

Obsah

Obsah

1. Co je WT 360? "metoda"
 1. K čemu slouží WT 360? "cesta"
 2. Co získá klient používáním WT 360? "užitek"
 3. Význam WT 360? "efektivita"
2. Úvod
 1. Jak číst tuto zprávu?
 2. Jak s výstupem následně pracovat?
 3. Hodnocené kompetence
 4. Způsob hodnocení
 5. Hodnotitelé
3. Celkové hodnocení
 1. Celkový průměrný procentuální souhlas s výsledky
 1. Grafické znázornění hodnocení hodnotitelů zvlášť
 2. Srovnání sebehodnocení vůči ostatním hodnotitelům
 3. Hodnocení dílčích skóru
 1. Nejvýznamnější rozdíly
 2. Absolutní shoda
 3. Nejvýznamnější podobnosti
 4. Ostatní dílčí grafy

WT 360

1. Co je WT 360? "metoda"

WORKtest 360 (WT 360) je efektivní metoda, která poskytuje komplexní informace o kompetencích hodnoceného zaměstnance. Tím, že hodnotiteli jsou nadřízený, podřízený i kolegové, dochází k minimální míře zkreslení a hodnocený má šanci porovnat hodnocení sebe sama s tím, jak ho vidí ostatní. Taková zpětná vazba má pro zaměstnance vysokou vypovídací hodnotu, jelikož hodnocení z více zdrojů bývá zaměstnanci vnímáno daleko objektivněji než hodnocení jednoho člověka, obvykle nadřízeného.

WT 360 hodnotí konkrétní kompetence, které jsou klíčové pro výkon na dané pracovní pozici. Pomáhá odhalit silné stránky zaměstnance, na kterých se dá stavět, ale také oblasti, ve kterých je žádoucí zlepšení.

Použití WT 360 má výrazný dopad na efektivitu práce, firemní kulturu, motivaci a rozvoj zaměstnanců. **Právem ji můžeme nazvat jednou ze zásadních metod hodnocení a rozvoje zaměstnanců i organizací.**

1.1. K čemu slouží WT 360? "cesta"

- k hodnocení výkonových kompetencí
- ke ZV pro zaměstnance s důrazem na sebereflexi
- ke vzdělávání a rozvoji
- k motivaci a angažovanosti
- k rozvoji a posilování agility (schopnost implementovat věci do praxe)

1.2. Co získá klient používáním WT 360? "užitek"

- výstupy z tzv. tvrdých dat (objektivně měřených skutečností)
- zvýšení sounáležitosti, spokojenosti a produktivity zaměstnanců
- jednotné standardy hodnocení výkonu
- úsporu času při hodnocení
- on-line aplikace
- součást psychodiagnostiky
- nezaměřuje se na hodnocení vět, ale kompetencí
- zaměřuje se na výsledky diagnostiky, nikoliv jak sedí popsaná věta

1.3. Význam WT 360? "efektivita"

- úspora nákladů na hodnotící pohovory
- úspora nákladů na vzdělávání a rozvoj
- úspora časových nákladů na řízení a vedení
- podporuje otevřenou komunikaci a sdělování
- zlepšuje etiku diagnostiky a citlivý přístup k zaměstnancům
- (ZV se zaměstnanci, věcná a konstruktivní diskuse výsledků, podpora zaměstnance)
- efektivní nástroj pro rozvoj zaměstnanců
- vše na jednom místě on-line, 365 dní v roce, 7 dní v týdnu se zabezpečenými daty
- uvolňuje potenciál zaměstnanců pro výkon i vzdělávání.

2. Úvod

Zpráva, kterou jste obdrželi, je výstupem 360° vazby, která byla realizována společností Assessment, s.r.o. pro společnost Assessment, s.r.o. v hodnocení CEO EVA CEO.

2.1. Jak číst tuto zprávu?

Závěrečná zpráva je určena zejména pro potřeby vaší společnosti. Na úvodní straně zprávy jsou uvedena výsledná skóre, která pro vás představují:

- **na kolik všichni hodnotitelé souhlasí s výsledky,**
- **jak jednotliví hodnotitelé** daného jedince, včetně jeho samotného, na základě těchto výsledků rozpoznávají,
- **zda dotyčný disponuje danými kompetencemi a kvalitami.**

Součástí zprávy jsou uvedeny statisticky významné rozdíly a podobnosti v hodnocení následovně:

- mezi hodnotiteli zvlášť (H1-H3)
- mezi sebehodnocením a hodnocením druhými (R1-H).

Na základě těchto srovnání (komparací) dat můžete zjistit, jaké položky byly hodnoceny výrazně odlišně, tedy v čem se hodnotitelé významně odlišovali. Zjištění budou uvedena i pro případ, na kterých kompetencích se hodnotitelé jednoznačně shodli.

Pokud si zvolíte volbu ostatních dílčích grafů (skórů), tak souhrnné výsledky obsahují konkrétní ukazatele (četnosti) ve všech zhodnocených položkách.

2.2. Jak s výstupem následně pracovat?

Výstup slouží zejména pro účely:

- rozpoznání silných a nedominujících stránek,
- rozpoznání rezerv, limitů a rizik,
- identifikace vzdělávacích potřeb,
- identifikace motivačních faktorů.

