

LEADERVIEW360

LeaderView360 Profil

Zoltán Kovács
IAC Kft.

2012. júl. 19

LEADERVIEW360

Összefoglaló riport

Bevezető

Ez a riport hét alapvető vezetői kompetenciáról ad Önnek visszajelzést.

A riport összehasonlítja az Ön sajátmagára vonatkozó értékelését azokkal, akik visszajelzést adtak Önnek a LeaderView360 kérdőív segítségével. A következő típusú és számú értékelők vettek részt a felmérésben:

Értékelt	1
Felettes	1
Kolléga	4
Beosztott	3

A riport tartalma a következő:

- ✓ Kompetenciák leírása
- ✓ Önismereti Mátrix
- ✓ Kompetencia - Összefoglaló
- ✓ Viselkedési jellemzők - Összefoglaló
- ✓ Leggyakoribb és Legritkább Viselkedések
- ✓ Magas és Alacsony Viselkedési Jellemzők
- ✓ Egyéni megjegyzések - Összefoglaló
- ✓ Útmutató a Fejlesztési Tervhez

LEADERVIEW360

Kompetenciák leírása

LeaderView360

Problémamegoldás

Tervezés

Ellenőrzés

Önmenedzselés

Kapcsolatok menedzselése

Vezetés

Kommunikáció

LEADER VIEW 360 ÉRTÉKGYAKORISÁGI SKÁLA

1	Komoly fejlődésre van szükség
2	Fejlődésre van szükség
3	Kompetencia megléte
4	Hatékony
5	Nagyon hatékony
NA	Nem megfigyelhető, illetve nem hozzáférhető

LEADERVIEW360

Önismereti Mátrix bemutatása

BEVEZETŐ

Kutatási eredmények szerint az erősségeinkről és a fejlesztendő területeinkről való tudás elengedhetetlen a sikeres és a hatékony munkavégzéshez. Az **Önismereti Mátrix** lehetőséget teremt arra, hogy a **LeaderView360** által mért kompetenciák alapján az ön maga által adott értékelést összehasonlítsa másokéval (pl. munkatársakéval, közvetlen felettesekéval, stb.).

A következőkben az összes értékelő által adott pontszám átlaga az Ön sajátmagára vonatkozó értékelésével lesz összehasonlítva. Mindez grafikusán az alábbi négy negyed egyikében jelenik meg. Az **Önismereti Mátrix** négy kategóriába sorolható:

- ✓ **Lehetséges Erősségek** - Az ebben a negyedben található kompetenciákban az értékelők által adott pontok magasabbak, mint az ön magára vonatkozó értékelése.
- ✓ **Egyértelmű Erősségek** - Az ebben a negyedben található kompetenciákra mind ön maga, mind pedig az értékelői csoportok magas pontot adtak.
- ✓ **Lehetséges Fejlesztendő Területek** - Az ebben a negyedben található kompetenciákban az értékelők által adott pontok alacsonyabbak, mint az ön magára vonatkozó értékelés.
- ✓ **Egyértelmű Fejlesztendő Területek** - Az ebben a negyedben szereplő kompetenciákat mind ön maga, mind pedig az értékelői csoportok alacsonynak értékelték.

Mások Értékelései	Magas	Lehetséges erősségek	Egyértelmű Erősségek
	Alacsony	Egyértelmű Fejlesztendő Területek	Lehetséges fejlesztendő területek
		Alacsony	Magas
		Önértékelés	

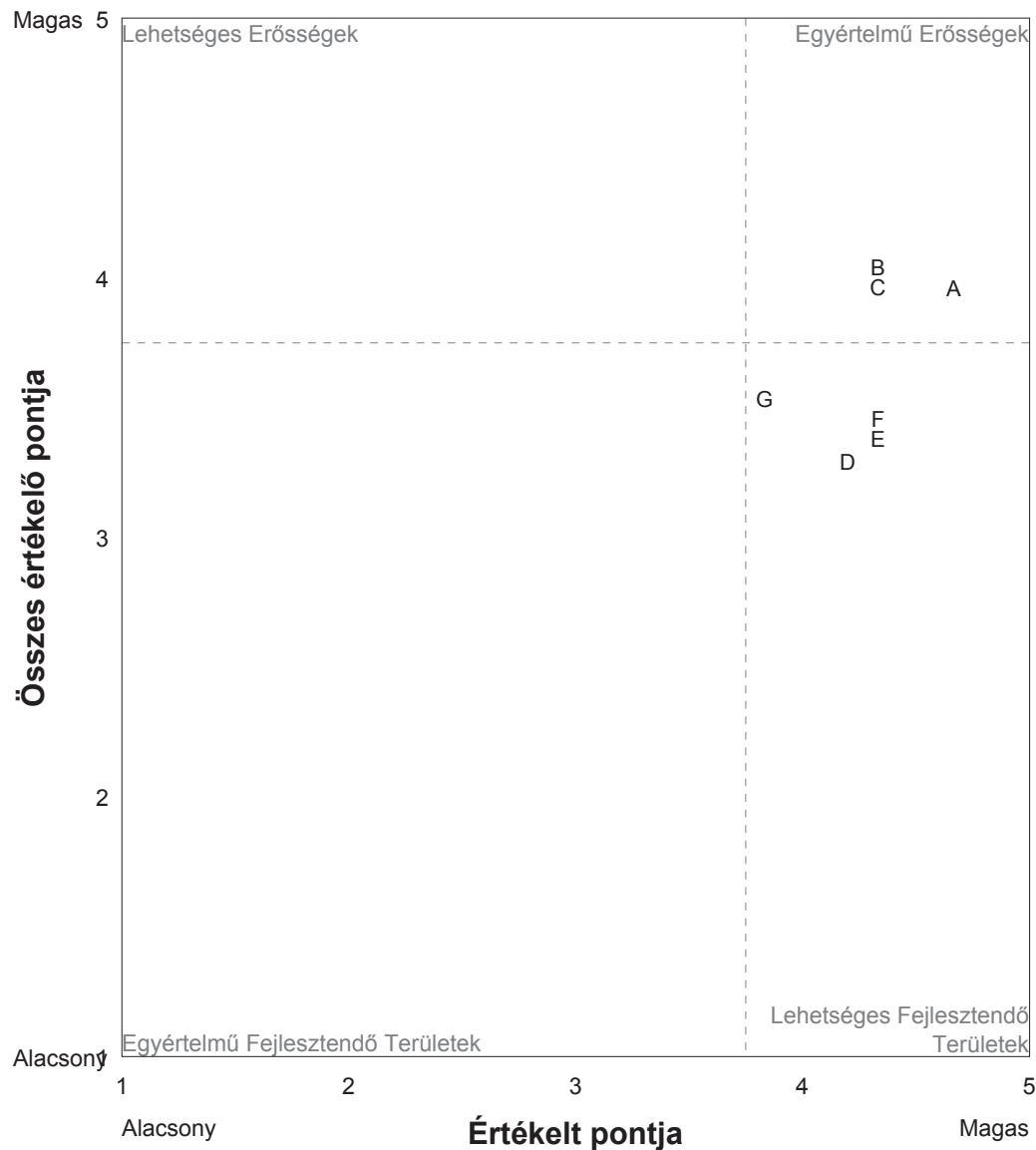
Az Önismereti Mátrix használata

- ✓ Először vizsgálja meg, milyen kompetenciák találhatók a négy negyedben.
- ✓ Ezt követően tanulmányozza az egyes kompetenciákat és gondolja végig, van-e közöttük kapcsolat. Vegye sorba melyek azok, amik a Egyértelmű Erősségek, illetve a Lehetséges Erősségek kategóriába tartoznak.
- ✓ Végül pedig gondolja át, hogyan tudná növelni a hatékonyságát azokban a kompetenciákban, melyek az Egyértelmű, vagy a Lehetséges fejlesztési területek kategóriájába kerültek.

LEADERVIEW360

Önismereti Mátrix

Értékelt - Összes értékelő (N = 8)



Egyértelmű Erősségek

Értékelt	Összes értékelő
A. Problémamegoldás	3.96
B. Tervezés	4.04
C. Ellenőrzés	4.00

