



Ocena Thomas360° - Raport

16 czerwca 2012

Jan Thomas

Kwestionariusz Kompetencji Liderkich Thomas

Prywatne i poufne

Spis treści

[Wprowadzenie](#)

[Jak rozumieć Twój Indywidualny Raport Thomas360°](#)

[Średnia dla kompetencji](#)

[Wykres 5 najmocniej i 5 najsłabiej ocenionych twierdzeń](#)

[Podsumowanie stopnia ważności każdej z kompetencji dla danego stanowiska.](#)

[Sugerowane dziedziny, których rozwinięcie wpłynie na zwiększenie efektywności.](#)

[Kluczowe mocne strony zaobserwowane w trakcie wykonywania działań.](#)

[Indywidualny plan rozwojowy](#)

[Uwagi](#)

[Indeks](#)

[Punkty przydzielane są w 9 kategoriach kompetencji.](#)

[Informacje dodatkowe:](#)

Wprowadzenie

Poufny raport Ocena Thomas360° ma na celu dostarczenie szczegółowej analizy informacji uzyskanych od różnych osób i przetworzonych w Systemie Thomas.

Rodzaj zależności	Określone	Wypełnionych
Ocena własna	1	1
Przełożony	1	1
Współpracownik	2	2
Podwładny	2	2
Klient	0	0

Jeśli ilość wypełnionych kwestionariuszy jest mniejsza niż oczekiwane minimum, zmniejsza się trafność raportu; dlatego zalecane jest uzyskanie dalszych informacji zwrotnych.

Raport oparty jest na sumie ocen otrzymanych od przełożonego oraz pozostałych osób wypełniających kwestionariusz "Ocena Thomas 360°". Oceny sumowane są w 9 kategoriach kompetencyjnych:

- Działanie strategiczne
- Rozwiązywanie problemów
- Napęd do działania
- Organizacja
- Komunikacja
- Praca zespołowa
- Wpływ
- Oddziaływanie
- Wizja

Na podstawie analizy 45 przyznanych ocen wyciągana jest średnia dla każdej z kategorii kompetencyjnych (łącznie lub z wyłączeniem własnych odpowiedzi) pokazując zakres otrzymanych punktów.

Ponadto, informacje przedstawiane są w formie graficznej, określając 5 obszarów najmocniejszych oraz kolejne 5 obszarów wymagających dalszego rozwoju.

Można także porównać jak zmienia się stopień ważności poszczególnych kompetencji w ocenie poszczególnych osób.

Jak rozumieć Twój Indywidualny Raport Thomas360°

Główne założenia raportu

Informacje zwrotne pozyskiwane z jednego źródła rzadko są wystarczająco wyczerpujące by uznać je za wiarygodne. W sytuacji kiedy od pracowników oczekuje się samodzielności w działaniu i efektywnej interakcji z innymi, menadżerowie przyjmują rolę coacha, którego zadaniem jest udzielanie pomocy i wskazówek tak, by osiągnęli jak najlepsze wyniki.

Ocena Thomas360° staje się niezbędnym narzędziem menadżera, łącząc w sobie cechy wysokiej jakości informacji zwrotnej oraz narzędzia służącego polepszeniu wyników, stanowiąc zasadniczą podstawę w dążeniu do osobistego rozwoju. Celem Oceny jest dostarczenie wyczerpującej informacji zwrotnej przy zaangażowaniu w proces różnych osób.

