



Raport ekspercki Jan Kowalski



Performance

360

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Rozkład Profilu.....	4
Profil Behawioralny - Rozwiązywanie problemów.....	5
Profil Behawioralny - Wpływanie na innych.....	7
Profil Behawioralny - Przyjmowanie podejść.....	9
Profil Behawioralny - Osiąganie rezultatów.....	11
Profil Zdolności - Logiczne myślenie w pracy.....	13
Podsumowanie Profilu.....	14
Podsumowanie Profilu Behawioralnego.....	15
Uwagi osób oceniających.....	16

O tym raporcie

Niniejszy raport oparty jest na wypełnionym kwestionariuszu Wave® Performance 360, który analizuje efektywność w szeregu obszarów pracy.

Rezultaty oparte są na odpowiedziach użytkownika Jan Kowalski (osoby ocenianej) i oceny wystawionej przez osoby oceniające jego / jej efektywność w pracy. Aby porównać wyniki osoby ocenianej w tych obszarach w odniesieniu do innych osób, odpowiedzi zostały porównane z 25 254 ocenami Performance 360 grupy specjalistów i menedżerów.

Ponieważ rezultaty oparte są na ocenie wyników przeprowadzonej przez użytkownika Jan Kowalski i inne osoby oceniające, są one odzwierciedleniem poglądów osoby ocenianej i poglądów osób oceniających. Rezultaty powinny być postrzegane jedynie jako wskaźnik przeszłych wyników osoby ocenianej. Nasze szczegółowe badania wykazały, że oceny te mogą być dobrą miarą wyników w pracy z punktu widzenia różnych interesariuszy.

Należy pamiętać, że informacje zawarte w tym raporcie są poufne i należy dołożyć wszelkich starań, aby przechowywać go w bezpiecznym miejscu.

Niniejszy raport został stworzony przy użyciu systemów oprogramowania Saville Assessment. Opiera się on na rezultatach oceny przeprowadzonej przez osobę ocenianą i osoby oceniające oraz odzwierciedla ich odpowiedzi.






Raport ten został wygenerowany elektronicznie. Saville Assessment nie może zagwarantować, że nie został zmieniony, albo że nie przeprowadzono edycji jego zawartości. Nie ponosimy żadnej odpowiedzialności za jakiegokolwiek konsekwencje wynikające z wykorzystania niniejszego raportu.

Ocena ta przeznaczona jest do użytku tylko przez pracowników, przedstawicieli i autoryzowanych klientów Saville Assessment.

Wprowadzenie

Osoby oceniane i oceniające

Rezultaty dostarczone przez osobę ocenianą i każdą z grup osób oceniających w tym raporcie reprezentowane są przez różne symbole. Liczba osób w poszczególnych grupach oceniających zaprezentowana jest poniżej w nawiasach.

-  **Przełożony(-a) (1)**
-  **Osoba oceniana (1)**
-  **Współpracownik(-czka) (3)**
-  **Podwładny(-a) (3)**
-  **Inna osoba (3)**

Profil Behawioralny

Kompleksowy model Wave® ma różne poziomy szczegółowości, a jedna strona niniejszego raportu poświęcona jest każdemu z obszarów behawioralnych na najwyższym poziomie (**Rozwiązywanie problemów**, **Wpływanie na innych**, **Przyjmowanie podejść**, **Osiąganie rezultatów**). Każda strona podzielona jest na trzy sekcje, z których każda obejmuje trzy wymiary. Profil ten zawiera rezultaty oparte na 36 wymiarach behawioralnych.

Profil Zdolności

Model Zdolności Saville Assessment składa się z jednego obszaru zdolności (**Logiczne myślenie w pracy**), który zawiera dwie sekcje, obejmujące trzy wymiary.

Podsumowanie Profilu

Pierwsza część Podsumowania Profilu zawiera globalne oceny dotyczące obszarów takich jak: **Stosowanie wiedzy fachowej**, **Osiąganie celów** i **Demonstrowanie potencjału**. Część druga wskazuje stopień, w jakim osoba oceniana otrzymała pozytywne lub negatywne oceny dotyczące wymiarów behawioralnych, wymiaru zdolności i ocen globalnych wyników.

