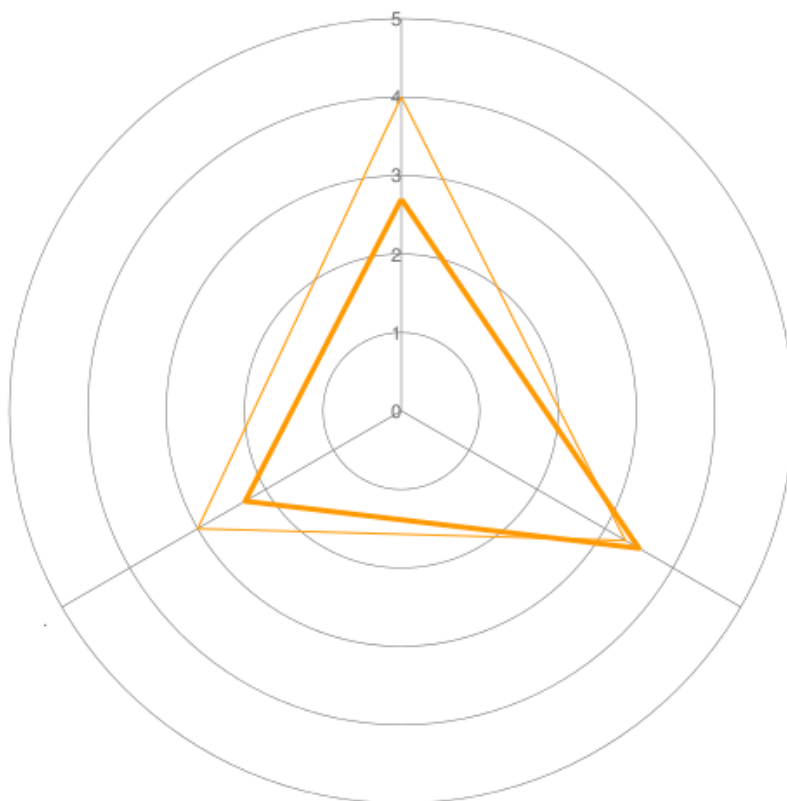


Оценка компетенций 360°

Отчет кандидата

Audrey Hepburn
Одобрено экспертом TMA: ()
8/20/2018



Вступление	3
Основная информация в отчете	4
Выбранные компетенции	5
Объяснение опроса	6
Общие средние показатели всех других респондентов	8
Подробный обзор	9
Высшие и низшие баллы, примеры поведения	10
Обзор по компетенциям	11
Личные заметки	15
Приложение: Детальный обзор радара	
Приложение: Числовой обзор	

Сейчас Вы можете посмотреть Ваш отчет обратной связи. Этот отчет состоит из результатов обзора обратной связи, выполненной Вами и Вашим отправителем обратной связи. Он обеспечивает Вас ценной информацией по поводу Ваших сильных и слабых сторон, аспектов Вашей деятельности и поведения, которые Вы можете развивать и совершенствовать.

Отчет описывает, как другие воспринимают Вас в настоящий момент в вашей повседневной деятельности и дает Вам отличный инструмент для обсуждения и принятия положительных мер по любому запросу улучшения и развития. Этот отчет дает произвольные показания к применению и не может считаться финальной оценкой.

Все данные в рамках этого отчета были собраны с наивысшей заботой и конфиденциальностью.

Обратная связь

Общая информация

Обратная связь 360°, обратная связь 90° и обратная связь 0° - это методы и инструменты, специально созданные для развития деловых качеств и получения более широкой оценки сотрудников, с целью получения структурированной и понятной обратной связи, ориентированной на достижения. Обратная связь 360° и 90° включает в себя различные взаимосвязанные источники (отправителей), каждый с разным видением поведения и достижений субъекта (получателя). Цель - получить картину текущего поведения субъекта настолько точно, насколько это возможно.

Данный отчет является субъективным, отражает то, как другие воспринимают и интерпретируют поведение и компетенции центральной личности.

Перспективы

Обратная связь 360° или обратная связь нескольких источников представляет из себя как метод, так и инструмент, который предназначен для того, чтобы предоставить каждому сотруднику (получателю) возможность получить обратную связь, основанную на достижениях сотрудника, из различных, перекликающихся между собой источников (дающих).

