

## 360 fokos értékelés

### Példa Gábor

2018. 07. 04.

#### Értékelők száma

önjellemezés: 1  
beosztott munkatárs: 40  
mellérendelt vezető: 5  
vezetői értékelés: 1  
**Összesen: 47**

"Nem tudom megítélni" válaszok aránya: 30,2 %

## Bevezetés

Ez a jelentés Önről szól! Mindenkinnek van egy kialakult véleménye arról, hogy milyen is; melyek azok a tulajdonságai, amelyek segítik a mindennapokban, és melyek azok, amiken változtatnia kellene. Ez alkalommal azt is megtudhatja, hogy mások hogyan látják Önt. Tekintsen úgy erre a jelentésre, mint egy fejlődési, tanulási lehetőségre.

Bár a 360 fokos értékelés a legobjektívebb eljárások közé tartozik, azért ez a módszer sem tökéletes. Egyrészt a különböző munkahelyzetekben különböző szerepekben vagyunk (így az egyes kollégáknak is mást-mást mutatunk meg magunkból), másrészt az értékelők is eltérő tulajdonságainkra fogékonyak, különbözőképpen tartják fontosnak tulajdonságainkat, képességeinket. Az értékelők számának növekedésével a jelentésben bemutatott kép is egyre realisabbá válik.

Amennyiben értékelője egy állítást Önnel kapcsolatban nem tudott megítélni (pl. nem ismeri Önt eléggé az adott kérdésben), megjelölhette a "Nem tudom megítélni" választ. Ezen válaszok százalékos arányát mutatja a statisztika az első oldalon.

A jelentés végigolvasása után érdemes elgondolkodnia azon, hogy melyek azok az Ön számára fontos kompetenciák, amelyeket mások is az Ön erősségeinek tartanak, és melyek azok, amelyekben fejlődni szeretne.

Az értékelők névtelenül és bizalmasan nyilatkoztak, ezért remélhetőleg őszintén mondták el a véleményüket. Kérjük, a leírtakat kezelje ennek megfelelően.

## Néhány fontos fogalom

### Kompetencia

Az egyén olyan tulajdonsága, amely nélkülözhetetlen egy munkakörben vagy szerepben nyújtott hatékony teljesítményhez.

### Kompetenciacsoport

A kompetenciák valamilyen szempont szerinti csoportosításával keletkező kategória. Például ha a vezetést úgy fogjuk fel, mint egy olyan képességet, amelyet tovább tudunk bontani részképességekre, akkor a vezetés kompetenciacsoportjába sorolhatjuk a delegálást, motiválást stb.

## Tartalom

Az **Összefoglaló jelentés** az eredményeket kompetenciacsoportonként, azon belül pedig kompetenciánként ábrázolja. A grafikon bal oldalán olvashatja le a mért kompetenciacsoportok és kompetenciák nevét, a grafikon területén pedig a hozzájuk tartozó pontszámokat: az önjellemzést, valamint a többi értékelő véleményének átlagát és szórását.

A **Részletes jelentés** az egyes kompetenciákat részletezi a kérdések szintjén – mind az önjellemzés, mind a többi értékelő véleményének fényében.

Az **Értékelők szerinti bontás** a kompetenciák értékelését az értékelők csoportjai szerint mutatja be. Ha az értékelők száma – a felettes kivételével – bármely értékelői csoportban kevesebb, mint kettő, ezt az értékelést az anonimitás megőrzése érdekében nem jelenítjük meg.

Az **Erősségek és fejlesztendő területek** az a rész, amelyből talán a legtöbbet tanulhat. Az erősségeket felsoroló táblázatba azok a kompetenciák kerültek, amelyeket az értékelők összességében „nagyra értékelték”, míg a fejlesztendő területek rész azokat a kompetenciákat veszi számba, amelyek Önre jelenleg kevésbé jellemzőek.

Az **Eltéréselemzés** külön felsorolja azokat a kompetenciákat, ahol a legnagyobb eltérés mutatkozik az Ön saját magáról készített értékelése és a többi értékelő véleménye között.

Az **Értékelők megjegyzései** rész az értékelők által megfogalmazott szöveges értékeléseket tartalmazza.