Podsumowanie Profilu Behawioralnego

Podsumowanie Profilu Behawioralnego zawiera łączne wyniki wszystkich 12 sekcji behawioralnych i 36 wymiarów behawioralnych. Łączne wyniki oparte są na średniej rezultatów grup osób oceniających. Strzałki wskazują różnice w ocenach 12 sekcji behawioralnych pomiędzy indywidualnymi osobami oceniającymi.

Uwagi osób oceniających

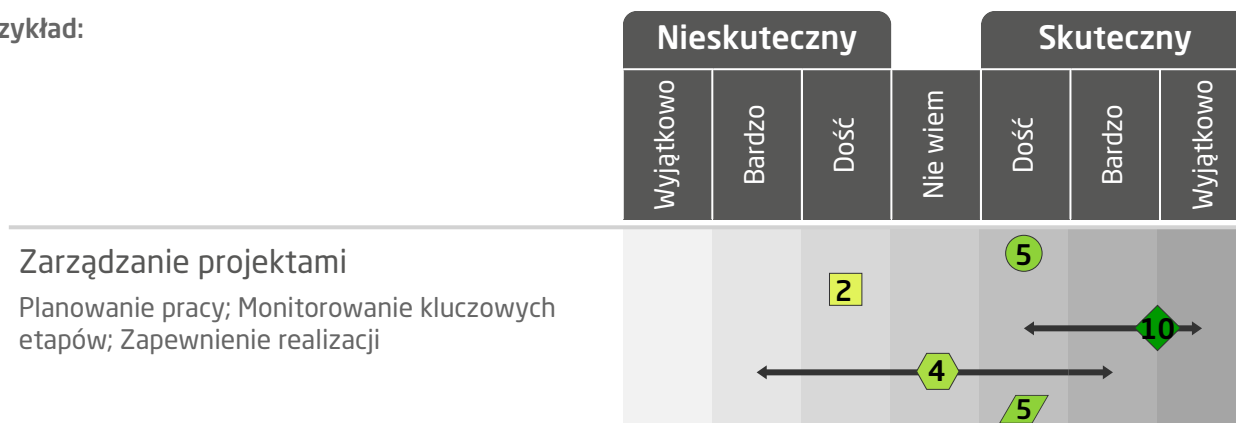
Ostatnia sekcja prezentuje uwagi osób oceniających na temat wyników użytkownika Jan w pracy.

Rozkład Profilu

Rezultaty pokazują oceny w skali inwentaryzacyjnej od „Wyjątkowo nieskuteczny(-a)” do „Wyjątkowo skuteczny(-a)”. Każda z grup osób oceniających oznaczona jest symbolami o różnym kształcie, zgodnie ze wzorem przedstawionym na poprzedniej stronie.

Pozycja każdego symbolu na skali wskazuje na to, jak osoba oceniana została oceniona w każdym obszarze. Różnice w ocenie pomiędzy osobami oceniającymi w grupie oznaczone są przez strzałki po obu stronach symboli.

Przykład:



W powyższym przykładzie ocena osoby ocenianej, którą wystawił(-a) Przełożony(-a), to „dość skuteczny(-a)” w „Zarządzaniu projektami”, a ocena, którą wystawił(-a) Osoba oceniana, to „dość nieskuteczny(-a)”. Oceny, które wystawił(-a) Współpracownik(-czka), wahały się od „dość skuteczny(-a)” do „wyjątkowo skuteczny(-a)”, natomiast oceny łączne, które wystawił(-a) Podwładny(-a), wahały się od „bardzo nieskuteczny(-a)” do „bardzo skuteczny(-a)”. Oceny, które wystawił(a) Inna osoba, to „dość skuteczny(-a)”.

Porównanie z innymi osobami:

Rezultaty osób ocenianych i oceniających zostały porównane z innymi osobami, które wcześniej przeprowadziły ocenę, i oparte są na poniższej skali od 1 do 10 stenów.