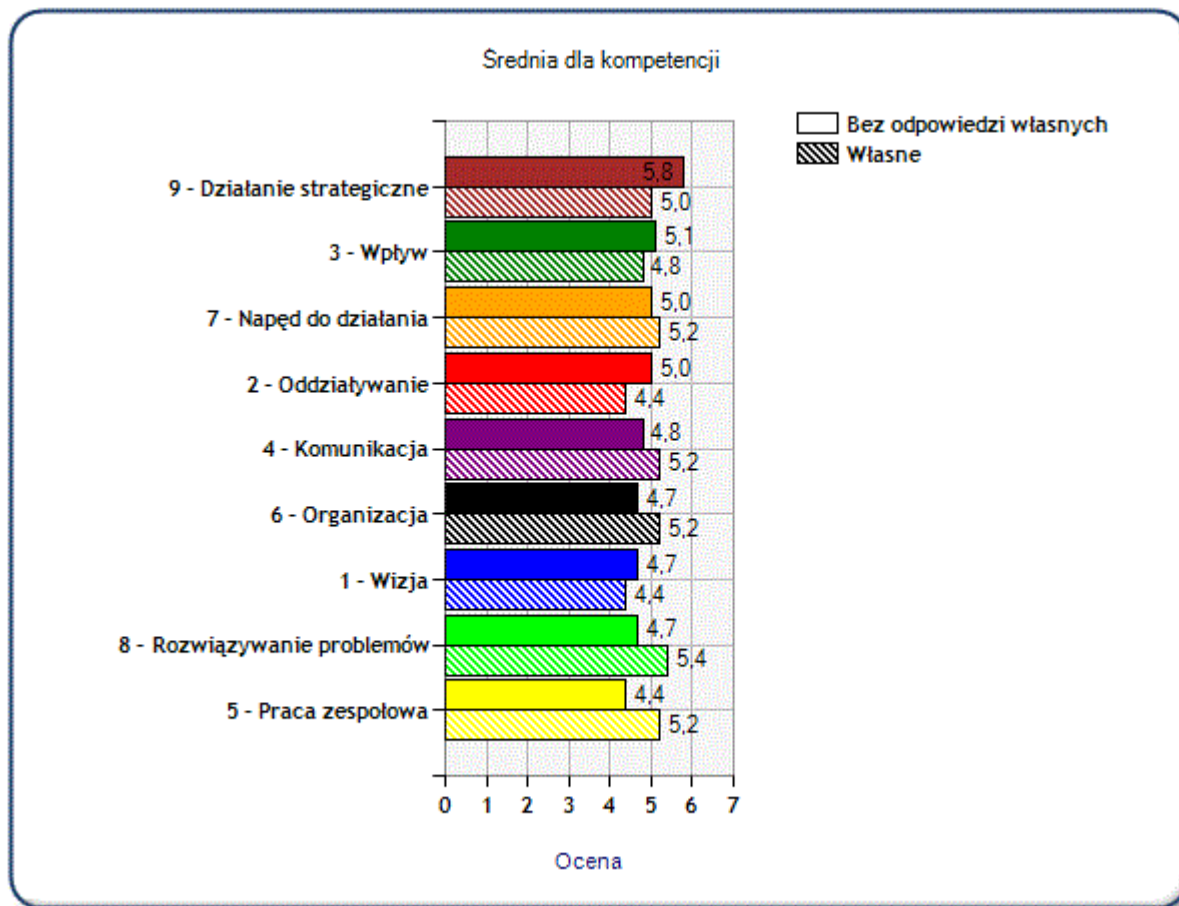
Cel Oceny Thomas360°.

- Uświadomienie osobie, jak jest postrzegana w miejscu pracy
- Ukierunkowanie na zmiany konieczne do rozwoju.
- Zapewnienie informacji pozwalających osobie koncentrować działania w obszarach, w których jest najlepsza.
- Zapewnienie możliwości zbadania jakie czynniki miały wpływ na punktację.
- Wytęczenie ścieżek działania.
- Zapewnienie możliwości wzięcia odpowiedzialności za własny rozwój.