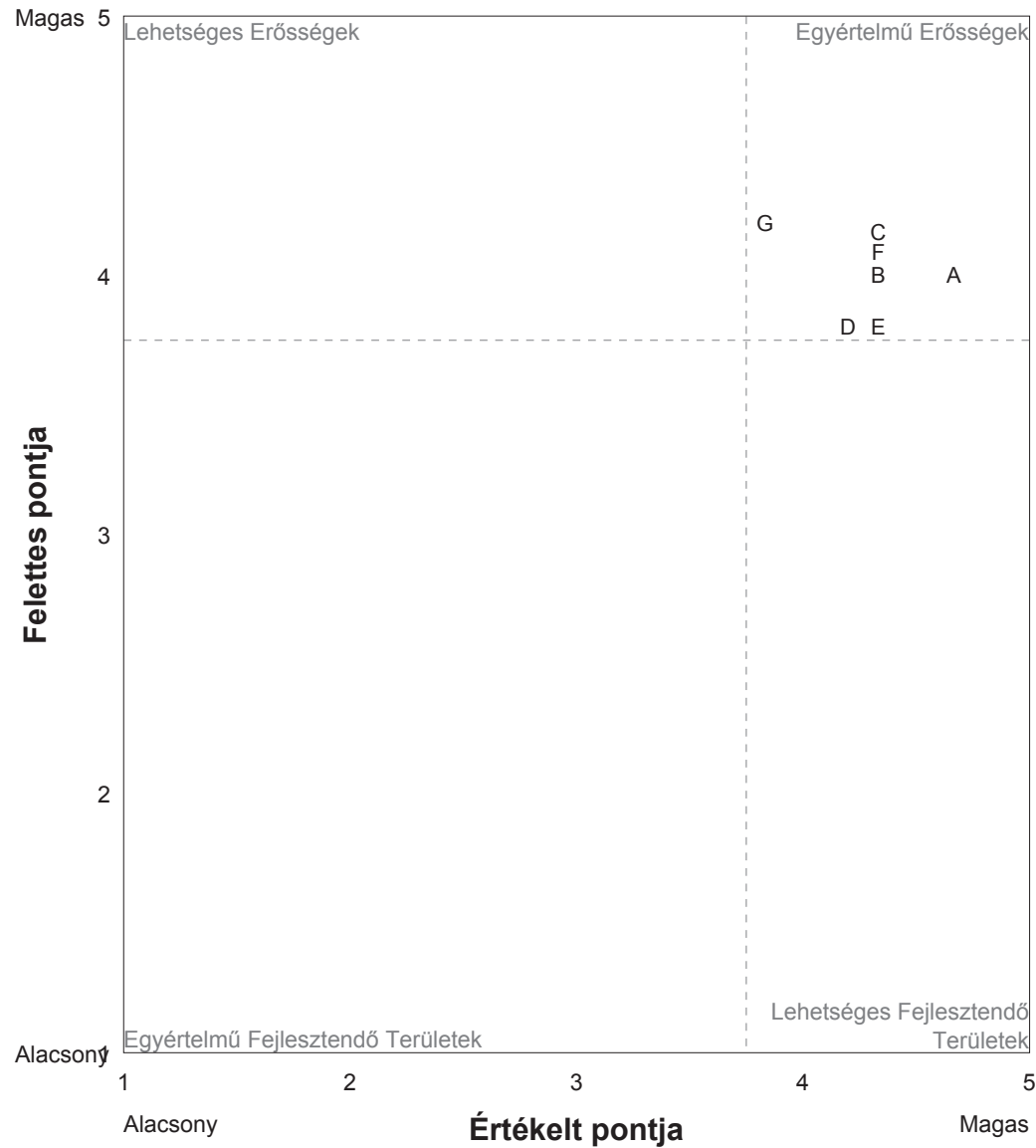
Lehetséges Fejlesztendő Területek

D. Önmenedzselés	3.29
E. Kapcsolatok menedzselése	3.38
F. Vezetés	3.45
G. Kommunikáció	3.53

Átlagérték	
Értékelt	Összes értékelő

LEADERVIEW360

Önismereti Mátrix Értékelt - Felettes (N = 1)



Egyértelmű Erősségek

- A. Problémamegoldás
- B. Tervezés
- C. Ellenőrzés
- D. Önmenedzselés
- E. Kapcsolatok menedzselése
- F. Vezetés
- G. Kommunikáció

Átlagérték

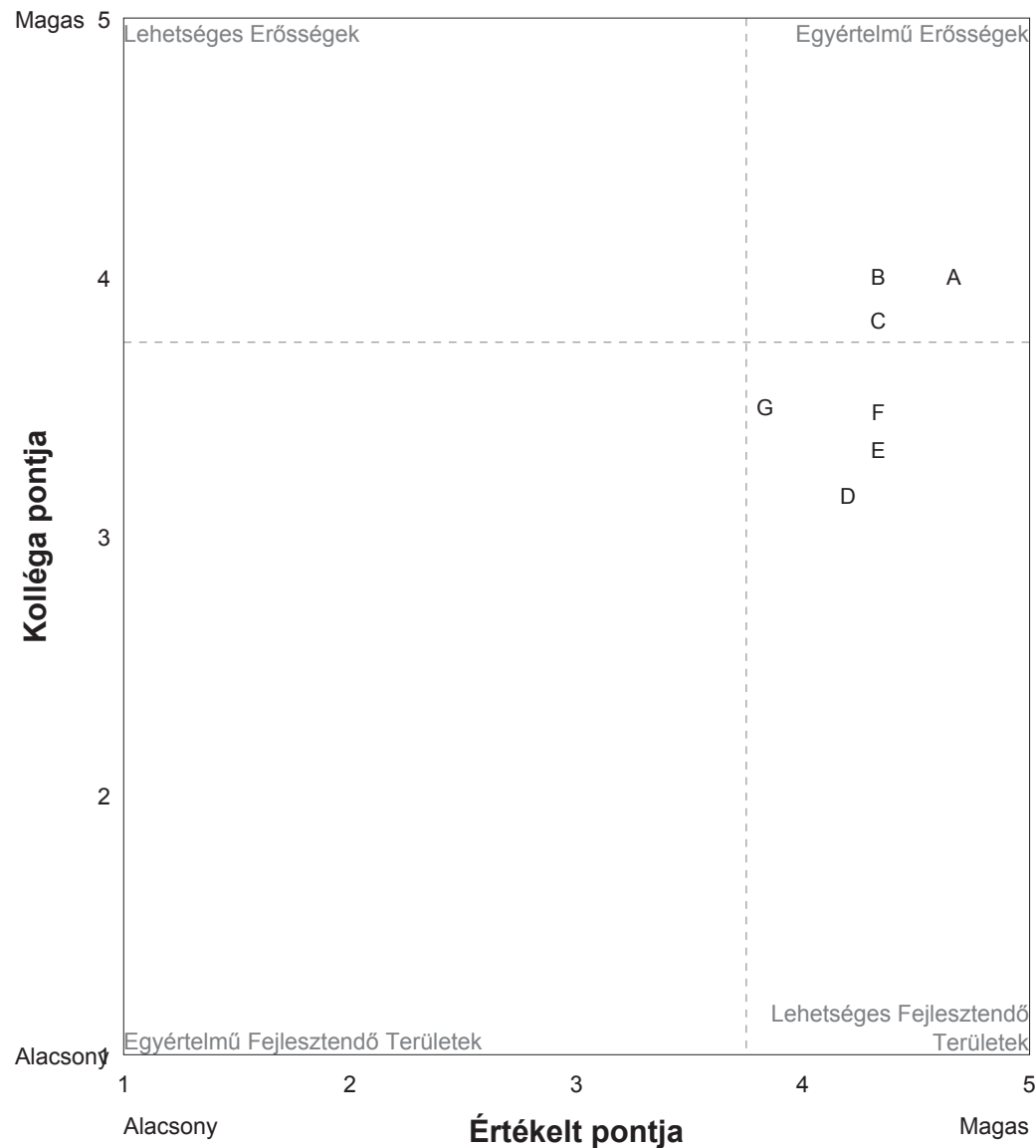
Értékelt Felettes

A. Problémamegoldás	4.67	4.00
B. Tervezés	4.33	4.00
C. Ellenőrzés	4.33	4.17
D. Önmenedzselés	4.20	3.80
E. Kapcsolatok menedzselése	4.33	3.80
F. Vezetés	4.33	4.17
G. Kommunikáció	3.83	4.20

LEADERVIEW360

Önismereti Mátrix

Értékelt - Kolléga (N = 4)



Átlagérték
Értékelt Kolléga

Egyértelmű Erősségek

A. Problémamegoldás	4.67	4.00
B. Tervezés	4.33	4.00
C. Ellenőrzés	4.33	3.83

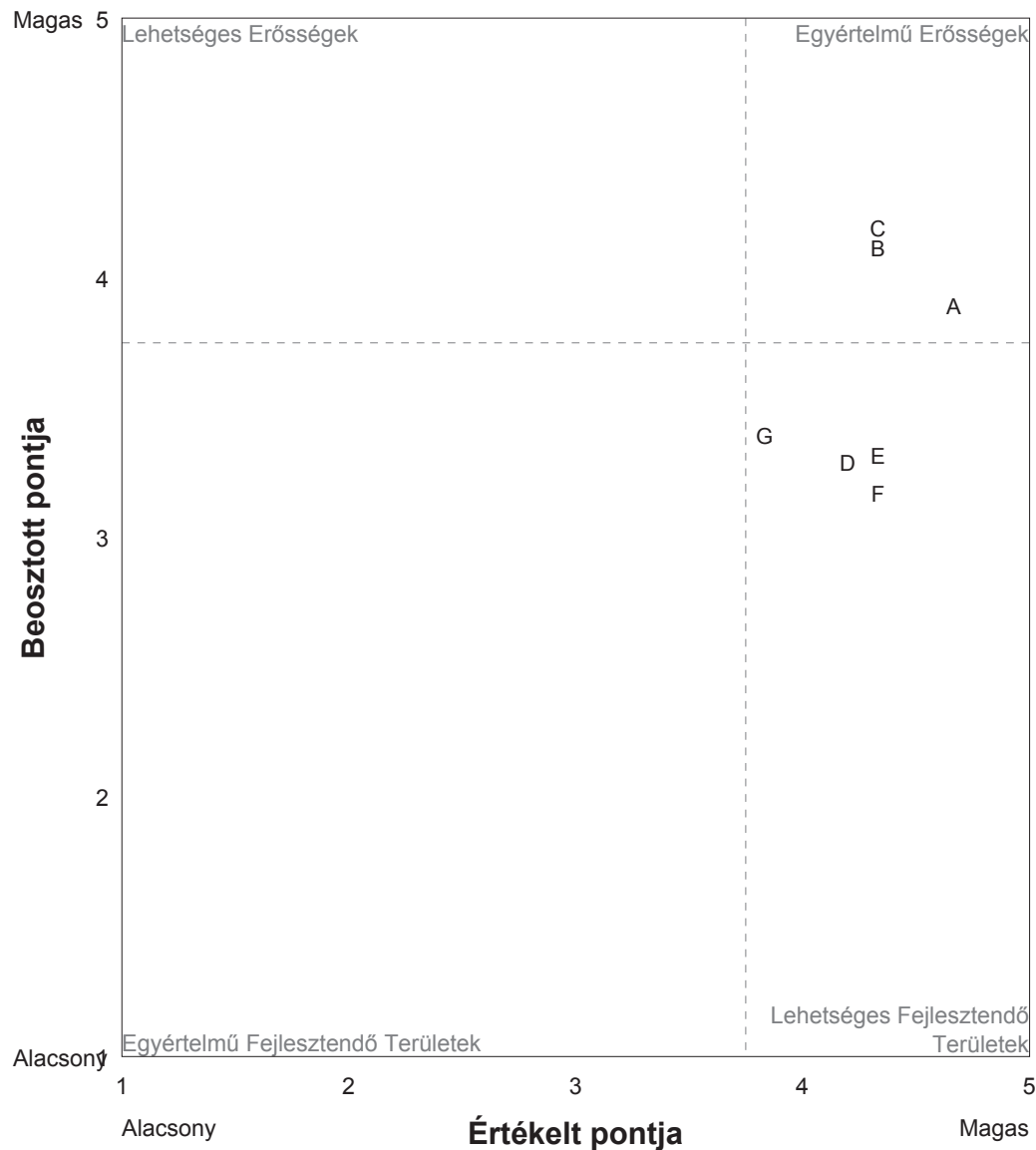
Lehetséges Fejlesztendő Területek

D. Önmenedzselés	4.20	3.16
E. Kapcsolatok menedzselése	4.33	3.33
F. Vezetés	4.33	3.48
G. Kommunikáció	3.83	3.50

LEADERVIEW360

Önismereti Mátrix

Értékelt - Beosztott (N = 3)



