VÝSTUPNÁ SPRÁVA

Priemerný tímový výstup

ÚVOD

Tímový výstup ponúka prehľad výsledkov naprieč zvolenou skupinou. Výstup zodpovedá štruktúrou individuálnym výstupným správam a pracuje s priemerom za skupinu, prípadne s rozptylom hodnôt v danej skupine.

HODNOTENÉ KOMPETENCIE

- Osobný prístup
- Pracovné kompetencie
- Interakcia s druhými
- Vedenie tímu
- Strategické riadenie
- Predaj / externý klient

ŠKÁLA HODNOTENIA

V rámci spätnej väzby bola použitá táto škála:

Nemôžem hodnotiť	0
Nesúhlasím	1
Skôr nesúhlasím	2
Skôr súhlasím	3
Súhlasím	4

CIEĽOVÁ SKUPINA PRE TÍMOVÝ VÝSTUP

Členovia skupiny:

- bill.smith@example.com (Bill Smith)
- jane.moon@example.com (Jane Moon)
- john.doe@example.com (John Doe)
- mia.brown@example.com (Mia Brown)
- susan.black@example.com (Susan Black)

INŠPIRÁCIA PRE VÁŠ ROZVOJ

Nižšie nájdete vybrané najvyššie a najnižšie hodnotené položky kompetencií. Najvyššie hodnotené položky sú Vaše silné stránky, na ktorých môžete stavať. Najnižšie hodnotené položky Vás môžu nasmerovať k tomu, čo môžete rozvíjať.

Hodnota uvedená pri každej položke je priemer hodnotení všetkých hodnotiteľov. Neráta sa sebahodnotenie.

SILNÉ STRÁNKY

Zrozumiteľne vysvetľuje členom svojho tímu, kam smeruje firma a akými konkrétnymi krokmi sa tam dostane.	(průměr 2.5)
Zaujíma sa o to, ako iní vnímajú jeho/jej prácu a pracuje na svojom rozvoji.	(průměr 2.48)
Uvedomuje si finančný dopad svojho konania a rozhodovania.	(průměr 2.44)
Pôsobí v úlohe manažéra ako autorita a svojím správaním je pre ostatných príkladom.	(průměr 2.44)
Prispieva k fungujúcim vzťahom a pozitívnej atmosfére.	(průměr 2.43)
Rozhoduje sa pohotovo a s nadhľadom.	(průměr 2.41)
Prijíma zodpovednosť za výsledky svojej práce.	(průměr 2.41)
Námietky dokáže využiť pre získanie klienta.	(průměr 2.39)

OBLASTI PRE ROZVOJ

Zdôrazňuje úžitok, ktorý pre klienta vyplýva zo vzájomnej spolupráce či obchodu.	(průměr 1.9)
Cielene si získava informácie z rôznych zdrojov.	(průměr 1.95)
Ochotne a aktívne zdieľa informácie.	(průměr 1.97)
Ponúka riešenia, ktoré zohľadňujú potreby klienta.	(průměr 1.99)
Zisťuje potreby klienta.	(průměr 2.07)
Ochotne spolupracuje a zapája druhých.	(průměr 2.07)
Navrhuje (internému alebo externému) klientovi riešenia k jeho maximálnej spokojnosti.	(průměr 2.08)
Na základe signálu klienta prechádza od všeobecnej ponuky k diskusii o konkrétnom riešení.	(průměr 2.12)

V ČOM VÁS OSTATNÍ VIDIA INAK AKO VY SEBA

Nižšie nájdete položky, v ktorých je najväčší rozdiel medzi Vašim sebahodnotením a hodnotením ostatnými. Červená farba označuje najväčší rozdiel.

Oblasti, v ktorých sa hodnotíte vyššie, než Vás vníma okolie, Vás môžu inšpirovať k zamysleniu nad tým, prečo tomu tak je a čo môžete urobiť preto, aby sa pohľady priblížili.