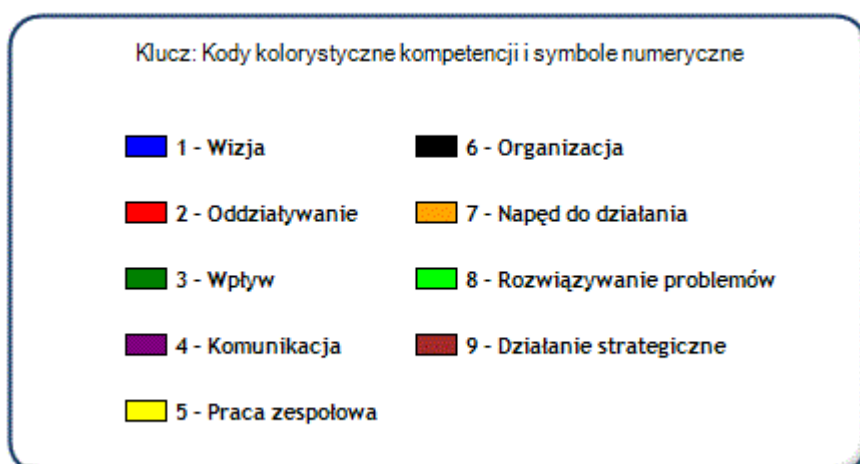
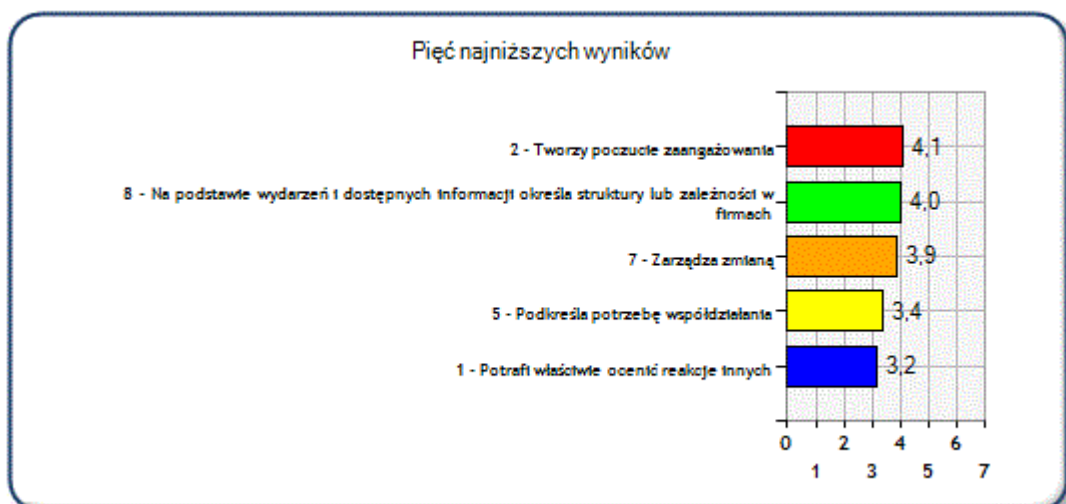
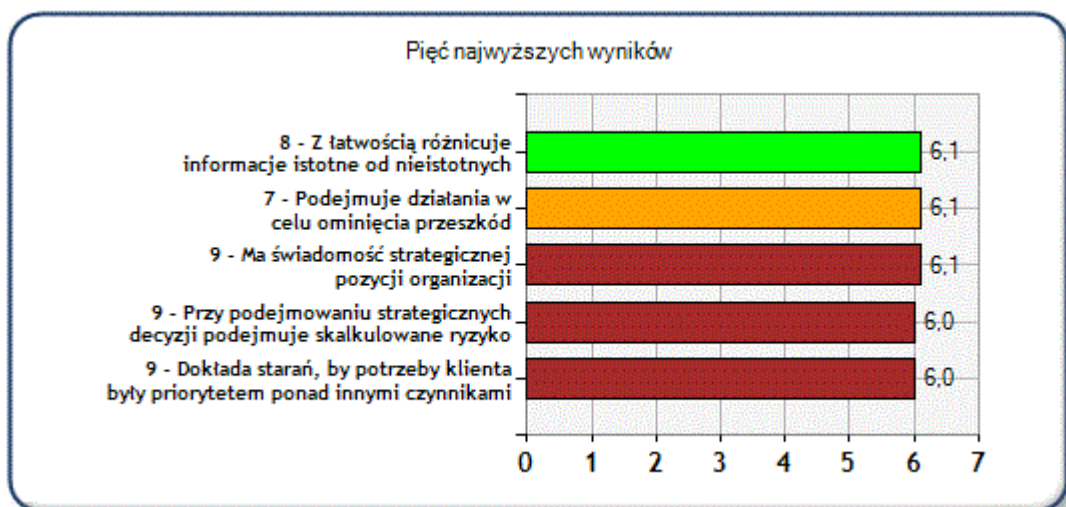
Raport jest kompilacją wyników otrzymanych z kwestionariuszy rozesłanych współpracownikom.