Hodnocení jednotlivých kompetencí je určeno pro potřeby osobního rozvoje, zlepšení motivace testovaného, kariérního plánování a zefektivnění firemního vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že je hodnocení WT 360 založeno na základě výstupů diagnostiky WORKtest, místo

hodnocení tvrzení, které je běžně známo u 360° ZV. Můžete se přesvědčit o tom, na kolik jsou s výsledky spokojeni samotní zaměstnanci firmy. **Hodnocení těchto výsledků podporuje otevřenou komunikaci, zlepšuje etiku diagnostiky a zejména firemní vztahy.**

2.3. Hodnocené kompetence

V této zprávě byl/a hodnocen/a DNA FIRMY_hodnoty-výkon-spokojenost testovaného. Konkrétně se jednalo o následující indikátory:

Morální stabilita - důvěryhodnost, etika, loajalita, firemní hodnoty, angažovanost	
Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita)	1
Dodržování firemních pravidel (zákonných předpisů, standardů a norem)	2
Etické jednání (ohleduplnost, takt)	3
Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost (přátelskost)	4
Perspektiva dlouhodobá (potenciál, stabilita)	5
Psychická stabilita, stres, odolnost, temperament	
Energie (emočně-psychická)	6
Energie fyzická (vitalita)	7
Energie mentální (rozumová)	8
Well-being (osobní pohoda a spokojenost)	9
Interpersonální, manažerské schopnosti a dovednosti, komunikace, timemanagement	
Dynamika (náboj, aktivita)	10
Entuziasmus (nadšení pro věc)	11
Motivace, pobídky a stimuly	
Motivace na výsledek (motivuje dosažení cíle)	12

Bezpečnost, kontraproduktivní chování, brzdy výkonu	
Prokrastinace (odkládání úkolů a povinností)	13
Syndrom manažerského stresu (mentální a emoční únava)	14
Syndrom vyhoření, únava (fyzická i psychická)	15
Zkreslování výsledků (mystifikace)	16
Výkonové požadavky, agilita, iniciativa, aktivita	
Agilita (schopnost implementovat věci do praxe)	17
Aktivita - proaktivita (efektivní zaměstnanec, jsou za ním výsledky)	18
Energičnost - investice energie (akčnost, operativnost, dynamika)	19
Iniciativa (aktivita, odhodlání, cílevědomost)	20
Soustředění se na práci (koncentrace na výkon)	21
Vysoké pracovní nasazení- produktivita (pracovní elán)	22
Vytrvalost, odolnost (houževnatost, setrvačnost)	23

2.4. Způsob hodnocení

Shoda s výsledky byla určena na základě sebeposuzovací škály, na škále od 1 - 5.

Typ shody	Význam	Příslušné číslo
Neodpovídající shoda	Ne, výsledky neseďí.	1
Nedostatečná shoda	Výsledky moc neseďí.	2
Dostatečná shoda	Výsledky docela seďí.	3
Odpovídající shoda	Ano, výsledky odpovídají.	4
Vynikající shoda	Ano, výsledky seďí.	5

2.5. Hodnotitelé

Znak	Název	Hodnotitelé	Počet
R	Respondent	Samotný testovaný	1
H1	1. hodnotitel	Nadřízený	1
H2	2. hodnotitel	Podřízený	1
H3	3. hodnotitel	Kolega/ostatní	1

Demografické údaje hodnotitelů

Hodnotitel	Pracovní pozice	Pohlaví	Věk	Délka pracovního vztahu (počet let)
R	CEO	žena	54	-
H2	HR	muž	52	12
H3	nadřízený	muž	47	3
H4	kolega	žena	35	7

3. Celkové hodnocení

3.1. Celkový průměrný procentuální souhlas s výsledky

Respondent (R)	Nadřízený (H1)	Podřízený (H2)	Kolega/ostatní (H3)	Celkový souhlas s výsledky WT
93,78	90,43	88,74	90,96	90,98

KOMENTÁŘ:

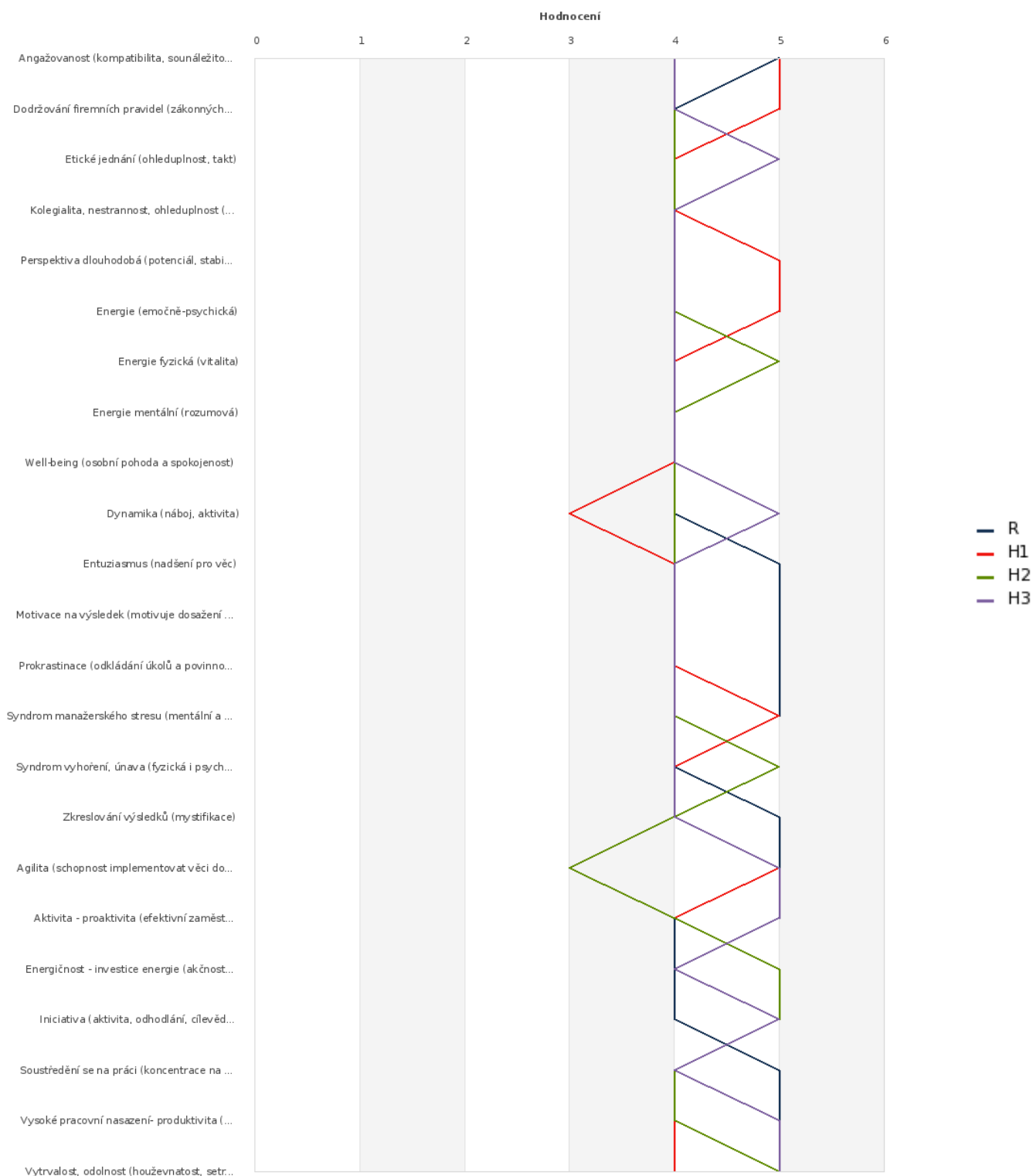
V tabulce jsou uvedena procenta, která odpovídají celkové procentuální shodě každého hodnotitele s výsledky WT. Samotný testovaný se shoduje s výsledky na 93,78%.

Z ostatních hodnotitelů s výsledky WT nejvíce souhlasí kolega, který souhlasí s výsledky na 90,96%.

Druhé nejvyšší procentuální skóre se objevuje u hodnotitele 1, tedy nadřízený, jehož shoda činí 90,43%.

Jeho podřízený se shoduje s výsledky na 88,74%. Celková shoda činí 90,98%.

3.1.1. Grafické znázornění hodnocení hodnotitelů zvlášť



Graf představuje znázornění, jak jednotliví hodnotitelé ohodnotili různé ukazatele (indikátory) DNA FIRMY_hodnoty-výkon-spokojenost u dotyčného.

Jak číst z grafu:

Zaměřte se na to, v jakém rozmezí bodů je nejčastější hodnocení (např. 3 - 4) a kde se hodnotitelé nejčastěji shodují (linie jsou u sebe). Všimněte si také, kde jsou nejvýraznější rozdíly a v jakém jsou rozpětí (linie jsou od sebe). Můžete se zaměřit i na to, kdo z hodnotitelů (dle barvy) hodnotí konzistentně (pravidelně) a kdo hodnotí odlišně. **Grafické znázornění Vám může posloužit jako rychlá zpětná vazba o hodnocení účastníků ve srovnání s ostatními.** Dává celkový obraz o rozpětí hodnocení a shodě hodnocení. Podrobnější znázornění a výčet kritérií najdete v textu níže.

3.2. Srovnání sebehodnocení vůči ostatním hodnotitelům

KOMENTÁŘ:

V tabulce jsou graficky rozlišeny (diferencovány) položky, ve kterých je rozdíl mezi sebehodnocením a hodnocením druhých.

- Tam, kde je sebehodnocení vyšší než u ostatních hodnotitelů, je rozdíl podkreslen zelenou barvou. Dle sytosti barev je rozlišena významnost rozdílů k použité škále.*
- Tam, kde je sebehodnocení nižší než u ostatních hodnotitelů, je rozdíl podkreslen barvou vínovou. Dle sytosti barev je rozlišena významnost rozdílů k použité škále.*

a) Sebehodnocení je vyšší než u druhých:

Sytost barvy	Interpretace rozdílu škály	Může znamenat:
	Rozdíl hodnocení je pod 25 % hodnotící škály	nepatrné nadhodnocení
	Rozdíl hodnocení je mezi 26-50 % hodnotící škály	mírně zvýšené nadhodnocení
	Rozdíl hodnocení je mezi 51-75 % hodnotící škály	zvýšené nadhodnocení
	Rozdíl hodnocení je nad 76 % hodnotící škály	vysoké nadhodnocení

b) Sebehodnocení je nižší než u druhých:

Sytost barvy	Interpretace rozdílu škály	Může znamenat:
	Rozdíl hodnocení je pod 25 % hodnotící škály	nepatrné podhodnocení

Rozdíl hodnocení je mezi 26-50 % hodnotící škály	mírně zvýšené podhodnocení
Rozdíl hodnocení je mezi 51-75 % hodnotící škály	zvýšené podhodnocení
Rozdíl hodnocení je nad 76 % hodnotící škály	vysoké podhodnocení

