



OCENA THOMAS 360 - RAPORT

2013-10-28

Kompetencje sprzedażowe

Zofia Thomas

Poufne

Spis treści

Spis treści	2
Wprowadzenie	3
Jak rozumieć Twój Indywidualny Raport Thomas360°	4
Średnia dla kompetencji	5
Wykres 5 najmocniej i 5 najslabiej ocenionych twierdzeń	6
Podsumowanie stopnia ważności każdej z kompetencji dla danego stanowiska	7
Ranking dla każdej z 15 kompetencji	9
Komentarze oceniającego	25
Indywidualny plan rozwojowy	27
Uwagi	28

Właścicielem tego raportu jest Zofia Thomas. Raport może być udostępniany tylko ściśle określonym osobom trzecim, jedynie za zgodą właściciela. Thomas International nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie informacji przez osoby nieuprawnione, ani nie gwarantuje poprawności definicji kompetencji i twierdzeń dodanych lub zmodyfikowanych przez firmę SLG Thomas International Poland Sp. z o.o.. Oceny wpisane przez użytkowników podawane są w raporcie w dokładnie taki sam sposób w jaki zostały wpisane przez respondentów, a ich poprawność nie podlega żadnej gwarancji. Thomas International nie ponosi odpowiedzialności za szkody powstałe na skutek ich błędnego zastosowania.

Wprowadzenie

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

Zależność	Minimum	Wypełnionych
Ocena własna	1	1
Przełożony	1	1
Współpracownik	2	3
Podwładny	0	0
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 15 kategoriach kompetencyjnych:

Elastyczność i umiejętność adaptacji
 Analizowanie i planowanie
 Odporność psychiczna
 Wpływ i oddziaływanie
 Efektywna komunikacja
 Świadomość ekonomiczna
 Ukierunkowanie biznesowe
 Obsługa klienta

Budowanie relacji
 Zarządzanie własne
 Profesjonalizm i wiedza specjalistyczna
 Docenianie innych
 Dążenie do doskonałości
 Innowacyjność
 Ukierunkowanie na sprzedaż

Na podstawie analizy 47 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 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.