Полный анализ обратной связи 360 градусов обычно задействует коллег, прямые отчеты, менеджеров, а также внутренних и внешних клиентов. В дальнейшем это круг можно расширить, благодаря проведению самоанализа получателем; это даст ценное понимание разницы между тем, как получатель воспринимает себя, и тем, как его видят отправители, тем самым создав 'полный круг' оценки деятельности данного сотрудника.

Обратная связь 90° включает в себя только одного из множества 'дающих' и в большинстве случаев будет сведена к коллеге или менеджеру. Обратная связь 0° является простой оценкой себя самого получателем без какой-либо информации от других по поводу профессиональных качеств и поведения.

Центральная личность:	Audrey Hepburn
Организация:	TMA
Дата старта:	8/10/2018
Дата окончания	09/10/2018

Объяснение использованной шкалы

Все опросы/обзоры основаны на пятибалльной шкале. Каждая шкала включает в себя два критерия оценки, из которых и состоит анализ, а именно (i) компетенция и (ii) поведение.

Оценка 5 хорошо: **Уровень компетентности:** Сильная степень компетентности; более чем достаточно развит.
Пример уровня поведения: Продуктивное и конструктивное поведение демонстрируется на постоянной основе. Не представлено непродуктивного поведения.

Оценка 4 удовлетворительно: **Уровень компетентности:** Часто проявляется удовлетворительная компетентность, и дальнейшее развитие может не понадобиться.
Пример уровня поведения: Продуктивное и конструктивное поведение демонстрируется в достаточной степени, но требует дальнейшего развития. Непродуктивное поведение проявляется редко, но существует сфера для совершенствования.

Оценка 3 умеренно: **Уровень компетентности:** Периодически проявляется умеренная компетенция; для развития в этой области существует широкий диапазон.
Пример уровня поведения: Периодически демонстрируется продуктивное и конструктивное поведение, таким образом обеспечивая значительный диапазон для совершенствования. Непродуктивное поведение демонстрируется время от времени, однако существует сфера для совершенствования.

Оценка 2 слабо: **Уровень компетентности:** Была развита слабая степень компетенции; требуется достаточный вклад для дальнейшего развития.
Пример уровня поведения: Продуктивное и конструктивное поведение редко демонстрируется, в то время как непродуктивное поведение наоборот более типично.

Оценка 1 недостаточно: **Уровень компетентности:** Был развит недостаточный уровень компетенции; требуется значительный вклад для получения достаточного развития
Пример уровня поведения: Продуктивное или конструктивное поведение очень редко проявляется по сравнению с настойчивым, непродуктивным и нарушающим порядок поведением.

Далее следует обзор измеренных элементов компетентности.

Адаптируемость

Способность оставаться полностью функциональным, приспосабливаясь к изменяющимся обстоятельствам (окружающая среда, рабочий процесс, человек).

Амбициозность

Стремление подняться вверх, продолжить карьеру, бороться за успех и прилагать усилия для достижения этого.

Ответственность

Ответственен и подходит с ответственностью к свои действиям, действиям коллег и организации.

Структура опросов

Обзоры варьируются от общего обзора до детализированных данных. Общий обзор сравнивает баллы субъекта (получателя) с баллами других (предоставителей) по всем измеряемым элементам компетентности. Каждый последующий отчет дает финальные баллы, основанные на примерах поведения на элемент компетентности.

Уровни отчета

Отчет включает в себя два уровня критериям:

1. Уровень компетентности
2. Уровень поведения

Самый важный уровень - это уровень компетентности. Примеры таковы: делегировать, общаться и управлять. Компетенции часто привязаны к позициям, задачам или ролям внутри организации. Компетенции измеряются на основе примеров рутинного поведения; утверждения, которые описывают конкретное поведение, связаны с конкретным элементом компетентности. Это второй уровень. Примеры поведения могут быть как положительными, так и отрицательными. Ниже описан пример, в котором можно найти два альтернативных результата, чтобы описать упорство человека.

Пример поведения, подразумевающего упорство

Упорство в выполнении задачи в трудных обстоятельствах (позитивное утверждение). Быстро отступает (негативное утверждение). На примеры поведенческих характеристик легко предоставить обратную связь и позволить получателю приспособиться в соответствии с этим, при помощи осознания своего поведения и возможности научиться либо приобретать, либо воздерживаться от определенных моделей поведения.

