TC C online

VÝSTUPNÍ ZPRÁVA

Průměrový týmový výstup

ÚVOD

Týmový výstup nabízí přehled výsledků napříč zvolenou skupinou. Výstup odpovídá strukturou individuálním výstupním zprávám a pracuje s průměrem za skupinu, případně s rozptylem hodnot v dané skupině.

HODNOCENÉ KOMPETENCE

- Osobní přístup
- Pracovní kompetence
- Interakce s druhými
- Vedení týmu
- Strategické řízení
- Prodej/externí klient

ŠKÁLA HODNOCENÍ

V rámci zpětné vazby byla použita tato škála:

Nemohu hodnotit	0
Nesouhlasím	1
Spíše nesouhlasím	2
Spíše souhlasím	3
Souhlasím	4

CÍLOVÁ SKUPINA PRO TÝMOVÝ VÝSTUP

Členové 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)

INSPIRACE PRO VÁŠ ROZVOJ

Níže naleznete vybrané nejlépe a zároveň nejníže hodnocené položky napříč kompetencemi. Zatímco na nejlépe hodnocených položkách, Vašich silných stránkách, můžete stavět a hledat prostor pro jejich uplatnění v budoucnu, mezi nejníže hodnocenými položkami můžete hledat priority pro Váš další rozvoj v nejbližším období.

Hodnota uvedená u každé položky je průměr hodnocení napříč všemi hodnotiteli bez sebehodnocení.

SILNÉ STRÁNKY

Vysvětluje srozumitelně členům svého týmu, kam a jakými konkrétními kroky firma směřuje.	(průměr 2.5)
Zajímá se, jak druzí vnímají jeho/její práci a pracuje na svém rozvoji.	(průměr 2.48)
Uvědomuje si finanční dopad svého jednání a rozhodování.	(průměr 2.44)
Působí v roli manažera jako autorita a jde svým chováním ostatním příkladem.	(průměr 2.44)
Přispívá k fungujícím vztahům a pozitivní atmosféře.	(průměr 2.43)
Rozhoduje se pohotově a s nadhledem.	(průměr 2.41)
Přijímá zodpovědnost za výsledky své práce.	(průměr 2.41)
Námitky dokáže využít pro získání klienta.	(průměr 2.39)

OBLASTI PRO ROZVOJ

Zdůrazňuje užitek pro klienta, který plyne ze vzájemné spolupráce či obchodu.	(průměr 1.9)
Cíleně si získává informace z různých zdrojů.	(průměr 1.95)
Ochotně a aktivně sdílí informace.	(průměr 1.97)
Nabízí řešení, které zohledňuje potřeby klienta.	(průměr 1.99)
Zjišťuje potřeby klienta.	(průměr 2.07)
Ochotně spolupracuje a zapojuje druhé.	(průměr 2.07)
Navrhuje (internímu nebo externímu) klientovi řešení k jeho maximální spokojenosti.	(průměr 2.08)
Na základě signálu klienta přechází od obecné nabídky k diskusi o konkrétním řešení.	(průměr 2.12)

V ČEM VÁS OSTATNÍ VIDÍ JINAK NEŽ VY SAMI SEBE

Níže naleznete položky, ve kterých je patrný největší rozdíl mezi Vaším sebehodnocením a hodnocením ostatními. Rozdíl je v grafech vyznačený červenou barvou.

Oblasti, v kterých se hodnotíte výše, než Vás vnímá okolí, Vás mohou inspirovat k zamyšlení nad tím, proč tomu tak je a co můžete udělat proto, aby se pohledy přiblížily.

VYŠŠÍ SEBEHODNOCENÍ

Zajímá se, jak druzí vnímají jeho/její práci a pracuje na svém rozvoji.	4 / 2.48 / 1.52
Dokáže druhé získat přesvědčivými argumenty.	3.33 / 2.19 / 1.14
Vidí rizika a řeší je.	3.33 / 2.26 / 1.07

VYŠŠÍ HODNOCENÍ OSTATNÍMI

Působí v roli manažera jako autorita a jde svým chováním ostatním příkladem.	2.44 / 1 / 1.44
Přichází aktivně s nápady a inovacemi.	2.32 / 1.2 / 1.12
Rozvíjí vztahy se zákazníky.	2.28 / 1.33 / 0.94

CELKOVÉ POŘADÍ OBLASTÍ

V této kapitole výstupní zprávy se můžete blíže podívat na to, které oblasti u Vás druzí hodnotí lépe než jiné, a o které je tedy možné se ve svém dalším působení opřít.