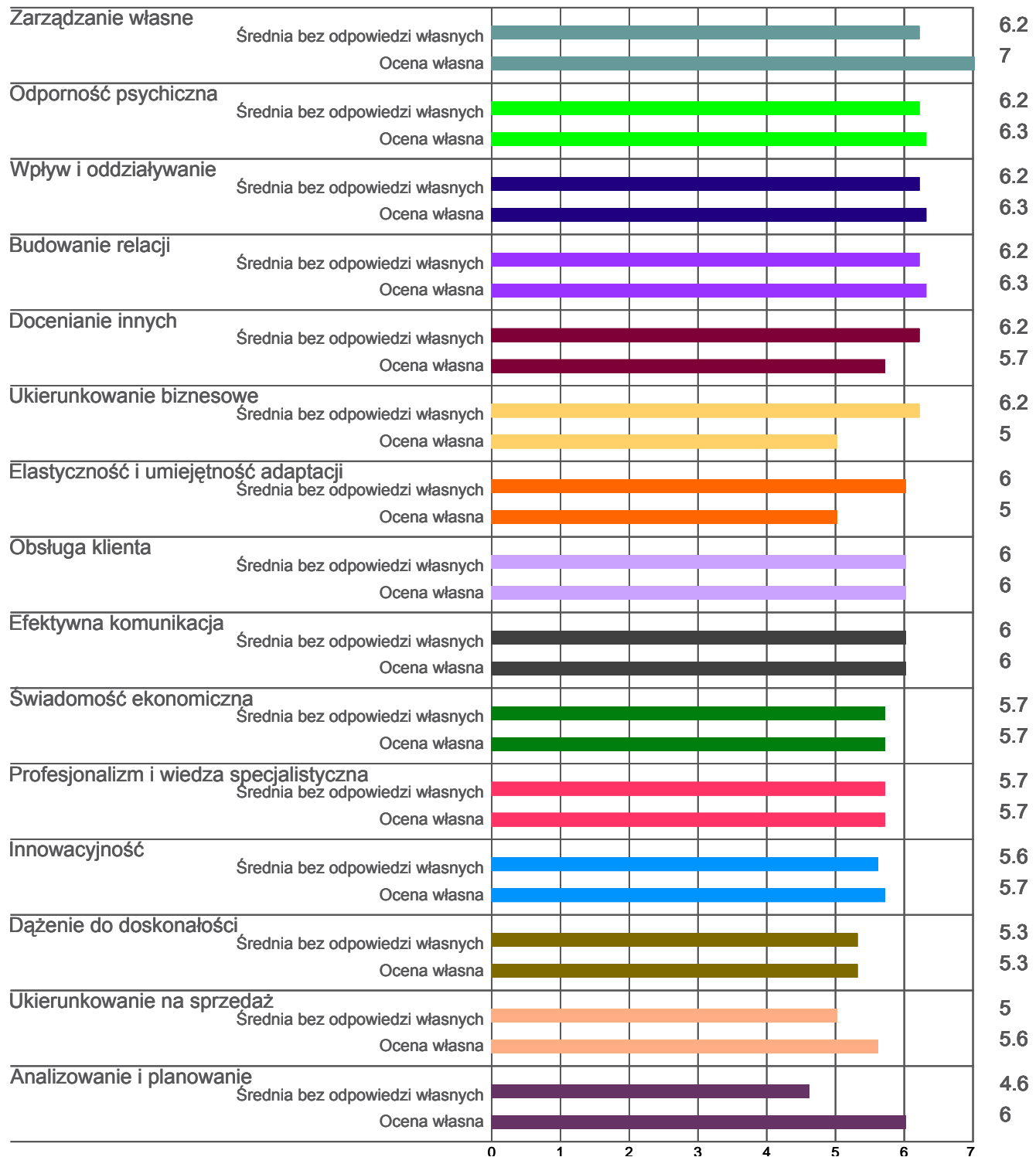
Ocena Thomas360° staje się niezbędnym narzędziem menadżera, łącząc w sobie cechy wysokiej jakości informacji zwrotnej oraz narzędzia służącego polepszeniu wyników, stanowiąc zasadniczą podstawę w dążeniu do osobistego rozwoju. Celem Oceny jest dostarczenie wyczerpującej informacji zwrotnej przy zaangażowaniu 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.
- Wytyczenie ścieżek działania.
- Zapewnienie możliwości wzięcia odpowiedzialności za własny rozwój.