Średnia dla kompetencji

W tabeli poniżej umieszczone są wyniki Oceny Thomas360° w odniesieniu do 9 kategorii kompetencji. Im wyższy wynik, tym bardziej obserwowalne jest dane zachowanie u opisywanej osoby. Kompetencje uporządkowane są od najsilniej obserwowalnej (nie brane są tu pod uwagę własne odpowiedzi badanej osoby).



Wykres 5 najmocniej i 5 najslabiej ocenionych twierdzeń



Podsumowanie stopnia ważności każdej z kompetencji dla danego stanowiska.

W tabeli poniżej umieszczone jest podsumowanie Twojej oceny ważności poszczególnych kompetencji dla Twojego stanowiska. Uzyskasz także informacje na temat tego jak Twoja ocena ma się do informacji zwrotnej od innych osób biorących udział w Ocenie Thomas 360°.

Kompetencje	Ranking					Ocena 7= Wysoko 1= Nisko
	1= Najważniejsza 9= Najmniej ważna					
	Ocena własna	Przełożony	Współpracownik	Podwładny	Średnia	
Wizja	1	1	1	1	1,4	4,7
Oddziaływanie	2	2	2	1	2,1	5,0
Wpływ	4	3	5	3	3,5	5,1
Praca zespołowa	3	5	3	5	4,1	4,4
Komunikacja	5	4	3	4	4,3	4,8
Organizacja	6	6	6	7	5,9	4,7
Napęd do działania	7	7	7	8	7,3	5,0
Rozwiązywanie problemów	8	8	8	6	7,6	4,7
Działanie strategiczne	9	9	8	9	8,9	5,8

Raport porównawczy - odniesienie uzyskanej punktacji do rankingu kompetencji. Twoje własne odpowiedzi umieszczone są w najdalszej kolumnie po prawej stronie. Kompetencje ocenione najwyżej znajdują się w górnej części tabeli. Najsilniej obserwowane kompetencje które odpowiadają najwyższym ocenom, pokazują że Twoje kluczowe umiejętności dobrze pasują do aktualnych wymogów stanowiska jakie zajmujesz. Niska punktacja przy wysoko ocenionych kompetencjach pokazuje dziedziny, w których istnieje konieczność rozwoju.

Ocena różnic - pola zaznaczone na żółto pokazują obszary gdzie występuje duża różnica między własną oceną istotności kwestii, a jej oceną przez inne osoby. Obszary w których występują duże różnice w ocenie kompetencji przez daną osobę, a ocenie dokonanej przez innych respondentów, często wskazują na konieczność przedyskutowania zasadniczych aspektów roli ze współpracownikami, a także pokazują źródła potencjalnych napięć lub nieporozumień.

Komentarze Oceniającego

Kluczowe mocne strony zaobserwowane w trakcie wykonywania działań.

Komentarze w tej części mają dokładnie taką formę, w jakiej zostały wpisane - nie są poprawiane, wzmacniane, porządkowane lub w jakikolwiek inny sposób zmieniane. Jeśli komentarze się powtarzają oznacza to, że w takiej formie zostały wpisane przez osoby wypełniające kwestionariusz, lub ten sam komentarz został wpisany przez więcej niż jedną osobę.

Udzielone odpowiedzi

- komunikacja
 - inspirowanie
 - Umiejętność budowania zespołu
 - Integrowanie zespołu
 - umiejętnie motywuje innych do pracy
 - Osiąga wyniki i realizuje cele
-
- budowanie zespołu
 - integrowanie zespołu
 - Słuchanie i efektywna komunikacja
 - Efektywne przekazywanie informacji
 - deleguje zadania
 - ma kontrolę nad zespołem

Komentarze Oceniającego

Sugerowane dziedziny, których rozwinięcie wpłynie na zwiększenie efektywności.

Komentarze w tej części mają dokładnie taką formę, w jakiej zostały wpisane - nie są poprawiane, wzmacniane, porządkowane lub w jakikolwiek inny sposób zmieniane. Jeśli komentarze się powtarzają oznacza to, że w takiej formie zostały wpisane przez osoby wypełniające kwestionariusz, lub ten sam komentarz został wpisany przez więcej niż jedną osobę.