- 1 - Wyjątkowo nisko** - lepszy wynik od jedynie 1% grupy porównawczej
- 2 - Bardzo nisko** - lepszy wynik od jedynie 5% grupy porównawczej
- 3 - Nisko** - lepszy wynik od jedynie 10% grupy porównawczej
- 4 - Poniżej średniej** - lepszy wynik od jedynie 25% grupy porównawczej
- 5 - Średnio** - lepszy wynik od jedynie 40% grupy porównawczej
- 6 - Średnio** - lepszy wynik od 60% grupy porównawczej
- 7 - Powyżej średniej** - lepszy wynik od 75% grupy porównawczej
- 8 - Wysoko** - lepszy wynik od 90% grupy porównawczej
- 9 - Bardzo wysoko** - lepszy wynik od 95% grupy porównawczej
- 10 - Wyjątkowo wysoko** - lepszy wynik od 99% grupy porównawczej

W powyższym przykładzie, ocena osoby ocenianej, którą wystawił(-a) Przełożony(-a), dotycząca obszaru „Zarządzania projektami” była średnia w porównaniu z grupą porównawczą, natomiast ocena, którą wystawił(-a) Osoba oceniana, była bardzo niska. W porównaniu z grupą porównawczą oceny, którą wystawił(-a) Współpracownik(-czka), były wyjątkowo wysokie, a oceny łączne, które wystawił(-a) Podwładny(-a) dość niskie. Oceny, które wystawił(-a) Inna osoba, były średnie w porównaniu z innymi osobami.

Profil Behawioralny - Rozwiązywanie problemów

Rozwiązywanie problemów		Nieskuteczny				Skuteczny		
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Ocena problemów	Weryfikowanie informacji Przetwarzanie informacji; Zadawanie dociekliwych pytań; Wyszukiwanie rozwiązań					2	7 8	10
	Dokumentowanie faktów Biegłość w pisaniu; Rozumienie logicznych argumentów; Zbieranie informacji					3 4	7 7	
	Interpretowanie danych Liczbowe określanie problemów; Stosowanie nowych technologii; Obiektywna ocena informacji					3	7 7 8	10
Analizowanie zagadnień	Rozwijanie wiedzy specjalistycznej Korzystanie z możliwości do nauki; Zdobycie wiedzy i umiejętności; Uzupełnianie wiedzy specjalistycznej						7 7 7	10
	Praktyczne podejście Stosowanie umiejętności praktycznych; Nauka w praktyce; Korzystanie ze zdrowego rozsądku					1 2	6 8	
	Wnikliwość Nieustanne wprowadzanie poprawek; Identyfikacja kluczowych problemów; Dokonywanie intuicyjnych osądów					4	6 8	10 10

Przełożony(-a)
 Osoba oceniana
 Współpracownik
 Podwładny(-a)
 Inna osoba (-czka)

Profil Behawioralny - Rozwiązywanie problemów

Rozwiązywanie problemów		Nieskuteczny			Skuteczny		
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo
Opracowywanie innowacji	Generowanie pomysłów Pomysłowość; Opracowywanie podejść; Przyjmowanie radykalnych rozwiązań						10 10 10 9 → 10
	Odkrywanie możliwości Opracowywanie koncepcji; Stosowanie teorii; Identyfikowanie zasad leżących u podstaw				1		10 8 8 5 →
	Opracowywanie strategii Kształtowanie strategii; Przewidywanie trendów; Przewidywanie przyszłości				2 3 →	4 4	10