Egyértelmű Erősségek

A. Problémamegoldás	4.67	3.89
B. Tervezés	4.33	4.11
C. Ellenőrzés	4.33	4.17

Lehetséges Fejlesztendő Területek

D. Önmenedzselés	4.20	3.29
E. Kapcsolatok menedzselése	4.33	3.31
F. Vezetés	4.33	3.17
G. Kommunikáció	3.83	3.39

Átlagérték	
Értékelt	Beosztott

LEADERVIEW360

Bevezető - Teljesítmény faktorok

Grafikonjainak értelmezése

A következő oszlopdiagram a LeaderView360 mind a hét kompetenciacsoportjában összehasonlítja az átlagpontszámok alapján az önmagára vonatkozó megfigyeléseket az értékelői csoportokéval. Minden egyes értékelői csoport és pontszám külön jelenik meg. A nyerspont átlagok és az értékelők száma a jobb oldalon van feltüntetve, míg az oszlopokban látható vékony vonal pedig a válaszok szóródását mutatja.

Az értékelői csoportok közötti másfél pontnyi, illetve az annál nagyobb különbségek fontos eltérésekre utalhatnak. Ez alapján minden LeaderView360 grafikon könnyen értelmezhető. Önnek és a többi válaszadónak az alábbi ötfokú skálán kellett értékelnie a megfigyelt viselkedéselemléket:

A következő grafikonokon a hatékonyságra vonatkozó értékek a következőképpen jelennek meg:

- 1 Komoly fejlődésre van szükség
- 2 Fejlődésre van szükség
- 3 Kompetencia megléte
- 4 Hatékony
- 5 Nagyon hatékony
- NA Nem megfigyelhető, illetve nem hozzáférhető

Átl. Az "Átl." az átlagos pontszám rövidítése, amit a vonal hosszúsága mutat.

N Az "N" azoknak az értékelőknek a száma, akik megválaszták az adott kompetenciára vonatkozó kérdéseket.

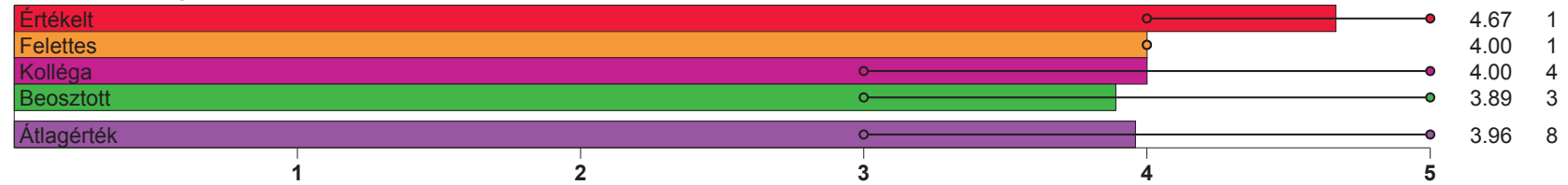
NV Az "NV" azt jelenti, hogy az adott kérdésre az értékelők nem válaszoltak.

AV Az "AV" az anonimitás védelmét jelenti. Például abban az esetben, ha az értékelők száma nem érte el a meghatározott minimumot, az anonimitás védelme miatt a pontszám nincs feltüntetve.

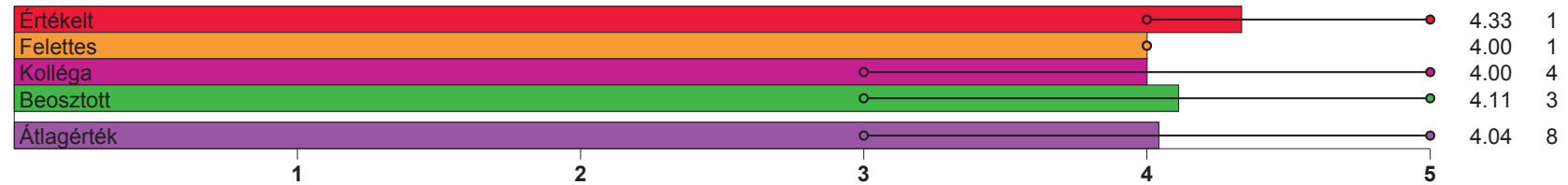
LEADERVIEW360

Kompetencia - Összefoglaló

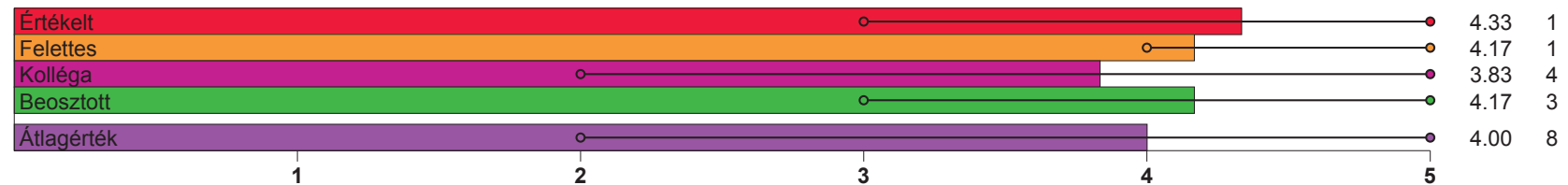
Problémamegoldás



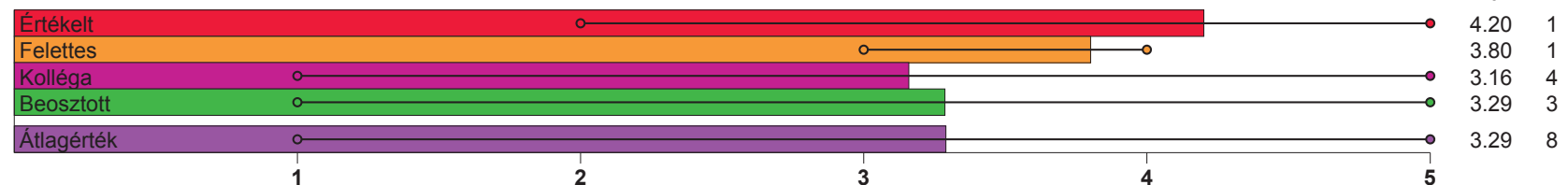
Tervezés



Ellenőrzés



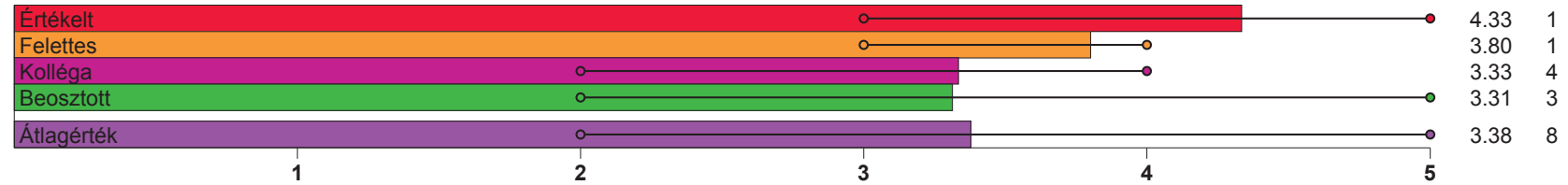
Önmenedzselés



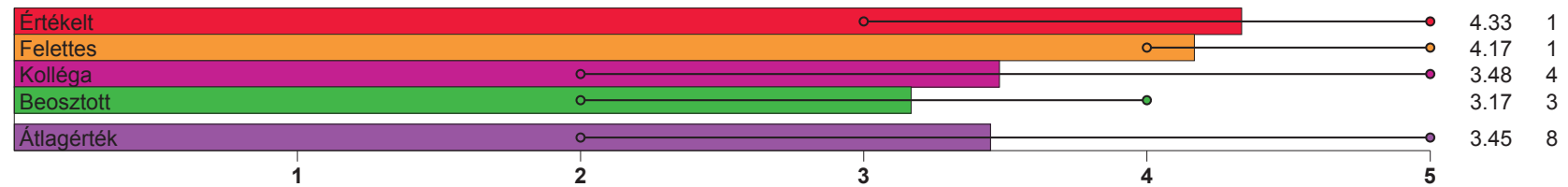
LEADERVIEW360

Kompetencia - Összefoglaló (folytatás)

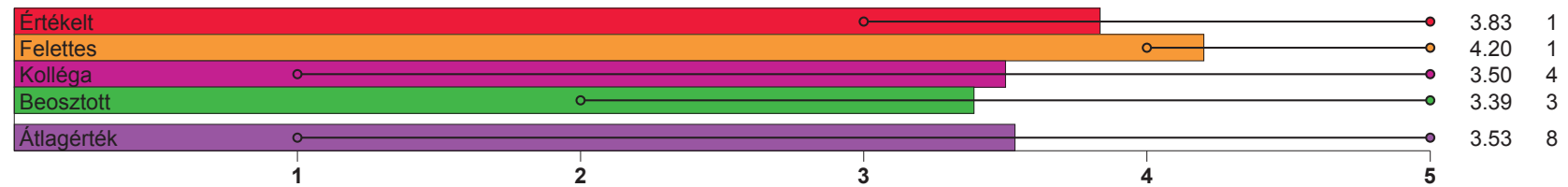
Kapcsolatok menedzselése



Vezetés



Kommunikáció



LEADERVIEW360

Viselkedési jellemzők - Összefoglaló

A következőkben az egyes LeaderView360 viselkedési jellemzők átlagpontszáma szerepel, az összes értékelő csoport szerint. (Az 5-es skálán a magasabb értékek felel meg a gyakrabban megfigyelt viselkedési jellemzőknek.) Az eredmény helyén megjelenhet az **AV** rövidítés, ami az anonimitás védelmét jelenti. (Például abban az esetben, ha az értékelők száma egy értékelő csoportban nem érte el a meghatározott minimumot, akkor a névtelenség érdekében az eredmények itt nem jelennek meg.) Az **NV** rövidítés arra utal, hogy az adott kérdésre az értékelők nem adtak választ. A kompetenciák az átlagpontszámok alapján csökkenő sorrendben vannak feltüntetve.

