

Иван Иванов

ОТЧЕТ ДЛЯ ТОГО, КТО
ПРИНИМАЕТ РЕШЕНИЯ

360° СТАНДАРТНЫЙ ОТЧЕТ

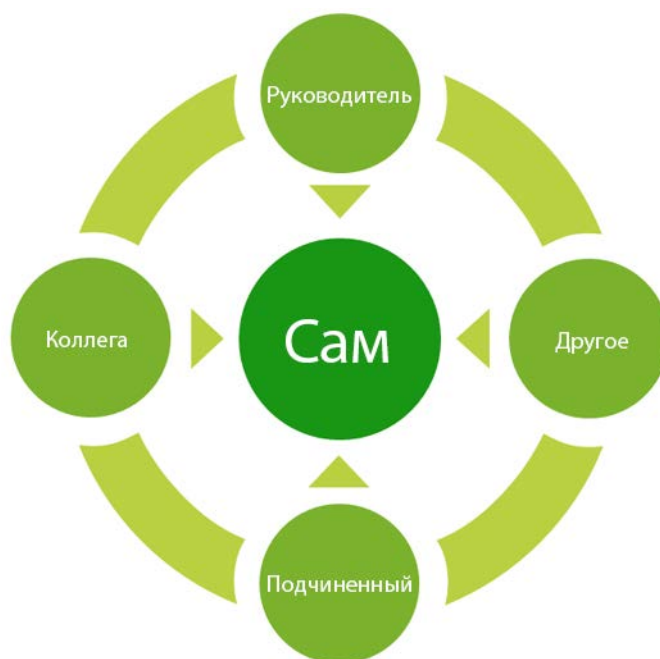
ОЦЕНКА ПО МЕТОДУ 360 ГРАДУСОВ





ОБ ОЦЕНКЕ ПО МЕТОДУ 360° ГРАДУСОВ

Оценка по методу 360 градусов - это сравнение собственной оценки участника с оценкой других людей, которые регулярно взаимодействуют с участником по работе. Эти оценщики сгруппированы по характеру их отношений с оцениваемым участником и могут быть его непосредственными руководителями, подчиненными, коллегами или другими заинтересованными лицами (например, клиентами).



Результаты оценки основаны на опросниках, заполненных данным участником и другими категориями оценщиков, принимающих участие в оценке по методу 360 градусов. Опросник акцентирует внимание на поведении участника оценки на рабочем месте и на том, как у него проявляются компетенции, исследуемые в процессе оценки.

Информация, содержащаяся в данном отчете, дает представление о сильных и слабых сторонах участника, а также о различиях, которые могут существовать между ее восприятием своего поведения и восприятием ее поведения другими людьми. Эта информация может быть использована для улучшения понимания им особенностей своего поведения и для вовлечения ее в процесс личного и профессионального развития.



РУКОВОДСТВО ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ОТЧЕТА 360°

В данном отчете содержится информация о результатах оценки по методу 360 градусов.

РАЗДЕЛЫ ОТЧЕТА

Результаты оценки представлены в следующих разделах отчета:

Общие результаты оценки

В этом разделе представлены результаты самооценки участника, а также результаты оценки других оценщиков, которые занимают различное положение в организации по отношению к участнику.

Обзор групп компетенций

В этом разделе содержится информация о группах компетенций и компетенциях, оцениваемых в рамках каждой отдельной группы компетенций, а также информация о самых высоких и самых низких оценках по каждой группе компетенций.

Различия в восприятии

Этот раздел дает общее представление о том, в какой степени самооценка оцениваемого участника совпадает с оценкой других категорий оценщиков.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ

Информация, содержащаяся в данном отчете, может быть использована в сочетании с информацией, содержащейся в дополнительном отчете, а именно:

Расширенный отчет

Этот дополнительный отчет похож на стандартный отчет. Он содержит дополнительную информацию о результатах оценки респондентов, а также информацию о том, насколько близки между собой оценки различных категорий оценщиков.

Таблица результатов оценки

В таблице представлены средние оценки всех индикаторов компетенций по каждой категории оценщиков, а также уровень согласия оценщиков. Эта информация содержится в дополнительной таблице результатов оценки, поскольку эти данные не предназначены для обратной связи.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Оценка по методу 360 градусов является инструментом, предназначенным для выявления сильных сторон и потребностей в развитии оцениваемого участника. Оценку по методу 360 градусов не следует использовать в качестве единственного источника информации для принятия кадровых решений, включая продвижение по службе, изменение зарплаты или увольнение. Разработчики и дистрибьюторы не несут никакой ответственности за решения, принятые с помощью этого инструмента, и не могут привлекаться к ответственности за последствия этих решений.



ОЦЕНЩИКИ

Оценщики, которые участвовали в процессе оценки и результаты оценки которых содержатся в данном отчете, перечислены ниже.

| Сам | |
|--------------|-----------------------|
| 1 | Иван Иванов |
| Руководитель | |
| 2 | Александр Александров |
| Коллега | |
| 3 | Сергей Сергеев |
| Подчиненный | |
| 4 | Михаил Михайлов |
| Другое | |
| 5 | Василий Васильев |

ШКАЛА ОЦЕНОК

В процессе оценки по методу 360° использовалась 5-балльная шкала оценки. В таблице ниже представлено описание уровней оценки и числовых значений, соответствующих каждому уровню. Эти числовые значения положены в основу всего последующего анализа и представления данных.

| Числовые значения | Описание уровня оценки |
|-------------------|------------------------|
| 1 | Никогда |
| 2 | Редко |
| 3 | Иногда |
| 4 | Часто |
| 5 | Всегда |



МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ

Для оценки участника использовалась следующая модель компетенций:

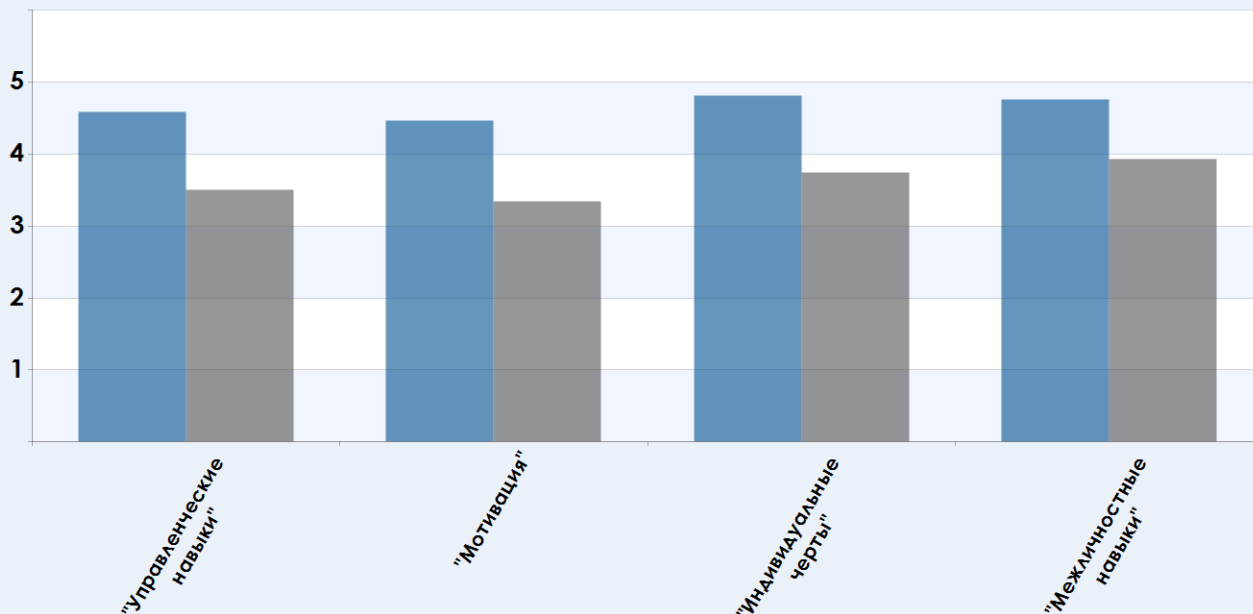
| Модель компетенций | |
|-----------------------------|-------------|
| Название группы компетенций | Определение |
| "Управленческие навыки" | |
| "Мотивация" | |
| "Индивидуальные черты" | |
| "Межличностные навыки" | |



ОБЩЕЕ РЕЗЮМЕ

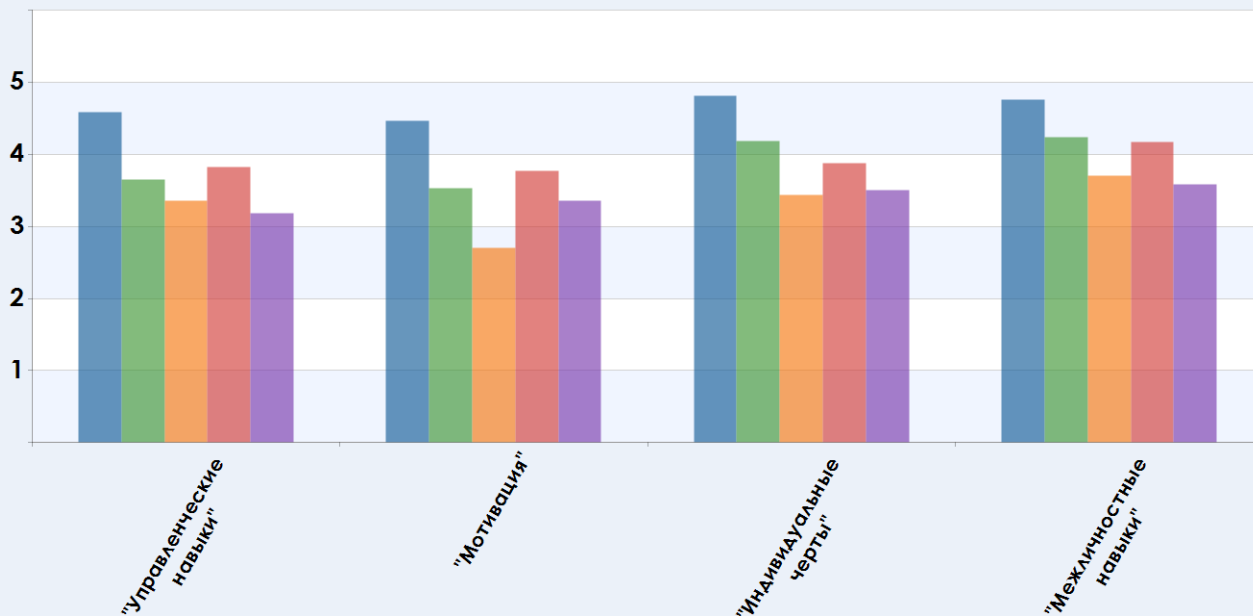
ОБЩАЯ ОЦЕНКА ГРУПП КОМПЕТЕНЦИЙ

■ Сам ■ Средняя оценка по группе компетенций (за исключением категории САМ)