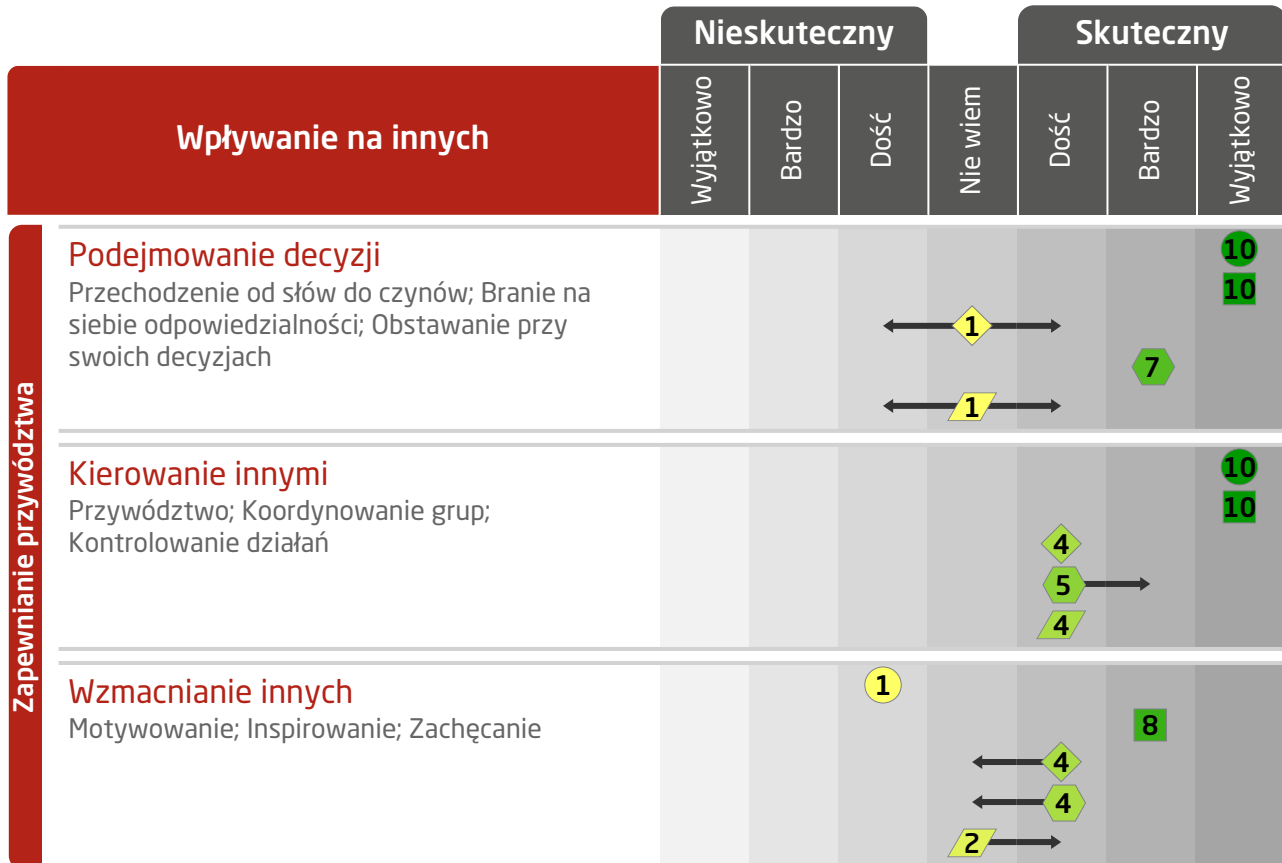
○ Przełożony(-a) □ Osoba oceniana ◇ Współpracownik (-czka) ⬡ Podwładny(-a) ▱ Inna osoba

Profil Behawioralny - Wpływanie na innych

Wpływanie na innych		Nieskuteczny			Skuteczny		
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo
Budowanie relacji	Interakcje z ludźmi Przejawianie entuzjazmu; Nawiązywanie kontaktów; Budowanie sieci kontaktów					← 6 7 4	9 9
	Nawiązywanie dobrych relacji Uspokajanie ludzi; Sprawianie, by ludzie czuli się mile widziani; Nawiązywanie przyjaźni					← 6 ← 6 4 →	9 9
	Wywieranie dobrego wrażenia Przyciąganie uwagi do siebie; Chwalenie się osiągnięciami osobistymi; Zyskiwanie uznania					8 8	10 10 10
Komunikowanie informacji	Przekonywanie ludzi Nakłanianie innych; Kształtowanie opinii; Negocjowanie					4 4 8	10 10 10
	Artykułowanie informacji Prowadzenie prezentacji; Wyjaśnianie; Przejawianie pewności siebie w towarzystwie					← 6 8 →	10 10 10
	Kwestionowanie pomysłów Podważanie założeń; Podważanie przyjętych poglądów; Argumentowanie własnej perspektywy						10 10 10 10 10