Az átlagpontszám mellett zárójelben található érték az értékelők egyetértését mutatja. Ez a statisztikai érték 0-tól 1-ig terjedhet. Minél nagyobb ez az érték, annál nagyobb a következetesség és az egyetértés az értékelők között. Az "1" az értékelők teljes egyetértését fejezi ki, míg ha a pontszám a 0-hoz közelít, az azt jelenti, hogy az értékelők között nagyobb egyet nem értés mutatkozik abban, milyen gyakran mutatja Ön az adott viselkedést. Ha az érték kisebb mint 0.50, az azt jelzi, hogy nem biztos, hogy az adott átlagpontszám megfelelően mutatja, miként látja Önt az értékelők összesége.

Kérdések	Értékelt	Felettes	Kolléga	Beosztott	Átlagérték
Tervezés	4.33 (0.76)	4.00 (1.00)	4.00 (0.71)	4.11 (0.63)	4.04 (0.69)
Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.67 (0.76)	4.25 (0.78)
Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (0.50)	4.33 (0.76)	4.13 (0.61)
Változásokhoz való alkalmazkodás - Kész arra, hogy módosítson a terveken és feladatokon a változó körülményeknek és szituációknak megfelelően.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.33 (0.76)	3.75 (0.78)
Ellenőrzés	4.33 (0.63)	4.17 (0.81)	3.83 (0.63)	4.17 (0.75)	4.00 (0.68)
Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.25 (0.78)	4.33 (0.76)	4.25 (0.78)
A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.25 (0.78)	4.33 (0.76)	4.25 (0.78)
Tervek és határidők betartása - Követi az ütemezést, időben kész van a munkával az előzetes terveknek és egyezményeknek megfelelően.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.33 (0.76)	4.13 (0.83)
Magas produktivitás fenntartása - Elkészül a dolgokkal. Sok munkát végez el. Aktív és hatékony marad. Segít, hogy mások és saját ideje hatékonyan legyen használva.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	3.75 (0.78)	4.00 (1.00)	4.00 (0.75)
Teljesítmény figyelemmel követése és ellenőrzése - Tisztában van a történésekkel. Tudja a folyamatban lévő munka állapotát. Biztosítja, hogy a munka az irányelveknek megfelelően készüljön el.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.75 (0.59)	4.33 (0.76)	4.00 (0.65)

LEADERVIEW360

Viselkedési jellemzők - Összefoglaló (folytatás)

Kérdések	Értékelt	Felettes	Kolléga	Beosztott	Átlagérték
Ellenőrzés	4.33 (0.63)	4.17 (0.81)	3.83 (0.63)	4.17 (0.75)	4.00 (0.68)
Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.00 (0.50)	3.67 (0.76)	3.38 (0.57)
Problémamegoldás	4.67 (0.76)	4.00 (1.00)	4.00 (0.71)	3.89 (0.72)	3.96 (0.73)
Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.25 (0.78)	4.00 (1.00)	4.13 (0.83)
Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetése helyesek.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (0.65)	4.00 (0.59)	4.00 (0.65)
Új ötletek értékelése és elfogadása - Nyitott az új ötletekre és információra. Az új ötleteket jóságai alapján objektíven értékeli, tekintet nélkül arra, hogy kitől származnak.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.75 (0.78)	3.67 (0.76)	3.75 (0.78)
Kommunikáció	3.83 (0.66)	4.20 (0.80)	3.50 (0.55)	3.39 (0.55)	3.53 (0.56)
Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	4.00 (1.00)	5.00 (1.00)	4.00 (0.65)	4.33 (0.76)	4.25 (0.67)
Figyelemmel lenni másokra - Mások mondanivalóját végighallgatja, majd visszamondja az információt, hogy biztos legyen, hogy megértette mások üzeneteit.	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.75 (0.78)	3.33 (0.53)	3.63 (0.65)
Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.00 (0.39)	3.67 (0.53)	3.38 (0.44)
Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.50 (0.75)	3.00 (0.59)	3.38 (0.65)
Mások informálása - Új információról, tervekről és fejlesztésekről naprakészen tart másokat.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.50 (0.57)	3.00 (0.59)	3.38 (0.57)
Teljesítmény visszajelzés adása - Információt ad az embereknek teljesítményükről. Egyértelműen azonosítja a teljesítmény hol haladja meg, éri el vagy nem éri el a célokat, szabványokat vagy mások elvárásait és igényeit.	4.00 (1.00)	NV	3.00 (0.50)	3.00 (1.00)	3.00 (0.68)

LEADERVIEW360

Viselkedési jellemzők - Összefoglaló (folytatás)

Kérdések	Értékelt	Felettes	Kolléga	Beosztott	Átlagérték
Vezetés	4.33 (0.63)	4.17 (0.81)	3.48 (0.64)	3.17 (0.62)	3.45 (0.62)
Értekezletek elősegítése - Formális és informális összejövetelek alkalmával fókuszot hoz a találkozókba. Kihozza az emberekből az információt és segíti az ötletek, tervek, információk cseréjét.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (0.65)	3.67 (0.76)	3.88 (0.70)
A csapat építése - Támogatja a minőségi kapcsolatokat a munkatársak és mások között. Nyitott és őszinte viselkedésmintával segíti erős kapcsolatok kialakulását.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.50 (0.75)	3.67 (0.76)	3.63 (0.76)
Másoknak nyújtott elismerés - Mások közreműködéséért és erőfeszítéseit nyíltan mutat megbecsülést. Elismer másokat.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.75 (0.78)	3.00 (0.59)	3.50 (0.65)
Felelősség átruházása - Engedi, hogy az emberek képességeiknek megfelelő feladatokat végezzenek, engedi, hogy tervezésért és feladatok végzéséért felelősséget vállaljanak. Nem próbálja egyedül, segítség nélkül elvégezni az összes munkát.	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.67 (0.76)	3.00 (0.59)	3.43 (0.64)
Mások motiválása és ösztönzése - Energiát és lelkesedést épít másokban. Segít, hogy mások produktívak és aktívak maradjanak saját motivációjukon, érdeklődéseiken és kötelezettségeiken keresztül.	5.00 (1.00)	5.00 (1.00)	3.25 (0.59)	3.00 (0.59)	3.38 (0.50)
Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	2.75 (0.78)	2.67 (0.76)	2.88 (0.70)
Kapcsolatok menedzselése	4.33 (0.53)	3.80 (0.80)	3.33 (0.69)	3.31 (0.66)	3.38 (0.68)
Mások felmérése - Jól érzékeli más emberek képességeit, választásait és tehetségességét. Megérti, hogyan különböznek az egyes emberek.	5.00 (1.00)	3.00 (1.00)	3.25 (0.78)	4.00 (0.59)	3.50 (0.65)
Együttműködés másokkal - Kész változtatni a terveken, hogy alkalmazkodjanak mások munkájához és igényeihez. Megtalálja a módját, hogy összeegyeztesse feladatait mások terveivel és igényeivel.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.75 (0.78)	3.00 (1.00)	3.50 (0.75)
Új kapcsolatok kezdeményezése - Gyorsan köt ismeretséget. Úgy lép kapcsolatba emberekkel, hogy nem másoktól várja az első lépés megtételét.	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.25 (0.59)	3.33 (0.76)	3.38 (0.65)
Reagálás mások igényeire - Segítőképpen reagál mások kéréseire, segítséget és támogatást nyújt. Érzékeli mások akaratát és igényeit.	5.00 (1.00)	NV	3.50 (0.75)	3.00 (0.59)	3.29 (0.65)
Konfliktusok megoldása - Segít a viták rendezésében és egyezségek elérésében. Hatékonyan rendezi nézeteltéréseit más emberekkel és másoknak is segít nézeteltéréseik rendezésében.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	3.50 (0.75)	3.29 (0.77)

LEADERVIEW360

Viselkedési jellemzők - Összefoglaló (folytatás)

Kérdések	Értékelt	Felettes	Kolléga	Beosztott	Átlagérték
Kapcsolatok menedzselése	4.33 (0.53)	3.80 (0.80)	3.33 (0.69)	3.31 (0.66)	3.38 (0.68)
Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	3.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.25 (0.59)	3.00 (1.00)	3.29 (0.65)
Önmenedzselés	4.20 (0.42)	3.80 (0.80)	3.16 (0.48)	3.29 (0.56)	3.29 (0.53)
Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	4.00 (0.65)	4.33 (0.76)	4.13 (0.70)
Frusztrációval való megküzdés - A nehézségeket, akadályokat és frusztrációt jól kezeli anélkül, hogy mérges vagy ideges lenne és anélkül, hogy másokat felbosszantana vagy idegesítene.	4.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.25 (0.78)	3.67 (0.76)	3.50 (0.75)
Feszültség kezelése - Nyomás alatt nyugodt marad. Úgy tűnik nem engedi, hogy a nyomás befolyásolja gondolkodását és ítélőképességét.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.50 (0.57)	3.00 (1.00)	3.38 (0.65)
Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korrigálására használja.	5.00 (1.00)	4.00 (1.00)	3.00 (1.00)	3.00 (1.00)	3.14 (0.83)
Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	2.00 (1.00)	3.00 (1.00)	2.00 (0.39)	2.00 (0.50)	2.14 (0.44)

LEADERVIEW360

Magasra értékelt viselkedések - Összes értékelő

Az Ön kiemelkedő erősségeinek az értékelők az alábbi viselkedési jellemzőket találták. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legmagasabb átlagpontoszámot.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
4.25	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
4.25	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.25	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.25	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.13	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés
4.13	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	Problémamegoldás
4.13	Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	Tervezés
4.13	Tervek és határidők betartása - Követi az ütemezést, időben kész van a munkával az előzetes terveknek és egyezményeknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetései helyesek.	Problémamegoldás
4.00	Magas produktivitás fenntartása - Elkészül a dolgokkal. Sok munkát végez el. Aktív és hatékony marad. Segít, hogy mások és saját ideje hatékonyan legyen használva.	Ellenőrzés
4.00	Teljesítmény figyelemmel követése és ellenőrzése - Tisztában van a történésekkel. Tudja a folyamatban lévő munka állapotát. Biztosítja, hogy a munka az irányelveknek megfelelően készüljön el.	Ellenőrzés

LEADERVIEW360

Magasra értékelt viselkedések - Értékelt

Kiemelkedő erősségének Ön az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legmagasabb értékelést..