Udzielone odpowiedzi

- empatia
 - komunikacja na piśmie
 - nie mam uwag
 - trudność w przeprowadzaniu zespołu przez okres zmian
 - problemy z tworzeniem raportów
 - Powiem wprost: uważam, że Jan mnie nie lubi i traktuje mnie niesprawiedliwie
-
- zarządzanie zmianą
 - zarządzanie czasem
 - nie mam uwag
 - trudność w podejmowaniu decyzji dyscyplinarnych
 - może bardziej sprawiedliwie rozdzielać zadania
 - interesuje go tylko wynik, nie samopoczucie ludzi w zespole

Indywidualny plan rozwojowy

Proszę zapisać swoje potrzeby i cele rozwojowe.

W tym miejscu proszę wypisać swoje kluczowe cele rozwojowe zidentyfikowane w rezultacie wypełnienia kwestionariusza.

Kompetencja	
Obszar do rozwoju	
Jak to osiągnąć?	
Termin wykonania	

Kompetencja	
Obszar do rozwoju	
Jak to osiągnąć?	
Termin wykonania	

Kompetencja	
Obszar do rozwoju	
Jak to osiągnąć?	
Termin wykonania	

Indeks

Punkty przydzielane są w 9 kategoriach kompetencji.

Wyjaśnienia do tabel:

Każda z kompetencji została opisana twierdzeniami w oparciu o które udzielana jest informacja zwrotna

Informacji na temat poszczególnych twierdzeń udziela badana osoba, oraz przełożony, współpracownicy, podwładni, klienci i inne osoby. Respondenci oceniają poszczególne stwierdzenia w następujący sposób:

- 7- W dużym stopniu (Wysoko) - osoba osiąga znakomite wyniki i może być określana jako wzór do naśladowania w danej dziedzinie.
- 4 - Wystarczająco - osoba w danej dziedzinie osiąga satysfakcjonujące wyniki.
- 1 - W małym stopniu (Nisko) - osoba potrzebuje znaczącego wsparcia i rozwoju w danej dziedzinie.
- Nie zaobserwowano/ nie dotyczy - osoba nie ma możliwości, by pokazać swoje umiejętności w danej dziedzinie, lub dziedzina ta nie odnosi się do zajmowanego przez nią/ niego stanowiska. W kolejnych tabelach, kolumna ta ma tytuł: "nie zaobserwowano".

W odniesieniu do każdego z twierdzeń wyliczana jest średnia punktacja, a dla każdej z kompetencji wyliczana jest ocena ogólna.

1. Przy wyborze opcji "Nie zaobserwowano/nie dotyczy" dana odpowiedź nie jest brana pod uwagę przy obliczeniu wyniku ogólnego.
2. Wynik średni dla każdej grupy respondentów przedstawiony jest w formie ułamka dziesiętnego, do jednego miejsca po przecinku.
3. Średni wynik wyliczany jest poprzez kalkulację średniej ważonej z odpowiedzi każdej z grup respondentów. Wynik po lewej stronie przedstawia średnią bez odpowiedzi udzielanych przez osobę ocenianą wynik z prawej strony zawiera ponadto własne odpowiedzi osoby ocenianej.
4. Średnia dla danej kompetencji wyliczana jest ze średnich ważonych. Jeśli do danego twierdzenia nie odnosi się żadna osoba, nie jest ono brane pod uwagę.

Establishes a compelling vision									Range	Average
	Not Observed	Not Much					Great Deal			
		1	2	3	4	5	6	7		
Self	1						1			6.0
Manager						1				5.0
Peer					1	1			4 to 5	4.5
Team						1		1	5 to 7	6.0
Average Rating excluding self									5.2	5.4

3

Overall Rating on Competency Category

Excluding Self	4.3	Including Self	4.4
----------------	-----	----------------	-----

Wizja

Konsekwentnie dąży do realizacji celów										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					4,0	
Przełożony				1						3,0	
Współpracownik						1		1		5 do 7	6,0
Podwładny						1	1			5 do 6	5,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,8	4,6

