

360

Отчет обратной связи 360 градусов

Кандидат

17/10/2012
Private & Confidential

*Данный отчет является примером

Содержание

[Введение](#)

[Обратная связь методом 360 градусов](#)

[Средние показатели компетенций](#)

[Утверждения с 5 наиболее высокими и 5 наиболее низкими показателями](#)

[Значения уровня важности каждой компетенции для данной должности](#)

[Зоны развития, которые помогут Вам стать более эффективным в должности](#)

[Сильные стороны и их проявление в рабочей среде](#)

[План личного развития](#)

[Заметки](#)

[Дополнение](#)

[Рейтинги по каждой категории компетенций](#)

[Дополнительная информация](#)

Введение

Конфиденциальный отчет обратной связи по методу 360 градусов создан для проведения детального анализа информации, полученной из разных источников и обработанных с помощью Системы Томаса.

Респонденты	Определено	завершено
Оцениваемый	1	1
Руководитель	1	1
Коллега	10	10
Подчиненный	9	9
Клиент	2	2

Если количество полученных анкет меньше ожидаемого минимума, точность отчета снижается. Рекомендуется провести опрос еще раз

Данный отчет предоставляет набор оценок лидерских компетенций от лиц, которые заполняли опросник Thomas 360 градусов. Эти оценки разделены на следующие 9 категорий

- Драйв
- Влияние
- Командная работа
- Коммуникативность
- Воздействие
- Принятие решений
- Организация работы
- Осознание стратегии
- Видение

С помощью анализа 45 утверждений, связанных с описанием этих компетенций, определяется средний показатель компетенций каждой категории (охватывая и исключая собственные), после чего полученные результаты ранжируются.

Информация предоставляется в графическом виде. Кроме того, отображается по пять утверждений, набравших наибольшую и наименьшую оценки, чтобы

определить сильные стороны и зоны развития оцениваемого

Также Вы можете сравнить степень изменения ранжирования важности компетенций указанную Вами и Вашими коллегами.

Обратная связь методом 360 градусов

Основные замечания по отчету

Отчет, полученный из одного источника, редко является достаточным, чтобы можно было говорить о его надежности и качестве. Если в отчетах подчиненных обычно ссылаются на их самостоятельность и эффективное взаимодействие с коллективом, то управленцы обычно описываются как «коучи», помогающие персоналу достичь высокой эффективности в работе.

Отчет по методу 360 градусов становится все более популярным и считается высококачественным, поддерживающим и улучшающим эффективность работы, что является неотъемлемой частью личного развития. Отчет направлен на получение структурированного коллективного отзыва о компетенциях сотрудника в тех областях, которые являются ключевыми для успешной работы, сравнивая их с самооценкой.