Položky	Respondent	Hodnocení druhými		Rozdíly
Morální stabilita - důvěryhodnost, etika, loajalita, firemní hodnoty, angažovanost				
Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita)	5	4.33	0.67	nepatrné nadhodnocení
Dodržování firemních pravidel (zákonných předpisů, standardů a norem)	4	4.33	-0.33	nepatrné podhodnocení
Etické jednání (ohleduplnost, takt)	4	4.33	-0.33	nepatrné podhodnocení
Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost (přátelskost)	4	4.00	0.00	absolutní shoda
Perspektiva dlouhodobá (potenciál, stabilita)	5	4.33	0.67	nepatrné nadhodnocení
Psychická stabilita, stres, odolnost, temperament				
Energie (emočně-psychická)	5	4.33	0.67	nepatrné nadhodnocení
Energie fyzická (vitalita)	4	4.33	-0.33	nepatrné podhodnocení
Energie mentální (rozumová)	4	4.00	0.00	absolutní shoda
Well-being (osobní pohoda a spokojenost)	4	4.00	0.00	absolutní shoda
Interpersonální, manažerské schopnosti a dovednosti, komunikace, timemanagement				
Dynamika (náboj, aktivita)	4	4.00	0.00	absolutní shoda
Entuziasmus (nadšení pro věc)	5	4.00	1.00	mírně zvýšené nadhodnocení
Motivace, pobídky a stimuly				

Motivace na výsledek (motivuje dosažení cíle)	5	4.00	1.00	mírně zvýšené nadhodnocení
Bezpečnost, kontraproduktivní chování, brzdy výkonu				
Prokrastinace (odkládání úkolů a povinností)	5	4.00	1.00	mírně zvýšené nadhodnocení
Syndrom manažerského stresu (mentální a emoční únava)	5	4.33	0.67	nepatrné nadhodnocení
Syndrom vyhoření, únava (fyzická i psychická)	4	4.33	-0.33	nepatrné podhodnocení
Zkreslování výsledků (mystifikace)	5	4.00	1.00	mírně zvýšené nadhodnocení
Výkonové požadavky, agilita, iniciativa, aktivita				
Agilita (schopnost implementovat věci do praxe)	5	4.33	0.67	nepatrné nadhodnocení
Aktivita - proaktivita (efektivní zaměstnanec, jsou za ním výsledky)	4	4.33	-0.33	nepatrné podhodnocení
Energičnost - investice energie (akčnost, operativnost, dynamika)	4	4.67	-0.67	nepatrné podhodnocení
Iniciativa (aktivita, odhodlání, cílevědomost)	4	5.00	-1.00	nepatrné podhodnocení
Soustředění se na práci (koncentrace na výkon)	5	4.00	1.00	mírně zvýšené nadhodnocení
Vysoké pracovní nasazení- produktivita (pracovní elán)	5	4.33	0.67	nepatrné nadhodnocení
Vytrvalost, odolnost (houževnatost, setrvačnost)	5	4.67	0.33	nepatrné nadhodnocení

3.3. Hodnocení dílčích skóru

KOMENTÁŘ:

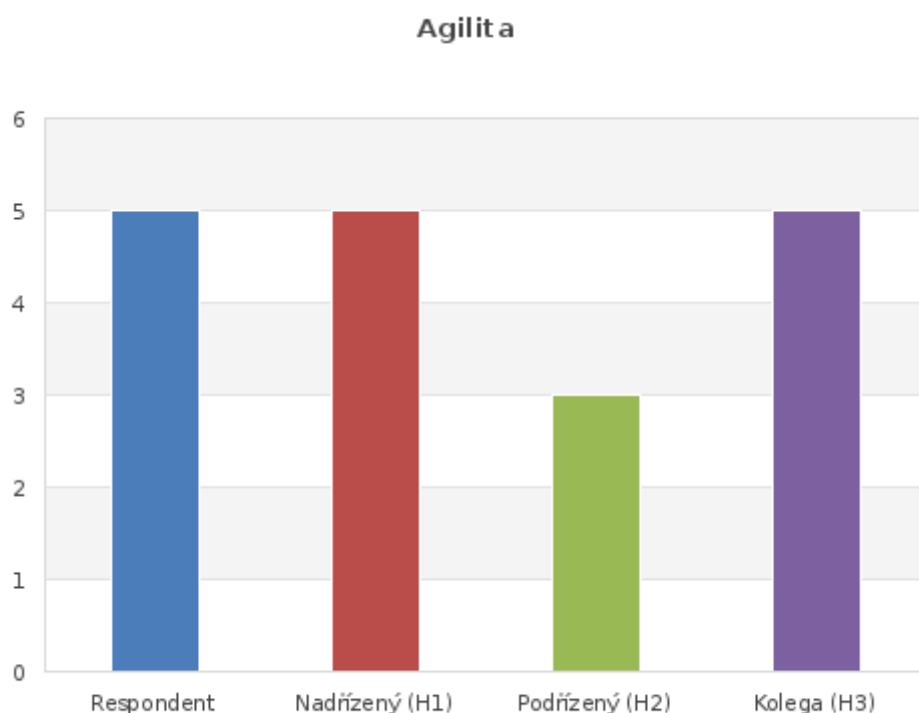
Jednotlivé grafy znázorňují hodnocení hodnotitelů u nejvýznamnějších rozdílů R - H, kde R = respondent

(modrá barva), H1 = nadřízený (červená barva), H2 = podřízený (zelená barva), H3 = kolega/ostatní (fialová barva).