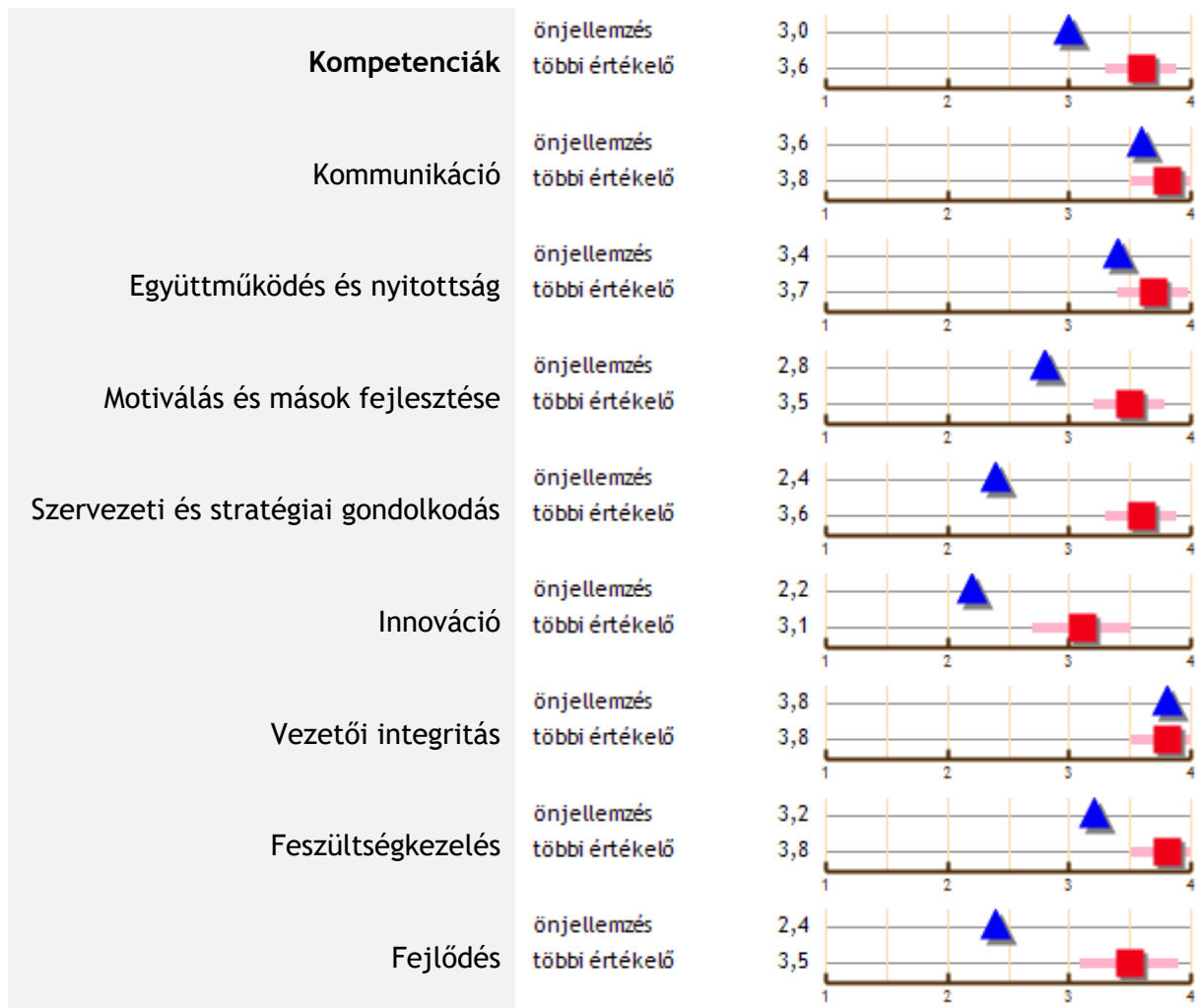
# Összefoglaló jelentés

## Jelmagyarázat

Önjellemzés értéke: ▲

Többi értékelő által adott értékelések átlaga: ■

Többi értékelő által adott értékelések szórása: —



# Részletes jelentés

## Jelmagyarázat

Önjellemzés értéke: ▲

Többi értékelő által adott értékelések átlaga: ■

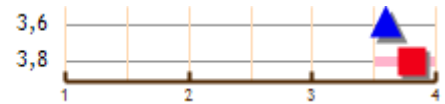
Többi értékelő által adott értékelések szórása: —

**Kommunikáció**

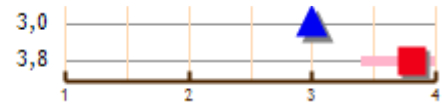
Lényegre törően beszél.

E-mailjeit világosan, áttekinthetően fogalmazza meg.