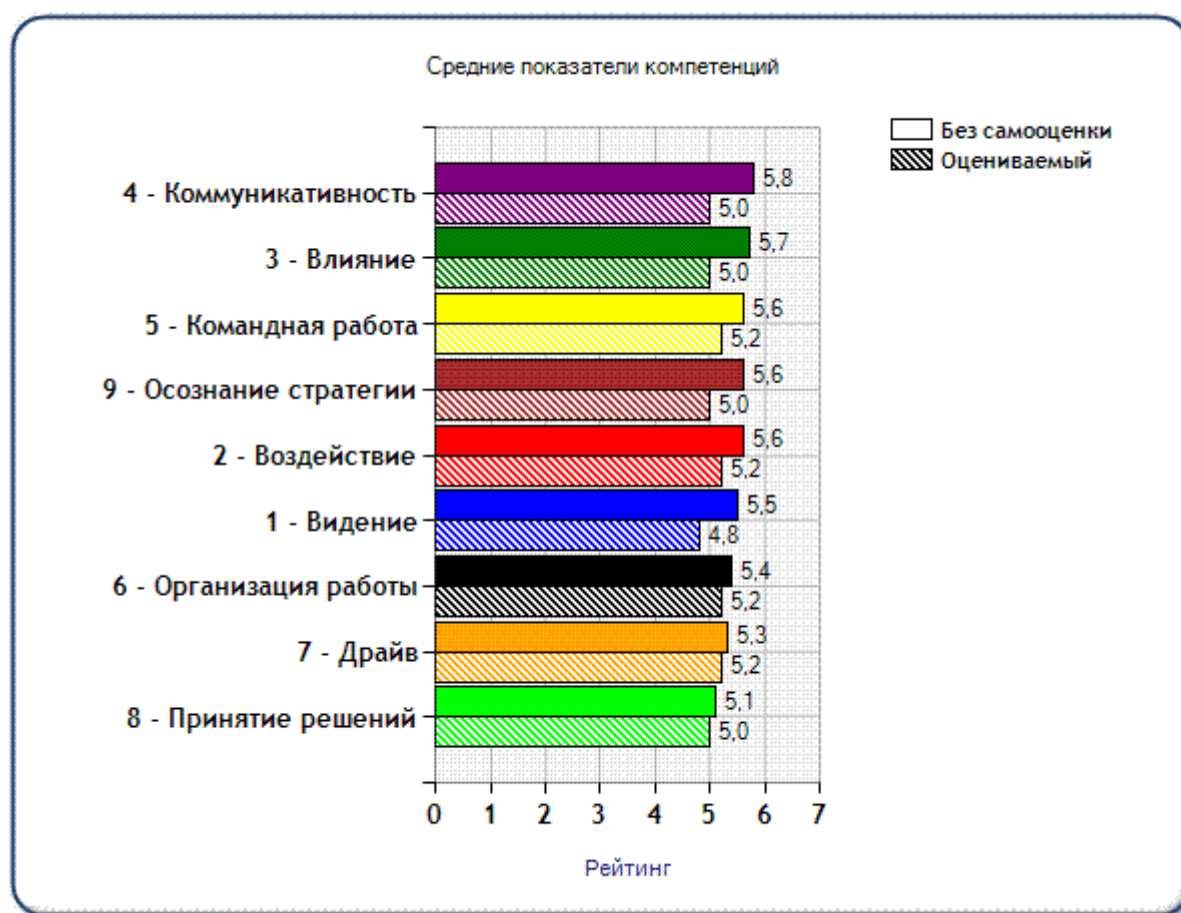
Задачи отчета

- Осознать, как воспринимается окружающими поведение в работе.
- Сфокусироваться на изменениях, которые необходимо проделать для развития.
- Обеспечить информацией о том, в чем оцениваемый наиболее эффективен.
- Отследить причины полученных оценок.
- Обозначить дальнейшие действия.
- Предоставить возможность взять ответственность за свое развитие.

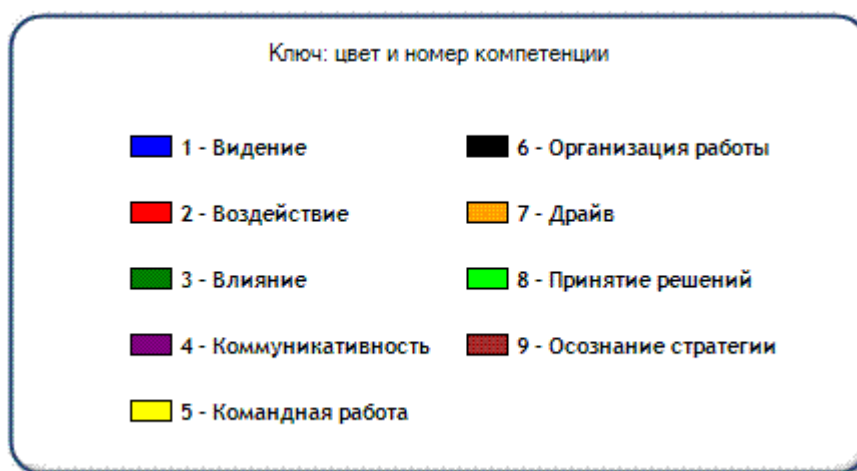
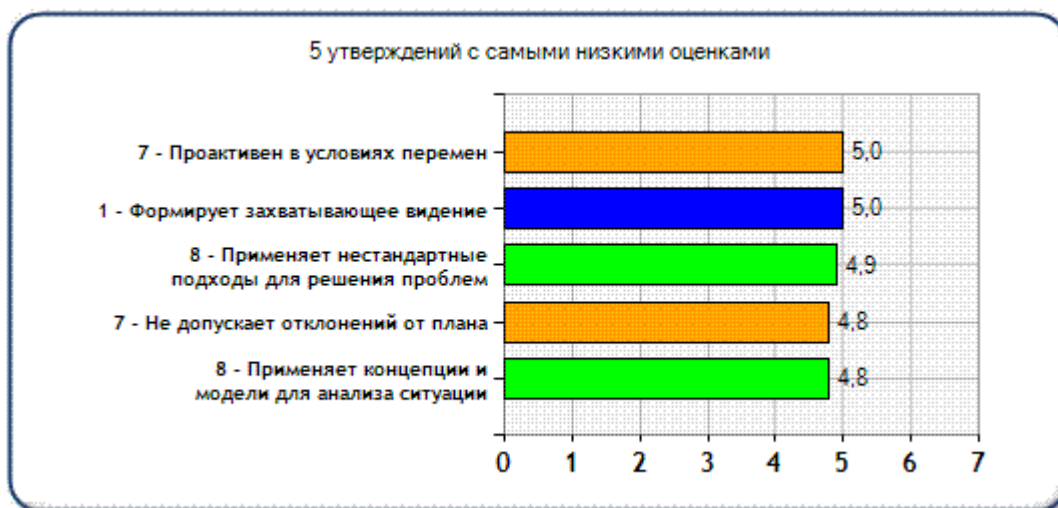
Данный отчет является обобщением всех анкет, которые были заполнены респондентами.