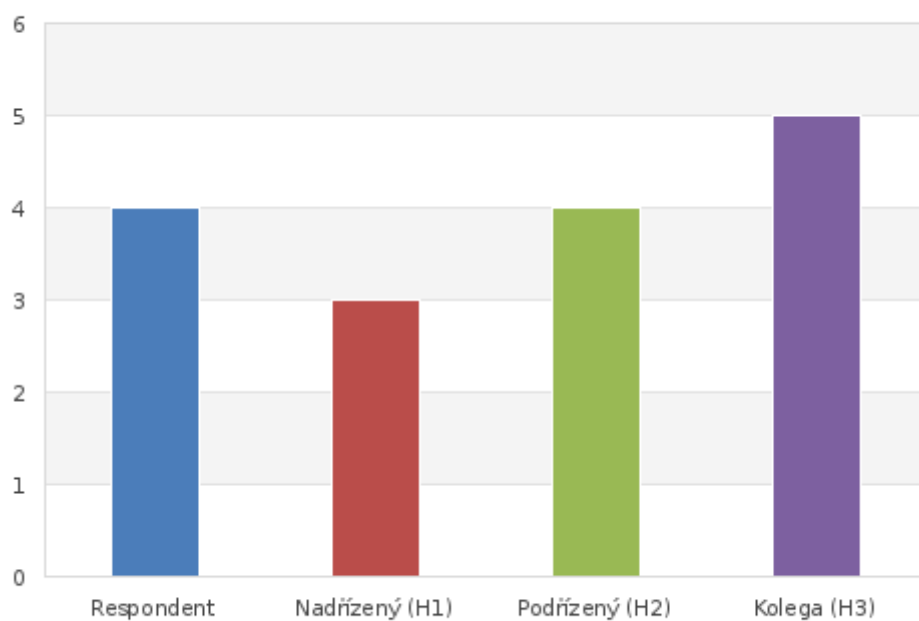
V předchozí kapitole jsme se zabývali sebehodnocením respondenta (R) vůči ostatním hodnotitelům H1 - H3, které bylo zprůměrováno. Cílem bylo zjistit, v kterých kritériích bylo podhodnocení či nadhodnocení respondenta.

V této kapitole jsou vybrány a graficky znázorněny nejvýznamnější rozdíly, podobnosti a shody, které jsou vypočítány na základě směrodatné odchylky. Součástí výsledků není zprůměrování hodnotitelů. Zaměřujeme se na to, v čem se všichni hodnotitelé R - H shodovali a kde nikoliv.