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
5.00	Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	Kommunikáció
5.00	Új ötletek értékelése és elfogadása - Nyitott az új ötletekre és információra. Az új ötleteket jóságaik alapján objektíven értékeli, tekintet nélkül arra, hogy kitől származnak.	Problémamegoldás
5.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetései helyesek.	Problémamegoldás
5.00	Konfliktusok megoldása - Segít a viták rendezésében és egyezségek elérésében. Hatékonyan rendezi nézeteltéréseit más emberekkel és másoknak is segít nézeteltéréseik rendezésében.	Kapcsolatok menedzselése
5.00	Mások felmérése - Jól érzékeli más emberek képességeit, választásait és tehetségességét. Megérti, hogyan különböznek az egyes emberek.	Kapcsolatok menedzselése
5.00	Reagálás mások igényeire - Segítőképpen reagál mások kéréseire, segítséget és támogatást nyújt. Érzékeli mások akaratát és igényeit.	Kapcsolatok menedzselése
5.00	Együttműködés másokkal - Kész változtatni a terveken, hogy alkalmazkodjanak mások munkájához és igényeihez. Megtalálja a módját, hogy összeegyeztesse feladatait mások terveivel és igényeivel.	Kapcsolatok menedzselése
5.00	Változásokhoz való alkalmazkodás - Kész arra, hogy módosítson a terveken és feladatokon a változó körülményeknek és szituációknak megfelelően.	Tervezés
5.00	Értekezletek elősegítése - Formális és informális összejövetelek alkalmával fókuszot hoz a találkozókba. Kihozza az emberekből az információt és segíti az ötletek, tervek, információk cseréjét.	Vezetés
5.00	Másoknak nyújtott elismerés - Mások közreműködéséért és erőfeszítéseikért nyíltan mutat megbecsülést. Elismer másokat.	Vezetés
5.00	Mások motiválása és ösztönzése - Energiát és lelkesedést épít másokban. Segít, hogy mások produktívak és aktívak maradjanak saját motivációjukon, érdeklődéseiken és kötelezettségeiken keresztül.	Vezetés
5.00	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés
5.00	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korigálására használja.	Önmenedzselés
5.00	Feszültség kezelése - Nyomás alatt nyugodt marad. Úgy tűnik nem engedi, hogy a nyomás befolyásolja gondolkodását és ítéletképességét.	Önmenedzselés

LEADERVIEW360

Magasra értékelt viselkedések - Értékelt

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
5.00	Tervek és határidők betartása - Követi az ütemezést, időben kész van a munkával az előzetes terveknek és egyezményeknek megfelelően.	Ellenőrzés
5.00	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
5.00	Magas produktivitás fenntartása - Elkészül a dolgokkal. Sok munkát végez el. Aktív és hatékony marad. Segít, hogy mások és saját ideje hatékonyan legyen használva.	Ellenőrzés

LEADERVIEW360

Magasra értékelt viselkedések - Felettes

Az Ön kiemelkedő erősségeinek a(z) Felettes értékelő csoport az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legmagasabb értékelést.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
5.00	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
5.00	Magas produktivitás fenntartása - Elkészül a dolgokkal. Sok munkát végez el. Aktív és hatékony marad. Segít, hogy mások és saját ideje hatékonyan legyen használva.	Ellenőrzés
5.00	Mások motiválása és ösztönzése - Energiát és lelkesedést épít másokban. Segít, hogy mások produktívak és aktívak maradjanak saját motivációjukon, érdeklődéseiken és kötelezettségeiken keresztül.	Vezetés
4.00	Figyelemmel lenni másokra - Mások mondanivalóját végighallgatja, majd visszamondja az információt, hogy biztos legyen, hogy megértette mások üzeneteit.	Kommunikáció
4.00	Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	Kommunikáció
4.00	Mások informálása - Új információról, tervekről és fejlesztésekről naprakészen tart másokat.	Kommunikáció
4.00	Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	Kommunikáció
4.00	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.00	Teljesítmény figyelemmel követése és ellenőrzése - Tisztában van a történésekkel. Tudja a folyamatban lévő munka állapotát. Biztosítja, hogy a munka az irányelveknek megfelelően készüljön el.	Ellenőrzés
4.00	Tervek és határidők betartása - Követi az ütemezést, időben kész van a munkával az előzetes terveknek és egyezményeknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	Ellenőrzés
4.00	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.00	Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	Tervezés
4.00	Változásokhoz való alkalmazkodás - Kész arra, hogy módosítson a terveken és feladatokon a változó körülményeknek és szituációknak megfelelően.	Tervezés
4.00	A csapat építése - Támogatja a minőségi kapcsolatokat a munkatársak és mások között. Nyitott és őszinte viselkedésmintával segíti erős kapcsolatok kialakulását.	Vezetés

LEADERVIEW360

Magasra értékelt viselkedések - Felettes

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
4.00	Másoknak nyújtott elismerés - Mások közreműködéséért és erőfeszítéseit nyíltan mutat megbecsülést. Elismer másokat.	Vezetés
4.00	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
4.00	Értekezletek elősegítése - Formális és informális összejövetelek alkalmával fókuszot hoz a találkozóra. Kihozza az emberekből az információt és segíti az ötletek, tervek, információk cseréjét.	Vezetés
4.00	Felelősség átruházása - Engedi, hogy az emberek képességeiknek megfelelő feladatokat végezzenek, engedi, hogy tervezésért és feladatok végzéséért felelősséget vállaljanak. Nem próbálja egyedül, segítség nélkül elvégezni az összes munkát.	Vezetés
4.00	Feszültség kezelése - Nyomás alatt nyugodt marad. Úgy tűnik nem engedi, hogy a nyomás befolyásolja gondolkodását és ítélőképességét.	Önmenedzselés
4.00	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korigálására használja.	Önmenedzselés
4.00	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés
4.00	Frustrációval való megküzdés - A nehézségeket, akadályokat és frusztrációt jól kezeli anélkül, hogy mérges vagy ideges lenne és anélkül, hogy másokat felbosszantana vagy idegesítene.	Önmenedzselés
4.00	Konfliktusok megoldása - Segít a viták rendezésében és egyezségek elérésében. Hatékonyan rendezi nézeteltéréseit más emberekkel és másoknak is segít nézeteltéréseik rendezésében.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Együttműködés másokkal - Kész változtatni a terveken, hogy alkalmazkodjanak mások munkájához és igényeihez. Megtalálja a módját, hogy összeegyeztesse feladatait mások terveivel és igényeivel.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Új kapcsolatok kezdeményezése - Gyorsan köt ismeretséget. Úgy lép kapcsolatba emberekkel, hogy nem másoktól várja az első lépés megtételét.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Új ötletek értékelése és elfogadása - Nyitott az új ötletekre és információra. Az új ötleteket jóságaik alapján objektíven értékeli, tekintet nélkül arra, hogy kitől származnak.	Problémamegoldás
4.00	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	Problémamegoldás
4.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetései helyesek.	Problémamegoldás

LEADERVIEW360

Magasra értékelt viselkedések - Kolléga

Az Ön kiemelkedő erősségeinek a(z) Kolléga értékelő csoport az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legmagasabb értékelést.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
4.25	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	Problémamegoldás
4.25	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.25	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
4.00	Értekezletek elősegítése - Formális és informális összejövetelek alkalmával fókuszot hoz a találkozókba. Kihozza az emberekből az információt és segíti az ötletek, tervek, információk cseréjét.	Vezetés
4.00	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.00	Változásokhoz való alkalmazkodás - Kész arra, hogy módosítson a terveken és feladatokon a változó körülményeknek és szituációknak megfelelően.	Tervezés
4.00	Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	Tervezés
4.00	Tervek és határidők betartása - Követi az ütemezést, időben kész van a munkával az előzetes terveknek és egyezményeknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés
4.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetése helyesek.	Problémamegoldás

LEADERVIEW360

Magasra értékelt viselkedések - Beosztott

Az Ön kiemelkedő erősségeinek a(z) Beosztott értékelő csoport az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legmagasabb értékelést.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
4.67	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.33	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
4.33	Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	Tervezés
4.33	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés
4.33	Teljesítmény figyelemmel követése és ellenőrzése - Tisztában van a történésekkel. Tudja a folyamatban lévő munka állapotát. Biztosítja, hogy a munka az irányelveknek megfelelően készüljön el.	Ellenőrzés
4.33	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.33	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.33	Tervek és határidők betartása - Követi az ütemezést, időben kész van a munkával az előzetes terveknek és egyezményeknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetései helyesek.	Problémamegoldás
4.00	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	Problémamegoldás
4.00	Magas produktivitás fenntartása - Elkészül a dolgokkal. Sok munkát végez el. Aktív és hatékony marad. Segít, hogy mások és saját ideje hatékonyan legyen használva.	Ellenőrzés
4.00	Mások felmérése - Jól érzékeli más emberek képességeit, választásait és tehetségességét. Megérti, hogyan különböznek az egyes emberek.	Kapcsolatok menedzselése