Przełożony(-a)
 Osoba oceniana
 Współpracownik
 Podwładny(-a)
 Inna osoba (-czka)

Profil Behawioralny - Wpływanie na innych



○ Przełożony(-a) □ Osoba oceniana ◊ Współpracownik (-czka) ◻ Podwładny(-a) ◻ Inna osoba (-czka)

Profil Behawioralny - Przyjmowanie podejść

Przyjmowanie podejść		Nieskuteczny			Skuteczny			
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Przejawianie wytrzymałości	Okazywanie pewności siebie Okazywanie wewnętrznej pewności siebie; Stanowienie o własnej przyszłości; Docenianie własnej pracy					5	7	10
						6		10
	Okazywanie spokoju Zachowywanie spokoju; Tolerowanie stresu; Radzenie sobie ze stresem					7	8	10
						7		
Dostosowywanie się do zmiany	Rozwiązywanie konfliktów Uspokajanie zmartwionych ludzi; Radzenie sobie z rozszluszczonymi ludźmi; Rozwiązywanie sporów			1		5	8	
						4		
						5		
	Pozytywne myślenie Optymizm; Dochodzenie do siebie po niepowodzeniach; Okazywanie pogody ducha					3		10
						3		
						4		
						3		
	Radzenie sobie ze zmianą Radzenie sobie ze zmianami; Tolerowanie niepewności; Przystosowywanie się do nowych wyzwań			1			7	10
							6	
							7	
	Otwartość na inf. zwrotne Przyjmowanie krytycznych komentarzy; Zachęcanie do krytycznego myślenia; Zbieranie informacji zwrotnych			1		1	8	
						4		
						6		

○ Przełożony(-a) □ Osoba oceniana ◇ Współpracownik ◡ Podwładny(-a) ▱ Inna osoba (-czka)

Profil Behawioralny - Przyjmowanie podejść

Przyjmowanie podejść		Nieskuteczny				Skuteczny		
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Wspieranie innych	Rozumienie innych Okazywanie empatii; Słuchanie ludzi; Rozumienie motywacji					4	7	
					1	4		
						4		
	Współpraca w zespole Aktywne uczestnictwo podczas współpracy; Zachęcanie zespołu do uczestnictwa; Angażowanie innych w podejmowanie decyzji					3	7	
						3		
						3		
						3		
	Docenianie innych Liczenie się z innymi; Tolerowanie innych; Ufanie ludziom					4	7	
					1	4		
						4		

○ Przełożony(-a) □ Osoba oceniana ◇ Współpracownik ⬡ Podwładny(-a) ▱ Inna osoba (-czka)

Profil Behawioralny - Osiągnięcie rezultatów

Osiągnięcie rezultatów		Nieskuteczny			Skuteczny			
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Przetwarzanie szczegółów	Respektowanie ram czasowych Wywiązywanie się z terminów; Stosowanie się do harmonogramu; Kończenie zadań					4		10
	Sprawdzanie szczegółów Wyszukiwanie błędów; Zapewnianie dokładności; Wykonywanie pracy na wysokim poziomie						7	10
	Przestrzeganie procedur Praca zgodnie z zasadami; Stosowanie się do poleceń; Minimalizowanie ryzyka							
Organizacja zadań	Zarządzanie zadaniami Metodyczna praca; Planowanie działań; Ustalanie priorytetów							10
	Przestrzeganie standardów Etyczne zachowanie; Zachowywanie poufności; Uczciwe działanie							
	Osiągnięcie rezultatów Szybka praca; Utrzymywanie wyników; Praca przy wielu zadaniach jednocześnie							

Przełożony(-a)
 Osoba oceniana
 Współpracownik
 Podwładny(-a)
 Inna osoba (-czka)

Profil Behawioralny - Osiągnięcie rezultatów

Osiągnięcie rezultatów		Nieskuteczny			Skuteczny			
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Nastawienie na sukces	Podejmowane działań Realizowanie działań; Inicjatywa; Wkładanie energii							10 10 7 7 8 →
	Wykorzystywanie szans Identyfikowanie możliwości biznesowych; Generowanie sprzedaży; Osiągnięcie lepszych wyników od konkurencji							10 10 3 → 5 5
	Dążenie do celu Osiągnięcie znakomitych wyników; Działanie z determinacją; Wytrwałość pomimo trudności							10 10 8 → ← 10 ← 10