СРЕДНЕЕ ЗНАЧЕНИЕ ПО КАЖДОЙ КАТЕГОРИИ ОЦЕНЩИКОВ

■ Сам ■ Руководитель ■ Коллега ■ Подчиненный ■ Другое



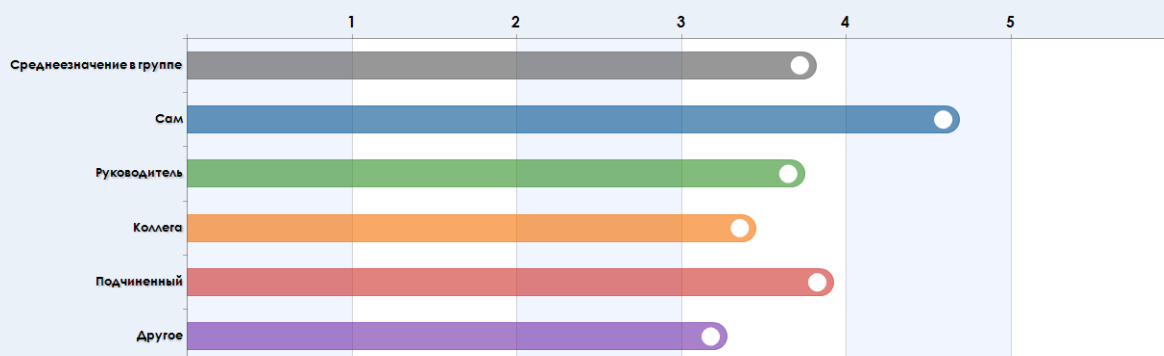


"УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ"

В этом разделе представлены результаты оценки участника по группе компетенций «Управленческие навыки». Раздел начинается с общего обзора результатов оценки данной группы компетенций в целом и того, насколько близки между собой оценки различных категорий оценщиков. Далее приводятся оценки по каждой из компетенций, которые входят в данную группу компетенций.

ОЦЕНКА ГРУППЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

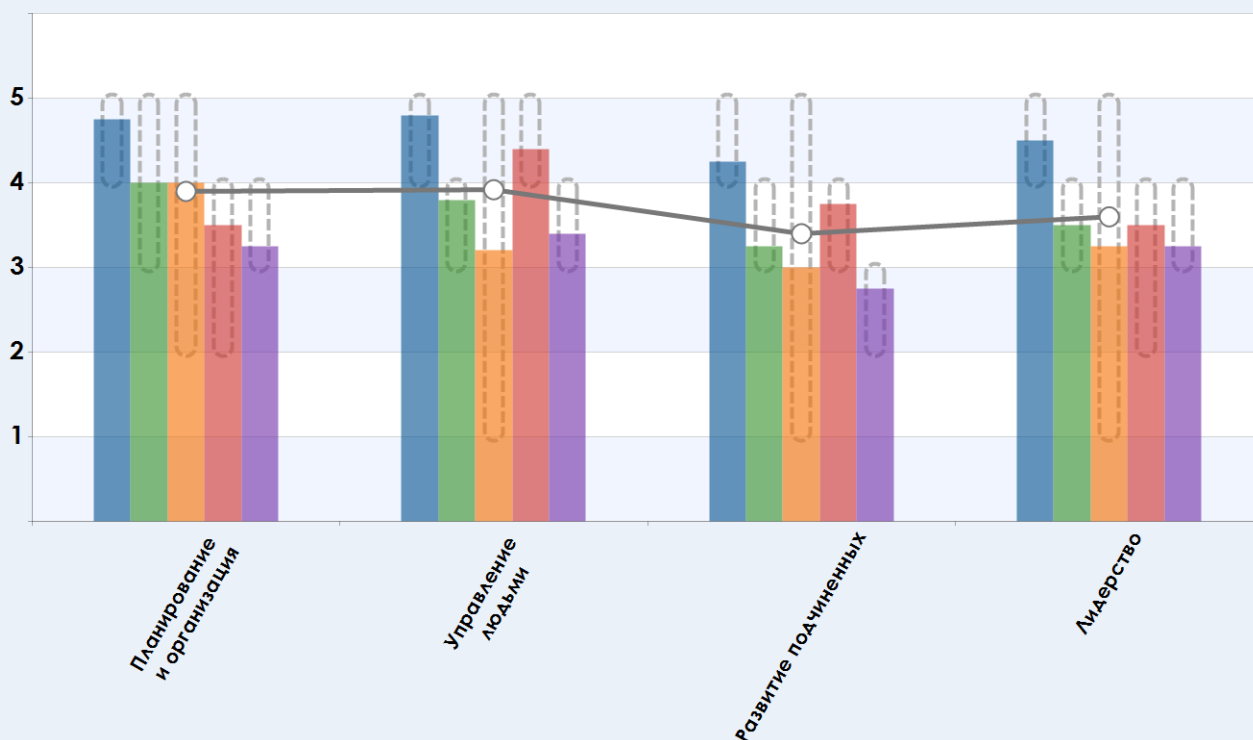
На диаграмме ниже представлены результаты оценки данной группы компетенций в целом по каждой категории оценщиков.



ОЦЕНКИ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

На диаграмме ниже представлены оценки по компетенциям данной группы по каждой категории оценщиков.

○ Среднее значение в группе ■ Сам ■ Руководитель ■ Коллега ■ Подчиненный ■ Другое □ Диапазон





Индикаторы, которые получили **самые высокие оценки** (от высоких к низким):

| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|---|----------------------------|----------------|
| 1 | При планировании точно определяет ресурсы, необходимые для решения задачи | Планирование и организация | 4.4 |
| 2 | Эффективно организует свое время и время своих подчиненных в ситуации большой загрузки, не допуская сбоев | Планирование и организация | 4.2 |
| 3 | Формулирует ясные и конкретные задачи для подчиненных | Управление людьми | 4.2 |
| 4 | Оптимальным образом распределяет рабочую нагрузку среди подчиненных | Управление людьми | 4.2 |
| 5 | Мотивирует на выполнение задачи, увязывая воедино интересы сотрудника и организации | Лидерство | 4.2 |

Индикаторы, которые получили **самые низкие оценки** (от высоких к низким):

| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|---|----------------------------|----------------|
| 1 | Воодушевляет других и содействует успешному достижению цели | Лидерство | 3.4 |
| 2 | Заранее разрабатывает альтернативные варианты действий на случай непредвиденных ситуаций | Планирование и организация | 3.2 |
| 3 | Правильно определяет потребности подчиненных в развитии необходимых навыков | Развитие подчиненных | 3.2 |
| 4 | Отмечает и поощряет удачные действия подчиненных | Лидерство | 3.2 |
| 5 | Подробно разбирает ошибки и успехи подчиненных с целью их профессионального развития и обучения | Развитие подчиненных | 3 |