Przekazuje idee w sposób porywający										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony					1					4,0	
Współpracownik						1	1			5 do 6	5,5
Podwładny				1			1			3 do 6	4,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,7	4,8

Chętnie podejmuje ryzyko w dążeniu do realizacji celów										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony						1				5,0	
Współpracownik							2			6,0	
Podwładny				1		1				3 do 5	4,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,0	5,0

Dostosowuje styl komunikowania do potrzeb sytuacji										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1			6,0	
Przełożony						1				5,0	
Współpracownik							2			6,0	
Podwładny				1			1			3 do 6	4,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,2	5,4

Potrafi właściwie ocenić reakcje innych										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna			1							2,0	
Przełożony		1								1,0	
Współpracownik						1		1		5 do 7	6,0
Podwładny		1							1	1 do 7	4,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										3,7	3,2

	Bez odpowiedzi	Z odpowiedziami
Ogólna ocena kompetencji	4,7	4,6

Oddziaływanie

Mobilizuje do osiągnięcia maksymalnych rezultatów										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					4,0	
Przełożony							1			6,0	
Współpracownik							1	1	6 do 7	6,5	
Podwładny				1		1			3 do 5	4,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,5	5,1

Wzbudza zaufanie										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony								1		7,0	
Współpracownik								2		7,0	
Podwładny				1			1		3 do 6	4,5	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										6,2	5,9

Tworzy poczucie zaangażowania										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					4,0	
Przełożony					1					4,0	
Współpracownik						1		1	5 do 7	6,0	
Podwładny			1	1					2 do 3	2,5	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,2	4,1

Sprawiedliwie traktuje ludzi										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					4,0	
Przełożony					1					4,0	
Współpracownik						1		1	5 do 7	6,0	
Podwładny				1		1			3 do 5	4,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,7	4,5

Rozwiązuje konflikty w sposób konstruktywny										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony					1					4,0	
Współpracownik							2			6,0	
Podwładny				1	1				3 do 4	3,5	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,5	4,6

Bez odpowiedzi Z odpowiedziami

Ogólna ocena kompetencji

5,0

4,9

Wpływ

Zapewnia bieżący przepływ informacji wszystkim zainteresowanym										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					4,0	
Przełożony					1					4,0	
Współpracownik								2		7,0	
Podwładny				1			1			3 do 6 4,5	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,2	4,9

Rozwija sieć kontaktów										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					4,0	
Przełożony					1					4,0	
Współpracownik							2			6,0	
Podwładny				1					1	3 do 7 5,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,0	4,8

Chętnie dzieli się informacjami i doświadczeniami										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1			6,0	
Przełożony				1						3,0	
Współpracownik							2			6,0	
Podwładny				1	1					3 do 4 3,5	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,2	4,6

Pozyskuje innych do współpracy										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony							1			6,0	
Współpracownik						1	1			5 do 6 5,5	
Podwładny				1			1			3 do 6 4,5	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,3	5,2

Demonstruje pewność siebie										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony						1				5,0	
Współpracownik						1		1		5 do 7 6,0	
Podwładny							2			6,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,7	5,5

Bez odpowiedzi Z odpowiedziami

Ogólna ocena kompetencji 5,1 5,0

Komunikacja

Potrafi słuchać										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1			6,0	
Przełożony					1					4,0	
Współpracownik							2			6,0	
Podwładny				2						3,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,3	4,8

Kwestionuje opinie innych										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony			1							2,0	
Współpracownik							1	1		6 do 7 6,5	
Podwładny				1			1			3 do 6 4,5	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,3	4,5

Swobodnie komunikuje się werbalnie										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1			6,0	
Przełożony								1		7,0	
Współpracownik					1			1		4 do 7 5,5	
Podwładny				1		1				3 do 5 4,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,5	5,6

Efektywnie komunikuje się na piśmie										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					4,0	
Przełożony							1			6,0	
Współpracownik							1	1		6 do 7 6,5	
Podwładny				1				1		3 do 7 5,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,8	5,4

Demonstruje "postawę otwartą"										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5,0	
Przełożony				1						3,0	
Współpracownik						1	1			5 do 6 5,5	
Podwładny				2						3,0	
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										3,8	4,1