○ Przełożony(-a) □ Osoba oceniana ◇ Współpracownik (-czka) ⬡ Podwładny(-a) ▱ Inna osoba

Profil Zdolności - Logiczne myślenie w pracy

Logiczne myślenie w pracy		Nieskuteczny			Skuteczny			
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Praca z informacjami	Praca ze słowami Rozumienie znaczenia słów; Rozumienie tekstu; Wyciąganie wniosków z przekazu werbalnego; Ocenianie materiału pisemnego; Porównywanie argumentów					6	8	10
	Praca z liczbami Rozumienie tabel; Rozumienie wykresów; Wyciąganie wniosków na podstawie liczb; Ocenianie ilości; Porównywanie danych					5	7	10
	Praca ze szczegółami Sprawdzanie liter i tekstu; Sprawdzanie cyfr i tabel; Sprawdzanie kodów i symboli; Identyfikowanie błędów; Klasyfikowanie informacji					5	6	10
Praca z przedmiotami	Praca z systemami Rozumienie logicznych zasad; Rozumienie diagramów przepływu; Identyfikowanie przyczyn; Znajdywanie wad; Porównywanie schematów blokowych				3	5	8	10
	Praca z projektami Obliczanie długości i kątów; Rozpoznawanie obróconych kształtów; Wizualizacja trójwymiarowych przedmiotów; Inspekcja przedmiotów; Projektowanie				3		9	10
	Praca ze sprzętem Rozumienie problemów mechanicznych; Rozumienie właściwości fizycznych; Ocenianie ruchu obiektów; Używanie narzędzi; Obsługa maszyn				3	5	6	

○ Przełożony(-a) □ Osoba oceniana ◇ Współpracownik ◡ Podwładny(-a) ▽ Inna osoba (-czka)

Podsumowanie Profilu

Wyniki w pracy		Nieskuteczny			Skuteczny			
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Globalne	Stosowanie wiedzy fachowej Wykorzystywanie wiedzy eksperckiej; Stosowanie specjalistycznych umiejętności; Dzielenie się wiedzą fachową					7 7 8 8	9	
	Osiągnięcie celów Osiągnięcie celów osobistych; Wkład w cele zespołu; Promowanie celów organizacji					4 7 6		10 10
	Demonstrowanie potencjału Dążenie do rozwoju kariery; Posiadanie kompetencji wymaganych na stanowiskach wysokiego szczebla; Prezentowanie potencjału do awansu					5 5	7	10 10
Całościowe	Całościowa ocena profilu behawioralnego Podsumowanie łącznej oceny 36 wymiarów behawioralnych wśród oceniających, odzwierciedlające wyniki osoby ocenianej i wyrozumiałość osób oceniających					5 5 5	7 8	
	Całościowa ocena profilu zdolności Podsumowanie łącznej oceny 6 wymiarów zdolności wśród oceniających, odzwierciedlające wyniki osoby ocenianej i wyrozumiałość osób oceniających					6 7 7 6	9	
	Całkowita ocena globalna Podsumowanie łącznej oceny 3 wymiarów wyników globalnych wśród oceniających, odzwierciedlające wyniki osoby ocenianej i wyrozumiałość osób oceniających						6 7 6	10 10

○ Przełożony(-a) □ Osoba oceniana ◇ Współpracownik ◡ Podwładny(-a) ▱ Inna osoba (-czka)