Средние показатели компетенций

Нижеприведенная таблица суммирует оценки по отчету Thomas 360 градусов по каждой из 9 категорий компетенций. Чем выше балл, тем ярче проявляется данная компетенция. Компетенции расположены таким образом, что те из них, которые набрали большее количество баллов (не считая собственных оценок) занимают более высокое место в списке.



Утверждения с 5 наиболее высокими и 5 наиболее низкими показателями



Значения уровня важности каждой компетенции для данной должности

Следующая таблица отображает, как Вы оцениваете важность каждой компетенции для работы в данной должности. Вы можете сравнить свое мнение с мнением других респондентов

Компетенции	Ранжирование						Рейтинг
	1 = Наиболее значимо 9 = Наименее значимо						
	Оцениваем	Руководитель	Коллега	Подчиненный	Клиент	Средн.	
Принятие решений	4	1	4	4	6	3,9	5,1
Коммуникативность	3	2	4	9	5	4,2	5,8
Воздействие	1	6	8	5	2	4,3	5,6
Организация работы	5	5	3	3	4	4,4	5,4
Командная работа	2	3	6	8	7	4,5	5,6
Видение	8	9	1	2	3	5,4	5,5
Осознание стратегии	9	4	1	1	9	5,6	5,6
Влияние	7	8	7	6	1	5,8	5,7
Драйв	6	7	9	7	8	6,8	5,3

Сравнение оценок и рейтингов . Сравните оценку компетенции с Вашим рейтингом компетенций. Средние баллы по каждой из компетенций представлены в правом обособленном столбце. Высокий рейтинг компетенции вместе с ее высоким средним баллом означает, что Ваши ключевые способности полностью соответствуют требованиям занимаемой Вами должности. Высокий рейтинг и низкий средний балл определяет потенциальные зоны развития.

Различия в ранжировании – ячейки, выделенные желтым цветом, показывают зоны максимального различия собственных оценок с оценками остальных групп.

Зоны с большим различием в оценках часто показывают необходимость обсуждения приоритетов Вашей должности с людьми, с которыми Вы непосредственно работаете. Серьезные различия обычно определяют потенциальные зоны напряженности или непонимания.

Наблюдения по качественным характеристикам

Сильные стороны и их проявление в рабочей среде

Комментарии в этом разделе оставлены непосредственно респондентами. Они не редактировались, не перефразировались, не изменялись и не фильтровались. Если встречаются дублирующие комментарии, это означает, что данный ответ был получен более чем от одного респондента.

Полученные ответы

- Уверенность в своих силах
- Кандидат очень позитивная личность. Всегда ищет варианты, как разрешить любую, даже самую сложную ситуацию.
- Коммуникативность, ответственность и скрупулезность к принятию решений
- Осознание стратегии
- Коммуникативность.
- Конструктивно решает все вопросы
- Уверенный, решительный, целеустремленный и ответственный, с активной лидерской позицией и желанием добиваться успеха.
- Кандидат умеет работать в команде, готов делиться опытом и информацией.
- Умение создавать эффективную команду для достижения целей филиала и компании в целом. Пример команда Днепропетровского филиала и конкретно директора магазинов.
- Умение отстаивать свою позицию. У Кандидата всегда в наличии железные аргументы.
- Умение строить долгосрочные связи и контакты
- Всегда положительный настрой. Хорошо умеет завязывать и развивать контакты.
- Способность четко расставлять задачи, ориентировать на результат.
Способность создать настоящую команду, слышать подчиненных, уважать мнение каждого
- Лидер.
Объединяет людей, организует слаженную работу.