VYŠŠIE SEBAHODNOTENIE

Zaujíma sa o to, ako iní vnímajú jeho/jej prácu a pracuje na svojom rozvoji.	4 / 2.48 / 1.52
Dokáže si druhých získať presvedčivými argumentami.	3.33 / 2.19 / 1.14
Vidí riziká a rieši ich.	3.33 / 2.26 / 1.07

VYŠŠIE HODNOTENIE OSTATNÝMI

Pôsobí v úlohe manažéra ako autorita a svojím správaním je pre ostatných príkladom.	2.44 / 1 / 1.44
Aktívne prichádza s nápadmi a inováciami.	2.32 / 1.2 / 1.12
Rozvíja vzťahy so zákazníkmi.	2.28 / 1.33 / 0.94

CELKOVÉ PORADIE OBLASTÍ

V tejto kapitole výstupnej správy nájdete oblasti, ktoré u Vás druhí vnímajú lepšie ako iné. Môžete sa o ne v budúcnosti oprieť.

Nižšie hodnotené oblasti Vás môžu nasmerovať vo Vašom budúcom rozvoji. Pri týchto úvahách ale nezabúdajte zvážiť to, ktoré oblasti sú pre Vás skutočne dôležité a na tie sa zamerajte.

SÁM U SEBA STE HODNOTIL / A OBLASTI V TOMTO PORADÍ:

1.	Obecná	(priemer 2.35)
2.	Manažérska	(priemer 2.18)
3.	Obchodná	(priemer 2.01)

DRUHÍ U VÁS HODNOTILI OBLASTI V TOMTO PORADÍ:

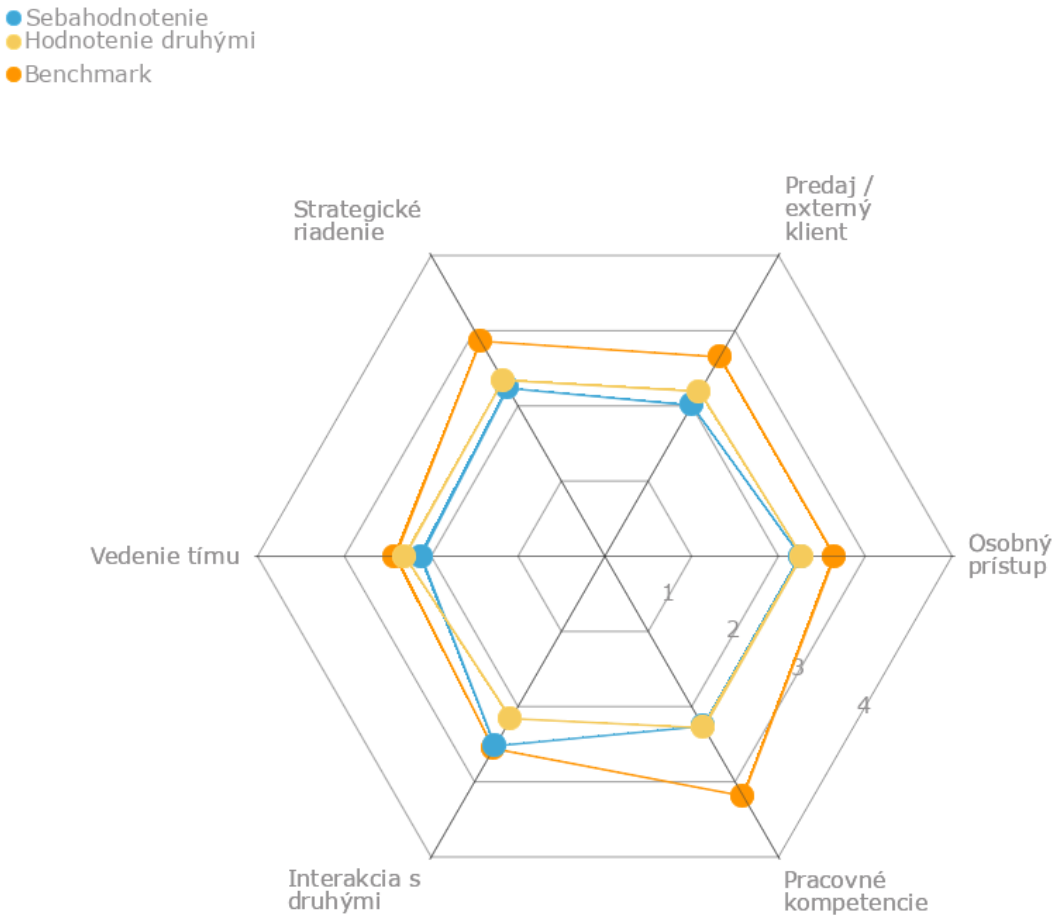
1.	Manažérska	(priemer 2.32)
2.	Obecná	(priemer 2.24)
3.	Obchodná	(priemer 2.19)