Níže hodnocené oblasti Vás zase mohou nasměrovat ve Vašem budoucím rozvoji. Při těchto úvahách ale nezapomínejte zvážit to, které oblasti jsou pro Vás skutečně důležité, a na ty se zaměřte především.

SÁM U SEBE JSTE HODNOTIL/A OBLASTI V TOMTO POŘADÍ:

1.	Obecná	(průměr 2.35)
2.	Manažerská	(průměr 2.18)
3.	Obchodní	(průměr 2.01)

DRUZÍ U VÁS HODNOTILI OBLASTI V TOMTO POŘADÍ:

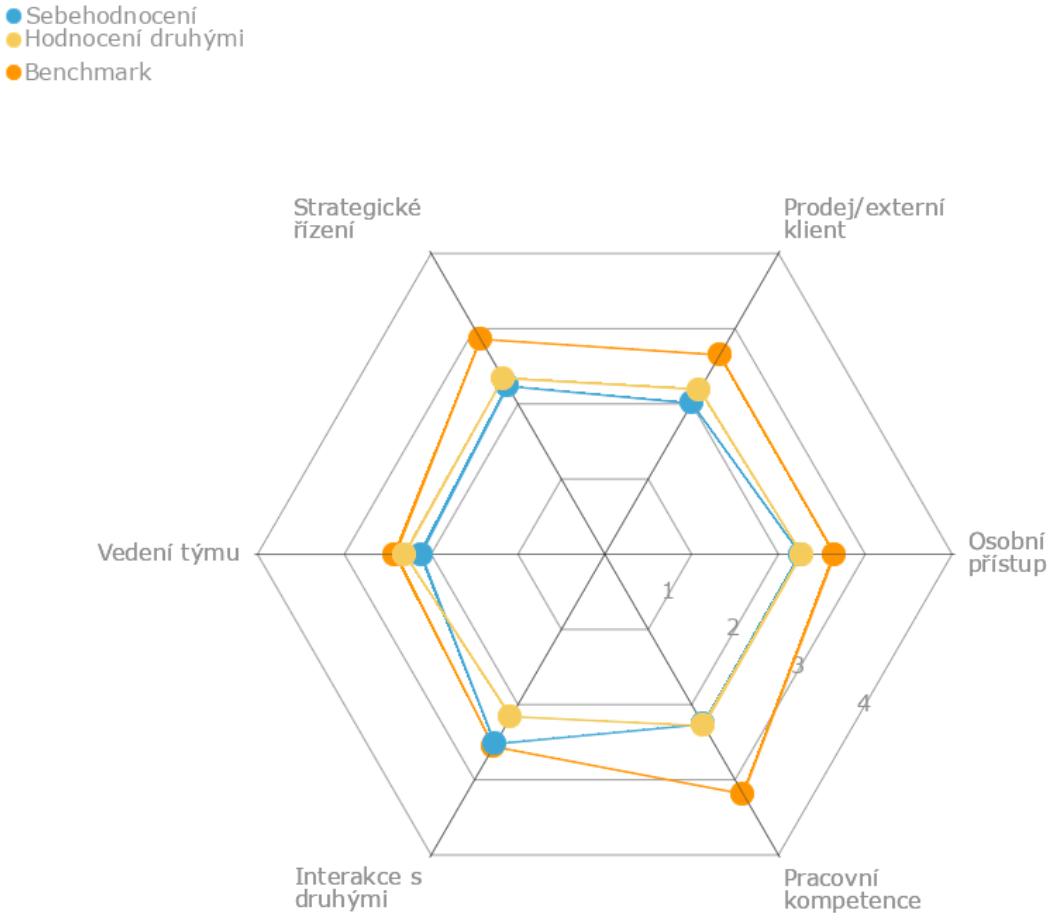
1.	Manažerská	(průměr 2.32)
2.	Obecná	(průměr 2.24)
3.	Obchodní	(průměr 2.19)

HODNOCENÍ DÍLČÍCH KOMPETENCÍ

Tato část výstupní zprávy se týká konkrétních kompetencí a dává Vám základní informaci o tom, jak hodnotíte sám/sama sebe ve srovnání s Vaším okolím.