- лидерство в команде филиала, пользуется непререкаемым авторитетом среди подчиненных
- Уважение к людям независимо от того какую должность человек занимает
- В состоянии разрешать конфликты, выступать в роли посредника между конфликтующими сторонами, урегулировать неприятности, порождаемые психологическим стрессом. Учит руководителей более низкого звена разрешать конфликты, помогая им обрести профессиональный опыт построения здоровых взаимоотношений в своих коллективах.
- Умело сохраняет контроль над ситуацией . Всегда готов помочь в решении задач любой степени сложности . Примером может являться как рядовая ситуация в магазине , так и помощь в оформлении разрешительных документов для открытия магазина .
- Умение четко ставить цели перед подчиненными и объективно оценивать их результаты. Например, своевременное открытие и внедрение проектов.
- Кандидат является признанным примером достижения поставленных целей. Способен действовать решительно, не боясь взять на себя ответственность.
- Побуждает к высоким достижениям.
-
- Великолепный администратор, заслуженно пользуется авторитетом
- Ориентация на результат
- Кандидат хороший организатор и пользуется доверием в коллективе,
- Решителен и настойчив в решении поставленных задач. Отстаивает интересы своих подчиненных. Умеет доказать свою точку зрения.
- Видение
- Решение проблем.
- Приятный в общении, всегда проявляет дипломатичность
- Открытый, позитивный, энергичный, умеющий производить впечатление и сохранять контроль над ситуацией.
- Позитивно влияет на людей. Может организовать вокруг себя команду и вдохновить ее на максимальную отдачу.

- Умеет действовать вопреки возражениям, т.к. умеет предвидеть результат и отстаивать свою точку зрения, его обоснования - это отличный результат
- Умение общаться. Отличное чувство юмора, располагает к себе. Решать вопросы легко.
- Понимание специфики своего региона
- Поддерживает командный дух коллектива на хорошем уровне.
- Не придает значения мелким вопросам, без которых невозможно решить стратегические задачи.
Не всегда ценим использование рабочего времени подчиненных.
- Оперативность.
Быстро вникает в ситуацию и принимает правильное решение.
- всегда говорит только по делу, а также умеет быстро принимать правильные решения
- Способность доверять подчинённым и не вмешиваться в их работу, если того не требует ситуация.
- Нет прессинга. Предоставляет подчинённым как можно больше свободы для служебных действий, допуская при этом компромиссы, но не проявляя беспринципности.
- Умело сохраняет контроль над ситуацией . Всегда готов помочь в решении задач любой степени сложности . Примером может являться как рядовая ситуация в магазине , так и помощь в оформлении разрешительных документов для открытия магазина .
- Внимательное отношение к сотрудникам, умение слушать и слышать.
- Является не только формальным ,но и реальным лидером . Обладает харизмой .К каждому сотруднику имеет индивидуальный подход.Открыт для общения.Уважает чужое мнение.Доверяет своей команде.
- Проявляет уверенность в себе.
-
- Дружелюбный, справедливо относится к людям к коллегам и подчиненным

Наблюдения по качественным характеристикам

Зоны развития, которые помогут Вам стать более эффективным в должности

Комментарии в этом разделе оставлены непосредственно респондентами. Они не редактировались, не перефразировались, не изменялись и не фильтровались. Если встречаются дублирующие комментарии, это означает, что данный ответ был получен более чем от одного респондента.

Полученные ответы

-Толерантность

- следует быть более внимательным к мелочам.

-Быть болле проактивным в условиях перемен

-Никаких

-Драйв.

.*

-Просчитывать риски при принятии стратегических решений.

-Больше внимания уделять развитию розницы в филиале.

-Пробуждать интерес к работе и умения вовлекать и направлять деятельность своих подчиненных, заряжая верой и оптимизмом

-умение прогнозировать риски

-Понимание роли и значения филиала в общей структуре результативности и эффективности компании

-Больше задавать вопросов и изучать современные методики и практики менеджмента.

-Поиск новых форм и методов работы

-нет

-Научиться отстаивать интересы своего коллектива перед вышестоящим руководством

- Преобладание. Надо любить оставлять соперников далеко позади.
- Не могу привести пример
- Быть более настойчивым в решении проблем перед вышестоящим руководством.
- Таких качеств не наблюдаю. Я считаю, " _____ ,обладает всеми необходимыми качествами для эффективной работы,которые не требуют дальнейшего развития.
- нет
-
- Нужно больше уделять внимания деталям.