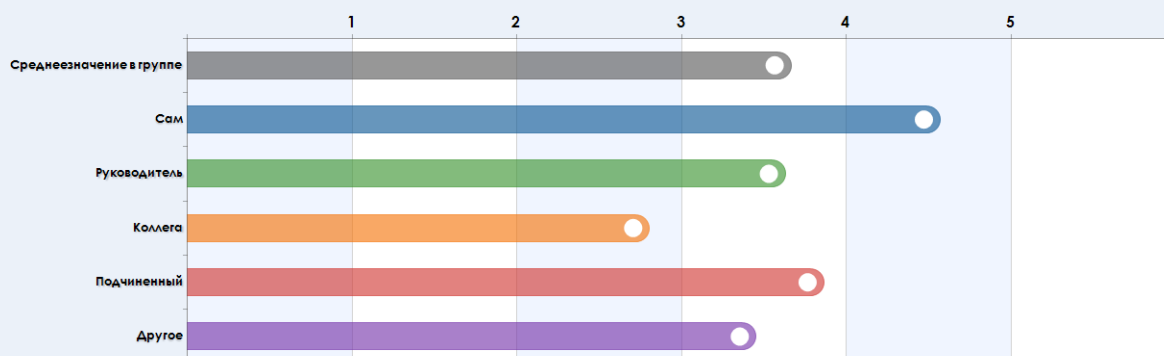


"МОТИВАЦИЯ"

В этом разделе представлены результаты оценки участника по группе компетенций «Мотивация». Раздел начинается с общего обзора результатов оценки данной группы компетенций в целом и того, насколько близки между собой оценки различных категорий оценщиков. Далее приводятся оценки по каждой из компетенций, которые входят в данную группу компетенций.

ОЦЕНКА ГРУППЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

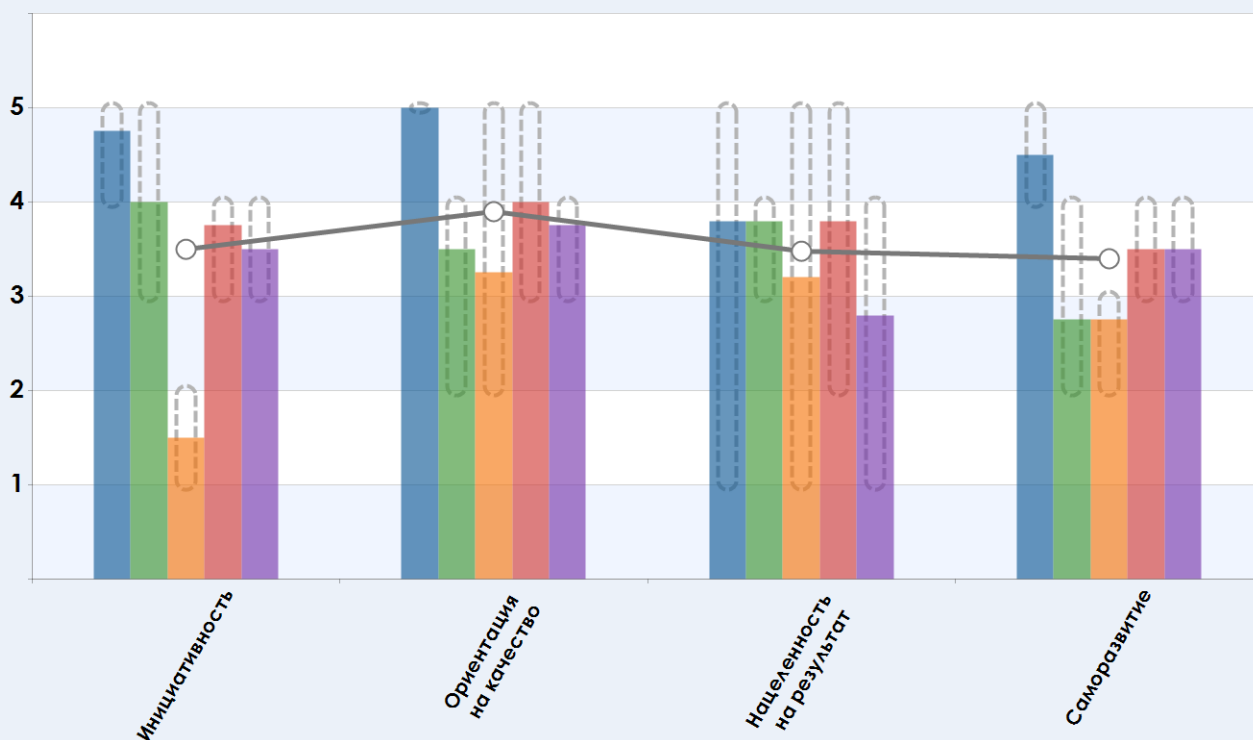
На диаграмме ниже представлены результаты оценки данной группы компетенций в целом по каждой категории оценщиков.



ОЦЕНКИ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

На диаграмме ниже представлены оценки по компетенциям данной группы по каждой категории оценщиков.