Z grafu je na první pohled patrné, nakolik je Vaše sebehodnocení v souladu s pohledem ostatních. Tedy zda sám/sama sebe hodnotíte spíše výš než Vaše okolí nebo naopak níž, popř. v kterých kompetencích.

Pokud jsou rozdíly vyšší, pokuste se zamyslet nad tím, čím to může být dáno a co užitečného Vám to říká.



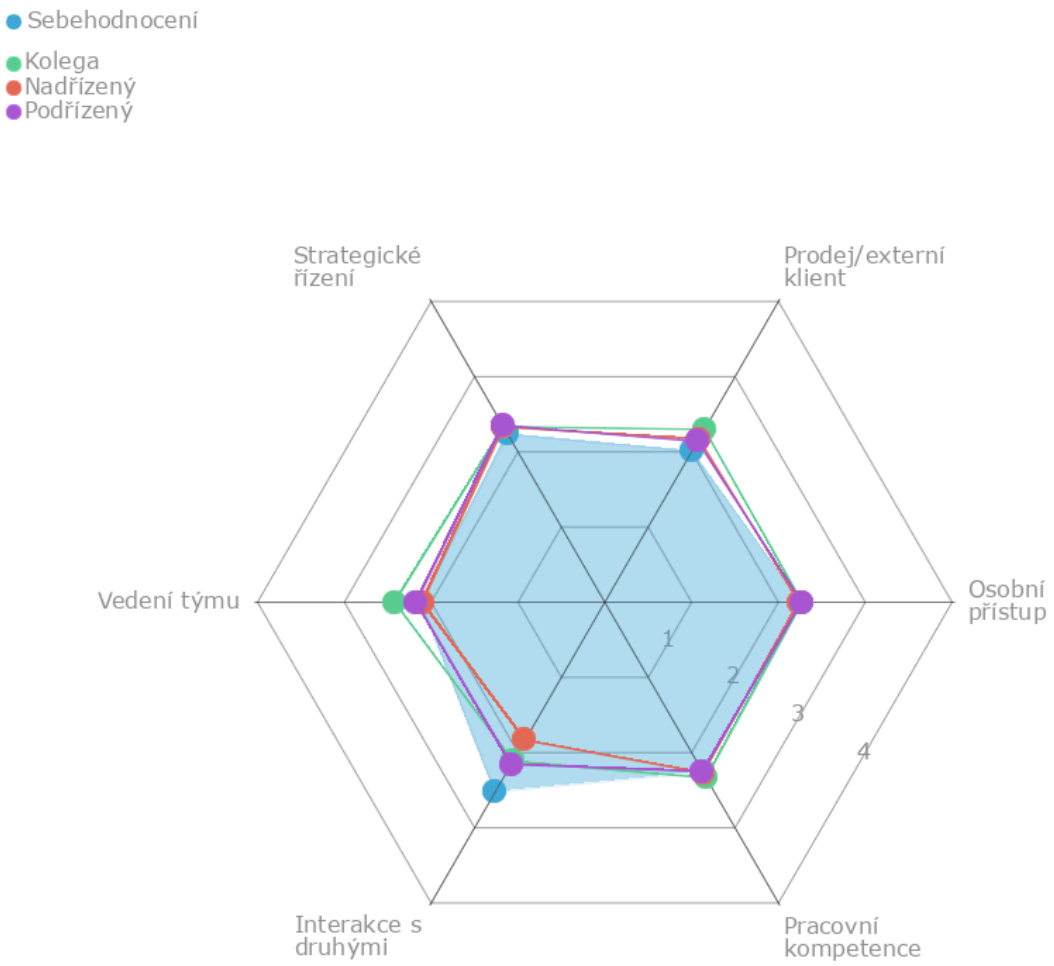
Hodnoty v grafu odpovídají průměru za jednotlivé hodnotitele a otázky sytící danou kompetenci.

HODNOCENÍ DÍLČÍMI SKUPINAMI HODNOTITELŮ

V další části se můžete podívat na rozdíly mezi jednotlivými skupinami hodnotitelů.

Zkuste se zamyslet nad tím, proč Vás různé skupiny lidí vnímají odlišně a zda je to dáno např. odlišnými zkušenostmi, které s Vámi mají, anebo zda k nim například Vy sám/sama přistupujete odlišně.