- Больше делиться своим опытом и знаниями
- Не хватает результативности и отслеживания результатов действий подчиненных.
- Разрабатывать конкретные планы действий
- Никаких
- Стратегия
- _*
- Вникать в детали и нюансы розницы.
- Влияние. Настойчивость для отстаивания своего мнения.
- Развивать умение находить нестандартные решения, а также действовать более напористо, не бояться "ветряных мельниц" и несуществующих преград
- влияние
- Гибкость в принятии управленческих решений
- Уделить внимание изучению финансовых показателей рентабельности бизнеса.
- Креативность
- нет
- Относиться одинаково ровно ко всему персоналу компании, не перебрасывать работу "любимчиков" на более ответственных лиц
- Интуицию. Чаше интуиция дает гораздо более эффективные результаты, чем рассудительность и логика.
- Не могу привести пример
- Усилить влияние на взаимодействие внутри команды.
- Таких качеств не наблюдаю. Я считаю, " _____ ,обладает всеми необходимыми качествами для эффективной работы,которые не требуют

дальнейшего развития.

-нет

--

-Быть более проактивным

План личностного развития

Запишите свои приоритетные цели развития

Эта страница предназначена для записи Ваших ключевых целей развития, определенных в результате заполнения данного опросника.

Компетенция	
Что необходимо развивать?	
Как этого достичь?	
Предполагаемая дата	

Компетенция	
Что необходимо развивать?	
Как этого достичь?	
Предполагаемая дата	

Компетенция	
Что необходимо развивать?	
Как этого достичь?	
Предполагаемая дата	

Дополнение

Рейтинги по каждой категории компетенций

Пояснения к таблицам

Каждая из компетенций состоит из пяти утверждений, по которым Вы получили отзывы

По каждому утверждению были получены и просуммированы оценки от Вас, Вашего руководителя, коллег, подчиненных, клиентов и других лиц, участвующих в опросе. Респонденты давали оценки, основываясь на собственное мнение, по следующему принципу

- 7 – Максимально – Вы считаете, что оцениваемый может служить образцом для подражания.
- 4 – Удовлетворительно – Вы считаете, что кандидат в достаточной мере отвечает подобной характеристике роли.
- 1 – Минимально – Вы считаете, что кандидату нужна существенная поддержка или развитие в этой области.
- Не наблюдается/не применяется – по Вашему мнению, кандидат не обладает подобными характеристиками, либо они не нужны для его работы.

Каждому утверждению присваивается средняя оценка, на основе которой каждая компетенция получает рейтинговый балл.

1 Если был выбран параметр «Не наблюдается/Не применяется», то он исключается при подсчете средней оценки.

2 Средняя оценка по каждой группе респондентов округляется с точностью до одного знака после запятой.

3 Среднее значение рассчитывается как средневзвешенная оценка по каждой группе респондентов. В левой таблице представлены средние оценки по всем группам, за исключением самооценки. В правой таблице представлено среднее

значение по всем группам, в том числе и самооценка

4. Среднее значение компетенций подсчитывается на основе средневзвешенных оценок утверждений. Если все респонденты присвоили одному из утверждений значение «не наблюдается», то данное утверждение не включается в среднюю оценку компетенции.

Устанавливает цели исходя из видения компании									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый	1						1			6.0
Руководитель						1				5.0
Коллега					1	1				4.5
Подчиненный						1		1		6.0
Средний рейтинг без самооценки									5.2	5.4

2

3

Без самооценки	4.3
Включая самооценку	4.4

Видение

Проявляет постоянство в следовании видению									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается	Минимально					Максимально			
	0	1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый							1			6.0
Руководитель						1				5.0
Коллега			1			1	6	2		2 [MISSING] 5.7
Подчиненный						1	4	4		5 [MISSING] 6.3
Клиент	1						1			6.0
Средний рейтинг без самооценки									5.8	5.8

Формирует захватывающее видение									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается	Минимально					Максимально			
	0	1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый					1					4.0
Руководитель						1				5.0
Коллега	1		1			5	2	1		2 [MISSING] 5.1
Подчиненный				1		2	4	2		3 [MISSING] 5.7
Клиент	1					1				5.0
Средний рейтинг без самооценки									5.2	5.0

Готов идти на риск ради следования видению									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается	Минимально					Максимально			
	0	1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5.0
Руководитель						1				5.0
Коллега			1		1	1	5	2		2 [MISSING] 5.5
Подчиненный	2	1				3	1	2		1 [MISSING] 5.1
Клиент	1					1				5.0
Средний рейтинг без самооценки									5.2	5.1

В состоянии изменить свой стиль общения, если того требует ситуация									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый				1						4,0
Руководитель						1				6,0
Коллега			1	1		4	4		3 [MISSING]	5,9
Подчиненный		1			2	3	3		2 [MISSING]	5,7
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,9	5,5