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Összes értékelő

Az Ön legkevésbé hatékony tulajdonságának az értékelők az alábbi viselkedési jellemzőket találták. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legalacsonyabb átlagpontszámot. Javasoljuk, hogy fordítson különös figyelmet ezekre a viselkedési jellemzőkre és ezek fejlesztését kezdje legelőször.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
2.14	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
2.88	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
3.00	Teljesítmény visszajelzés adása - Információt ad az embereknek teljesítményükről. Egyértelműen azonosítja a teljesítmény hol haladja meg, éri el vagy nem éri el a célokat, szabványokat vagy mások elvárásait és igényeit.	Kommunikáció
3.14	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korigálására használja.	Önmenedzselés
3.29	Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	Kapcsolatok menedzselése
3.29	Konfliktusok megoldása - Segít a viták rendezésében és egyezségek elérésében. Hatékonyan rendezi nézeteltéréseit más emberekkel és másoknak is segít nézeteltéréseik rendezésében.	Kapcsolatok menedzselése
3.29	Reagálás mások igényeire - Segítőképpen reagál mások kéréseire, segítséget és támogatást nyújt. Érzékeli mások akaratát és igényeit.	Kapcsolatok menedzselése
3.38	Mások informálása - Új információról, tervekről és fejlesztésekről naprakészen tart másokat.	Kommunikáció
3.38	Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	Kommunikáció
3.38	Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	Kommunikáció
3.38	Feszültség kezelése - Nyomás alatt nyugodt marad. Úgy tűnik nem engedi, hogy a nyomás befolyásolja gondolkodását és ítéletképességét.	Önmenedzselés
3.38	Mások motiválása és ösztönzése - Energiát és lelkesedést épít másokban. Segít, hogy mások produktívak és aktívak maradjanak saját motivációjukon, érdeklődéseiken és kötelezettségeiken keresztül.	Vezetés
3.38	Új kapcsolatok kezdeményezése - Gyorsan köt ismeretséget. Úgy lép kapcsolatba emberekkel, hogy nem másoktól várja az első lépés megtételét.	Kapcsolatok menedzselése
3.38	Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	Ellenőrzés

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Értékelt

Legkevésbé hatékony tulajdonságának Ön az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legalacsonyabb átlagpontoszámot. Javasoljuk, hogy fordítson különös figyelmet ezekre a viselkedési jellemzőkre és ezek fejlesztését kezdje legelőször.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
2.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
3.00	Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	Ellenőrzés
3.00	Figyelemmel lenni másokra - Mások mondanivalóját végighallgatja, majd visszamondja az információt, hogy biztos legyen, hogy megértette mások üzeneteit.	Kommunikáció
3.00	Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	Kommunikáció
3.00	Felelősség átruházása - Engedi, hogy az emberek képességeiknek megfelelő feladatokat végezzenek, engedi, hogy tervezésért és feladatok végzéséért felelősséget vállaljanak. Nem próbálja egyedül, segítség nélkül elvégezni az összes munkát.	Vezetés
3.00	Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	Kapcsolatok menedzselése
3.00	Új kapcsolatok kezdeményezése - Gyorsan köt ismeretséget. Úgy lép kapcsolatba emberekkel, hogy nem másoktól várja az első lépés megtételét.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	Problémamegoldás
4.00	Teljesítmény figyelemmel követése és ellenőrzése - Tisztában van a történésekkel. Tudja a folyamatban lévő munka állapotát. Biztosítja, hogy a munka az irányelveknek megfelelően készüljön el.	Ellenőrzés
4.00	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.00	Mások informálása - Új információról, tervekről és fejlesztésekről naprakészen tart másokat.	Kommunikáció
4.00	Teljesítmény visszajelzés adása - Információt ad az embereknek teljesítményükről. Egyértelműen azonosítja a teljesítmény hol haladja meg, éri el vagy nem éri el a célokat, szabványokat vagy mások elvárásait és igényeit.	Kommunikáció
4.00	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
4.00	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Értékelt

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
4.00	A csapat építése - Támogatja a minőségi kapcsolatokat a munkatársak és mások között. Nyitott és őszinte viselkedésmintával segíti erős kapcsolatok kialakulását.	Vezetés
4.00	Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	Tervezés
4.00	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.00	Frusztrációval való megküzdés - A nehézségeket, akadályokat és frusztrációt jól kezeli anélkül, hogy mérges vagy ideges lenne és anélkül, hogy másokat felbosszantana vagy idegesítene.	Önmenedzselés

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Felettes

Az Ön legkevésbé hatékony tulajdonságának a(z) Felettes értékelő csoport az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legalacsonyabb átlagpontoszámot. Javasoljuk, hogy fordítson különös figyelmet ezekre a viselkedési jellemzőkre és ezek fejlesztését kezdje legelőször.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
3.00	Mások felmérése - Jól érzékeli más emberek képességeit, választásait és tehetségességét. Megérti, hogyan különböznek az egyes emberek.	Kapcsolatok menedzselése
3.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
4.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetései helyesek.	Problémamegoldás
4.00	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	Problémamegoldás
4.00	Új ötletek értékelése és elfogadása - Nyitott az új ötletekre és információra. Az új ötleteket jóságaik alapján objektíven értékeli, tekintet nélkül arra, hogy kitől származnak.	Problémamegoldás
4.00	Új kapcsolatok kezdeményezése - Gyorsan köt ismeretséget. Úgy lép kapcsolatba emberekkel, hogy nem másoktól várja az első lépés megtételét.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Együttműködés másokkal - Kész változtatni a terveken, hogy alkalmazkodjanak mások munkájához és igényeihez. Megtalálja a módját, hogy összeegyeztesse feladatait mások terveivel és igényeivel.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Konfliktusok megoldása - Segít a viták rendezésében és egyezségek elérésében. Hatékonyan rendezi nézeteltéréseit más emberekkel és másoknak is segít nézeteltéréseik rendezésében.	Kapcsolatok menedzselése
4.00	Frustrációval való megküzdés - A nehézségeket, akadályokat és frusztrációt jól kezeli anélkül, hogy mérges vagy ideges lenne és anélkül, hogy másokat felbosszantana vagy idegesítene.	Önmenedzselés
4.00	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés
4.00	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korigálására használja.	Önmenedzselés
4.00	Feszültség kezelése - Nyomás alatt nyugodt marad. Úgy tűnik nem engedi, hogy a nyomás befolyásolja gondolkodását és ítélőképességét.	Önmenedzselés

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Felettes

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
4.00	Felelősség átruházása - Engedi, hogy az emberek képességeiknek megfelelő feladatokat végezzék, engedi, hogy tervezésért és feladatok végzéséért felelősséget vállaljanak. Nem próbálja egyedül, segítség nélkül elvégezni az összes munkát.	Vezetés
4.00	Értekezletek elősegítése - Formális és informális összejövetelek alkalmával fókuszot hoz a találkozókba. Kihozza az emberekből az információt és segíti az ötletek, tervek, információk cseréjét.	Vezetés
4.00	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
4.00	Másoknak nyújtott elismerés - Mások közreműködéséért és erőfeszítéseit nyíltan mutat megbecsülést. Elismer másokat.	Vezetés
4.00	A csapat építése - Támogatja a minőségi kapcsolatokat a munkatársak és mások között. Nyitott és őszinte viselkedésmintával segíti erős kapcsolatok kialakulását.	Vezetés
4.00	Változásokhoz való alkalmazkodás - Kész arra, hogy módosítson a terveken és feladatokon a változó körülményeknek és szituációknak megfelelően.	Tervezés
4.00	Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	Tervezés
4.00	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.00	Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	Ellenőrzés
4.00	Tervek és határidők betartása - Követi az ütemezést, időben kész van a munkával az előzetes terveknek és egyezményeknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Teljesítmény figyelemmel követése és ellenőrzése - Tisztában van a történésekkel. Tudja a folyamatban lévő munka állapotát. Biztosítja, hogy a munka az irányelveknek megfelelően készüljön el.	Ellenőrzés
4.00	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.00	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	Kommunikáció
4.00	Mások informálása - Új információról, tervekről és fejlesztésekről naprakészen tart másokat.	Kommunikáció
4.00	Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	Kommunikáció

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Felettes

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
4.00	Figyelemmel lenni másokra - Mások mondanivalóját végighallgatja, majd visszamondja az információt, hogy biztos legyen, hogy megértette mások üzeneteit.	Kommunikáció

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Kolléga

Az Ön legkevésbé hatékony tulajdonságának a(z) Kolléga értékelő csoport az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legalacsonyabb átlagpontoszámot. Javasoljuk, hogy fordítson különös figyelmet ezekre a viselkedési jellemzőkre és ezek fejlesztését kezdje legelőször.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
2.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
2.75	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
3.00	Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	Ellenőrzés
3.00	Teljesítmény visszajelzés adása - Információt ad az embereknek teljesítményükről. Egyértelműen azonosítja a teljesítmény hol haladja meg, éri el vagy nem éri el a célokat, szabványokat vagy mások elvárásait és igényeit.	Kommunikáció
3.00	Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	Kommunikáció
3.00	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korrigálására használja.	Önmenedzselés
3.00	Konfliktusok megoldása - Segít a viták rendezésében és egyezségek elérésében. Hatékonyan rendezi nézeteltéréseit más emberekkel és másoknak is segít nézeteltéréseik rendezésében.	Kapcsolatok menedzselése
3.25	Frusztrációval való megküzdés - A nehézségeket, akadályokat és frusztrációt jól kezeli anélkül, hogy mérges vagy ideges lenne és anélkül, hogy másokat felbosszantana vagy idegesítene.	Önmenedzselés
3.25	Mások felmérése - Jól érzékeli más emberek képességeit, választásait és tehetségességét. Megérti, hogyan különböznek az egyes emberek.	Kapcsolatok menedzselése
3.25	Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	Kapcsolatok menedzselése
3.25	Új kapcsolatok kezdeményezése - Gyorsan köt ismeretséget. Úgy lép kapcsolatba emberekkel, hogy nem másoktól várja az első lépés megtételét.	Kapcsolatok menedzselése
3.25	Mások motiválása és ösztönzése - Energiát és lelkesedést épít másokban. Segít, hogy mások produktívak és aktívak maradjanak saját motivációjukon, érdeklődéseiken és kötelezettségeiken keresztül.	Vezetés

LEADERVIEW360

A legalacsonyabbra értékelt viselkedési jellemzők - Beosztott

Az Ön legkevésbé hatékony tulajdonságának a(z) Beosztott értékelő csoport az alábbi viselkedési jellemzőket találta. A viselkedési jellemzők sorrendben vannak feltüntetve, vagyis az első kapta a legalacsonyabb átlagpontoszámot. Javasoljuk, hogy fordítson különös figyelmet ezekre a viselkedési jellemzőkre és ezek fejlesztését kezdje legelőször.