Średnia dla kompetencji

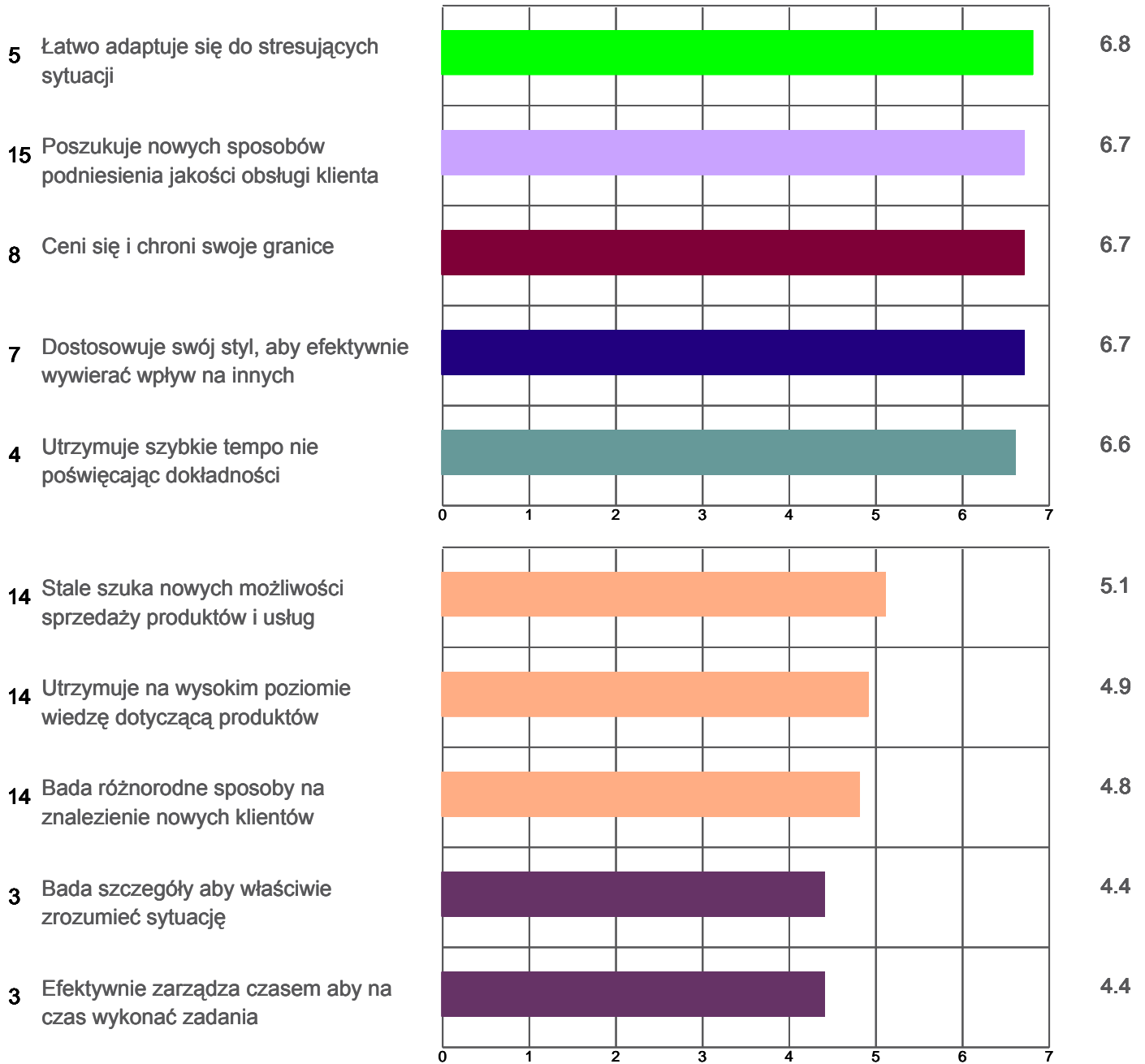
W tabeli poniżej znajdują się wyniki Oceny Thomas 360 dla każdej z kompetencji. Czym wyższy jest wynik, tym mocniej dane zachowanie jest widoczne dla otoczenia.



Wykres 5 najmocniej i 5 najslabiej ocenionych twierdzeń

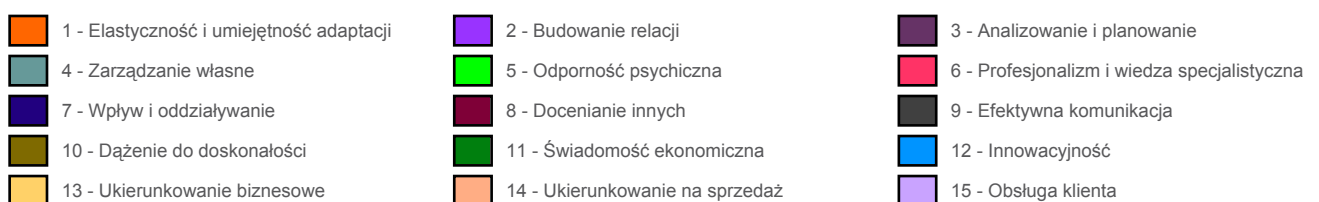
Liczby umieszczone po lewej stronie odnoszą się do kodu kolorystycznego dla danej kompetencji.

Z odpowiedziami w



Czym wyższa jest wartość punktowa tym bardziej obserwowalne jest dane zachowanie.

Kody dla kompetencji



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.

W sytuacji kiedy istnieją znaczące różnice między ocenami respondentów a własnymi (pola oznaczone na żółto) warto jest uzyskać dodatkowe informacje dotyczące tych rozbieżności.