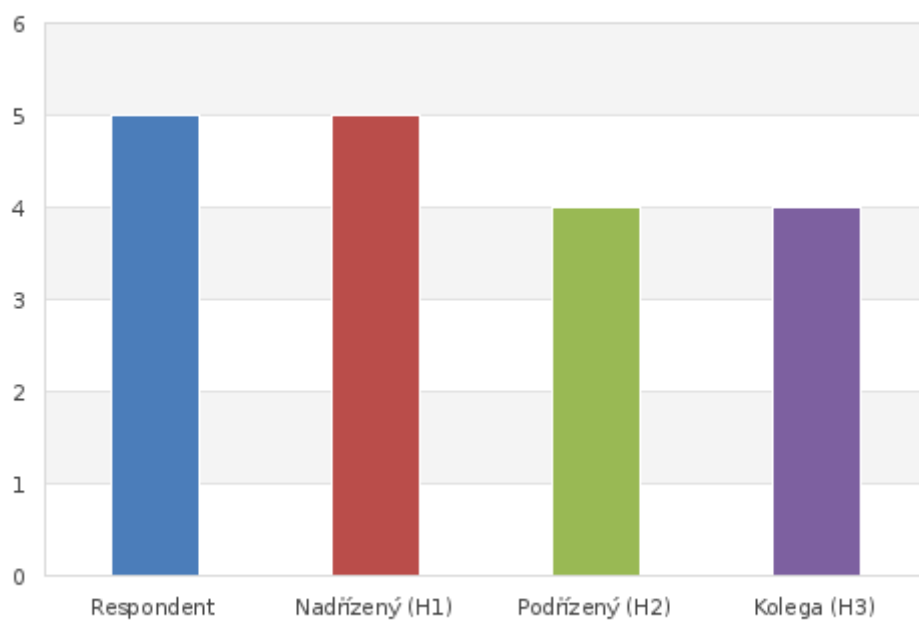
3.3.1. Nejvýznamnější rozdíly



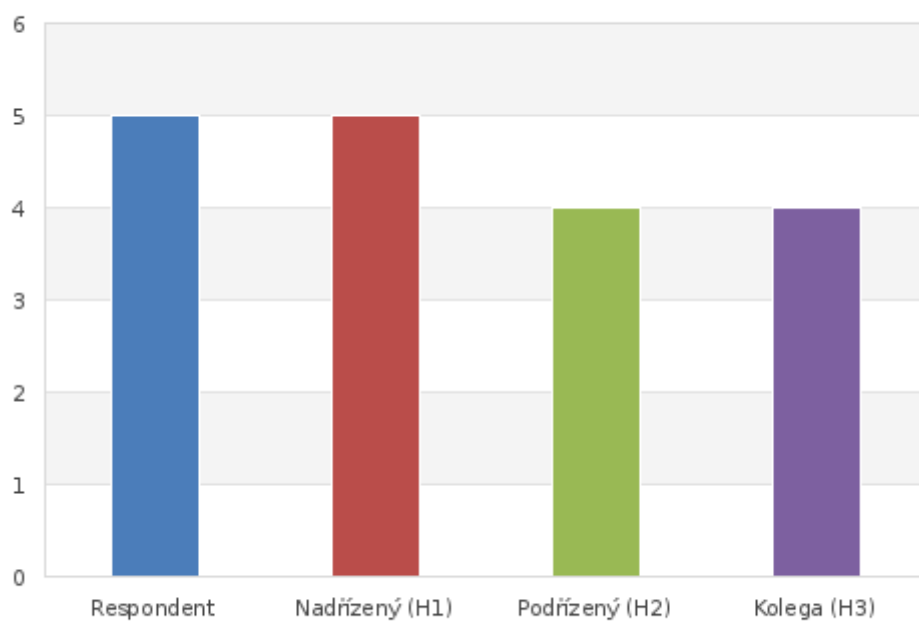
Dynamika



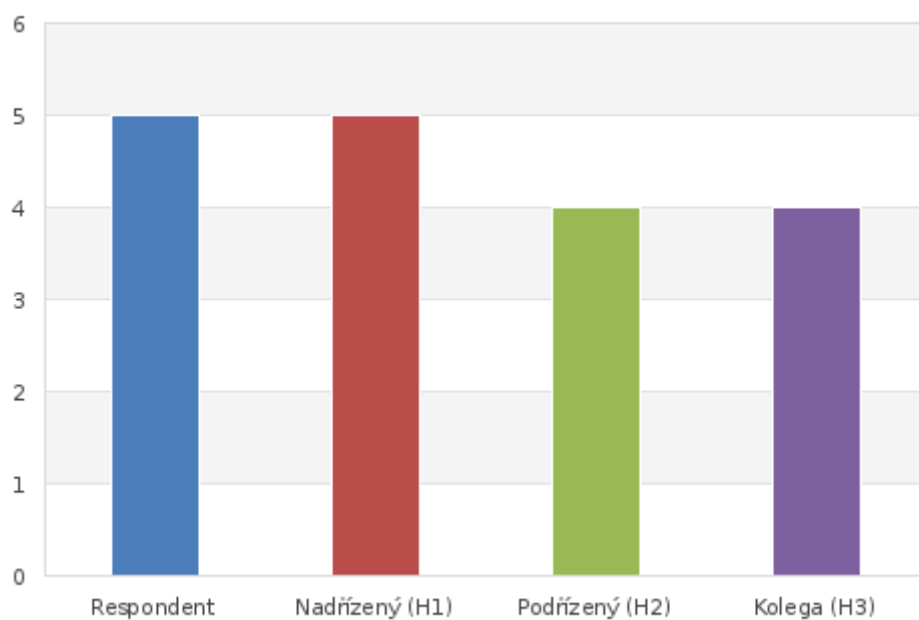
Syndrom manažerského stresu



Energie



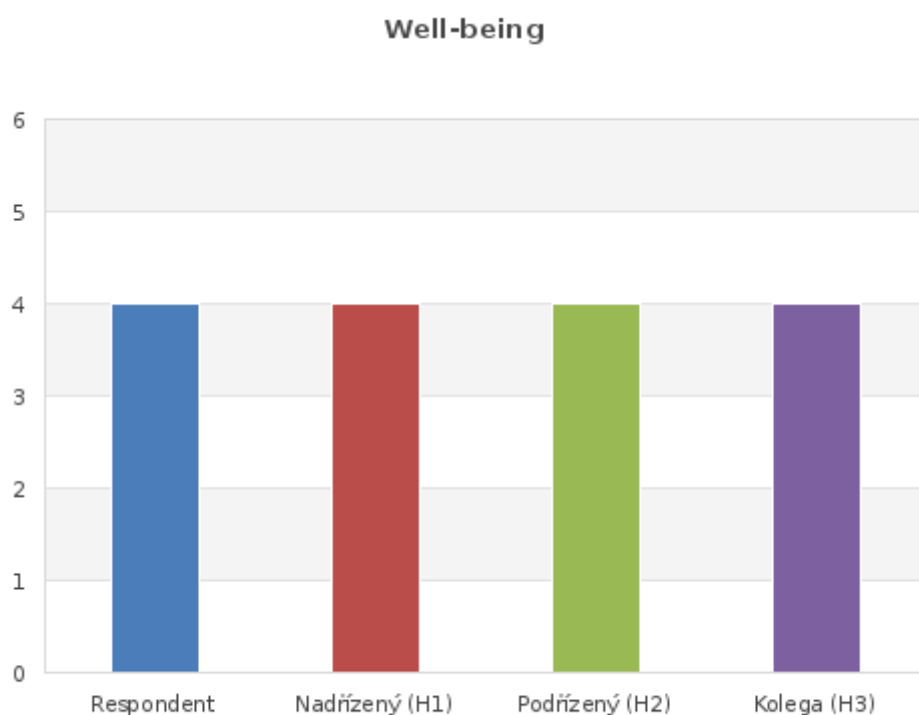
Angažovanost



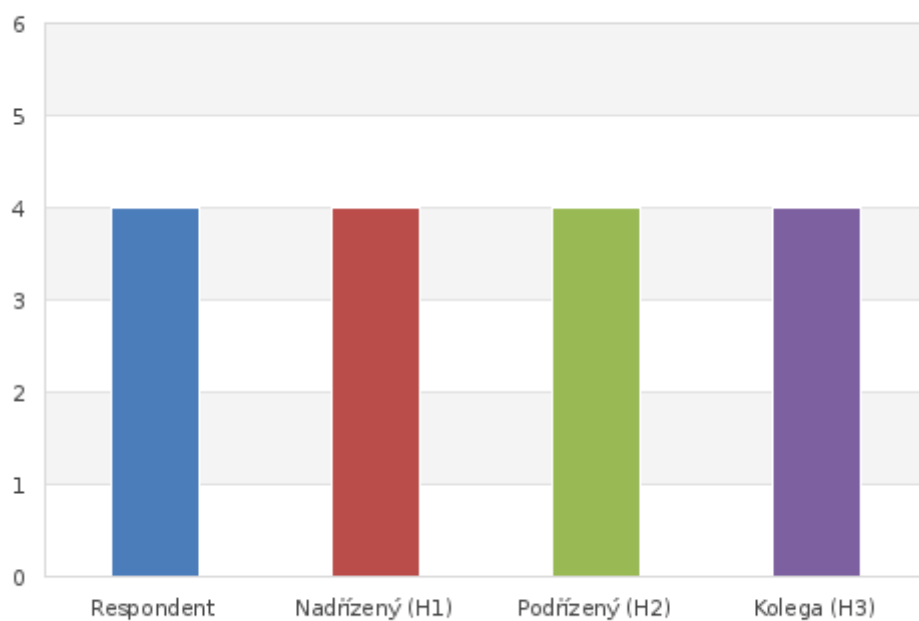