Pont	Viselkedési jellemző	Skála
2.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
2.67	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
3.00	Feszültség kezelése - Nyomás alatt nyugodt marad. Úgy tűnik nem engedi, hogy a nyomás befolyásolja gondolkodását és ítélőképességét.	Önmenedzselés
3.00	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korigálására használja.	Önmenedzselés
3.00	Mások informálása - Új információról, tervekről és fejlesztésekről naprakészen tart másokat.	Kommunikáció
3.00	Teljesítmény visszajelzés adása - Információt ad az embereknek teljesítményükről. Egyértelműen azonosítja a teljesítmény hol haladja meg, éri el vagy nem éri el a célokat, szabványokat vagy mások elvárásait és igényeit.	Kommunikáció
3.00	Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	Kommunikáció
3.00	Mások motiválása és ösztönzése - Energiát és lelkesedést épít másokban. Segít, hogy mások produktívak és aktívak maradjanak saját motivációjukon, érdeklődéseiken és kötelezettségeiken keresztül.	Vezetés
3.00	Másoknak nyújtott elismerés - Mások közreműködéséért és erőfeszítéseire nyíltan mutat megbecsülést. Elismer másokat.	Vezetés
3.00	Felelősség átruházása - Engedi, hogy az emberek képességeiknek megfelelő feladatokat végezzék, engedi, hogy tervezésért és feladatok végzéséért felelősséget vállaljanak. Nem próbálja egyedül, segítség nélkül elvégezni az összes munkát.	Vezetés
3.00	Együttműködés másokkal - Kész változtatni a terveken, hogy alkalmazkodjanak mások munkájához és igényeihez. Megtalálja a módját, hogy összeegyeztesse feladatait mások terveivel és igényeivel.	Kapcsolatok menedzselése
3.00	Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	Kapcsolatok menedzselése
3.00	Reagálás mások igényeire - Segítőképpen reagál mások kéréseire, segítséget és támogatást nyújt. Érzékeli mások akaratát és igényeit.	Kapcsolatok menedzselése

LEADERVIEW360

Magas és alacsony viselkedési jellemző Összes értékelő

Az Önt értékelő személyek szerint ezek a viselkedési formák számítanak a legnagyobb erősségeinek. Sorrendben vannak, tehát az első tétel a leghatékonyabbnak értékelt viselkedés. Ezek azok a területek, amelyekben leginkább hozzájárul cége sikeréhez.

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
4.25	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
4.25	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.25	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.25	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.13	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés

Az Önt értékelő személyek a következő öt viselkedést az Ön legkevésbé hatékony viselkedéseként azonosították. Sorban vannak, miszerint az első tétel az a viselkedés, amelyre a legalacsonyabb pontot kapta az átlag érték alapján. Fordítson különös figyelmet erre az öt területre és ez alapján fogalmazza meg fejlesztési tervét!

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
2.14	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
2.88	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
3.00	Teljesítmény visszajelzés adása - Információt ad az embereknek teljesítményükről. Egyértelműen azonosítja a teljesítmény hol haladja meg, éri el vagy nem éri el a célokat, szabványokat vagy mások elvárásait és igényeit.	Kommunikáció
3.14	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korrigálására használja.	Önmenedzselés
3.29	Kapcsolatok fenntartása - Fenntartja a kapcsolatot az emberekkel. Ő kezdeményez, hogy kapcsolatban maradjon és kommunikáljon másokkal.	Kapcsolatok menedzselése

LEADERVIEW360

Magas és alacsony viselkedési jellemző Értékelt

Az Ön által kitöltött kérdőív alapján ezek a viselkedési formák számítanak a legnagyobb erősségeinek. Sorrendben vannak, tehát az első tétel az Ön által leghatékonyabbnak értékelt viselkedés. Ön szerint ezek azok a területek, amelyekben leginkább hozzájárulnak cége sikeréhez. Hasonlítsa össze saját értékeléseit a mások által adott értékelésekkel. Ha ezeket a viselkedési formákat jelentősen túlértékelté másokéhoz képest, ezek lehetnek a vakfoltok és ezekre kellene összpontosítania fejlesztési tevékenységeit.

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
5.00	Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	Kommunikáció
5.00	Új ötletek értékelése és elfogadása - Nyitott az új ötletekre és információra. Az új ötleteket jóságaik alapján objektíven értékeli, tekintet nélkül arra, hogy kitől származnak.	Problémamegoldás
5.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetései helyesek.	Problémamegoldás
5.00	Konfliktusok megoldása - Segít a viták rendezésében és egyezség elérésében. Hatékonyan rendezi nézeteltéréseit más emberekkel és másoknak is segít nézeteltéréseik rendezésében.	Kapcsolatok menedzselése
5.00	Mások felmérése - Jól érzékeli más emberek képességeit, választásait és tehetségességét. Megérti, hogyan különböznek az egyes emberek.	Kapcsolatok menedzselése

Ön szerint ezek a viselkedési formák számítanak a legkevésbé hatékonyaknak. Sorban vannak, miszerint az első tétel az a viselkedés, amelyre a legalacsonyabb pontot kapta az átlag érték alapján. Fordítson különös figyelmet erre az öt viselkedésre és vesse össze őket a mások által legalacsonyabbnak értékelt viselkedési formákkal!

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
2.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
3.00	Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	Ellenőrzés
3.00	Figyelemmel lenni másokra - Mások mondanivalóját végighallgatja, majd visszamondja az információt, hogy biztos legyen, hogy megértette mások üzeneteit.	Kommunikáció
3.00	Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	Kommunikáció
3.00	Felelősség átruházása - Engedi, hogy az emberek képességeiknek megfelelő feladatokat végezzék, engedi, hogy tervezésért és feladatok végzéséért felelősséget vállaljanak. Nem próbálja egyedül, segítség nélkül elvégezni az összes munkát.	Vezetés

LEADERVIEW360

Magas és alacsony viselkedési jellemző Felettes

Felettes a következő öt viselkedést az Ön legnagyobb erősségeként azonosította. Sorban vannak, miszerint az első a leghatékonyabb viselkedése. Ezek azok a területek, amelyekkel a leginkább hozzájárul szervezete sikeréhez.

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
5.00	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
5.00	Magas produktivitás fenntartása - Elkészül a dolgokkal. Sok munkát végez el. Aktív és hatékony marad. Segít, hogy mások és saját ideje hatékonyan legyen használva.	Ellenőrzés
5.00	Mások motiválása és ösztönzése - Energiát és lelkesedést épít másokban. Segít, hogy mások produktívak és aktívak maradjanak saját motivációjukon, érdeklődéseiken és kötelezettségeiken keresztül.	Vezetés
4.00	Figyelemmel lenni másokra - Mások mondanivalóját végighallgatja, majd visszamondja az információt, hogy biztos legyen, hogy megértette mások üzeneteit.	Kommunikáció
4.00	Elvárások kommunikálása - Egyértelműen tudatja másokkal ami szükséges vagy elvárt tőlük.	Kommunikáció

Felettes a következő öt viselkedést az Ön legkevésbé hatékony viselkedéseként azonosította. Sorban vannak, miszerint az első tétel az a viselkedés, amelyre a legalacsonyabb pontot kapta. Fordítson különös figyelmet erre az öt területre és koncentrálja ide azonnali fejlesztési tevékenységeit!

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
3.00	Mások felmérése - Jól érzékeli más emberek képességeit, választásait és tehetségességét. Megérti, hogyan különböznek az egyes emberek.	Kapcsolatok menedzselése
3.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
4.00	Trendek felismerése - Rendszert lát az egyébként rendszertelen információban. A problémákat még megjelenésük előtt azonosítja. Következtetései helyesek.	Problémamegoldás
4.00	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségekről van szó.	Problémamegoldás
4.00	Új ötletek értékelése és elfogadása - Nyitott az új ötletekre és információra. Az új ötleteket jóságaik alapján objektíven értékeli, tekintet nélkül arra, hogy kitől származnak.	Problémamegoldás

LEADERVIEW360

Magas és alacsony viselkedési jellemző Kolléga

Kolléga a következő öt viselkedést az Ön legnagyobb erősségeként azonosította. Sorban vannak, miszerint az első a leghatékonyabb viselkedése. Ezek azok a területek, amelyekkel a leginkább hozzájárul szervezete sikeréhez.

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
4.25	Új ötletek alkotása - Gyorsan talál ki új ötleteket. Nincs hiánya ötletekben, ha új munkavégzési módról vagy nehézségek leküzdéséről van szó.	Problémamegoldás
4.25	A munka kiváló minőségű elvégzése - Olyan munkát végez, amely teljes, alapos, végig megfelelő és teljes mértékben megfelel a szabványoknak.	Ellenőrzés
4.25	Kötelezettségeknek való megfelelés - Egyezményeknek megfelelően teljesít. Végigviszi a feladatokat a terveknek megfelelően.	Ellenőrzés
4.00	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
4.00	Értekezletek elősegítése - Formális és informális összejövetelek alkalmával fókuszot hoz a találkozókba. Kihozza az emberekből az információt és segíti az ötletek, tervek, információk cseréjét.	Vezetés

Kolléga a következő öt viselkedést az Ön legkevésbé hatékony viselkedéseként azonosította. Sorban vannak, miszerint az első tétel az a viselkedés, amelyre a legalacsonyabb pontot kapta. Fordítson különös figyelmet erre az öt területre és koncentrálja ide azonnali fejlesztési tevékenységeit!