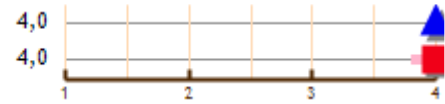
önjellemzés  
többi értékelő



önjellemzés  
többi értékelő



önjellemzés  
többi értékelő



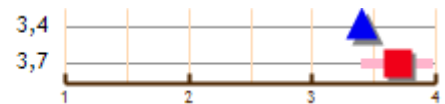
- 
- 
- 

**Együttműködés és nyitottság**

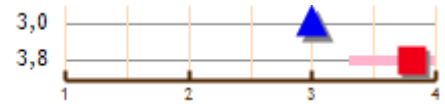
Együttműködik másokkal a közös célok eléréseért.

Megosztja munkatársaival a szükséges információkat.

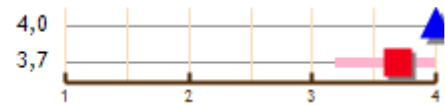
önjellemzés  
többi értékelő



önjellemzés  
többi értékelő



önjellemzés  
többi értékelő



- 
- 
-

# Értékelők szerinti bontás

## Értékelők száma

önjellemezés:	1
beosztott munkatárs:	40
mellérendelt vezető:	5
vezetői értékelés:	1
<b>Összesen:</b>	<b>47</b>

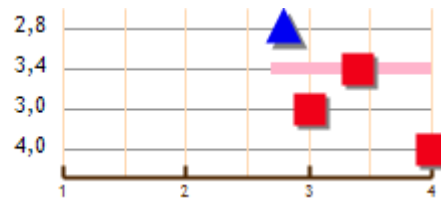
## Jelmagyarázat

Önjellemezés értéke:	▲
Többi értékelő által adott értékelések átlaga:	■
Többi értékelő által adott értékelések szórása:	—

- 
- 
- 

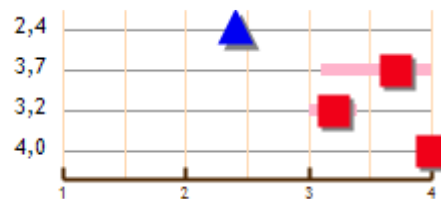
**Motiválás és mások fejlesztése**

önjellemezés  
beosztott munkatárs  
mellérendelt vezető  
vezetői értékelés



**Szervezeti és stratégiai gondolkodás**

önjellemezés  
beosztott munkatárs  
mellérendelt vezető  
vezetői értékelés



- 
- 
-

## Erősségek és fejlesztendő területek

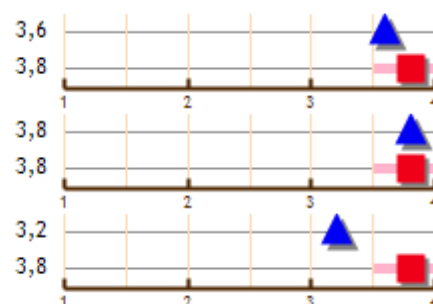
Az alábbiakban azt a 3-3 kompetenciát vesszük sorra, amelyek a külső értékelők összesített véleménye szerint az Ön erősségei, illetve fejlesztendő területei.

Jelmagyarázat

Önjellemzés értéke: ▲  
 Többi értékelő által adott értékelések átlaga: ■  
 Többi értékelő által adott értékelések szórása: —

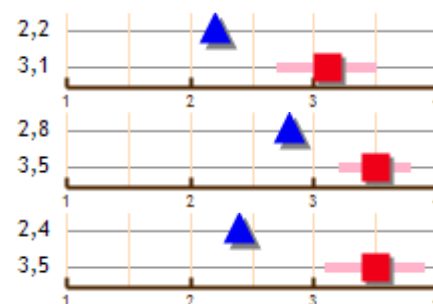
### Legerősebb kompetenciák

<b>Kommunikáció</b>	önjellemzés többi értékelő
<b>Vezetői integritás</b>	önjellemzés többi értékelő
<b>Feszültségkezelés</b>	önjellemzés többi értékelő



### Leginkább fejlesztendő kompetenciák

<b>Innováció</b>	önjellemzés többi értékelő
<b>Motiválás és mások fejlesztése</b>	önjellemzés többi értékelő
<b>Fejlődés</b>	önjellemzés többi értékelő



## Eltéréselemzés

Az alábbi kompetenciákban mutatkozik a legjelentősebb eltérés önjellemzése és a többi értékelő összesített véleménye között.