3.3.2. Absolutní shoda

KOMENTÁŘ:

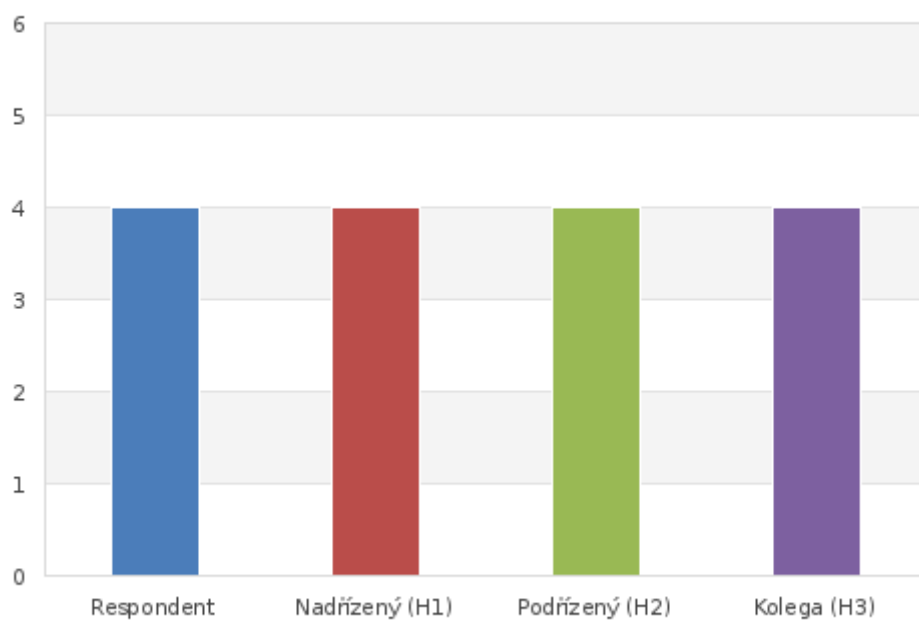
Jednotlivé grafy znázorňují absolutní shodu hodnocení hodnotitelů R - H, kde R = respondent (modrá barva), H1 = nadřízený (červená barva), H2 = podřízený (zelená barva), H3 = kolega/ostatní (fialová barva).