Kompetencje	Jak istotny jest ten aspekt w mojej roli				W jakim stopniu prezentuję tę umiejętność Ocena 7 = Wysoko 1 = Nisko
	Ranking				
	Ocena własna	Przełożony	Współpracownik	Średnia	
Obsługa klienta	1	6	1	3.4	6.0
Świadomość ekonomiczna	4	5	2	4.2	5.7
Efektywna komunikacja	5	8	5	6.1	6.0
Ukierunkowanie na sprzedaż	2	12	3	6.1	5.0
Elastyczność i umiejętność adaptacji	8	1	11	6.4	6.0
Odporność psychiczna	6	3	12	6.8	6.2
Zarządzanie własne	7	2	13	7.1	6.2
Ukierunkowanie biznesowe	3	13	5	7.1	6.2
Docenianie innych	13	4	7	8.0	6.2
Innowacyjność	10	7	8	8.1	5.6
Wpływ i oddziaływanie	9	9	9	8.7	6.2
Dążenie do doskonałości	15	11	4	10.3	5.3
Profesjonalizm i wiedza specjalistyczna	11	14	10	11.3	5.7
Analizowanie i planowanie	12	10	14	11.8	4.6
Budowanie relacji	14	15	15	14.4	6.2

Rankingi i oceny

- Odniesienie uzyskanej punktacji do rankingu kompetencji. Twoje własne odpowiedzi umieszczone są w najdalszej kolumnie po prawej stronie. Kompetencje ocenione najwyższym oceną 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.
- Pokazują także źródła potencjalnych napięć lub nieporozumień.

Ranking dla każdej z 15 kompetencji

Wyjaśnienie do tabel

Każda z kompetencji została podzielona na twierdzenia w oparciu o które udzielana była informacja zwrotna.

W przykładzie poniżej przy każdym z twierdzeń znajduje się podsumowanie ocen uzyskanych z oceny własnej, oceny przełożonych, współpracowników, podwładnych, klientów i innych respondentów.

Respondenci ocenili twierdzenia w oparciu o własne obserwacje, w sposób następujący:

7 - W dużym stopniu (Wysoko) - omawiana 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 - osoba nie ma możliwości, by pokazać swoje umiejętności w danej dziedzinie, lub dziedzina ta nie odnosi się do zajmowanego przez nią/ niego stanowiska.

Każde twierdzenie ma przypisaną średnią punktową, a dla każdej z kompetencji określony jest ranking ogólny.

1. W sytuacji kiedy wybrana została opcja "Nie zaobserwowano" dane twierdzenie nie jest brane pod uwagę przy kalkulacji wyniku ogólnego.
2. Przeciętna ocena dla każdej z grup respondentów wyrażona jest w formie liczbowej w zaokrągleniu do jednego miejsca po przecinku.
3. Wynik uśredniony jest kalkulowaną średnią ważoną dla każdej grupy respondentów. Kolumna po lewej stronie pokazuje wynik uśredniony bez odpowiedzi własnych; wynik w prawej kolumnie zawiera odpowiedzi własne.
4. Średnia dla kompetencji jest średnią ważoną wyliczoną na podstawie wyników dla poszczególnych twierdzeń (2). Jeśli twierdzenie zostało ocenione w kategorii "nie zaobserwowano" przez wszystkich respondentów nie zostaje ono wliczone do kalkulacji średniej dla kompetencji.

Szybko radzi sobie z niepowodzeniami idąc do przodu									Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano ①	W małym stopniu				W dużym stopniu				
		1	2	3	4	5	6	7		
Ocena własna							1		6.0	
Przełożony						1			5.0	②
Współpracownik				1		1			4 do 5	4.5
Podwładny						1		1	5 do 7	6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych

5.2

Średnia z odpowiedziami własnymi

5.4

Bez odpowiedzi
własnych

Z odpowiedziami
własnymi

Ogólna ocena kompetencji

4.3

4.4

④

Elastyczność i umiejętność adaptacji

Umiejętność zmiany i adaptacji swojego zachowania lub procedur do zmian w środowisku pracy.

Szybko radzi sobie z niepowodzeniami idąc do przodu								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna					1				5.0
Przełożony							1		7.0
Współpracownik				1			2		6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Dobrze radzi sobie z uczuciem niepewności								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	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	1		5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Pracuje efektywnie w różnorodnych sytuacjach								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna					1				5.0
Przełożony						1			6.0
Współpracownik					1		2		6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Bez odpowiedzi własnych
Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji **6.0** **5.7**

Budowanie relacji

Umiejętność znajdowania zrozumienia i utrzymywania długotrwałych relacji.