○ Среднее значение в группе ■ Сам ■ Руководитель ■ Коллега ■ Подчиненный ■ Другое □ Диапазон





Индикаторы, которые получили **самые высокие оценки** (от высоких к низким):

| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|---|---------------------------|----------------|
| 1 | Проявляет неудовлетворение низким качеством работы других, требует переделать работу или исправить ошибки | Ориентация на качество | 4.6 |
| 2 | Выполняет порученную ему задачу в полном объеме в установленные сроки | Нацеленность на результат | 4.6 |
| 3 | Устанавливает высокие стандарты работы и оценивает по ним свою работу и работу подчиненных | Ориентация на качество | 4 |
| 4 | Подробно разбирает процесс работы и ищет области, которые можно улучшить | Ориентация на качество | 4 |
| 5 | При возникновении препятствий неоднократно повторяет попытки достичь поставленной цели | Нацеленность на результат | 4 |

Индикаторы, которые получили **самые низкие оценки** (от высоких к низким):

| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|--|---------------------------|----------------|
| 1 | Предлагает нестандартные способы решения, если оценивает их как более эффективные | Инициативность | 3.2 |
| 2 | Приобретает новые знания и навыки в смежных областях | Саморазвитие | 3.2 |
| 3 | Мотивирует коллег и подчиненных к повышению качества работы | Ориентация на качество | 3 |
| 4 | Запрашивает обратную связь о своей работе и использует эту информацию для саморазвития | Нацеленность на результат | 2.8 |
| 5 | Ставит перед собой и своими подчиненными амбициозные цели | Нацеленность на результат | 2 |

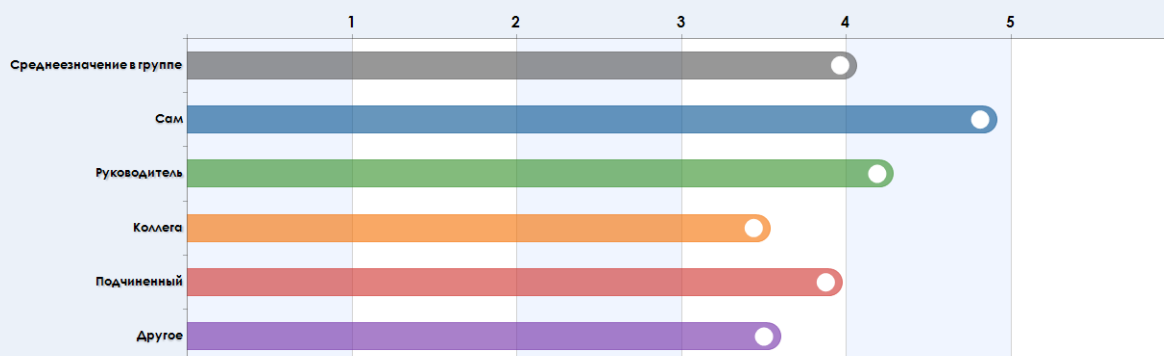


"ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ"

В этом разделе представлены результаты оценки участника по группе компетенций «Индивидуальные черты». Раздел начинается с общего обзора результатов оценки данной группы компетенций в целом и того, насколько близки между собой оценки различных категорий оценщиков. Далее приводятся оценки по каждой из компетенций, которые входят в данную группу компетенций.

ОЦЕНКА ГРУППЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

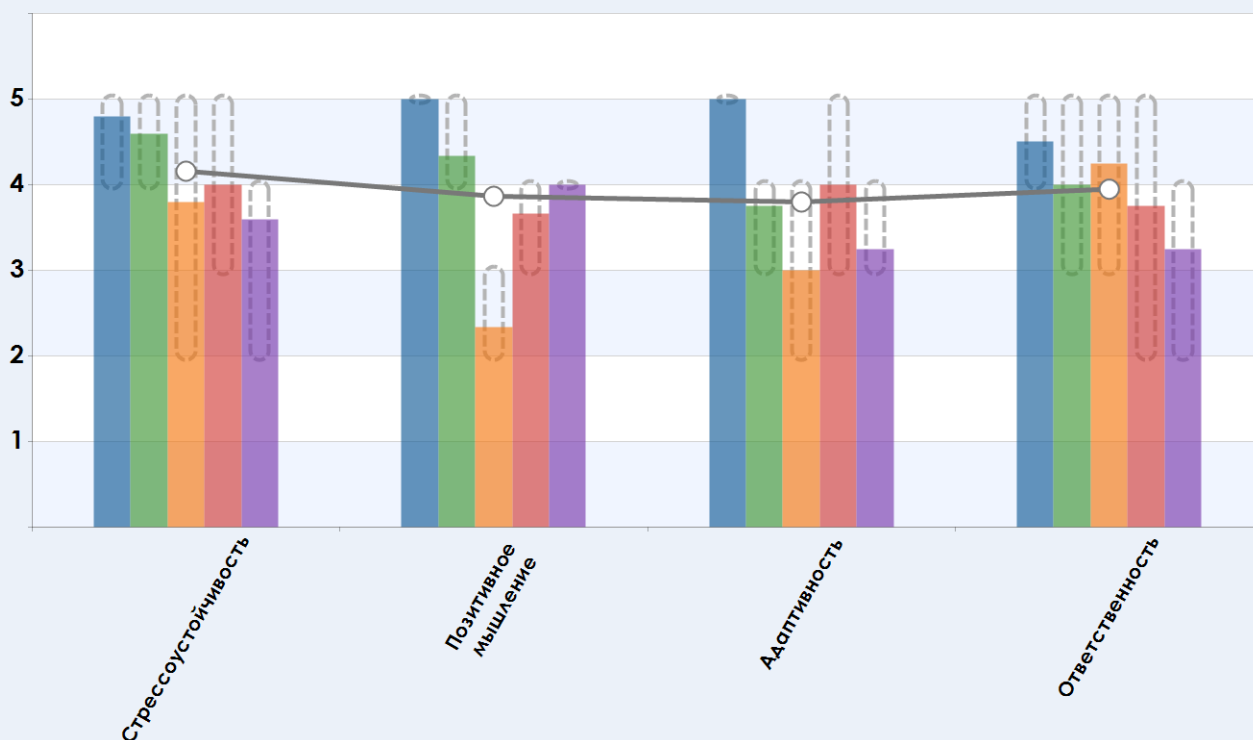
На диаграмме ниже представлены результаты оценки данной группы компетенций в целом по каждой категории оценщиков.