В состоянии правильно оценить реакции окружающих									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель					1					5,0
Коллега			1		2	5	2		3 [MISSING]	5,7
Подчиненный					3	3	3		5 [MISSING]	6,0
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,7	5,5

Общий рейтинг по компетенции

Без самооценки	Включая
5,5	5,4

Воздействие

Побуждает к высоким достижениям									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально				Максимально					
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель					1					5,0
Коллега		1				2	6	1	1 [MISSING]	5,4
Подчиненный		1				3	1	4	1 [MISSING]	5,6
Клиент	1					1				5,0
Средний рейтинг без самооценки									5,2	5,2

Вызывает доверие									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально				Максимально					
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель						1				6,0
Коллега		1				1	3	5	2 [MISSING]	6,0
Подчиненный					1	3	5		5 [MISSING]	6,4
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									6,1	5,9

Создает вовлеченность									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально				Максимально					
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1				6,0
Руководитель					1					5,0
Коллега		1				3	5	1	2 [MISSING]	5,4
Подчиненный		1				2	5	1	2 [MISSING]	5,4
Клиент	1					1				5,0
Средний рейтинг без самооценки									5,2	5,4

Справедливо относится к людям									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально				Максимально					
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель					1					5,0
Коллега			1			1	5	3	3 [MISSING]	5,9
Подчиненный			1			1	1	6	3 [MISSING]	6,2
Клиент	1						1			6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,8	5,6

Конструктивно разрешает конфликты									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально				Максимально					
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель					1					5,0
Коллега		1				1	5	3	2 [MISSING]	5,8
Подчиненный			1			2	3	3	3 [MISSING]	5,8
Клиент	1						1			6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,6	5,5

Без самооценки
Включая
Общий рейтинг по компетенции
5,6
5,5

Влияние

Информирует о событиях и новостях тех, к кому это относится и на чью работу это может										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1					5,0
Руководитель						1					5,0
Коллега			1			2	6	1		2 [MISSING]	5,5
Подчиненный				2		2	2	3		3 [MISSING]	5,4
Клиент	1					1					5,0
Средний рейтинг без самооценки										5,2	5,2

Развивает связи (знакомства)										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1					5,0
Руководитель						1					5,0
Коллега				1		2	5	2		3 [MISSING]	5,7
Подчиненный	1			1		1	3	3		3 [MISSING]	5,9
Клиент	1						1				6,0
Средний рейтинг без самооценки										5,6	5,5

Охотно делится опытом и информацией										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1						4,0
Руководитель						1					5,0
Коллега			1			1	5	3		2 [MISSING]	5,8
Подчиненный		1				3	2	3		1 [MISSING]	5,4
Клиент	1						1				6,0
Средний рейтинг без самооценки										5,6	5,2

Развивает сотрудничество таким образом, что другие охотно готовы сотрудничать в										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1					5,0
Руководитель							1				6,0
Коллега			1		1	1	4	3		2 [MISSING]	5,6
Подчиненный						3	1	5		5 [MISSING]	6,2
Клиент	1						1				6,0
Средний рейтинг без самооценки										6,0	5,8

Проявляет уверенность в себе										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый							1				6,0
Руководитель							1				6,0
Коллега				1		1	5	3		3 [MISSING]	5,9
Подчиненный							2	7		6 [MISSING]	6,8
Клиент	1						1				6,0
Средний рейтинг без самооценки										6,2	6,1

Без самооценки	5,7	Включая
Общий рейтинг по компетенции	5,7	5,6

Коммуникативность

Владеет искусством слушать									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1				5,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега			1		2	4	3	3 [MISSING]	5,8	
Подчиненный					3	2	4	5 [MISSING]	6,1	
Клиент	1					1			6,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,7	5,6

Задаёт вопросы окружающим									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1				5,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега		1			1	5	3	2 [MISSING]	5,8	
Подчиненный			1		2	2	4	3 [MISSING]	5,9	
Клиент	1					1			6,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,7	5,5

Четко излагает свои мысли устно									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1				5,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега			1		2	5	2	3 [MISSING]	5,7	
Подчиненный						3	6	6 [MISSING]	6,7	
Клиент	1					1			6,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,8	5,7

Четко излагает свои мысли на бумаге.									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1				5,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега	1	1			2	3	3	2 [MISSING]	5,7	
Подчиненный					2	2	5	5 [MISSING]	6,3	
Клиент	1					1			6,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,8	5,6

Обладает положительной мимикой и жестикуляцией									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1				5,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега				1	1	4	4	4 [MISSING]	6,1	
Подчиненный						2	7	6 [MISSING]	6,8	
Клиент	1						1		7,0	
Средний рейтинг без самооценки									6,2	6,0