Pro Vaši představu bývá časté, ale zdaleka to neplatí vždy, že nejpestřejší hodnocení co do hodnotící škály se objevuje u nadřízených, kteří se nebojí extrémnějších a oběma směry vyprofilovaných odpovědí a pro které je hodnocení podřízených běžnou součástí jejich role. Podřízení zase obecně volí jedny z nejvyšších hodnot, neboť své nadřízené dobře znají a jsou schopni docenit jejich kvality (opět neplatí vždy). Pro kolegy je zase naopak typické, že jejich odpovědi se nejvíce blíží průměru a volí spíše opatrnější vyjádření.



SROVNÁNÍ DÍLČÍCH SKUPIN HODNOTITELŮ DLE ROZDÍLŮ V HODNOCENÍ

		Sebehodnocení	Kolega	Nadřízený	Podřízený	rozpětí
1	Interakce s druhými	2.52	2.11	↓1.84	↑2.16	0.32
2	Vedení týmu	2.12	↑2.42	↓2.1	2.17	0.32
3	Prodej/externí klient	2.01	↑2.3	2.17	↓2.14	0.16
4	Pracovní kompetence	2.26	↑2.34	2.27	↓2.25	0.09
5	Osobní přístup	2.26	↑2.27	↓2.24	↑2.27	0.03
6	Strategické řízení	2.23	↓2.33	↓2.33	↑2.35	0.02
	průměrné hodnocení napříč kompetencemi	2.23	↑2.3	↓2.16	2.22	

Symbolem šipky směřující dolů jsou zvýrazněna hodnocení, která mají oproti průměru horší výsledek. Symbolem šipky směřující nahoru jsou zvýrazněna hodnocení s lepším, než průměrným výsledkem.

rozdíl hodnocení je pod 25% hodnotící škály
rozdíl hodnocení je mezi 25-50% hodnotící škály
rozdíl hodnocení je mezi 50-75% hodnotící škály
rozdíl hodnocení je nad 75% hodnotící škály

PŘEHLED ZA JEDNOTLIVÉ OTÁZKY ZA JEDNOTLIVÉ SKUPINY HODNOTITELŮ

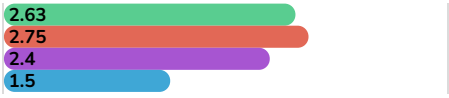
Zde naleznete přehled za všechny jednotlivé hodnocené položky. V grafech jsou v tomto pořadí vykreslena data pro následující skupiny hodnotitelů. Pokud v dané otázce neexistuje žádné hodnocení od dané skupiny hodnotitelů, nebude tato skupina zobrazena. To platí i pro výběr odpovědi nemohu hodnotit.

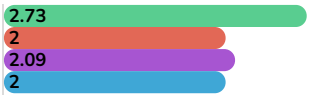
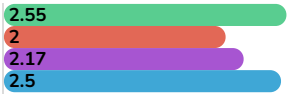
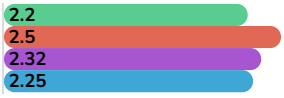
Kolega
Nadřízený
Podřízený
Sebehodnocení

OSOBNÍ PŘÍSTUP

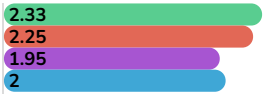
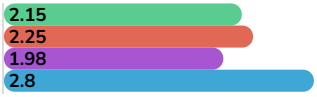
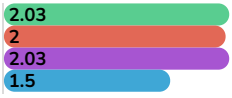
Plní dohody a drží své slovo.	
Aktivně se zapojuje do plnění úkolů i nad rámec pracovní náplně.	
Dokáže se snadno a pohotově přizpůsobit novým podmínkám a situacím.	
Přichází aktivně s nápady a inovacemi.	
Zajímá se, jak druzí vnímají jeho/její práci a pracuje na svém rozvoji.	
Řeší s klidem i velmi náročné situace.	
I pod tlakem a ve stresu hledá řešení situace.	
Vytváří si svůj vlastní nezávislý pohled na věc.	

PRACOVNÍ KOMPETENCE

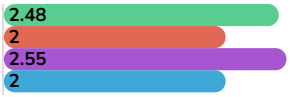
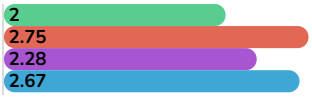
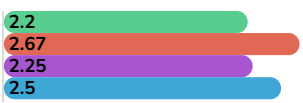
Své činnosti plánuje, pracuje systematicky.	
Svou práci koordinuje s ohledem na práci ostatních.	
Své úkoly plní v termínu.	
Cíleně si získává informace z různých zdrojů.	
Hledá řešení, nikoli problémy.	
Přijímá zodpovědnost za výsledky své práce.	