HODNOTENIE JEDNOTLIVÝCH KOMPETENCIÍ

Táto časť výstupnej správy sa týka konkrétnych kompetencií a dáva Vám základnú informáciu o tom, ako hodnotíte sám/samu seba v porovnaní s Vaším okolím.

Z grafu je na prvý pohľad zrejmé, ako veľmi je Vaše sebahodnotenie v súlade s pohľadom ostatných. Teda či sám/sama seba hodnotíte skôr vyššie ako Vaše okolie, alebo naopak nižšie, prípadne v ktorých kompetenciách.

Pokiaľ sú rozdiely vyššie, pokúste sa zamyslieť nad tým, čím je to dané a čo užitočné Vám to hovorí.



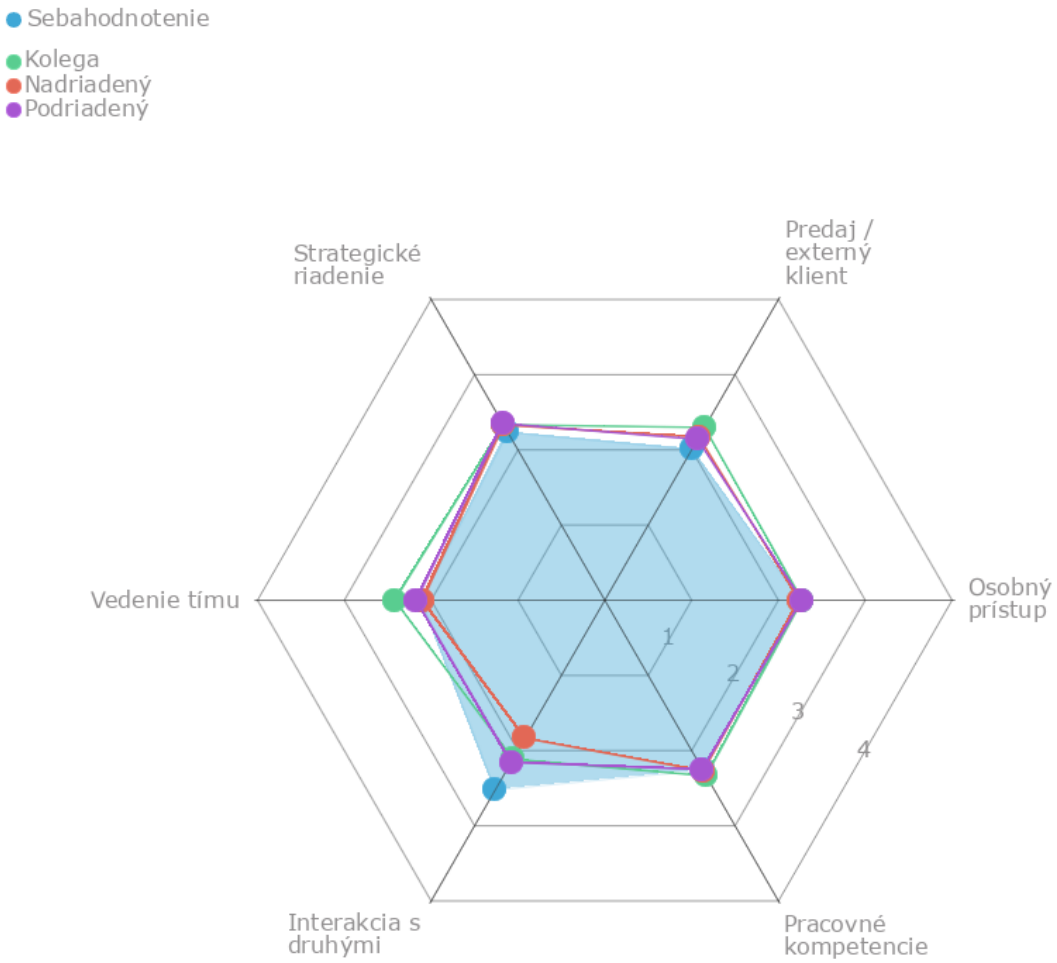
Hodnoty v grafe zodpovedajú priemeru za jednotlivých hodnotiteľov a otázky sýtiaci danú kompetenciu.