Podsumowanie Profilu Behawioralnego

		Nieskuteczny			Skuteczny			
		Wyjątkowo	Bardzo	Dość	Nie wiem	Dość	Bardzo	Wyjątkowo
Rozwiązywanie problemów	Ocena problemów Weryfikowanie informacji (7); Dokumentowanie faktów (6); Interpretowanie danych (7)					← 7		
	Analizowanie zagadnień Rozwijanie wiedzy specjalistycznej (8); Praktyczne podejście (3); Wnikliwość (8)					← 7		
	Opracowywanie innowacji Generowanie pomysłów (10); Odkrywanie możliwości (7); Opracowywanie strategii (5)					← 8 →		
Wpływanie na innych	Budowanie relacji Interakcje z ludźmi (7); Nawiązywanie dobrych relacji (7); Wywieranie dobrego wrażenia (10)					← 8 →		
	Komunikowanie informacji Przekonywanie ludzi (8); Artykułowanie informacji (9); Kwestionowanie pomysłów (10)						← 10 →	
	Zapewnianie przywództwa Podejmowanie decyzji (5); Kierowanie innymi (7); Wzmacnianie innych (3)					← 5 →		
Przyjmowanie podejść	Przejawianie wytrzymałości Okazywanie pewności siebie (8); Okazywanie spokoju (8); Rozwiązywanie konfliktów (4)					← 7 →		
	Dostosowywanie się do zmiany Pozytywne myślenie (5); Radzenie sobie ze zmianą (5); Otwartość na inf. zwrotne (2)					← 4 →		
	Wspieranie innych Rozumienie innych (4); Współpraca w zespole (4); Docenianie innych (4)					← 4 →		
Osiąganie rezultatów	Przetwarzanie szczegółów Respektowanie ram czasowych (6); Sprawdzanie szczegółów (5); Przestrzeganie procedur (3)					← 5 →		
	Organizacja zadań Zarządzanie zadaniami (3); Przestrzeganie standardów (4); Osiąganie rezultatów (6)					← 4 →		
	Nastawienie na sukces Podejmowanie działań (9); Wykorzystywanie szans (7); Dążenie do celu (10)						9 →	

Uwagi osób oceniających

Użytkownik Jan Kowalski powinien dalej dobrze sobie radzić z ...

Przełożony(-a) 1: generowanie pomysłów i nowych metod pracy, aby wspierać postęp i rozwój przedsiębiorstwa. Determinacja i energia użytkownika Jan motywuje innych, aby dążyli do realizacji ważniejszych celów

Osoba oceniana 1: Brak uwag

Współpracownik(-czka) 1: Jan ma wspaniałe, oryginalne pomysły, które były ważne podczas zdobywania dla firmy pewnych kluczowych klientów. Jego zdolność doceniania produktu lub usługi w unikalny, a zarazem właściwy sposób jest zdecydowanie ważną umiejętnością.

Współpracownik(-czka) 2: Wykorzystywanie kreatywnych talentów w przedsiębiorstwie i efektywne zajmowanie się obawami i negatywnymi reakcjami osób stawiających opór zmianom.

Współpracownik(-czka) 3: Jego znakomite kompetencje i doświadczenie są atutem dla przedsiębiorstwa; jego zdolności w zakresie rozwiązywania kompleksowych problemów są bardzo cenione wśród jego współpracowników.

Podwładny(-a) 1: Jan jest bardzo kreatywny(-a) i zawsze wnosi dużo różnych informacji i wiedzy do spotkań projektowych.

Podwładny(-a) 2: Jan ma szeroki i różnorodny wachlarz umiejętności. Poza tworzeniem innowacyjnych pomysłów dla nowych projektów, elastyczność użytkownika Jan oznacza, że realizacja tych projektów w końcowych stadiach jest również na wysokim poziomie.

Podwładny(-a) 3: Brak uwag

Inna osoba 1: Chęć do poddawania rzeczy w wątpliwość i determinacja przy wprowadzaniu zmian pomimo sprzeciwu, które nie są zawsze dobrze przyjmowane, ale potrzebne dla rozwoju przedsiębiorstwa.

Inna osoba 2: Brak uwag

Inna osoba 3: Zawieranie znajomości poprzez szeroko zakrojoną współpracę wewnętrzną i zewnętrzną.

Uwagi osób oceniających

Użytkownik Jan Kowalski powinien rzadziej zajmować się ...