ОЦЕНКИ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

На диаграмме ниже представлены оценки по компетенциям данной группы по каждой категории оценщиков.

○ Среднее значение в группе ■ Сам ■ Руководитель ■ Коллега ■ Подчиненный ■ Другое □ Диапазон





Индикаторы, которые получили **самые высокие оценки** (от высоких к низким):

| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|---|---------------------|----------------|
| 1 | Контролирует свое поведение, не позволяет эмоциям мешать работе | Стрессоустойчивость | 4.8 |
| 2 | Несет ответственность за собственные решения и действия | Ответственность | 4.6 |
| 3 | Использует все возможные способы и активно действует для выполнения взятых на себя обязательств | Ответственность | 4.6 |
| 4 | Быстро восстанавливается после неудач и продолжает работу | Стрессоустойчивость | 4.2 |
| 5 | Сохраняет обычную работоспособность под давлением или при сопротивлении | Стрессоустойчивость | 4.2 |

Индикаторы, которые получили **самые низкие оценки** (от высоких к низким):

| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|--|---------------------|----------------|
| 1 | Продолжает работать на прежнем уровне, сталкиваясь с препятствиями и затруднениями | Стрессоустойчивость | 3.6 |
| 2 | Отмечает для себя положительные стороны проблемной ситуации | Позитивное мышление | 3.6 |
| 3 | Берет на себя ответственность за работу своих подчиненных | Ответственность | 3.6 |
| 4 | В ситуации столкновения различных точек зрения быстро находит компромиссные варианты решения | Адаптивность | 3.2 |
| 5 | Открыто признает свою вину и свои ошибки | Ответственность | 3 |

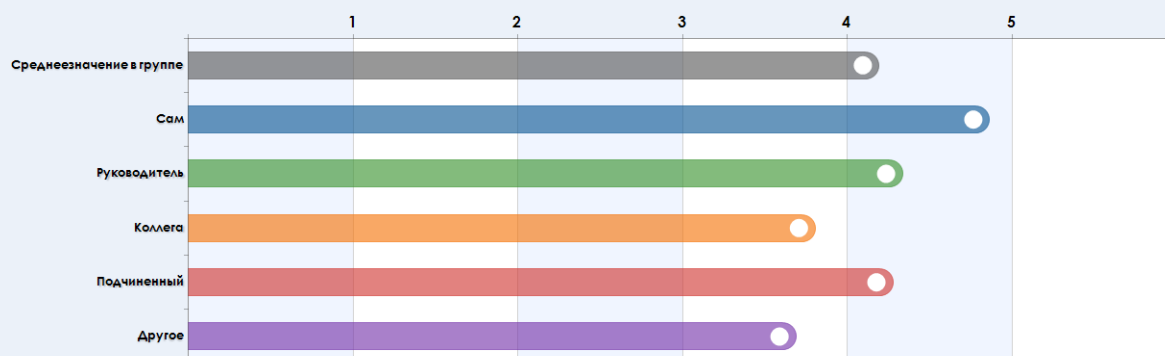


"МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ НАВЫКИ"

В этом разделе представлены результаты оценки участника по группе компетенций «Межличностные навыки». Раздел начинается с общего обзора результатов оценки данной группы компетенций в целом и того, насколько близки между собой оценки различных категорий оценщиков. Далее приводятся оценки по каждой из компетенций, которые входят в данную группу компетенций.

ОЦЕНКА ГРУППЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

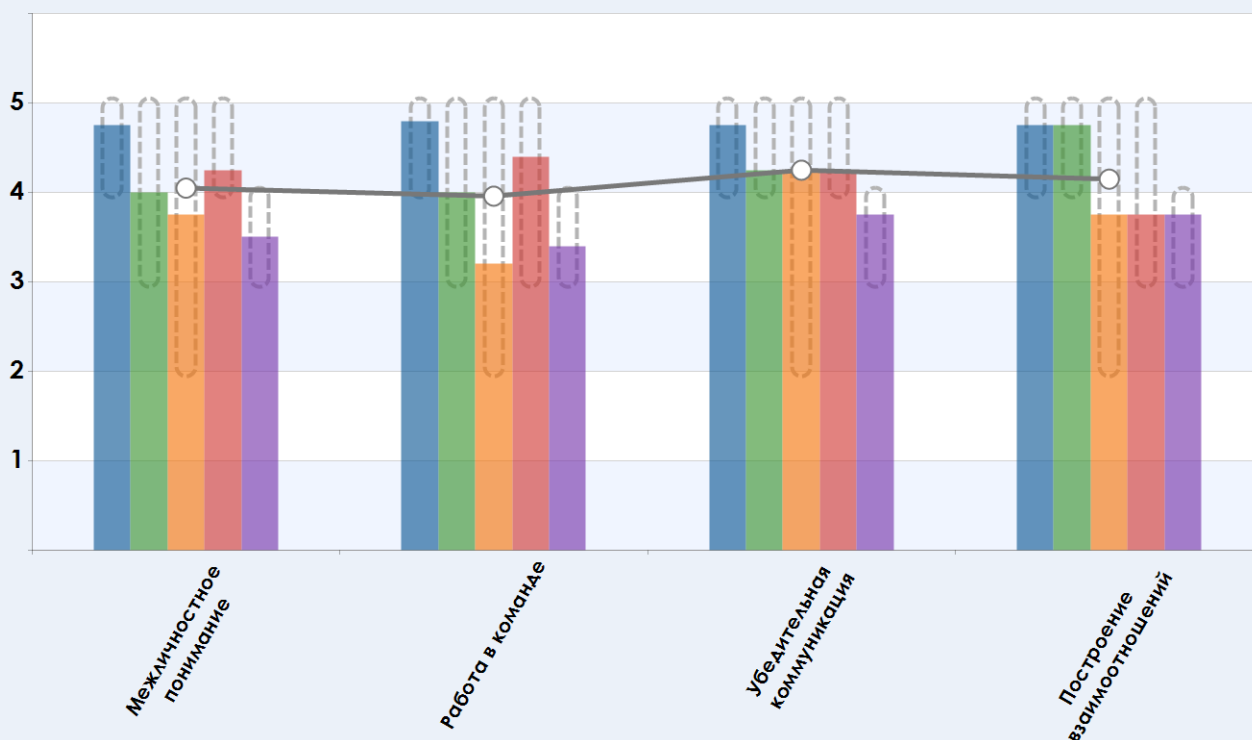
На диаграмме ниже представлены результаты оценки данной группы компетенций в целом по каждой категории оценщиков.