HODNOTENIE JEDNOTLIVÝMI SKUPINAMI HODNOTITEĽOV

V ďalšej časti sa môžete pozrieť na rozdiely medzi jednotlivými skupinami hodnotiteľov.

Skúste sa zamyslieť nad tým, prečo Vás rôzne skupiny ľudí vnímajú odlišne. Sú za tým skúsenosti alebo vy sám/sama k nim pristupujete odlišne?

Často sa napríklad stáva, že najpestrejšie hodnotenia sa objavujú pri nadriadených, pre ktorých je hodnotenie podriadených bežnou súčasťou ich práce a neboja sa vyprofilovaných odpovedí. Podriadení zas volia jedny z najvyšších hodnôt, pretože svojich nadriadených poznajú a oceňujú ich kvality. Odpovede kolegov na zas najviac blížia priemeru a volia skôr opatrnejšie vyjadrenia.



POROVNANIE JEDNOTLIVÝCH SKUPÍN HODNOTITEĽOV PODĽA ROZDIELU V HODNOTENÍ

		Sebahodnotenie	Kolega	Nadriadený	Podriadený	rozpätie
1	Interakcia s druhými	2.52	2.11	↓1.84	↑2.16	0.32
2	Vedenie tímu	2.12	↑2.42	↓2.1	2.17	0.32
3	Predaj / externý klient	2.01	↑2.3	2.17	↓2.14	0.16
4	Pracovné kompetencie	2.26	↑2.34	2.27	↓2.25	0.09
5	Osobný prístup	2.26	↑2.27	↓2.24	↑2.27	0.03
6	Strategické riadenie	2.23	↓2.33	↓2.33	↑2.35	0.02
	priemerné hodnotenie naprieč kompetenciami	2.23	↑2.3	↓2.16	2.22	

Symbolom šípky smerujúcej nadol sú zvýraznené hodnotenia, ktoré majú oproti priemeru horší výsledok. Symbolom šípky smerujúcej nahor sú zvýraznené hodnotenia s lepším, než priemerným výsledkom.

rozdiel hodnotenia je pod 25% hodnotiacej škály
rozdiel hodnotenia je medzi 25-50% hodnotiacej škály
rozdiel hodnotenia je medzi 50-75% hodnotiacej škály
rozdiel hodnotenia je nad 75% hodnotiacej správy

PREHĽAD ZA JEDNOTLIVÉ OTÁZKY ZA JEDNOTLIVÉ SKUPINY HODNOTITEĽOV

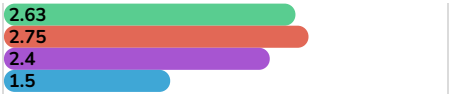
Tu nájdete prehľad za všetky jednotlivé hodnotené položky. V grafoch sú v tomto poradí vykreslené dáta pre nasledujúce skupiny hodnotiteľov. Ak v danej otázke neexistuje žiadne hodnotenie od danej skupiny hodnotiteľov, nebude táto skupina zobrazená. To platí aj pre výber odpovede nemôžem hodnotiť.