Vidí rizika a řeší je.	
Na situace se dívá koncepčně a s nadhledem.	
Úkoly řeší prakticky a realisticky.	
Je odborník ve svém oboru, dokáže si poradit se všemi pracovními úkoly.	

INTERAKCE S DRUHÝMI

Ochotně a aktivně sdílí informace.	
Dokáže druhé získat přesvědčivými argumenty.	
Při vyjednávání respektuje názory druhých a snaží se dosáhnout vzájemné shody.	
Zajímá se o potřeby svého klienta (interního nebo externího).	
Navrhuje (internímu nebo externímu) klientovi řešení k jeho maximální spokojenosti.	
Ochotně spolupracuje a zapojuje druhé.	
Přispívá k fungujícím vztahům a pozitivní atmosféře.	

VEDENÍ TÝMU

Zajímá se o potřeby svých podřízených a poskytuje jim podporu.	
Svěřuje členům svého týmu zodpovědnost za úkoly a dává jim prostor pro samostatnou práci.	
Dokáže členy svého týmu nadchnout a získat je pro vysoký výkon.	
Zadává druhým úkoly srozumitelně, jednoznačně a pochopitelně.	
Klade důraz na co nejlepší výkon lidí ve svém týmu nebo oddělení.	

Konstruktivně upozorňuje na věci, se kterými je či není spokojen.	2.3 1.75 2.13 2.33
Dokáže rozpoznat silné a slabé stránky podřízených a podporuje jejich rozvoj.	2.3 1.75 2.2 2.25
Působí v roli manažera jako autorita a jde svým chováním ostatním příkladem.	2.55 2 2.22 1

STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ

Má jasno v tom, čeho a jak chce ve své oblasti dosáhnout.	1.97 1.67 2.52 3
Rozhoduje se pohotově a s nadhledem.	2.73 2.4 2.05 1.75
Uvědomuje si rizika svých rozhodnutí a předchází jim.	2.23 3 2.14 2.33
Vysvětluje srozumitelně členům svého týmu, kam a jakými konkrétními kroky firma směřuje.	2.45 3 2.47 2.67
Uvědomuje si finanční dopad svého jednání a rozhodování.	2.23 2 2.9 2
Podporuje změny dlouhodobě vedoucí ke zlepšením.	2.38 2 2.01 1.67

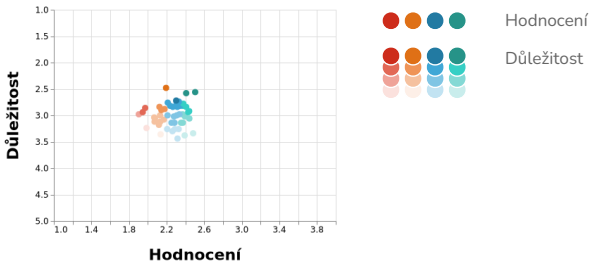
PRODEJ/EXTERNÍ KLIENT

Navazuje kontakt s novými zákazníky.	2.73 2.5 2.12 2
Před klientem vystupuje přesvědčivě a důvěryhodně.	2.83 3 2.12 2.67
Námitky dokáže využít pro získání klienta.	2.25 1.67 2.47 2.5
Rozvíjí vztahy se zákazníky.	2.1 3 2.2 1.33
Všímá si pozorně toho, "na co klient slyší" a přizpůsobuje tomu vedení obchodního rozhovoru.	2.43 2.33 2.28 2.67
Zjišťuje potřeby klienta.	1.98 2.33 2.1 2.5
Nabízí řešení, které zohledňuje potřeby klienta.	2.07 1.75 1.93 1.5