Объяснение опроса

Общий опрос

Суммарная оценка за рассмотренные элементы компетентности отображена в диаграмме. Это обеспечивает полное понимание Вашей оценки себя наряду с результатами обратной связи, которую предоставил выбранный Вами отправитель. Большое различие (разница больше чем в один балл) стоит проанализировать дальше, обратившись к 'детальному обзору обратной связи отправителя' или к 'обзору компетентности'.

Подробный опрос на предоставителя обратной связи

Детальный обзор показывает баллы каждого отправителя обратной связи за измеряемый элемент компетентности. Это даст Вам ценное понимание разницы между баллами, полученными от Вас лично, коллег, сотрудников, клиентов или других людей, предоставляющих обратную связь.

Оценка сильных и слабых сторон

Этот раздел показывает сильные и слабые стороны поведения человека в повседневной рабочей деятельности, видимые со стороны. Под пунктом 'сильные стороны' Вы найдете 10 высших баллов за измеренные примеры поведения. Продуктивное поведение часто проявляется, а непродуктивное поведение (обозначено словом 'противоположное' напротив примера поведения) проявляется редко. Эти примеры поведения являются продуктивным вкладом в развитие компетенции и поведение субъекта в повседневной рабочей деятельности. Под пунктом 'слабые стороны' Вы найдете 10 самых низких баллов за измеренные примеры поведения. Продуктивное поведение нечасто встречается в отличие от частого непродуктивного поведения. Эти примеры поведения представляют собой поле для улучшения в различной степени.

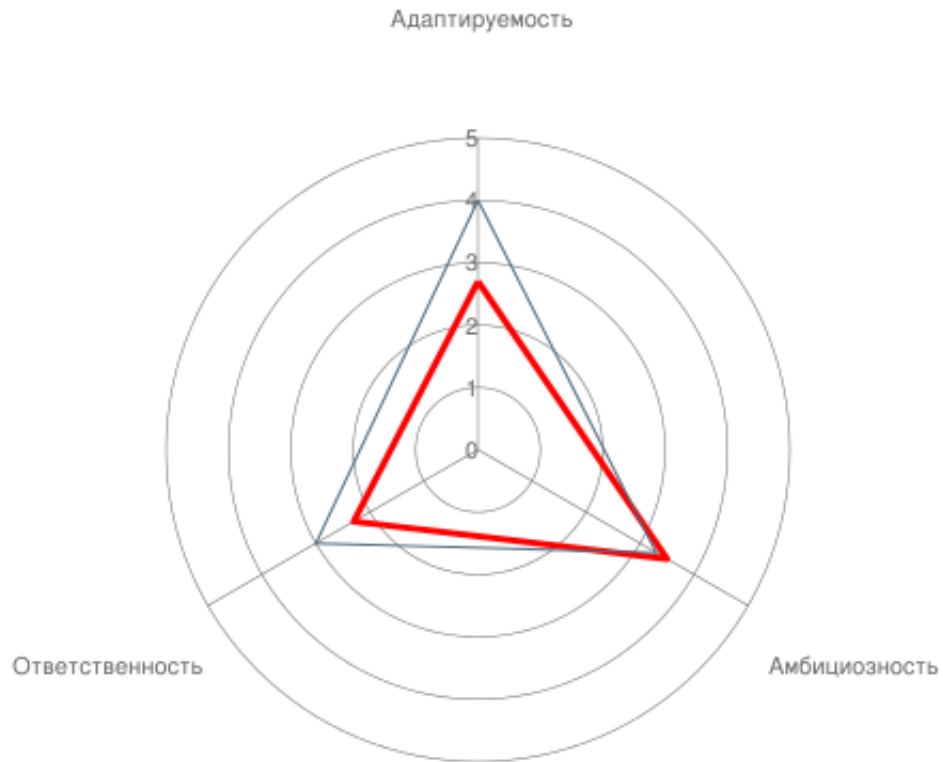
Обзор по компетенциям

Этот обзор дает результаты по каждому элементу компетентности. Для каждого рассмотренного элемента компетентности Вы можете проанализировать баллы и посмотреть Ваш самый высокий и самый низкий балл. В указанном порядке Вы найдете: определение, баллы от каждого отправителя обратной связи и баллы за пример поведения. С правой стороны чарта Вы увидите анализ GAP. В анализе GAP показана разница между Вашей оценкой себя и оценкой отправителя обратной связи. Баллы ниже, чем - 1 или выше, чем +1 указывают на то, что существует значительная разница между тем, как Вы воспринимаете себя и как Вас воспринимают другие.

