

Индивидуальный отчет по результатам оценки методом 360°



ФИО: Фамилия Имя

Дата: 20-04-2016

Отчет сгенерирован на основании ответов
следующих респондентов (кол-во человек):

Сам - Self: 1

Руководитель (-и) - Manager: 1

Коллеги - Colleagues: 2

Подчиненные - Direct Reports: 1

Другие - Others: 1

Содержание

Введение

Раздел 1. Сводная диаграмма по компетенциям

Средние оценки по всем компетенциям представлены в виде диаграммы и разбиты по группам респондентов.

Раздел 2. Оценка важности компетенций

Информация о том, как Вы и Ваш руководитель оцениваете компетенции с точки зрения их важности для успешной работы.

Раздел 3. Анализ сильных сторон и областей для развития

Средние оценки по всем компетенциям разделены на сильные стороны и области для развития. Приводится список индикаторов, которые были оценены как наиболее высокие и наиболее значимые для развития.

Раздел 4. Информация по компетенциям. Оценки по группам

Средние оценки каждой группы респондентов по каждой компетенции и индикаторам к ним.

Раздел 5. Подробная информация по компетенциям

Подробная информация о том, как группы респондентов оценили каждую компетенцию.

Раздел 6. Открытые вопросы

Ответы всех респондентов на открытые вопросы.

Введение

При оценке персонала методом 360° используется специализированный опросник, который позволяет понять, как сотрудник воспринимает себя и каким его видят и как оценивают его деятельность другие: руководители, коллеги, подчиненные, внутренние и внешние клиенты. Результаты оценки методом 360° обеспечивают глубокое и детальное понимание сильных и слабых сторон сотрудников в рамках их текущей рабочей деятельности.



Отчет составлен на основании анализа ответов, которые Вы и Ваши респонденты дали на опрос 360°.

В ходе опроса респондентам было предложено оценить поведенческие проявления (индикаторы), которые должен демонстрировать человек, чтобы успешно справляться с работой. Читая данный отчет, важно помнить, что содержащаяся в нем информация является отражением того, как Вас воспринимают другие люди в данный конкретный момент времени. Эти сведения не являются абсолютными и неизменными. Тем не менее детальный анализ этого отчета поможет Вам лучше понять свои сильные стороны, а также увидеть те аспекты поведения, которые нуждаются в развитии для достижения Вами максимальной эффективности. Отчет построен по принципу от общего к частному. В первом разделе вы сможете ознакомиться со средними значениями по всем компетенциям (набор поведенческих проявлений). В следующем разделе компетенции были разделены на сильные стороны и области для развития. Вы также сможете ознакомиться с краткими рекомендациями по развитию компетенций. В следующих разделах приводится более детальная информация по компетенциям и индикаторам к ним, включающая в себя разбивку по группам респондентов (самооценка, руководитель, подчиненные, коллеги, другие). В заключении приводятся ответы на открытые вопросы.

Мы рекомендуем читать этот отчет вместе с обученным специалистом.

Данный отчет рассматривает следующие компетенции:

- Принятие решений
- Руководство
- Работа в команде
- Приверженность ценностям
- Отношения и контакты
- Убеждение и оказание влияния
- Устная коммуникация
- Письменная коммуникация
- Профессиональная экспертиза
- Анализ
- Обучаемость и управление знаниями
- Инновативность и внедрение изменений

- Стратегическое мышление
- Планирование и организация
- Клиентоориентированность и ориентация на результат
- Соблюдение правил и процедур
- Адаптация к изменениям
- Стрессоустойчивость
- Мотивация достижений
- Коммерческое мышление