ОЦЕНКИ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

На диаграмме ниже представлены оценки по компетенциям данной группы по каждой категории оценщиков.

○ Среднее значение в группе ■ Сам ■ Руководитель ■ Коллега ■ Подчиненный ■ Другое □ Диапазон





Индикаторы, которые получили **самые высокие оценки** (от высоких к низким):

| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|---|----------------------------|----------------|
| 1 | Доброжелательно общается с другими | Межличностное понимание | 4.8 |
| 2 | При решении совместных задач согласовывает и координирует свою работу с коллегами | Работа в команде | 4.8 |
| 3 | Приводит разнообразные аргументы в поддержку своей точки зрения | Убедительная коммуникация | 4.6 |
| 4 | Спокойно общается, обсуждая проблемные ситуации | Построение взаимоотношений | 4.6 |
| 5 | Выстраивает долгосрочные отношения с другими людьми | Построение взаимоотношений | 4.6 |

Индикаторы, которые получили **самые низкие оценки** (от высоких к низким):

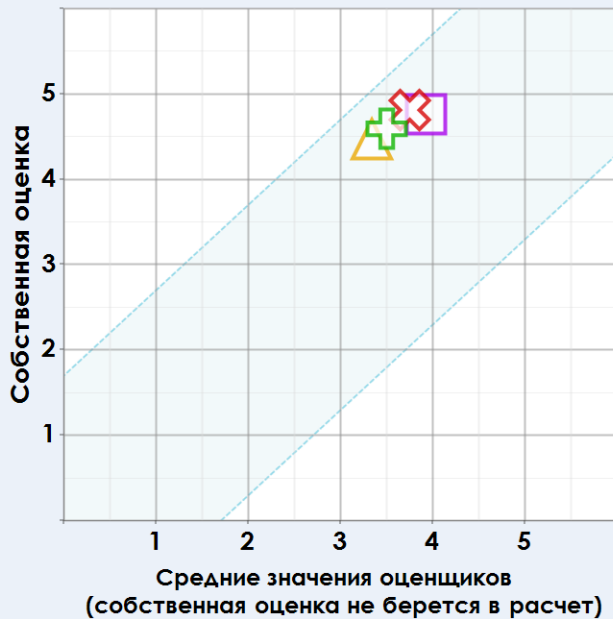
| № | Индикатор | Компетенция | Средняя оценка |
|---|--|----------------------------|----------------|
| 1 | Учитывает потребности других людей при принятии решений | Межличностное понимание | 3.6 |
| 2 | Гибко меняет свой стиль коммуникации в зависимости от индивидуальных особенностей собеседника | Межличностное понимание | 3.6 |
| 3 | Использует различные способы убеждения в зависимости от особенностей собеседника | Убедительная коммуникация | 3.6 |
| 4 | Эффективно устанавливает контакт с незнакомыми людьми | Построение взаимоотношений | 3.6 |
| 5 | Активно поддерживает конструктивные идеи других участников, даже если они противоречат его интересам | Работа в команде | 3.4 |



РАЗЛИЧИЯ В ВОСПРИЯТИИ

В этом разделе отчета содержится информация о различиях между тем, как Александр воспринимает себя и тем, как ее воспринимают другие оценщики. Изучение различий в восприятии имеет важное значение для более глубокого понимания источника возникновения этого несоответствия и способов его устранения.

ОБЩЕ САМОВОСПРИЯТИЕ



Группы Компетенций

- + "Управленческие навыки"
- △ "Мотивация"
- ⊗ "Индивидуальные черты"
- "Межличностные навыки"

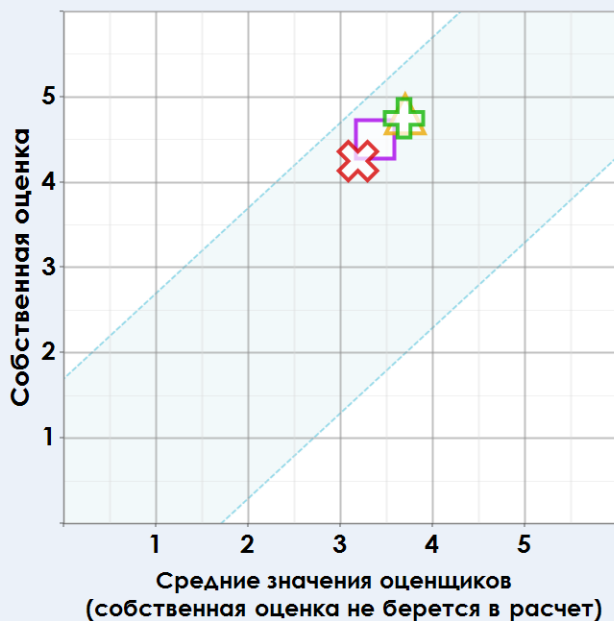
Группы компетенций, оцениваемые выше среднего уровня: Александр оценивает себя выше, чем другие категории оценщиков.

Группы компетенций, оцениваемые на среднем уровне: Александр совпадают с оценками других категорий оценщиков.