Личные заметки

Ответы и рекомендации, которые дали Ваши поставщики обратной связи, отображены в разделе личных заметок.

■ Центральная
■ Прочие



Адаптируемость



Амбициозность



Ответственность



10 высших баллов

Компетенции	Виды поведения	средний балл	ЦП
Адаптируемость	не смущается приспосабливаться, отказываясь от своей индивидуальности	5	3
Амбициозность	строит свой собственный карьерный план и действует в соответствии с ним	5	3
Адаптируемость	не является жестким	4	3
Ответственность	берет на себя ответственность за ошибки	4	3
Адаптируемость	готов изменить свой распорядок	3	2
Амбициозность	прилагает усилия в обучении и развитии	3	2
Ответственность	выполняет работу в срок и в соответствии с договоренностями	3	3
Амбициозность	достаточно энергичен	2	5
Ответственность	придерживается сроков и предписаний	2	1

10 низших баллов

Компетенции	Виды поведения	средний балл	ЦП
Амбициозность	достаточно энергичен	2	5
Ответственность	придерживается сроков и предписаний	2	1
Адаптируемость	готов изменить свой распорядок	3	2
Амбициозность	прилагает усилия в обучении и развитии	3	2
Ответственность	выполняет работу в срок и в соответствии с договоренностями	3	3
Адаптируемость	не является жестким	4	3
Ответственность	берет на себя ответственность за ошибки	4	3
Адаптируемость	не смущается приспосабливаться, отказываясь от своей индивидуальности	5	3
Амбициозность	строит свой собственный карьерный план и действует в соответствии с ним	5	3

Профиль компетенции: test competency model

Адаптируемость

Способность оставаться полностью функциональным, приспосабливаясь к изменяющимся обстоятельствам (окружающая среда, рабочий процесс, человек).



Объяснение: ЦЛ = Центральная личность, КО = Коллеги, МА = Менеджер, КЛ = Клиент, ПО = Подчиненные, ОТ = Прочие

		ЦЛ	КО	МА	КЛ	ПО	ОТ	Общее число	Разница в баллах
Адаптируемость	Число	1	0	1	0	0	0	1	
не смущается приспосабливаться, отказываясь от своей индивидуальности	высший средний низший	3	-	5 5 5	-	-	-	5 5 5	2
не является жестким	высший средний низший	3	-	4 4 4	-	-	-	4 4 4	1
готов изменить свой распорядок	высший средний низший	2	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	1
	общий средний балл	2.7	0	4	0	0	0	4	1.3

Подробный обзор компетентности

Амбициозность

Стремление подняться вверх, продолжить карьеру, бороться за успех и прилагать усилия для достижения этого.



Объяснение: ЦЛ = Центральная личность, КО = Коллеги, МА = Менеджер, КЛ = Клиент, ПО = Подчиненные, ОТ = Прочие

		ЦЛ	КО	МА	КЛ	ПО	ОТ	Общее число	Разница в баллах
Амбициозность	Число	1	0	1	0	0	0	1	
строит свой собственный карьерный план и действует в соответствии с ним	высший	3	-	5	-	-	-	5	2
	средний			5				5	
	низший			5				5	
достаточно энергичен	высший	5	-	2	-	-	-	2	-3
	средний			2				2	
	низший			2				2	
учится у успешных людей	высший	4	-	-	-	-	-	0	0
	средний			-				0	
	низший			-				0	
прилагает усилия в обучении и развитии	высший	2	-	3	-	-	-	3	1
	средний			3				3	
	низший			3				3	
	общий средний балл	3.5	0	3.3	0	0	0	3.3	1.5

Подробный обзор компетентности

Ответственность

Ответственен и подходит с ответственностью к свои действиям, действиям коллег и организации.