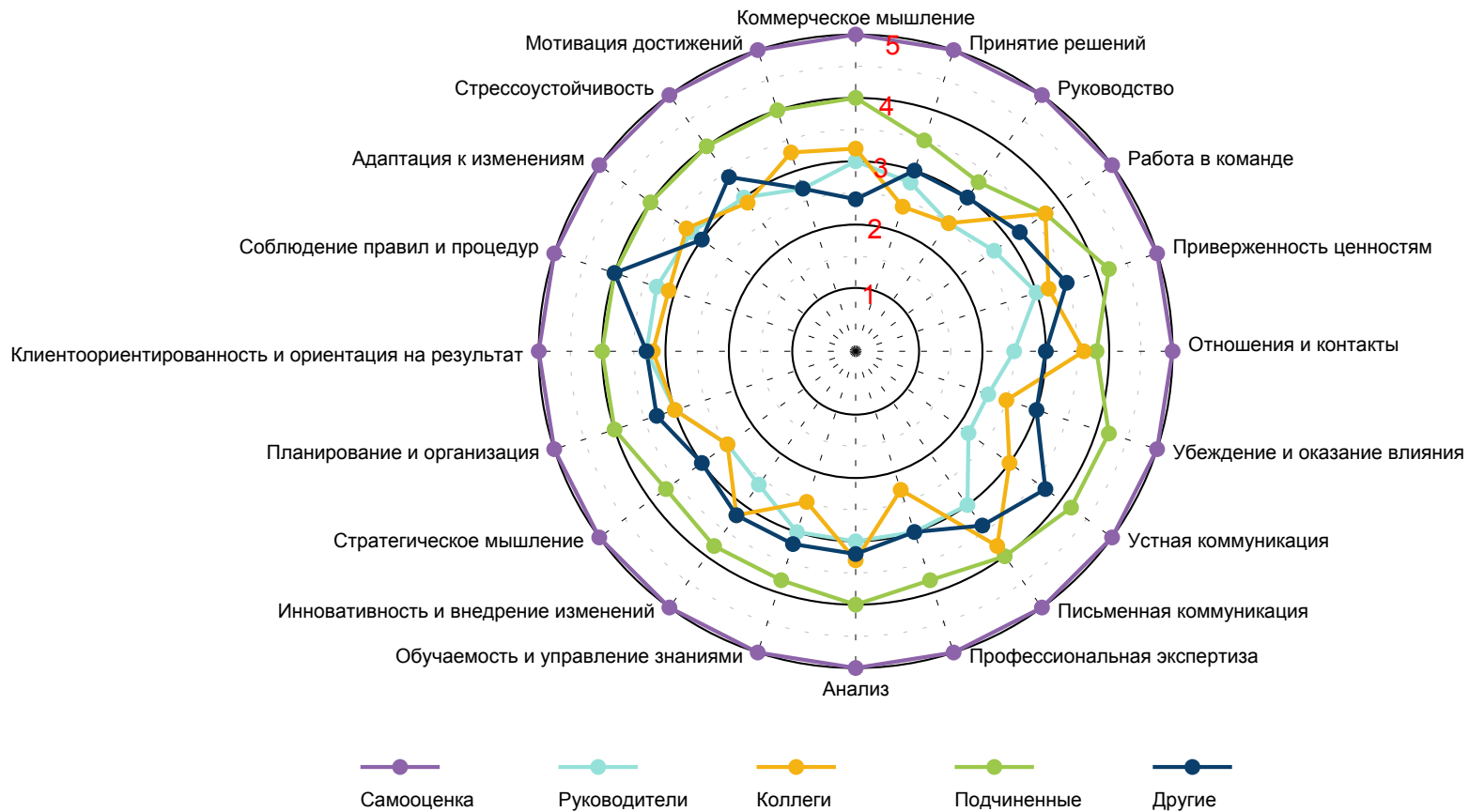
Сводная диаграмма по компетенциям

В этом разделе наглядно показано, как Ваша самооценка соотносится с восприятием Вас другими респондентами. На диаграмме отмечен уровень развития компетенций по мнению различных групп респондентов. Итоговые баллы по компетенциям предоставляются в формате усредненных оценок по каждой из групп экспертов. Например, если Вас оценивали трое подчиненных, то итоговый средний балл будет рассчитан на основе трех оценок. Такой способ представления результатов позволяет сохранять анонимность респондентов, участвовавших в оценке, а также обеспечивает возможность предоставления более открытой обратной связи.