	Без самооценки	Включая
Общий рейтинг по компетенции	5,8	5,7

Командная работа

Вдохновляет на дополнительные усилия									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально					Максимально				
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель				1						4,0
Коллега		1		1	3	4	1		2 [MISSING]	5,2
Подчиненный		1		1	1	3	3		1 [MISSING]	5,4
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,2	5,1

Публично признает достижения членов команды									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально					Максимально				
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель					1					5,0
Коллега			1		1	5	3		3 [MISSING]	5,9
Подчиненный			1		1	1	6		3 [MISSING]	6,2
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,8	5,6

Создает сплоченную команду и высокий командный дух									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально					Максимально				
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1				6,0
Руководитель				1						4,0
Коллега		1			1	4	4		2 [MISSING]	5,9
Подчиненный		1				4	4		2 [MISSING]	6,0
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,5	5,6

Культивирует потребность в сотрудничестве									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально					Максимально				
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель						1				6,0
Коллега		1			1	5	3		2 [MISSING]	5,8
Подчиненный					2	3	4		5 [MISSING]	6,2
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									6,0	5,8

Наделяет полномочиями членов команды									Диапазон	Среднее
Не наблюдается	Минимально					Максимально				
0	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1					5,0
Руководитель					1					5,0
Коллега		1			1	5	3		2 [MISSING]	5,8
Подчиненный					2	1	6		5 [MISSING]	6,4
Клиент	1					1				6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,8	5,6

Без самооценки
Включая
Общий рейтинг по компетенции
5,6
5,6

Организация работы

Ставит сложные, но достижимые цели										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1					5,0
Руководитель						1					5,0
Коллега			1			2	5	2		2 [MISSING]	5,6
Подчиненный			1			2	2	4		2 [MISSING]	5,8
Клиент	1						1				6,0
Средний рейтинг без самооценки										5,6	5,5

Разрабатывает конкретные планы действий										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1					5,0
Руководитель					1						4,0
Коллега		1		1		3	4	1		1 [MISSING]	5,0
Подчиненный	2			1			3	3		3 [MISSING]	6,0
Клиент	1						1				6,0
Средний рейтинг без самооценки										5,2	5,2

Эффективно организует работу										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый							1				6,0
Руководитель						1					5,0
Коллега		1				1	6	2		1 [MISSING]	5,6
Подчиненный				1		2	2	4		3 [MISSING]	5,9
Клиент	1					1					5,0
Средний рейтинг без самооценки										5,4	5,5

Внедряет высокие стандарты работы										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1					5,0
Руководитель						1					5,0
Коллега			1			1	7	1		2 [MISSING]	5,6
Подчиненный			1		1		4	3		2 [MISSING]	5,7
Клиент	1					1					5,0
Средний рейтинг без самооценки										5,3	5,2

Отслеживает результаты работы										Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
		1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1					5,0
Руководитель						1					5,0
Коллега			1			1	6	2		2 [MISSING]	5,7
Подчиненный				1		1	3	4		3 [MISSING]	6,0
Клиент	1						1				6,0
Средний рейтинг без самооценки										5,7	5,5

	Без самооценки	Включая
Общий рейтинг по компетенции	5,4	5,4

Драйв

Принимает ответственность за последствия своих решений									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1			6,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега		1			1	5	3	2 [MISSING]	5,8	
Подчиненный		1			1	3	4	2 [MISSING]	5,9	
Клиент	1					1			6,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,7	5,7

Принимает меры во избежание препятствий									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1				5,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега		1		1	1	6	1	2 [MISSING]	5,4	
Подчиненный					3	4	2	5 [MISSING]	5,9	
Клиент	1				1				5,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,3	5,3

Сосредоточен на результате									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый						1			6,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега		1			2	6	1	2 [MISSING]	5,5	
Подчиненный						3	6	6 [MISSING]	6,7	
Клиент	1				1				5,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,5	5,6

Проактивен в условиях перемен									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый					1				5,0	
Руководитель					1				5,0	
Коллега		1		1	4	3	1	1 [MISSING]	5,0	
Подчиненный			2	1	2	2	2	3 [MISSING]	5,1	
Клиент	1				1				5,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,0	5,0

Не допускает отклонений от плана									Диапазон	Среднее
Не наблюдается 0	Минимально					Максимально				
	1	2	3	4	5	6	7			
Оцениваемый				1					4,0	
Руководитель				1					4,0	
Коллега		1	1		4	3	1	2 [MISSING]	5,0	
Подчиненный	1				2	3	3	5 [MISSING]	6,1	
Клиент	1				1				5,0	
Средний рейтинг без самооценки									5,0	4,8