Объяснение: ЦЛ = Центральная личность, КО = Коллеги, МА = Менеджер, КЛ = Клиент, ПО = Подчиненные, ОТ = Прочие

	Число	ЦЛ	КО	МА	КЛ	ПО	ОТ	Общее число	Разница в баллах
Ответственность		1	0	1	0	0	0	1	
берет на себя ответственность за ошибки	высший средний низший	3	-	4 4 4	-	-	-	4 4 4	1
выполняет работу в срок и в соответствии с договоренностями	высший средний низший	3	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	0
откровенен, когда предвидит проблемы или ошибки	высший средний низший	-	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	3
придерживается сроков и предписаний	высший средний низший	1	-	2 2 2	-	-	-	2 2 2	1
	общий средний балл	2.3	0	3	0	0	0	3	1.7

Личные заметки

Общие заметки

Отношение	Обратная связь
Менеджер	test

Личные заметки

Что положительного по отношению к компетенциям и поведению?

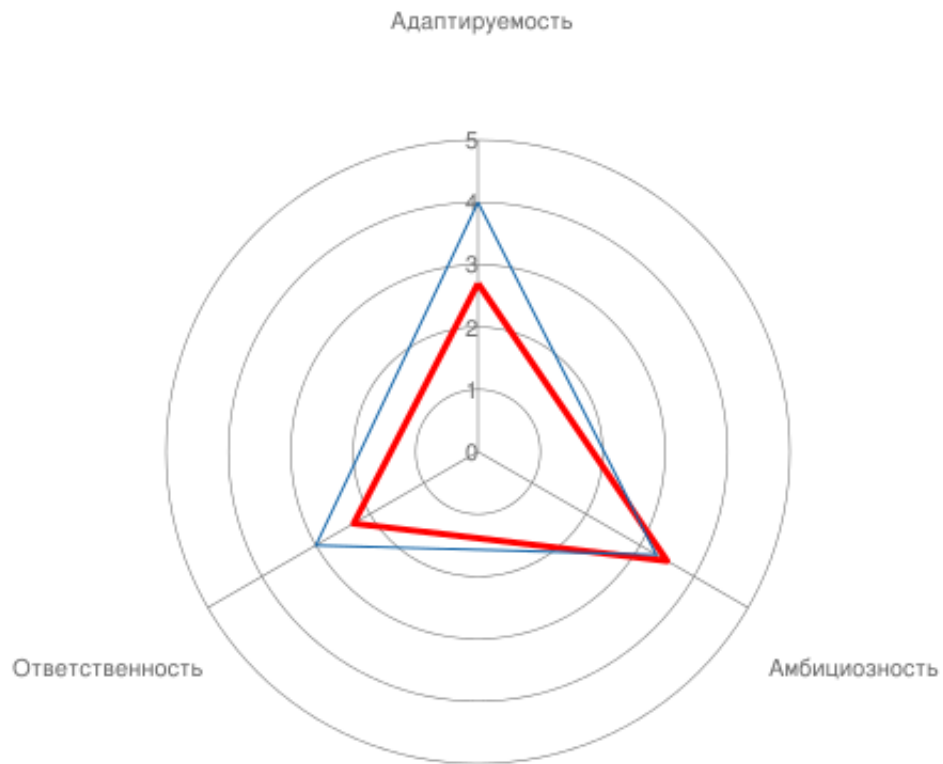
Отношение	Обратная связь
Менеджер	test

Личные заметки

Каковы улучшения в отношении компетенций и поведения?

Отношение	Обратная связь
Менеджер	test

■ Центральная
■ Менеджер



Приложение: Числовой обзор

Объяснение: ЦЛ = Центральная личность, КО = Коллеги, МА = Менеджер, КЛ = Клиент, ПО = Подчиненные, ОТ = Прочие

		ЦЛ	КО	МА	КЛ	ПО	ОТ	Общее число	Разница в баллах
Компетенция	Число	1	0	1	0	0	0	1	
Адаптируемость	средний	2.7	-	4	-	-	-	4	1.3
Амбициозность	средний	3.5	-	3.3	-	-	-	3.3	-0.2
Ответственность	средний	2.3	-	3	-	-	-	3	0.7
	общий средний балл	2.8	0	3.4	0	0	0	3.4	0.6