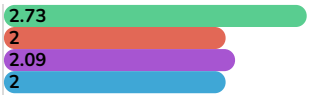
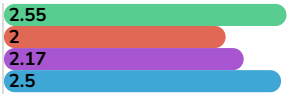
Kolega
Nadriadený
Podriadený
Sebahodnotenie

OSOBNÝ PRÍSTUP

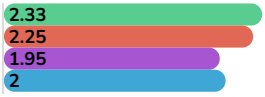
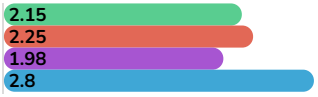
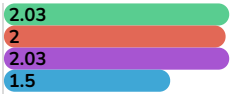
Dodržiava dohody aj slovo.	
Aktívne sa zapája do plnenia úloh aj nad rámec pracovnej náplne.	
Dokáže sa ľahko a pohotovo prispôsobiť novým podmienkam a situáciám.	
Aktívne prichádza s nápadmi a inováciami.	
Zaujíma sa o to, ako iní vnímajú jeho/jej prácu a pracuje na svojom rozvoji.	
Pokojne rieši aj veľmi náročné situácie.	
Riešenia situácie hľadá aj pod tlakom a v strese.	
Vytvára si svoj vlastný, nezávislý pohľad na vec.	

PRACOVNÉ KOMPETENCIE

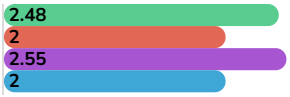
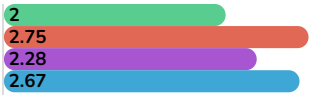
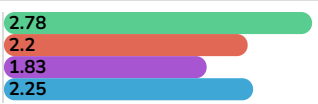
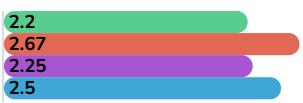
Svoje činnosti plánuje, pracuje systematicky.	
Svoju prácu koordinuje s ohľadom na prácu ostatných.	
Svoje úlohy plní v rámci termínu.	
Cielene si získava informácie z rôznych zdrojov.	
Hľadá riešenia, nie problémy.	
Prijíma zodpovednosť za výsledky svojej práce.	

Vidí riziká a rieši ich.	
Na situácie sa pozerá koncepčne a s nadhľadom.	
Úlohy rieši prakticky a realisticky.	
Je odborníkom vo svojom odbore, dokáže si poradiť so všetkými pracovnými úlohami.	

INTERAKCIA S DRUHÝMI

Ochotne a aktívne zdieľa informácie.	
Dokáže si druhých získať presvedčivými argumentami.	
Pri vyjednávaní rešpektuje názory iných a snaží sa dosiahnuť vzájomnú dohodu.	
Zaujíma sa o potreby svojho klienta (či už interného alebo externého).	
Navrhuje (internému alebo externému) klientovi riešenia k jeho maximálnej spokojnosti.	
Ochotne spolupracuje a zapája druhých.	
Prispieva k fungujúcim vzťahom a pozitívnej atmosfére.	

VEDENIE TÍMU

Zaujíma sa o potreby svojich podriadených a poskytuje im podporu.	
Zveruje členom svojho tímu zodpovednosť a dáva im priestor pre samostatnú prácu.	
Dokáže členov svojho tímu nadchnúť a získať si ich pre odvedenie vysokého výkonu.	
Úlohy druhým zadáva jasne, jednoznačne a zrozumiteľne.	
Kladie dôraz na čo najlepší výkon ľudí vo svojom tíme alebo na oddelení.	