Poświęca czas na budowanie relacji z dużą ilością ludzi								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1		5 do 7	6.0
Przełożony							1		7.0
Współpracownik					1		2		6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych **6.7** Średnia z odpowiedziami własnymi **6.4**

Szybko zdobywa wiarygodność								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1		4 do 7	6.0
Przełożony							1		7.0
Współpracownik				1	1		1		5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych **6.2** Średnia z odpowiedziami własnymi **6.1**

Okazuje pewność siebie w pierwszym kontakcie z nowymi osobami								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1	5 do 7	7.0
Przełożony						1			6.0
Współpracownik					2		1		5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych **5.9** Średnia z odpowiedziami własnymi **6.2**

Bez odpowiedzi własnych
Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji **6.2** **6.3**

Analizowanie i planowanie

Umiejętność przyswajania różnorodnych informacji, logicznego analizowania i planowania.

Bada szczegóły aby właściwie zrozumieć sytuację								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1		5 do 7	6.0
Przełożony	1								1.0
Współpracownik					1		2		6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 3.7 Średnia z odpowiedziami własnymi 4.4

Efektywnie zarządza czasem aby na czas wykonać zadania								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1		6 do 7	6.0
Przełożony	1								1.0
Współpracownik						2	1		6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 3.7 Średnia z odpowiedziami własnymi 4.4

Kiedy jest to potrzebne, potrafi powiedzieć "nie"								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1		6 do 7	6.0
Przełożony						1			6.0
Współpracownik						1	2		6.7

Średnia bez odpowiedzi własnych 6.4 Średnia z odpowiedziami własnymi 6.2

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 4.6 5.0

Zarządzanie własne

Umiejętność rozumienia własnej osobowości i motywatorów oraz efektywnego zarządzania nimi, aby organizować swój czas, priorytety i zasoby do osiągnięcia celów.

Priorytetyzuje pod kątem ważności i pilności								Zakres	Średnia	
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu				
		1	2	3	4	5	6	7		
Ocena własna							1		7.0	
Przełożony						1			6.0	
Współpracownik					1		2		6.3	
Średnia bez odpowiedzi własnych								6.2	Średnia z odpowiedziami własnymi	6.4

Właściwie szacuje zasoby potrzebne do osiągnięcia celów								Zakres	Średnia	
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu				
		1	2	3	4	5	6	7		
Ocena własna							1		7.0	
Przełożony						1			6.0	
Współpracownik				1			2		6.0	
Średnia bez odpowiedzi własnych								6.0	Średnia z odpowiedziami własnymi	6.3

Utrzymuje szybkie tempo nie poświęcając dokładności								Zakres	Średnia	
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu				
		1	2	3	4	5	6	7		
Ocena własna							1		7.0	
Przełożony							1		7.0	
Współpracownik				1		1	1		5.7	
Średnia bez odpowiedzi własnych								6.4	Średnia z odpowiedziami własnymi	6.6

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 6.2 6.4

Odporność psychiczna

Umiejętność koncentracji na realizowanych celach pomimo trudnień i niepowodzeń.

Nawet pod presją zachowuje spokój i pozytywne nastawienie								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1		5 do 7	6.0
Przełożony						1			6.0
Współpracownik					2		1		5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych **5.9**

Średnia z odpowiedziami własnymi **5.9**

Łatwo adaptuje się do stresujących sytuacji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1	5 do 7	7.0
Przełożony							1		7.0
Współpracownik					1		2		6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych **6.7**

Średnia z odpowiedziami własnymi **6.8**

Potrafi z humorem podchodzić do wyzwań								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1		5 do 7	6.0
Przełożony						1			6.0
Współpracownik					1		2		6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych **6.2**

Średnia z odpowiedziami własnymi **6.1**

Bez
odpowiedzi
własnych

Z odpowiedziami
własnymi

Ogólna ocena kompetencji

6.2

6.3

Profesjonalizm i wiedza specjalistyczna

Kompetencje, wiedza i doświadczenie wymagane do osiągnięcia doskonałości w wybranej specjalistycznej dziedzinie.

Stale dąży do podniesienia poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6		
Ocena własna							1		6.0
Przełożony								1	7.0
Współpracownik				1			1	1	4 do 7 5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Stale prezentuje cechy wymagane od profesjonalisty w danej dziedzinie								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6		
Ocena własna							1		6.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik						1		2	5 do 7 6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Respektuje i utrzymuje poufność informacji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6		
Ocena własna						1			5.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik					1	1		1	4 do 7 5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Bez odpowiedzi własnych
Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji **5.7** **5.7**

Wpływ i oddziaływanie

Umiejętność skupiania uwagi innych i uzyskiwania zrozumienia oraz przekonywania ich do wykonania konkretnych działań, zarówno przy użyciu argumentów racjonalnych, jak i emocjonalnych.