Energie mentální



Kolegialita, nestrannost, ohleduplnost

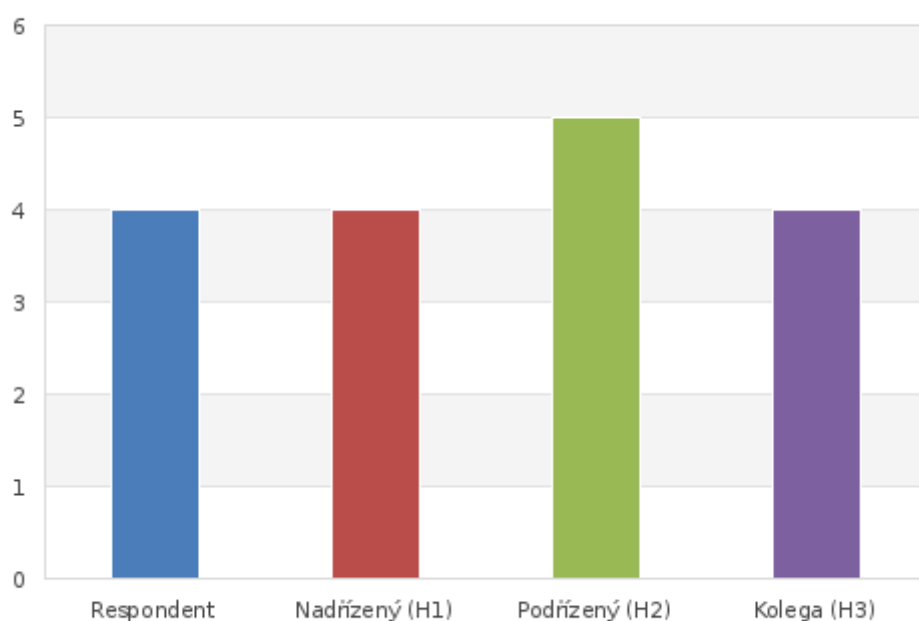


3.3.3. Nejvýznamnější podobnosti

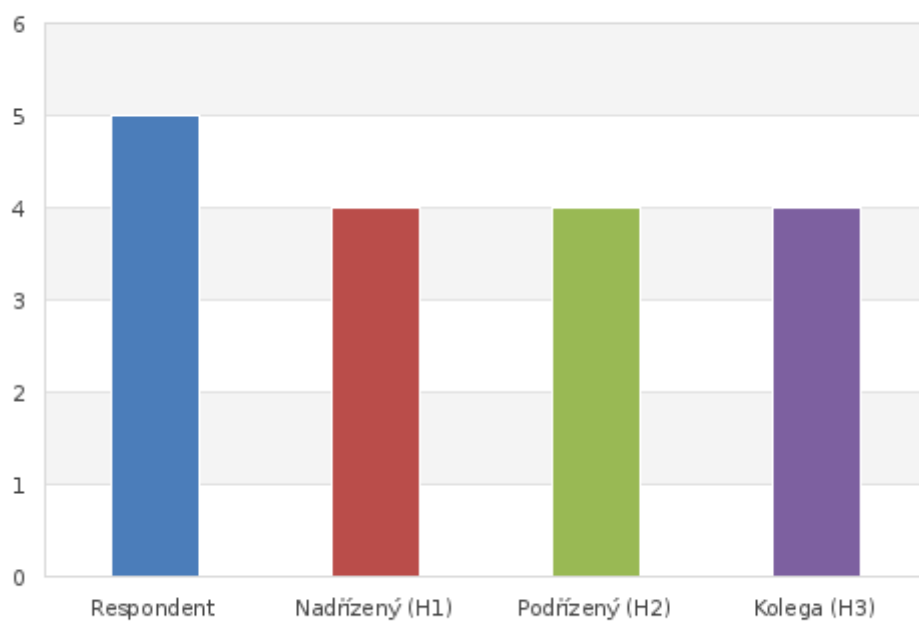
KOMENTÁŘ:

Jednotlivé grafy znázorňují hodnocení hodnotitelů u nejvýznamnějších podobností R - H, kde R = respondent (modrá barva), H1 = nadřízený (červená barva), H2 = podřízený (zelená barva), H3 = kolega/ostatní (fialová barva).

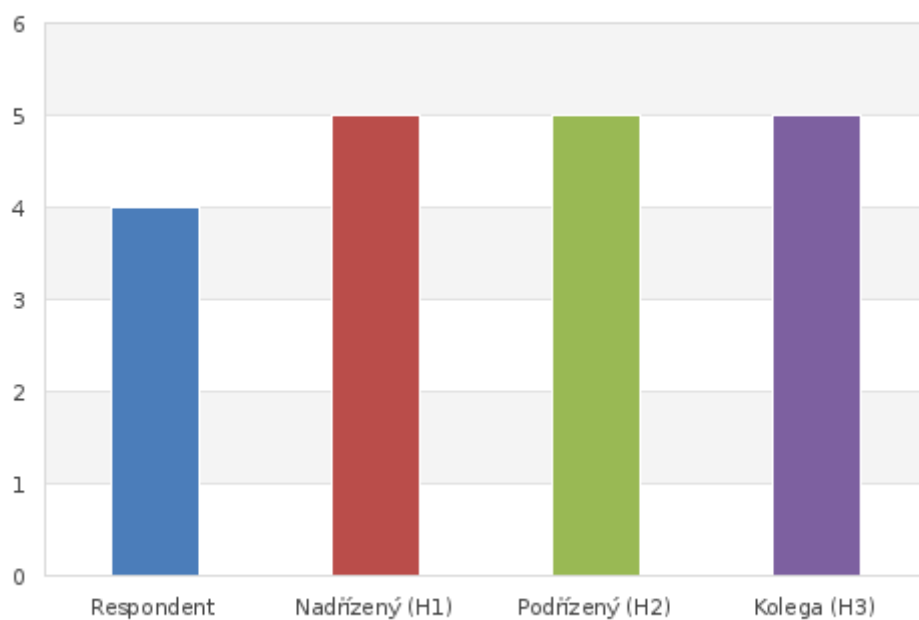
Syndrom vyhoření, únava



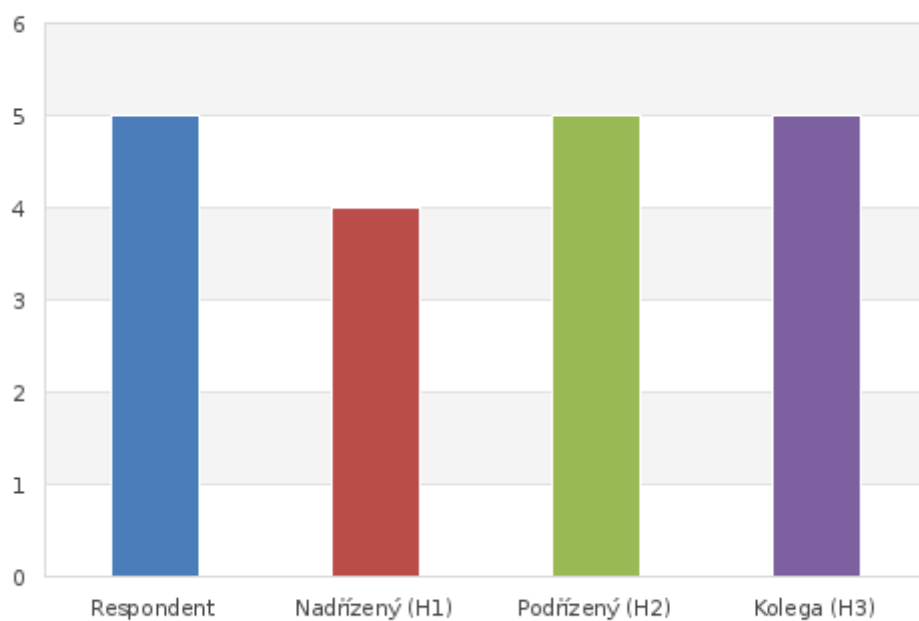
Zkreslování výsledků



Iniciativa



Vytrvalost, odolnost



Soustředění se na práci