Konštruktívne upozorňuje na veci, s ktorými buď je, alebo nie je spokojný.	2.3 1.75 2.13 2.33
Dokáže rozoznať silné aj slabé stránky podriadených a podporuje ich rozvoj.	2.3 1.75 2.2 2.25
Pôsobí v úlohe manažéra ako autorita a svojím správaním je pre ostatných príkladom.	2.55 2 2.22 1

STRATEGICKÉ RIADENIE

Má jasnú predstavu o tom, čo a ako chce vo svojej oblasti dosiahnuť.	1.97 1.67 2.52 3
Rozhoduje sa pohotovo a s nadhľadom.	2.73 2.4 2.05 1.75
Uvedomuje si riziká svojich rozhodnutí a predchádza im.	2.23 3 2.14 2.33
Zrozumiteľne vysvetľuje členom svojho tímu, kam smeruje firma a akými konkrétnymi krokmi sa tam dostane.	2.45 3 2.47 2.67
Uvedomuje si finančný dopad svojho konania a rozhodovania.	2.23 2 2.9 2
Podporuje zmeny, ktoré z dlhodobého hľadiska vedú k zlepšeniu.	2.38 2 2.01 1.67

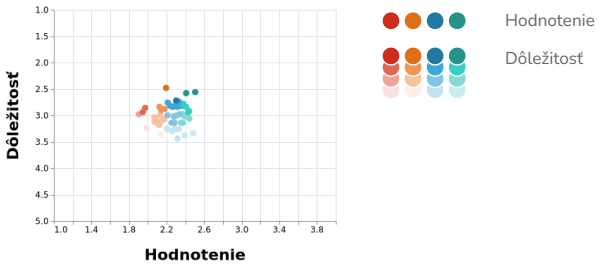
PREDAJ / EXTERNÝ KLIENT

Nadväzuje kontakt s novými zákazníkmi.	2.73 2.5 2.12 2
Pred klientom vystupuje presvedčivo a dôveryhodne.	2.83 3 2.12 2.67
Námietky dokáže využiť pre získanie klienta.	2.25 1.67 2.47 2.5
Rozvíja vzťahy so zákazníkmi.	2.1 3 2.2 1.33
Pozorne si všíma to, čo klienta oslovuje a prispôsobuje tomu vedenie obchodného rozhovoru.	2.43 2.33 2.28 2.67
Zisťuje potreby klienta.	1.98 2.33 2.1 2.5
Ponúka riešenia, ktoré zohľadňujú potreby klienta.	2.07 1.75 1.93 1.5