Przekonuje ludzi do własnego sposobu myślenia								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	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	1		5 do 7 6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych 6.5 Średnia z odpowiedziami własnymi 6.3

Dostosowuje swój styl, aby efektywnie wywierać wpływ na innych								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		7.0
Przełożony							1		7.0
Współpracownik				1				2	4 do 7 6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych 6.5 Średnia z odpowiedziami własnymi 6.7

Ma rozległą sieć kontaktów i wykorzystuje je w sposób produktywny, aby promować pozytywne rozwiązania dla organizacji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1			6.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik					1			2	5 do 7 6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 5.7 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.8

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 6.2 6.3

Docenianie innych

Demostrowanie przekonania o ważności racji innych ludzi i ich wpływu na sukces całej organizacji.

Traktuje wszystkich z godnością i respektem								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna					1				4.0
Przełożony							1		6.0
Współpracownik					1			2	6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Reaguje na wkład innych osób w sposób pozytywny i konstruktywny								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		6.0
Przełożony							1		6.0
Współpracownik							2	1	6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Ceni się i chroni swoje granice								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna								1	7.0
Przełożony								1	7.0
Współpracownik					1			2	6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 6.2 6.0

Efektywna komunikacja

Umiejętność skutecznego komunikowania się i przekazywania informacji na różne sposoby.

Wybiera metodę komunikacji adekwatnie do sytuacji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu					W dużym stopniu		
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		6.0
Przełożony							1		6.0
Współpracownik							1	2	6 do 7 6.7

Średnia bez odpowiedzi własnych 6.4 Średnia z odpowiedziami własnymi 6.2

Słucha aktywnie bez przerywania								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu					W dużym stopniu		
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		6.0
Przełożony							1		6.0
Współpracownik							2	1	6 do 7 6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 6.2 Średnia z odpowiedziami własnymi 6.1

Potwierdza zrozumienie parafrazując lub podsumowując to, co zostało powiedziane								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu					W dużym stopniu		
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		6.0
Przełożony							1		5.0
Współpracownik					1		1	1	4 do 7 5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych 5.4 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.6

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 6.0 6.0

Dążenie do doskonałości

Umiejętność zaobserwowania obszarów do rozwoju i chęć zmiany istniejących systemów lub procedur aby dokonać ulepszeń.

Konstruktywnie sugeruje jak ulepszyć obecne praktyki								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1			5.0
Przełożony					1				4.0
Współpracownik							2	1	6 do 7 6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 5.2 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.1

Ścisłe współpracuje z innymi, aby rozwój był ciągły i trwały								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		6.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik					1	1		1	4 do 7 5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 5.2 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.4

Okazuje lojalność dla organizacji i dążenie do utrzymania wysokich standardów								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1			5.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik					1			2	4 do 7 6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych 5.5 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.3

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 5.3 5.3

Świadomość ekonomiczna

Zrozumienie finansowego wpływu podejmowanych decyzji na wszystkie poziomy organizacji.

Rozumie ofertę konkurencji i ich strategię biznesową								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	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	1		5 do 7 6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Okazuje zrozumienie dla klientów, rynku, sektora działań i konkurencji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		7.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik				1				2	4 do 7 6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Potrafi zrozumieć strategiczne cele organizacji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna					1				4.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik							2	1	6 do 7 6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji **5.7** **5.7**

Innowacyjność

Umiejętność dostrzegania i tworzenia nowych możliwości działania oraz znajdowanie kreatywnych rozwiązań problemów.

Z łatwością wyszukuje innowacyjne rozwiązania problemów								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	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	1	4 do 7	5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych 5.4 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.2

Wprowadza nowe pomysły mogące poprawić wyniki organizacji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna					1				5.0
Przełożony						1			6.0
Współpracownik						2	1	6 do 7	6.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 6.2 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.8

W "burzach mózgu" dostarcza oryginalnych i cennych pomysłów								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		7.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik				1	1		1	4 do 7	5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych 5.2 Średnia z odpowiedziami własnymi 5.8

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 5.6 5.6

Ukierunkowanie biznesowe

Umiejętność podejmowania działań i decyzji opartych o właściwe zrozumienie obecnych lub przyszłych potrzeb organizacji.