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
2.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
2.75	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
3.00	Események szervezése és levezetése - A munkát a szükség szerinti erőforrások, tervek összegyűjtésével alapozza meg.	Ellenőrzés
3.00	Teljesítmény visszajelzés adása - Információt ad az embereknek teljesítményükről. Egyértelműen azonosítja a teljesítmény hol haladja meg, éri el vagy nem éri el a célokat, szabványokat vagy mások elvárásait és igényeit.	Kommunikáció
3.00	Izgalmas jövőkép kifejezése - Lelkesedéssel és izgatottsággal beszél az elkövetkezendő eseményekről. Ösztönöz másokat, hogy lelkesedéssel várják a jövőt.	Kommunikáció

LEADERVIEW360

Magas és alacsony viselkedési jellemző Beosztott

Beosztott a következő öt viselkedést az Ön legnagyobb erősségeként azonosította. Sorban vannak, miszerint az első a leghatékonyabb viselkedése. Ezek azok a területek, amelyekkel a leginkább hozzájárul szervezete sikeréhez.

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
4.67	Célok és feladatok kitűzése - Világos, specifikus, megvalósítható és mérhető célokat tűz ki magának és a szervezetnek.	Tervezés
4.33	Ötletek és információ kifejezése - Világosan beszél és ötleteit úgy fejezi ki, hogy mások is megértik szándékait.	Kommunikáció
4.33	Jövő tervezése - Jövőbeni munkája teljesítésére világos fontossági sorrendet, célokat és lépéseket állít fel.	Tervezés
4.33	Saját képességek fejlesztése - Saját képességeit fejleszti és kiterjeszti. Érdeklődést és nyitottságot mutat a tanulásra és fejlesztésre.	Önmenedzselés
4.33	Teljesítmény figyelemmel követése és ellenőrzése - Tisztában van a történésekkel. Tudja a folyamatban lévő munka állapotát. Biztosítja, hogy a munka az irányelveknek megfelelően készüljön el.	Ellenőrzés

Beosztott a következő öt viselkedést az Ön legkevésbé hatékony viselkedéseként azonosította. Sorban vannak, miszerint az első tétel az a viselkedés, amelyre a legalacsonyabb pontot kapta. Fordítson különös figyelmet erre az öt területre és koncentrálja ide azonnali fejlesztési tevékenységeit!

Pontszám	Viselkedési jellemző	Viselkedés
2.00	Munka és a magánélet egyensúlyban tartása - Produktívan dolgozik és elkészül a dolgokkal, miközben arra is fordít időt, hogy egészségét és energiáját visszanyerje és fenntartsa.	Önmenedzselés
2.67	Mások fejlesztése - Segít másokat, hogy kiszélesítsék képességeiket. Módot keres arra, hogy segíthesse más emberek tanulását és fejlődését. Oktat és megosztja a tudást másokkal.	Vezetés
3.00	Feszültség kezelése - Nyomás alatt nyugodt marad. Úgy tűnik nem engedi, hogy a nyomás befolyásolja gondolkodását és ítéletképességét.	Önmenedzselés
3.00	Visszajelzésre való reagálás - Szívesen veszi a visszajelzést és azt viselkedése és teljesítménye korigálására használja.	Önmenedzselés
3.00	Mások informálása - Új információról, tervekről és fejlesztésekről naprakészen tart másokat.	Kommunikáció

LEADERVIEW360

Bevezetés a nyílt végű kérdésekhez

Önnek és az Önt értékelő kollégáknak lehetőségük volt arra, hogy online írásbeli visszajelzéseket adjanak az Ön észrevehető erősségeivel és lehetséges fejlesztendő területeivel kapcsolatban.

Ezeket a megjegyzéseket a következő oldalakon olvashatja. Az információk szó szerint idézett megjegyzések, az értékelő és az értékelői szint megadása nélkül, így biztosítva van a résztvevők névtelensége.

- ✓ Erősségek:
- ✓ Fejlesztendő területek:

Hasonlítsa össze a következő oldalakon található nyílt végű kérdésekre adott megjegyzéseket a diagramokkal és a riport további információival.

Kérjük ne feledkezzen meg arról, hogy az egyes megjegyzések értelmezése nehezebb lehet, mivel nem mindenki képes valódi, konkrét és elfogulatlan visszajelzést adni.

Fontos észrevenni, hogy a megjegyzésekben mik a visszatérő témák. Egyetlen megjegyzést még könnyen elfogultnak is tarthatunk, de ha már több foglalkozik ugyanazzal a területtel, akkor érdemes lehet változtatni az adott viselkedésen az eredményesség fejlesztése érdekében.

Az alábbi kérdések a nyílt végű kérdésekre adott megjegyzések elemzéséhez hasznosak lehetnek.

- ✓ Következetesek-e a kommentárok, és megerősítik-e a másik visszajelzést?
- ✓ Szolgálnak-e bármilyen új információval vagy meglátással az Ön teljesítményéről és hatékonyságáról?
- ✓ Felfedez-e bármilyen tendenciát az egyéni megjegyzések között?
- ✓ Hogyan tudja hasznosítani erősségeit?
- ✓ Mely területek mellett köteleződött el, amelyekre majd fókuszálni fog fejlesztési terve megvalósításakor?

LEADERVIEW360

Egyéni megjegyzések - Összefoglaló

Erősségek:

LEADERVIEW360

Egyéni megjegyzések - Összefoglaló (folytatás)

Fejlesztendő területek:

LEADERVIEW360

Útmutató a Fejlesztési tervhez

Bevezető

A második rész célja, hogy segítséget nyújtson személyes fejlődési céljainak megtervezésében. A Személyes Hatékonysági Terv segíti Önt jelentős célok felállításában. Ezek a célok a mások által legkevesbé hatékonyak értékelt viselkedési területeken nyújtott teljesítményére összpontosítanak.

A Személyes Hatékonyság Terv világossá teszi, hogy melyek az Ön erősségei és gyengeségei, legalábbis az Önt értékelők szemében. Amennyiben ezek az emberek gyakran dolgoznak Önnel, még ha nem is naponta, valószínű, hogy a riport adatai a lehető leghitelesebb képet fogják adni Önről. Fontos, hogy ne utasítsa el automatikusan az értékelést, ehelyett használja az információt önmaga fejlesztésére!

Emlékezzen, hogy ez a riport arról szól, hogy mások milyenek látják Önt. Az emberek pedig viselkedése alapján ítélik meg Önt. Ezek a meglátások lehet, hogy tükrözik erősségeit és gyengeségeit, de lehet, hogy nem. Az azonban bizonyos, hogy ezek a megítélések befolyásolják azt, ahogy Önnel viselkednek. Ha nem tetszik ahogy mások látják Önt, meg kell válaszolnia a következő kérdést: Meg akarja változtatni ezt a kialakult képet Önről? Ha a válasza igen, töltsse ki a Személyes Hatékonysági Tervet!

Jövőbeni sikeressége szempontjából fontos, hogy tisztában legyen azzal a képpel, amelyet magáról szeretne kialakítani. Fontos, hogy pontosan tudja melyek az erősségei, illetve gyengeségei, így megtalálhatja az utat, hogy az erősségeit hangsúlyozza, illetve gyengeségeit csökkentse vagy kiküszöbölje.

Legtöbbünknek van elképzelése jövőjéről. Terveink azonban általában homályosak maradnak, mert nagy erőfeszítést igényel, hogy pontosan meghatározzuk mit is akarunk. További energia szükséges egy stratégiai térkép fellállításához, ahhoz, hogy megszerezzük amit akarunk. Másik akadály céljaink elérésében, hogy nincs elegendő tudásunk a szükséges forrásokról. Ezen kulcsfontosságú források azonosítása nélkül tervezési folyamatunk nem valószínű, hogy azokat a pozitív eredményeket fogja eredményezni amelyeket akarunk, vagy amelyekre szükségünk van.

Ez a riport segíti Önt azokra a célokra, módszerekre és forrásokra koncentrálni, amelyek szükségesek ahhoz, hogy végre tudja hajtani a változtatásokat. Koncentrációra és erőfeszítésre lesz szüksége, hogy reagálni tudjon ezekre a tételekre. Kísértésbe eshet, hogy elodázza a Személyes Hatékonyság Terv kitöltését, mert ez nem egy egyszerű feladat. Azonban határozottan javasoljuk, hogy töltsse ki végig a tervet. Ezzel valószínűleg kellemesebbé teheti karrierjének kiépítését. Kezden el dolgozni a terven most! Karrierje során ez lehet a legértékesebb idő- és energiabefektetés.

LEADERVIEW360

Útmutató a Fejlesztési tervhez

Legkevésbé hatékony viselkedései

A riport első felében található öt alacsony viselkedési jellemzőt használja fel arra, hogy kiválassza azt a három viselkedést, amelyek a leginkább foglalkoztatják és amelyeken javítani szeretne:

Értékelt			
Felettes			
Kolléga			
Beosztott			

Gondoljon olyan munkahelyzetekre, amelyekben nem viselkedett hatékonyan ezen a területeken.

Kérjen meg másokat, mondják el, hogy miért értékelték Önt alacsonyra az adott területeken. Írja le válaszaikat!

LEADERVIEW360

Útmutató a Fejlesztési tervhez

Rövid távú tervek (napi/heti)

Hosszú távú tervek (ez az év és a továbbiak)

Milyen nehézségek akadályozhatják terveinek véghezvitelében?

Írja le, amilyen pontosan csak lehetséges, mit fog másként csinálni a jövőben ezeken a területeken annak érdekében, hogy javítson teljesítményén és az Önről kialakított képen.

LEADERVIEW360

Útmutató a Fejlesztési tervhez

Milyen segítségre van szüksége ahhoz, hogy mások Önről alkotott felfogását megváltoztassa? Esetleg fontolóra vehet szakmai kurzusokat vagy más tréning és oktatási lehetőségeket, amelyek segíthetnek viselkedésének megváltoztatásában.

Találjon olyan munkatársakat és más kollégákat, akiknek olyan erősségeik vannak, amelyek kihozzák Önből potenciális lehetőségeit! Miben tudnak közreműködni és hogyan tudnak Önnek segíteni? Tud megfigyelésükből tanulni, visszajelzést és tanácsokat kérni tőlük? Együtt tud velük dolgozni Önmaga fejlesztése érdekében?