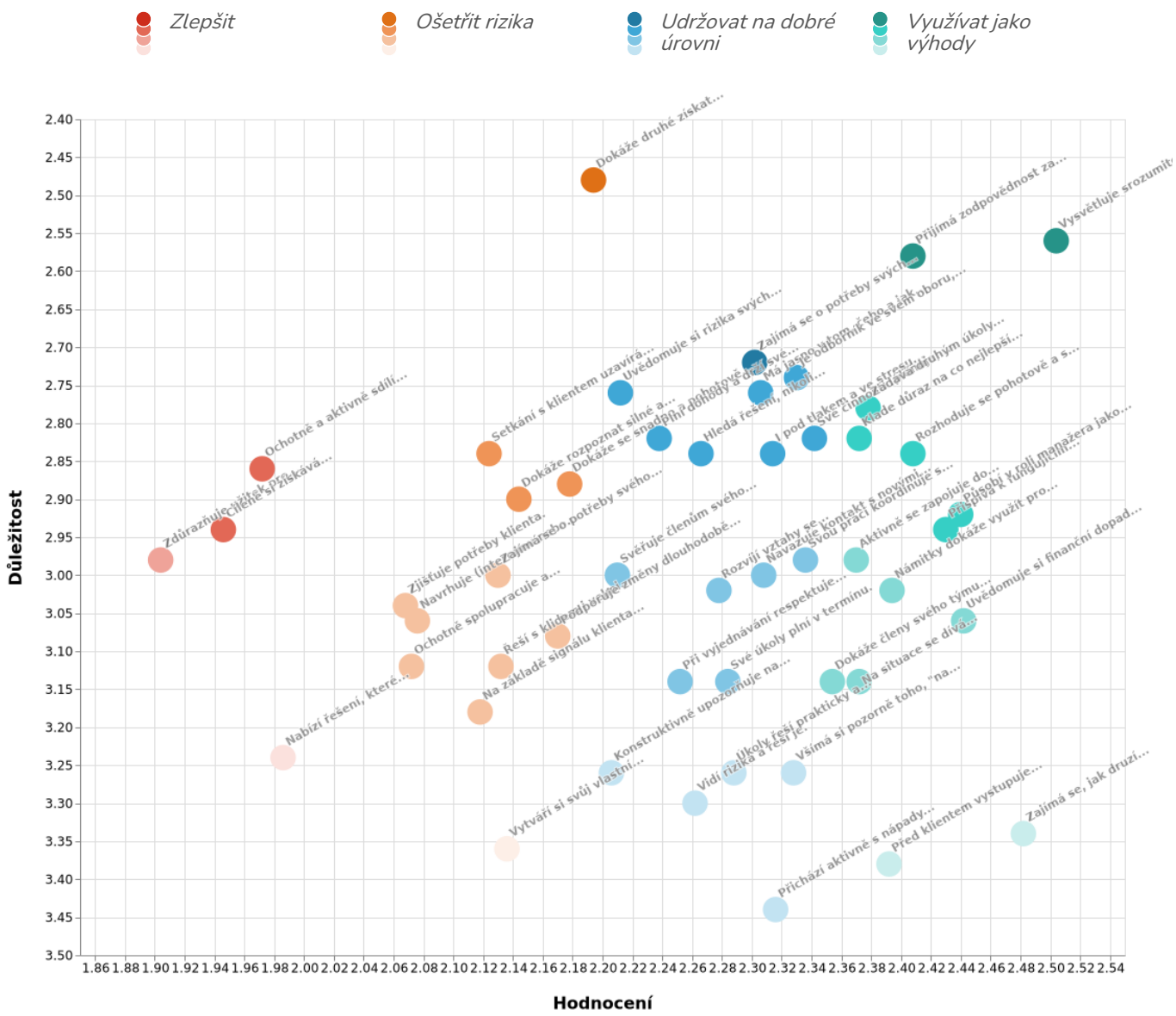
Zdůrazňuje užitek pro klienta, který plyne ze vzájemné spolupráce či obchodu.	
Na základě signálu klienta přechází od obecné nabídky k diskusi o konkrétním řešení.	
Setkání s klientem uzavírá domluvou na konkrétních a jasných dalších krocích.	

SROVNÁNÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK PODLE HODNOCENÍ A DŮLEŽITOSTI

V grafech jsou zobrazeny jednotlivé otázky podle hodnocení a důležitosti. Pro snazší orientaci jsou rozčleněny do skupin, barvou je odlišeno jejich hodnocení, intenzitou barvy důležitost.



Celkové rozložení otázek na škále hodnocení a důležitosti



Rozložení otázek na škále hodnocení a důležitosti - detail

AI ANALÝZA VOLNÝCH KOMENTÁŘŮ

AI analyzovala komentáře od respondentů celkem 10krát, aby zaručila přesnost výsledků. Témata, která identifikovala alespoň v 8 z 10 analýz, seřadila podle četnosti a vyhodnotila jejich intenzitu, tedy jak často a silně byla zmiňována.