Группы компетенций, оцениваемые ниже среднего уровня: Александр оценивает себя ниже, чем другие категории оценщиков.



"УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ"



Компетенции

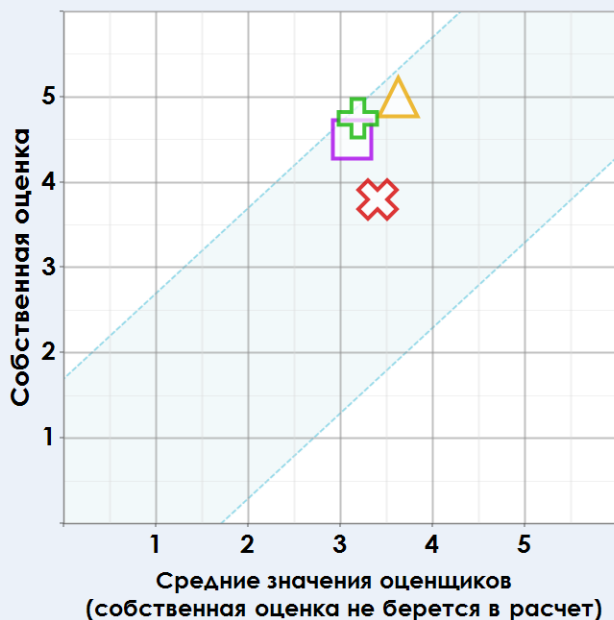
- + Планирование и организация
- △ Управление людьми
- ✕ Развитие подчиненных
- Лидерство

Компетенции, оцениваемые выше среднего уровня: Александр оценивает себя выше, чем другие категории оценщиков.

Компетенции, оцениваемые на среднем уровне: Александр совпадают с оценками других категорий оценщиков.

Компетенции, оцениваемые ниже среднего уровня: Александр оценивает себя ниже, чем другие категории оценщиков.

"МОТИВАЦИЯ"



Компетенции

- + Инициативность
- △ Ориентация на качество
- ✕ Нацеленность на результат
- Саморазвитие

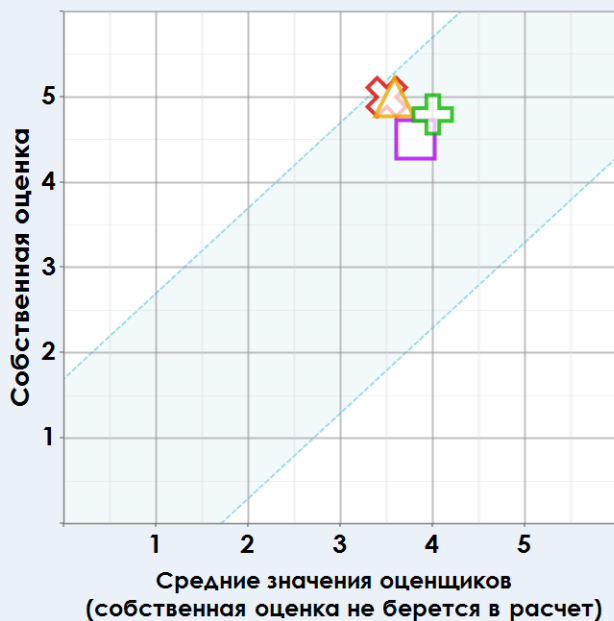
Компетенции, оцениваемые выше среднего уровня: Александр оценивает себя выше, чем другие категории оценщиков.

Компетенции, оцениваемые на среднем уровне: Александр совпадают с оценками других категорий оценщиков.

Компетенции, оцениваемые ниже среднего уровня: Александр оценивает себя ниже, чем другие категории оценщиков.



"ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ"



Компетенции

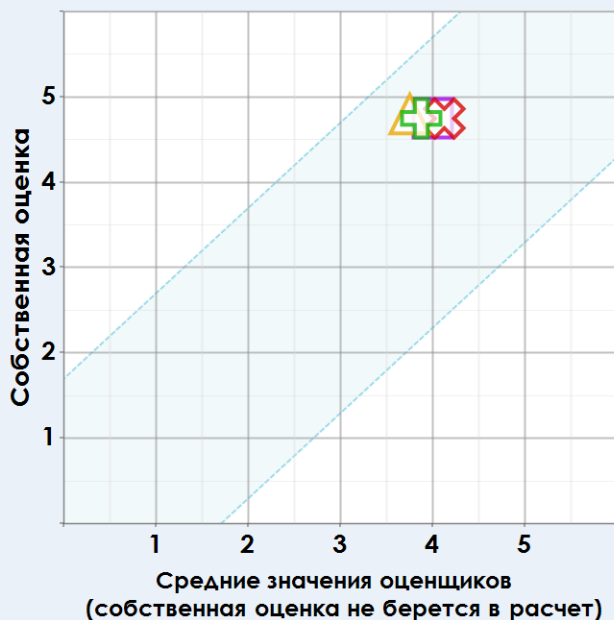
- + Стрессоустойчивость
- △ Позитивное мышление
- ⊠ Адаптивность
- Ответственность

Компетенции, оцениваемые выше среднего уровня: Александр оценивает себя выше, чем другие категории оценщиков.

Компетенции, оцениваемые на среднем уровне: Александр совпадают с оценками других категорий оценщиков.

Компетенции, оцениваемые ниже среднего уровня: Александр оценивает себя ниже, чем другие категории оценщиков.

"МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ НАВЫКИ"



Компетенции

- + Межличностное понимание
- △ Работа в команде
- ⊠ Убедительная коммуникация
- Построение взаимоотношений

Компетенции, оцениваемые выше среднего уровня: Александр оценивает себя выше, чем другие категории оценщиков.

Компетенции, оцениваемые на среднем уровне: Александр совпадают с оценками других категорий оценщиков.

Компетенции, оцениваемые ниже среднего уровня: Александр оценивает себя ниже, чем другие категории оценщиков.