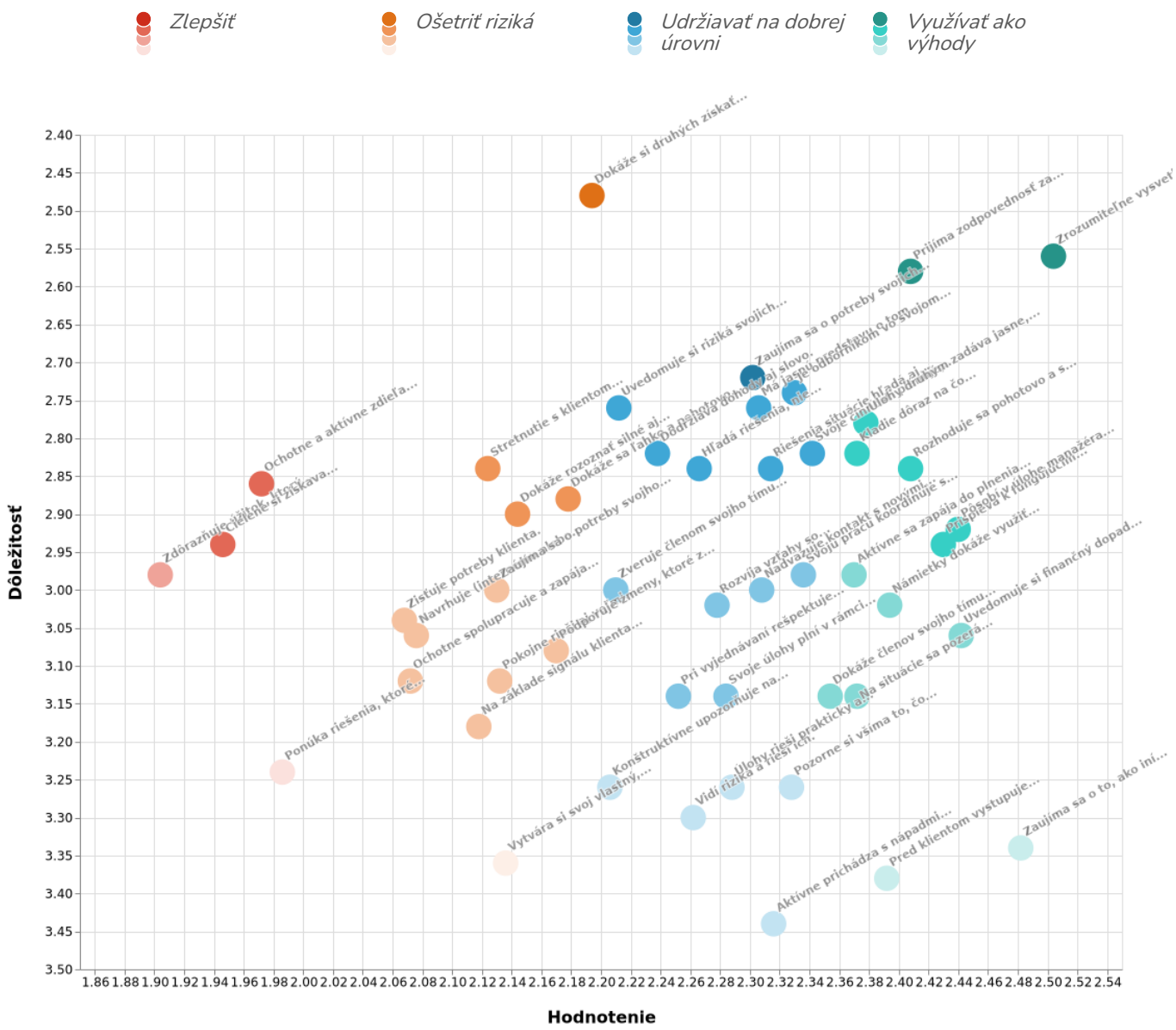
Zdôrazňuje úžitok, ktorý pre klienta vyplýva zo vzájomnej spolupráce či obchodu.	
Na základe signálu klienta prechádza od všeobecnej ponuky k diskusii o konkrétnom riešení.	
Stretnutie s klientom uzatvára dohodou o ďalších konkrétnych a jasných krokoch.	

POROVNANIE JEDNOTLIVÝCH OTÁZOK PODĽA HODNOTENIA A DÔLEŽITOSTI

V grafoch sú zobrazené jednotlivé otázky podľa hodnotenia a dôležitosti. Pre ľahšiu orientáciu sú rozčlenené do skupín, farbou je odlíšené ich hodnotenie, intenzitou farby dôležitosť.



Celkové rozloženie otázok na škále hodnotenia a dôležitosti



Rozloženie otázok na škále hodnotenia a dôležitosti - detail

AI ANALÝZA VOĽNÝCH KOMENTÁROV

AI analyzovala komentáre od respondentov celkovo 10-krát, aby zaručila presnosť výsledkov. Témy, ktoré identifikovala aspoň v 8 z 10 analýz, zoradila podľa frekvencie a vyhodnotila ich intenzitu, teda ako často a silne boli spomenuté.

Pre každú tému sú zobrazené nasledujúce hodnoty:

12% Hodnota výskytu udáva, ako často bola téma spomenutá v komentároch v pomere k celkovému počtu analyzovaných komentárov.

Intenzita ukazuje, ako dôrazne bola téma spomenutá (akými silnými alebo emocionálne zafarbenými výrazmi respondenti dané témy popísali).

ZÁVEREČNÉ OTÁZKY:

ČO BY MAL HODNOTENÝ ZAČAŤ ROBIŤ?