	Без самооценки	Включая
Общий рейтинг по компетенции	5,3	5,3

Принятие решений

Легко отделяет важную информацию от несущественной									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель						1				5,0
Коллега			1			3	4	2	2 [MISSING]	5,5
Подчиненный						1	5	3	5 [MISSING]	6,2
Клиент	1					1				5,0
Средний рейтинг без самооценки									5,4	5,3

Умеет находить связи и закономерности между различными событиями и информацией									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель						1				5,0
Коллега			1			3	4	2	2 [MISSING]	5,5
Подчиненный				2		3	1	3	3 [MISSING]	5,3
Клиент	1						1			6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,5	5,4

Применяет концепции и модели для анализа ситуации									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель				1						3,0
Коллега		1			1	3	4	1	1 [MISSING]	5,1
Подчиненный	2		1			1	2	3	2 [MISSING]	5,7
Клиент	1					1				5,0
Средний рейтинг без самооценки									4,7	4,8

Применяет нестандартные подходы для решения проблем									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель					1					4,0
Коллега		1				3	5	1	1 [MISSING]	5,3
Подчиненный	2			1	1	1	3	1	3 [MISSING]	5,3
Клиент	1					1				5,0
Средний рейтинг без самооценки									4,9	4,9

Собирает информацию из многих источников									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель						1				5,0
Коллега			1			3	4	2	2 [MISSING]	5,5
Подчиненный				1		3	2	3	3 [MISSING]	5,7
Клиент	1				1					4,0
Средний рейтинг без самооценки									5,0	5,0

Без самооценки
Включая
Общий рейтинг по компетенции
5,1
5,1

Осознание стратегии

Понимает, как зона их работы влияет и соответствует всей организации в целом									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый							1			6,0
Руководитель						1				5,0
Коллега			1			1	6	2	2 [MISSING]	5,7
Подчиненный				1		1	2	5	3 [MISSING]	6,1
Клиент	1						1			6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,7	5,8

Понимает стратегию компании									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель						1				5,0
Коллега				1		1	5	3	3 [MISSING]	5,9
Подчиненный							2	7	6 [MISSING]	6,8
Клиент	1						1			6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,9	5,7

Просчитывает возможные риски при принятии стратегических решений									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель						1				5,0
Коллега			1			3	4	2	2 [MISSING]	5,5
Подчиненный	1			1		1	3	3	3 [MISSING]	5,9
Клиент	1						1			6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,6	5,5

Активно ищет обратную связь для улучшения результатов работы компании									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый						1				5,0
Руководитель						1				5,0
Коллега			1			1	7	1	2 [MISSING]	5,6
Подчиненный	1		1			1	3	3	2 [MISSING]	5,8
Клиент	1				1					4,0
Средний рейтинг без самооценки									5,1	5,1

Ставит потребности клиента превыше всех других показателей									Диапазон	Среднее
	Не наблюдается 0	Минимально					Максимально			
		1	2	3	4	5	6	7		
Оцениваемый					1					4,0
Руководитель						1				5,0
Коллега			1			1	6	2	2 [MISSING]	5,7
Подчиненный	1					3	2	3	5 [MISSING]	6,0
Клиент	1						1			6,0
Средний рейтинг без самооценки									5,7	5,3

	Без самооценки	Включая
Общий рейтинг по компетенции	5,6	5,5

Дополнительная информация

О компании Thomas International

За последние 25 лет компания Thomas International стала глобальным поставщиком систем управления и оценки персонала, которые помогают организациям подбирать, удерживать, развивать и обучать своих сотрудников. Только для Британских компаний выполняется более миллиона оценок ежегодно. Компания имеет представительства более чем в 60 странах. Проведение оценки возможно на 56 языках.

Thomas International предоставляет инструменты для мотивации, стимулирования и поощрения сотрудников организации путем повышения самооценки, самоуважения и уверенности в себе людей

Система Томаса предоставляет точную, достоверную и объективную оценку, которая помогает руководителю выявить и развить потенциал своего персонала. Система предоставляет HR-специалистам и руководителям инструменты для мотивации, привлечения и развития сотрудников

Thomas360

Компания Thomas International всегда приветствует отзывы о стиле и содержании отчета.

Инструмент Thomas360 предоставлен компанией Thomas International. По техническим вопросам Вы можете обращаться по указанным ниже контактам.