U každého tématu jsou zobrazeny následující hodnoty:

12% Hodnota výskytu udává, jak často bylo téma zmíněno v komentářích, ve vztahu k celkovému počtu analyzovaných komentářů.

Intenzita ukazuje, jak důrazně bylo téma zmíněno (jak silné či emočně zabarvené výrazy respondenti volili).

SHRNUTÍ OTÁZEK ZA CELÝ DOTAZNÍK:

CO BY MĚL HODNOCENÝ ZAČÍT DĚLAT?

TÉMA	VÝSKYT
Používat moderní nástroje pro řízení projektů	65.5%
Sdělovat očekávání jasněji	63.6%
Více oceňovat dobrou práci	58.2%
Komunikovat otevřeněji	56.4%
Začněte více delegovat	41.8%
Pracovat s individuální motivací	32.7%
Budovat horizontální spolupráci mezi týmy	30.9%
Chovat se více jako vůdce na schůzkách	29.1%
Působit jako vůdce	23.6%
Naslouchejte méně hlasitým členům týmu.	18.2%
Zahájit neformální diskuse	18.2%
Začněte lépe plánovat čas	9.1%
Posílit prostřednictvím delegování.	1.8%

TÉMA	VÝSKYT
Delegovat více a důvěřovat týmu v plnění úkolů	1.8%
Častěji zahajovat neformální diskuse	1.8%
Zlepšit řízení času	1.8%
Podporovat neformální diskuse	1.8%
Začlenit moderní nástroje pro řízení projektů.	1.8%
Vystupovat více jako leader na mezitýmových schůzkách	1.8%
Komunikujte otevřeněji během nejistých časů	1.8%
Posílit otevřenou komunikaci	1.8%
Budovat více horizontální spolupráce mezi týmy	1.8%
Podporovat horizontální spolupráci	1.8%
Oceňovat dobrou práci týmu	1.8%
Pracovat více s individuální motivací	1.8%
Podporovat rozvoj individuální motivace	1.8%

Počet zpracovaných komentářů: 55. Počet komentářů bez přiřazeného tématu (např. nevím apod.): 0

SHRNUTÍ OTÁZEK ZA CELÝ DOTAZNÍK:

CO BY MĚL HODNOCENÝ PŘESTAT DĚLAT?

TÉMA	VÝSKYT
Odkládání zpětné vazby	72.7%
Příliš se ponořovat do provozních detailů	63.6%
Podávání protichůdných instrukcí	47.3%
Je na sebe příliš tvrdý	45.5%
Předpokládání, že všichni mají stejné informace	43.6%
Držení si myšlenek pro sebe	38.2%
Zaměřování se na méně důležité detaily	34.5%
Dělat všechno sám	30.9%
Kontrolování každého malého detailu	20%

TÉMA	VÝSKYT
Odkládání nepříjemných rozhovorů	20%
Reagování impulzivně ve stresových situacích	16.4%
Reagovat impulzivně ve stresu	1.8%
Osobní řešení každého problému s každým členem týmu	1.8%
Dělá vše sám	1.8%
Být na sebe příliš tvrdý	1.8%
Ponořit se do provozních podrobností	1.8%
Individuální řešení problémů s členy týmu	1.8%

Počet zpracovaných komentářů: 55. Počet komentářů bez přiřazeného tématu (např. nevím apod.): 0

SHRNUTÍ OTÁZEK ZA CELÝ DOTAZNÍK:

V ČEM BY MĚL HODNOCENÝ POKRAČOVAT?

TÉMA	VÝSKYT
Osobní zapojení	69.1%
Ochota pomáhat	54.5%
Otevřená komunikace	43.6%
Důkladná příprava	43.6%
Strukturované schůzky	36.4%
Spolupracující vedení	36.4%
Řešení problémů	30.9%
Klid při krizi	30.9%
Bezpečné týmové prostředí	27.3%
Systematické řízení projektů	27.3%

TÉMA	VÝSKYT
Opravdu pečující vedení	7.3%
Inkluzivní vedení	5.5%
Spojování týmů	5.5%
Bezpečné týmové prostředí	5.5%
Klidné řešení problémů	3.6%
Otevřená komunikace	3.6%
Strukturované schůzky	1.8%
Spojování oddělení	1.8%
Klid v krizi	1.8%
Ochota pomoci	1.8%

Počet zpracovaných komentářů: 55. Počet komentářů bez přiřazeného tématu (např. nevím apod.): 1