TÉMA	VÝSKYT
Používať moderné nástroje na riadenie projektov	65.5%
Komunikovať očakávania jasnejšie	63.6%
Více ocenit dobrou práci	58.2%
Komunikovať otvorenejšie	56.4%
Začnite viac delegovať	41.8%
Pracovať s individuálnou motiváciou	32.7%
Budovať horizontálnu spoluprácu medzi tímami	30.9%
Jednať viac ako líder na stretnutiach	29.1%
Chovat sa ako líder	23.6%
Poslouchat tišší členy týmu	18.2%
Zahájiť neformálne diskusie	18.2%
Začať lepšie plánovať čas	9.1%
Posilniť prostredníctvom delegovania	1.8%

TÉMA	VÝSKYT
Delegujte viac a dôverujte tímu pri riešení úloh	1.8%
Častejšie iniciovať neformálne diskusie.	1.8%
Zlepšiť riadenie času	1.8%
Podporovať neformálne diskusie	1.8%
Začať využívať moderné nástroje projektového riadenia.	1.8%
Chovat se více jako líder na mezitýmových schůzkách	1.8%
Komunikovať otvorenejšie počas neistých časov	1.8%
Zlepšiť otvorenú komunikáciu	1.8%
Budovať viac horizontálnej spolupráce medzi tímami	1.8%
Podporovať horizontálnu spoluprácu	1.8%
Oceňovať dobrú prácu tímu	1.8%
Pracovať viac s individuálnou motiváciou	1.8%
Podporovať rozvoj individuálnej motivácie	1.8%

Počet spracovaných komentárov:55. Počet komentárov bez priradenej témy (napr. neviem a pod.):0

ZÁVEREČNÉ OTÁZKY:

ČO BY MAL HODNOTENÝ PRESTAŤ ROBIŤ?

TÉMA	VÝSKYT
Odkladanie spätnej väzby	72.7%
Ponáranie sa príliš hlboko do operatívnych detailov	63.6%
Dávať protichodné inštrukcie	47.3%
Být na sebe příliš přísný	45.5%
Predpokladanie, že každý má rovnaké informácie	43.6%
Zatajovanie nápadov	38.2%
Sústredenie sa na menej dôležité detaily	34.5%
Robí všetko sám.	30.9%
Kontrolovanie každého malého detailu	20%

TÉMA	VÝSKYT
Odkladať nepríjemné rozhovory	20%
Reagovanie impulzívne v stresových situáciách	16.4%
Reagovanie impulzívne v strese	1.8%
Osobné riešenie každého problému s každým členom tímu.	1.8%
Robiť všetko sám	1.8%
Je na seba príliš prísny.	1.8%
Ponořený do provozních detailů	1.8%
Riešenie problémov individuálne s členmi tímu	1.8%

Počet spracovaných komentárov:55. Počet komentárov bez priradenej témy (napr. neviem a pod.):0

ZÁVEREČNÉ OTÁZKY:

V ČOM BY MAL HODNOTENÝ POKRAČOVAŤ?

TÉMA	VÝSKYT
Osobná angažovanosť	69.1%
Ochota pomáhať	54.5%
Otvorená komunikácia	43.6%
Dôkladná príprava	43.6%
Štruktúrované stretnutia	36.4%
Kolaboratívne vedenie	36.4%
Riešenie problémov	30.9%
Kľud pri kríze	30.9%
Bezpečné tímové prostredie	27.3%
Systematické riadenie projektov	27.3%

TÉMA	VÝSKYT
Skutočne starostlivé vedenie	7.3%
Inkluzívne vedenie	5.5%
Prepojovanie tímov	5.5%
Bezpečné tímové prostredie	5.5%
Pokojné riešenie problémov	3.6%
Otvorená komunikácia	3.6%
Štruktúrované stretnutia	1.8%
Prepojovanie oddelení	1.8%
Pokoj v kríze	1.8%
Ochota pomáhať	1.8%

Počet spracovaných komentárov:55. Počet komentárov bez priradenej témy (napr. neviem a pod.):1