Przełożony(-a) 1: czasami entuzjazm użytkownika Jan do danego pomysłu może wiązać się z mniejszą otwartością na inne pomysły lub metody pracy. Jan również nie obawia się kwestionować i konfrontować powodując, że niektóre osoby mogą poczuć się niezręcznie przedstawiając alternatywne sugestie

Osoba oceniana 1: Brak uwag

Współpracownik(-czka) 1: W wyniku wysokiego poziomu entuzjazmu Jan często wydaje się dominować i ograniczać kreatywność i umiejętności innych. Niezachwiana wiara użytkownika Jan w konkretne projekty może czasem wydawać się arogancka dla kolegów i nowych klientów, zrażając osoby w najbliższym otoczeniu.

Współpracownik(-czka) 2: Bycie apodyktycznym i niechętnym do słuchania opinii innych.

Współpracownik(-czka) 3: Brak uwag

Podwładny(-a) 1: Brak uwag

Podwładny(-a) 2: Choć delegowanie jest częścią hierarchicznego systemu zarządzania użytkownik Jan ma tendencję do obwiniania członków zespołów, gdy wyniki czasem są poniżej oczekiwań. Dla użytkownika Jan, jako kierownika, ważne jest zarówno zrozumienie dynamiki zespołu, jak i zwiększenie solidarności zespołowej, a nie jej zmniejszanie.

Podwładny(-a) 3: Obwinianie nas, gdy projekty nie zostały ukończone na czas lub zgodnie z oczekiwaniami - często wynika to z faktu, że Jan obiecuje zbyt dużo i przed zobowiązaniem się do harmonogramu projektu, nie konsultuje się z zespołem w sprawie innych istniejących priorytetów.

Inna osoba 1: Brak uwag

Inna osoba 2: Brak uwag

Inna osoba 3: Negatywnie reaguje na informacje zwrotne

Uwagi osób oceniających

Użytkownik Jan Kowalski powinien uzyskać poprawę w ...

Przełożony(-a) 1: skupianiu się bardziej na prowadzeniu i motywowaniu zespołu - rozumieniu potrzeb i wspieraniu jego członków, jak i szerszego zespołu, aby pomóc w osiągnięciu wspólnego celu; to z kolei pomoże użytkownikowi Jan w zwiększeniu osobistego sukcesu. Postrzeganie informacji zwrotnych jako możliwości stania się jeszcze lepszym przywódcą, niż jako krytyki.

Osoba oceniana 1: Brak uwag

Współpracownik(-czka) 1: Jako wyjątkowo kreatywna osoba Jan może przeoczyć finansowe i komercyjne aspekty nowych pomysłów i ich możliwego praktycznego wpływu na zespół oraz przedsiębiorstwo w szerszym kontekście.

Współpracownik(-czka) 2: Powinien bardziej skupiać się na słuchaniu w czasie spotkań, raczej niż na zastanawianiu się nad tym, co chciałby powiedzieć. Znajduje sposoby, aby sprawić, by inni poczuli, że ich poglądy mają znaczenie.

Współpracownik(-czka) 3: Brak uwag

Podwładny(-a) 1: Bardziej zachęca zespół do działania i ceni naszą pracę, inicjuje regularne spotkania, aby lepiej poznać co dzieje się w zespole oraz mieć większą świadomość istniejących problemów.

Podwładny(-a) 2: Jan nie zawsze dostrzega ograniczenia związane z zasobami, przedstawiając nowe pomysły zespołowi - dlatego też korzystnym byłby dalszy rozwój jego wiedzy komercyjnej.

Podwładny(-a) 3: Jan powinien brać więcej odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w zespole i nie obwiniać innych, kiedy jest poddawany ocenie.

Inna osoba 1: Większa otwartość na prośenie kluczowych interesariuszy o informacje zwrotne na wczesnym etapie, korzystając w ten sposób z kompetencji i doświadczeń w obszarach różniących się od tych należących do Jan - pomoże to uniknąć krytycznych problemów w późniejszych etapach projektu.

Inna osoba 2: Skupianie się na strategii długoterminowej i komercyjnej opłacalności różnych rozwiązań.

Inna osoba 3: Przywiązywanie uwagi do szczegółów - często się śpieszy w sytuacjach, w których planowanie z wyprzedzeniem pozwoliłoby uniknąć problemów z harmonogramem.