	Bez odpowiedzi	Z odpowiedziami
Ogólna ocena kompetencji	4,8	4,9

Praca zespołowa

Inspiruje do dodatkowego wysiłku										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna								1		2 do 3	7,0
Przełożony						1					5,0
Współpracownik								2			7,0
Podwładny			1	1							2,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,8	5,4

Otwarcie wyraża uznanie dla wkładu innych członków zespołu										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					6 do 7	4,0
Przełożony					1						4,0
Współpracownik							1	1			6,5
Podwładny				1	1					3 do 4	3,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,7	4,5

Tworzy poczucie przynależności do zespołu										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5 do 6	5,0
Przełożony					1						4,0
Współpracownik						1	1				5,5
Podwładny				1	1					3 do 4	3,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,3	4,5

Podkreśla potrzebę współdziałania										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					2 do 3	4,0
Przełożony		1									1,0
Współpracownik							2				6,0
Podwładny			1	1							2,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										3,2	3,4

Deleguje uprawnienia innym członkom zespołu										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1			3 do 6	6,0
Przełożony						1					5,0
Współpracownik						1		1		5 do 7	6,0
Podwładny				1			1				4,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,2	5,4

Bez odpowiedzi Z odpowiedziami

Ogólna ocena kompetencji

4,4

4,6

Organizacja

Stawia wyzwania możliwe do zrealizowania										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1			6 do 7	6,0
Przełożony						1				2 do 5	5,0
Współpracownik							1	1		6 do 7	6,5
Podwładny			1			1				2 do 5	3,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,0	5,2

Rozwija konkretne plany działania										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				6 do 7	5,0
Przełożony					1					3 do 5	4,0
Współpracownik							1	1		6 do 7	6,5
Podwładny				1		1				3 do 5	4,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,8	4,9

Efektywnie organizuje pracę										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1			4 do 6	6,0
Przełożony					1					3 do 5	4,0
Współpracownik					1		1			4 do 6	5,0
Podwładny				1		1				3 do 5	4,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,3	4,8

Wdraża wysokie standardy pracy										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				5 do 6	5,0
Przełożony					1					5 do 6	4,0
Współpracownik						1	1			5 do 6	5,5
Podwładny				2						3 do 5	3,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,2	4,4

Monitoruje wydajność										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1					5 do 7	4,0
Przełożony						1				3 do 6	5,0
Współpracownik						1		1		5 do 7	6,0
Podwładny				1			1			3 do 6	4,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,2	4,9

Bez odpowiedzi Z odpowiedziami

Ogólna ocena kompetencji

4,7

4,8

Napęd do działania

Przyjmuje odpowiedzialność za skutki podjętych decyzji										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1					5,0
Przełożony							1				6,0
Współpracownik							2				6,0
Podwładny							2				6,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										6,0	5,8

Podejmuje działania w celu ominięcia przeszkód										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1				6,0
Przełożony								1			7,0
Współpracownik							1	1		6 do 7	6,5
Podwładny				1				1		3 do 7	5,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										6,2	6,1

Koncentruje się na wynikach										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1					5,0
Przełożony				1							3,0
Współpracownik								2			7,0
Podwładny			1				1			2 do 6	4,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,7	4,8

Zarządza zmianą										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1						4,0
Przełożony					1						4,0
Współpracownik				1			1			3 do 6	4,5
Podwładny				2							3,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										3,8	3,9

Zapobiega odstępstwom od planów										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1				6,0
Przełożony					1						4,0
Współpracownik					1			1		4 do 7	5,5
Podwładny			1				1			2 do 6	4,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,5	4,9

Bez odpowiedzi Z odpowiedziami

Ogólna ocena kompetencji

5,0

5,1

Rozwiązywanie problemów

Z łatwością różnicuje informacje istotne od nieistotnych										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna								1		6 do 7	7,0
Przełożony							1			3 do 7	6,0
Współpracownik							1	1			6,5
Podwładny				1				1			5,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,8	6,1

Na podstawie wydarzeń i dostępnych informacji określa struktury lub zależności w firmach										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna				1						4 do 6	3,0
Przełożony			1								2,0
Współpracownik							2				6,0
Podwładny					1		1				5,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,3	4,0