Пожалуйста, имейте в виду, что оценка «0» означает, что данная группа респондентов не участвовала в опросе.

Ключ к диаграмме:

- 1 = не демонстрирует почти никогда
- 2 = демонстрирует редко
- 3 = демонстрирует иногда
- 4 = демонстрирует часто
- 5 = демонстрирует почти всегда



Информация по компетенциям. Оценки по группам

В этом разделе представлены средние оценки каждой группы респондентов по каждой компетенции и индикаторам к ним. Это может послужить основой для выделения тех компетенций, которые стоит исследовать более подробно.

Результаты распределены по следующим группам:

- S - Самооценка
- M - Руководитель (-и)
- R - Подчиненные
- C - Коллеги
- O - Другие

Пожалуйста, имейте ввиду, что оценка «0» означает, что данная группа респондентов не участвовала в исследовании. "n/a" - количество респондентов, выбравших вариант "Нет ответа" по индикатору.

«All» - средний балл по индикатору, рассчитанный на основе оценок всех респондентов без учета Вашей оценки. В таблице балл обозначен пунктирной линией.

Ключ к диаграмме:

- 1 = не демонстрирует почти никогда
- 2 = демонстрирует редко
- 3 = демонстрирует иногда
- 4 = демонстрирует часто
- 5 = демонстрирует почти всегда

Пример:

Принятие решений Проявляет инициативу и самостоятельность в работе. Оперативно принимает решения. При необходимости идет на обдуманные риски при принятии решений. Берет на себя ответственность за решения, действия и персонал.	S	M	R	C	O
	4.4	5.0	3.7	4.6	4.7

Берет на себя ответственность за решения, действия и персонал	Роль	n/a	Оценка	1	2	3	4	5
	S			4.0				
M		1	3.5					
R			4.1					
C			4.0					
O		1	2.7					
All		2	3.6					

Комментарии к отчету

Данный отчет был сгенерирован в электронной системе SHLTOOLS® v.3. Он включает в себя информацию, полученную из Опросника 360° по компетенциям. Данным опросником могут пользоваться только сертифицированные пользователи, прошедшие специальный тренинг по использованию и интерпретации опросника.

Данный отчет составлен на основании ответов респондентов на Опросник 360° по компетенциям, и отражает, по сути, их взгляд. Поэтому, интерпретируя результаты опросника, необходимо помнить о некоторой субъективности оценок, полученных таким путем.

Данный отчет был сгенерирован автоматически – пользователь может вносить необходимые дополнения и изменения в текст отчета.

SHL Group Ltd. и дочерние компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не было изменено после выгрузки из SHLTOOLS. Мы не можем принять на себя какую-либо ответственность за использование этого отчета, включая ответственность за содержание и неверное толкование.

Данный отчет строго конфиденциален и никоим образом не может быть опубликован – мы не несем никакой ответственности в случае, если это произошло.

**SHL / Business Psychologists Ltd.**

127486, Россия, Москва
Коровинское шоссе, д. 10
строение 2, офис 1
тел.: +7 (495) 646-75-16
+7 (499) 906-09-85
+7 (499) 488-80-93
факс: +7 (499) 488-80-94
e-mail:shl@shl.ru

Филиал в Санкт-Петербурге

197022, Россия,
Санкт-Петербург
ул. Профессора Попова
д. 37, литер А
БЦ «Сенатор», офис 307
тел.: +7 (812) 332-17-28
факс: +7 (812) 332-17-28
e-mail:shl_spb@shl.ru

Филиал в Казахстане

А10М6М1, Казахстан,
Алматы ул. Джандосова, 98
БЦ «Навои Тауэрс»,
офис 415
тел.: +7 (727) 334-10-05
e-mail:shl@shl.kz

Филиал в Украине

01030, Украина, г. Киев,
ул. Б. Хмельницкого, 52
БЦ «Vector», офис 523
тел.: +38 (044) 383-67-70
e-mail:ukraine@shl.com.ua