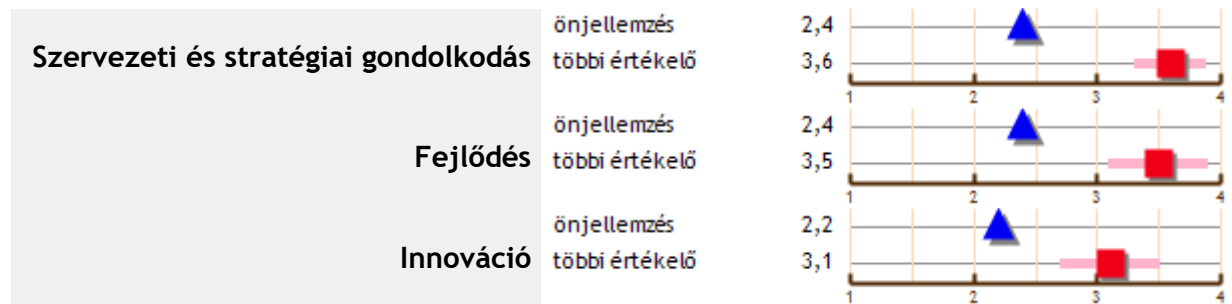
Különös figyelmet igényelnek azok a kompetenciák, ahol az értékelők kevésbé látják Önt sikeresnek, mint Ön saját magát.

### Jelmagyarázat

Önjellemzés értéke: ▲

Többi értékelő által adott értékelések átlaga: ■

Többi értékelő által adott értékelések szórása: —



## Az értékelők megjegyzései

**Mi a két fő erőssége az értékelt személynek, és hogyan tudná ezeket jobban használni a mindennapi munkája során?**

- Korrekt.
- - megfontoltság
- Nagyon pontos, megbízható, alapos vezető.
- Nagyon jól érti a céges folyamatokat, ezekben jól tájékozódik. A céges változásokat és híreket gyorsan továbbítja.
- Közvetlenül, emberien beszélget a beosztottjaival. - Emberi kapcsolat is van a beosztottjaival (nem csak vezető-beosztotti).
- Komoly szakmai hozzáállás a napi munkához, jó vezető akit kedvelnek a kollégái.
- Kimérttség és hitelesség. Szükség esetén a konfrontáció felvállalása a feletteseivel.
- Úgy vélem, hogy Gábor jól szót ért a felső-vezetéssel és a beosztottjaival is éppen úgy, mint a megrendelővel. Valamint képes jól kiigazodni a céges stratégiában is. Talán jó volna, ha ezt a stratégiát (és a változásokat) még gyakrabban a kollégák elé tárná, mert ha esetleg néhányan ezeket nem látják át, akkor Gábor a megfelelő ember, aki ezekről a kérdésekről hitelesen beszélhet.
- nyugodtság, stratégiaalkotás
- precizitás, problémamegoldás
- Hitelesség és határozottság.
- Átlátja a céges folyamatokat, és hatékonyan navigál a bürokrácia útvesztőiben. Ha problémával fordul hozzá az ember, igyekszik megoldani.
- 1, egyértelmű, amit elvár a munkatársaktól 2, jól kezeli a csapatra nehezedő sokféle munkát és csak azokkal terheli a munkatársakat, amikkel tényleg kell is
- Lényegretörő, és tapasztalt. Mindezen erősségeit leginkább az egyes projektcsapatok személyi ügyeiben tudná jobban kamatoztatni.
- -nyugodt-összeszedett, határozott
- Határozott fellépés. Egyenes kommunikáció
- Úgy látom, stratégiában gondolkodik. Világos szokott lenni a kommunikációja.



**Mi az a két fő hiányossága vagy fejlesztendő területe, ami Ön szerint fejlesztésre szorulna? Milyen konkrét lépéseket javasolna neki?**

- Nehezen azonosul a csapattal. A céges hiányosságokat, ágazatok közti konfliktusokat nehezen oldja fel.
- Nincs ilyen. Nem tudok ilyet írni.
- Néha úgy tűnik, hogy a csapat érdekérvényesítési képessége gyenge a belső szolgáltatások irányában. De azt már nem látom át, hogy ez mennyiben Gábor hiányossága és mennyiben pedig azoknak a területeknek a gyengesége.
- Nem vonódik be a csapatok/projektek életébe, ezért nem biztos, hogy minden problémát magáénak érez.
- Jobban belefolyhatna a projektcsapatunk munkájába személyesen is, a projektügyekben szinte mindig csak a közvetlen projektvezetőnkkel egyeztetünk. 2. A Team-ben nem olyan régen volt egy felmondási hullám. Az egyik távozó kolléga leírása alapján a projektben felelős felek több ízben visszaéltek a helyzetükkel, a kollégákat sorozatosan hátrányos helyzetbe hozták. A felmondási hullámot közvetve az váltotta ki, hogy a csapat vezetői nem álltak ki a szükséges mértékben a helyiek érdekei mellett. Ez előbbi, és minden jövőbeni konfliktusban ahol a megrendelővel szemben kell fellépni, határozottabban kellene beavatkoznia a visszaélések elkerülése, és a professzionális munka érdekében.