Wykorzystuje koncepty lub modele do analizy sytuacji										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				3 do 7	5,0
Przełożony						1				3 do 4	5,0
Współpracownik				1				1			5,0
Podwładny				1	1						3,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,5	4,6

Kreatywnie rozwiązuje problemy										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna								1		1 do 3	7,0
Przełożony							1				6,0
Współpracownik							2				6,0
Podwładny			2								2,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,7	5,2

Zdobywa informacje z różnych źródeł										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1				1 do 3	5,0
Przełożony					1						4,0
Współpracownik							2				6,0
Podwładny		1		1							2,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,0	4,2

Bez odpowiedzi Z odpowiedziami

Ogólna ocena kompetencji

4,7

4,9

Działanie strategiczne

Rozumie, jak jego stanowisko pozycjonuje się w strukturze organizacji										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1					5,0
Przełożony							1				6,0
Współpracownik						1	1			5 do 6	5,5
Podwładny			1					1		2 do 6	4,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										5,2	5,1

Ma świadomość strategicznej pozycji organizacji										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna					1						4,0
Przełożony									1		7,0
Współpracownik									2		7,0
Podwładny							1	1		6 do 7	6,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										6,8	6,1

Przy podejmowaniu strategicznych decyzji podejmuje skalkulowane ryzyko										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1					5,0
Przełożony									1		7,0
Współpracownik						1	1			5 do 6	5,5
Podwładny							1	1		6 do 7	6,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										6,3	6,0

Aktywnie korzysta z informacji zwrotnych w celu poprawiania wyników organizacji										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna						1					5,0
Przełożony						1					5,0
Współpracownik						1		1		5 do 7	6,0
Podwładny				1	1					3 do 4	3,5
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										4,8	4,9

Dokłada starań, by potrzeby klienta były priorytetem ponad innymi czynnikami										Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano 0	W małym stopniu				W dużym stopniu					
		1	2	3	4	5	6	7			
Ocena własna							1				6,0
Przełożony							1				6,0
Współpracownik						1		1		5 do 7	6,0
Podwładny								2			6,0
Średnia ocena, bez odpowiedzi własnych										6,0	6,0

Bez odpowiedzi Z odpowiedziami

Ogólna ocena kompetencji

5,8

5,6

Informacje dodatkowe:

Informacje o Thomas International:

Od ponad 25 lat firma Thomas International jest globalnym dostawcą efektywnych systemów zarządzania i narzędzi diagnostycznych pomagających organizacjom skutecznie zarządzać personelem, poprzez efektywne pozyskiwanie, utrzymywanie, szkolenie i rozwój swoich ludzi. SLG Thomas International Poland Sp. z o.o., będąca częścią szwedzkiego koncernu SLG, efektywnie wspiera polskich menadżerów od 1994 r. Każdego roku, już w 106 krajach, wykonywanych jest ponad 1 000 000 analiz dostępnych w 56 wersjach językowych.

Narzędzia Thomas International Management Systems wspierają pracodawców w lepszym zrozumieniu, ocenie potencjału i określaniu ścieżek rozwoju zatrudnionych w organizacjach osób poprzez zwiększenie ich samoświadomości, poczucia własnej wartości i pewności siebie.

Nasze kompleksowe rozwiązania pozwalają na identyfikację stylów zachowań, mocnych stron i ograniczeń, pomiar umiejętności i szybkości uczenia się oraz diagnozę kompetencji oczekiwanych na stanowisku pracy. Dostarczamy specjalistom HR, menadżerom i liderom narzędzi i treningu pomocnego w motywowaniu, zwiększaniu zaangażowania i coachingu pracowników.

Thomas360°

Mile widziane są informacje zwrotne dotyczące stylu i zawartości raportów.

Ocena Thomas360° jest produktem firmy Thomas International. W celu uzyskania pomocy na temat systemu, prosimy o kontakt:

Thomas International
Harris House
17 West Street
Marlow
Buckinghamshire
SL7 2LS
United Kingdom

Tel No: +44 (0)1628 475 366

Email: support@thomas.co.uk

Web: www.thomasinternational.net