Bada własne cele pod kątem ich dopasowania do celów organizacji								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1			6.0
Przełożony					1				5.0
Współpracownik				1			1	1	4 do 7 5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych **5.4** Średnia z odpowiedziami własnymi **5.6**

Rozumie priorytety swojej roli								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna					1				4.0
Przełożony								1	7.0
Współpracownik				1			1	1	4 do 7 5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych **6.4** Średnia z odpowiedziami własnymi **5.6**

Koncentruje się na osiągnięciu wyników								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1			5.0
Przełożony								1	7.0
Współpracownik							1	2	6 do 7 6.7

Średnia bez odpowiedzi własnych **6.9** Średnia z odpowiedziami własnymi **6.2**

Bez odpowiedzi własnych
Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji **6.2** **5.8**

Ukierunkowanie na sprzedaż

Umiejętność identyfikowania możliwości, zarządzania sprzedażą i zwiększania zysków.

Korzysta z systemu CRM do zarządzania sprzedażą								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		7.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik				1	1			1	4 do 7 5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych **5.2** Średnia z odpowiedziami własnymi **5.8**

Stale szuka nowych możliwości sprzedaży produktów i usług								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	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			1	4 do 7 5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych **5.2** Średnia z odpowiedziami własnymi **5.1**

Utrzymuje na wysokim poziomie wiedzę dotyczącą produktów								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	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	1	4 do 7 5.7

Średnia bez odpowiedzi własnych **4.9** Średnia z odpowiedziami własnymi **4.9**

Bada różnorodne sposoby na znalezienie nowych klientów								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		6.0
Przełożony			1						3.0
Współpracownik				1	1			1	4 do 7 5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych **4.2** Średnia z odpowiedziami własnymi **4.8**

Tworzy sieci kontaktów aby nawiązać nowe relacje biznesowe								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1			5.0
Przełożony						1			5.0
Współpracownik							1	2	6 do 7 6.7

Średnia bez odpowiedzi własnych **5.9** Średnia z odpowiedziami własnymi **5.6**

Bez
odpowiedzi
własnych

Z odpowiedziami
własnymi

Ogólna ocena kompetencji

5.0

5.2

Obsługa klienta

Okazywanie zrozumienia dla klientów i faktu, że ich satysfakcja jest podstawą sukcesu organizacji.

Poszukuje nowych sposobów podniesienia jakości obsługi klienta								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna							1		7.0
Przełożony							1		7.0
Współpracownik						1	1	1	5 do 7 6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Proaktywnie zdobywa informacje zwrotne od klientów								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	W małym stopniu				W dużym stopniu			
		1	2	3	4	5	6	7	
Ocena własna						1			5.0
Przełożony							1		6.0
Współpracownik					1			2	4 do 7 6.0

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Elastycznie reaguje na potrzeby klientów								Zakres	Średnia
	Nie zaobserwowano	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		1	4 do 7 5.3

Średnia bez odpowiedzi własnych Średnia z odpowiedziami własnymi

Bez odpowiedzi własnych Z odpowiedziami własnymi

Ogólna ocena kompetencji 6.0 6.0

Komentarze oceniającego

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

Wymień dwie mocne strony omawianej osoby i opisz, jak przejawiają się one w pracy.

- networking i obsługa klienta
- miłe usposobienie i dbałość o klienta
- ogólnie jest OK
- jest bardzo dobrym handlowcem, klienci ją cenią i lubią
- jest bardzo dobrym pracownikiem

Komentarze oceniającego

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

Wymień dwie dziedziny które Twoim zdaniem omawiana osoba powinna rozwinąć by zwiększyć swoją efektywność w organizacji.

- zarządzanie czasem
- umiejętność ustalania priorytetów
- nie mam uwag
- musi zwracać większą uwagę na to, by nie spóźniać się na spotkania
- nie lubię jak się spóźnia

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?	
Data wykonania	

Kompetencja	
Obszar do rozwoju	
Jak to osiągnąć?	
Data wykonania	

Kompetencja	
Obszar do rozwoju	
Jak to osiągnąć?	
Data wykonania	

Uwagi
