

Manažerské rozvojové centrum

Hodnotící zpráva



Účastník:
Petr XYZ

Datum absolvování rozvojového centra:
14.6.2007

Hodnocená kritéria – manažerské kompetence:

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| K1 Energie, iniciativa | K7 Řízení změny |
| K2 Komunikační dovednosti | K8 Orientace na zákazníka |
| K3 Řešení problémů | K9 Rozvoj lidí |
| K4 Osobní efektivita | K10 Schopnost ovlivnit a prosadit se |
| K5 Strategická orientace | K11 Vůdčovství |
| K6 Obchodní a finanční chápání | K12 Práce v týmu |

Hodnotící známková škála:

B - BAD- nezvládl/a úkol, selhal/a; neprojevil/a ve výkonu ani minimální dostatek dovedností či schopností; zlý/á, nevyhovující, bouřlivě špatný/á, vůbec nezvládá.

G – GAP zvládl/a úkol s obtížemi nebo jen částečně, v dovednostech či znalostech a zkušenostech vykazuje mezery; jeho/její výkon byl nevyrovnaný; podprůměrný/á.

A – AVERAGE – zvládl/a úkol dostatečně na uspokojivé úrovni; nenadchne úrovní svých výkonů, avšak ani nijak nezarmoutí; manažerské nástroje používá spíše intuitivně nebo jen některé dílčí; plus mínus dobrý výkon, vyhovuje.

F – FINE zvládl/a úkol velmi dobře; vykazuje velmi dobrou úroveň/kvalitu svých výkonů; manažerské nástroje používá převážně vědomě/záměrně; optimální implementace.

Výsledné hodnocení výkonu pracovníka v jednotlivých kritériích:

| Kritérium | K1 Energie | K2 Komunikace | K3 Řešení | K4 Efektivita | K5 Strategie | K6 Obchod | K7 Změna | K8 Zákazník | K9 Rozvoj | K10 Proszení se | K11 Vůdce | K12 Tým |
|-----------------------------------|------------|---------------|-----------|---------------|--------------|-----------|----------|-------------|-----------|-----------------|-----------|---------|
| Známka účastníka | A | A | A | A | F | A | A | A | A | A | A | A |
| Známka účastníka - číselný převod | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

POZNÁMKA: převod známek dle klíče B=1, G=2, A=3 a F=4.

Skutečnosti shledané v průběhu Rozvojového centra:

Pozitivní skutečnosti shledané v průběhu Rozvojového centra:

- projevuje se jako živý, dynamický, má rychlé tempo, rychle přemýšlí,
- je odvážný, muž činu, snaživý, má tah na bránu,
- má pragmatický přístup, je pozitivní, je otevřený, přístupný,
- je proaktivní, tvůrčí, iniciátor, působí jistě,
- aktivně hledá příznivá řešení, cíle by měnil dle situace na trhu – je operační hráč,
- je koncentrovaný, pracuje časově efektivně, při řešení se snaží být logický,
- vidí strategickou dimenzi obchodu, má vizi a pracuje s ní, na obchod jde přes cíle,
- aktivně pracuje s cíli, záměrně strategicky hledá řešení při zapojení ostatních,
- dokáže být empatický, pracuje dobře s důvěrou, dokáže si získat druhé,
- cítí přirozenou potřebu lidí vychovávat, efektivně ovládá emoční a racionální motivaci druhých, snaží se jít příkladem svými činy - prakticky,
- je argumentačně výkonný, v motivaci a informačním transferu jde pod povrch, dokáže být partnerem v dialogu,
- intuitivně dobře zvládá procesní management, v týmu řídí spolupráci nebo se přirozeně zapojuje, koná v součinnosti s ostatními,

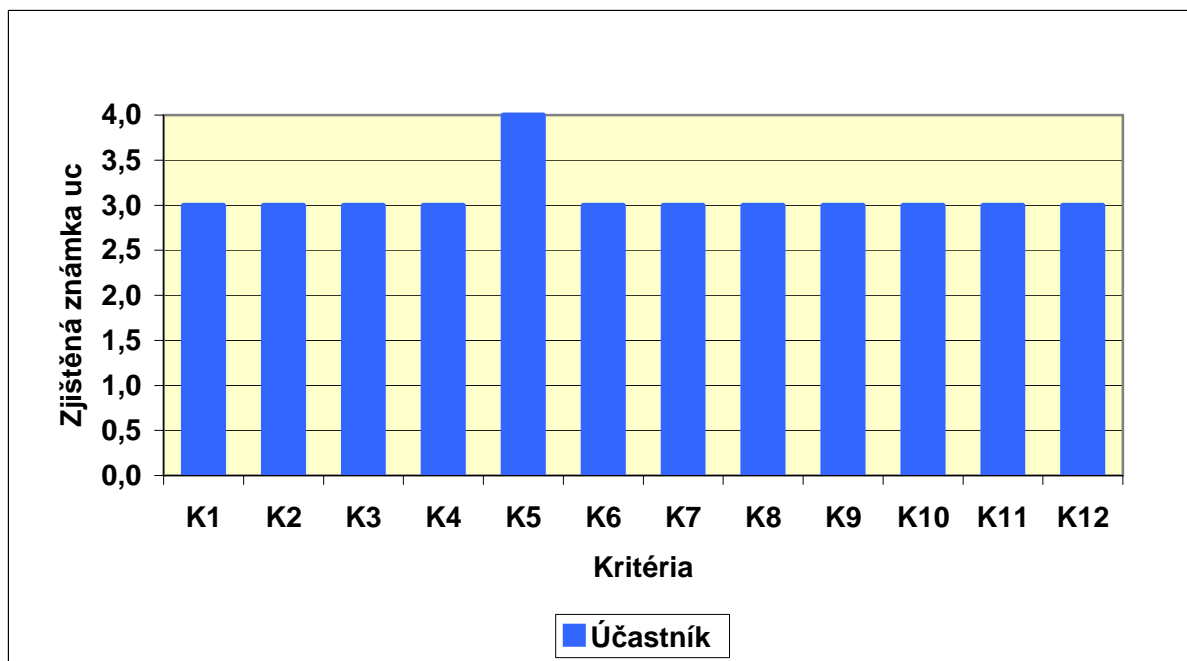
Kritické postřehy zaznamenané v průběhu Rozvojového centra:

- jeho komunikační rychlost mu ubírá srozumitelnosti, jeho vyjadřování není vždy plynulé – reflektuje to; trpí vyjadřovací překotností – obsahovými přeskoky,
- hrozí mu překotnost a riziko rychlých řešení; neptá se - přichází s řešením – přináší řešení bez dlouhých analýz,
- není příliš strukturovaný, vykazuje malý smysl pro detail,
- nechává se strhnout týmovou dynamikou, má tendence naléhat na řešení,
- své neverbální projevy nekontroluje,
- mohl by mít větší lokty – je snadno ovlivnitelný,
- má nepřesvědčivou image,
- má tendence schovávat se za silnějšího?

Celkové shrnutí:

- Vedoucí pracovník akčního výkonnostního typu,
- charakterizuje ho aktivní přístup, pragmatická zaměřenost podpořená dovednostmi manažerské práce s cíli, to vše spojeno s velmi dobrou úrovní interpersonálních dovedností,
- riziko však představuje jeho tendence k přílišnému vyčkávání v týmu, zvláště skloubené s někdy až přílišnou dynamikou v diádě (má sklony příliš „tlačit“),
- není dotahovač, je spíše iniciátor,
- pro firemní strategii změn představuje velmi přínosný článek v oblasti implementace, je silným operativním hráčem.

Grafické znázornění výsledků účastníka v jednotlivých kritériích

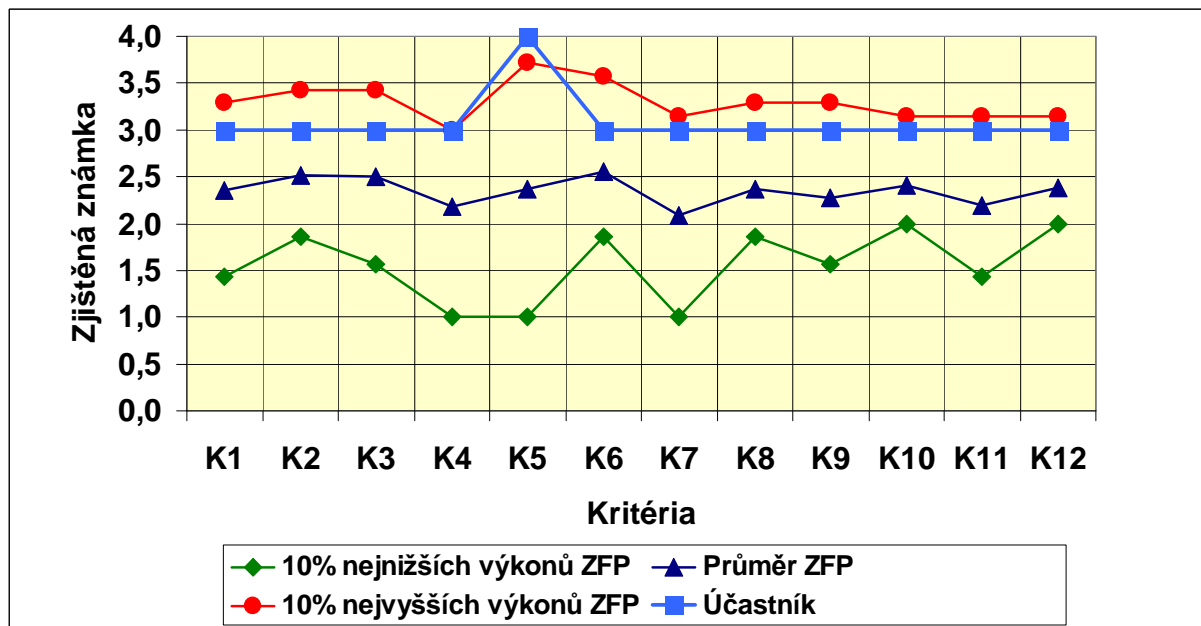


| Kritéria | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | K12 |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| Známka účastníka | A | A | A | A | F | A | A | A | A | A | A | A |
| Známka účastníka - číselný převod | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Legenda:

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| K1 Energie, iniciativa | K7 Řízení změny |
| K2 Komunikační dovednosti | K8 Orientace na zákazníka |
| K3 Řešení problémů | K9 Rozvoj lidí |
| K4 Osobní efektivita | K10 Schopnost ovlivnit a prosadit se |
| K5 Strategická orientace | K11 Vůdcovství |
| K6 Obchodní a finanční chápání | K12 Práce v týmu |

Porovnání výsledků účastníka s výsledky všech hodnocených v rámci Firmy XY, a.s.

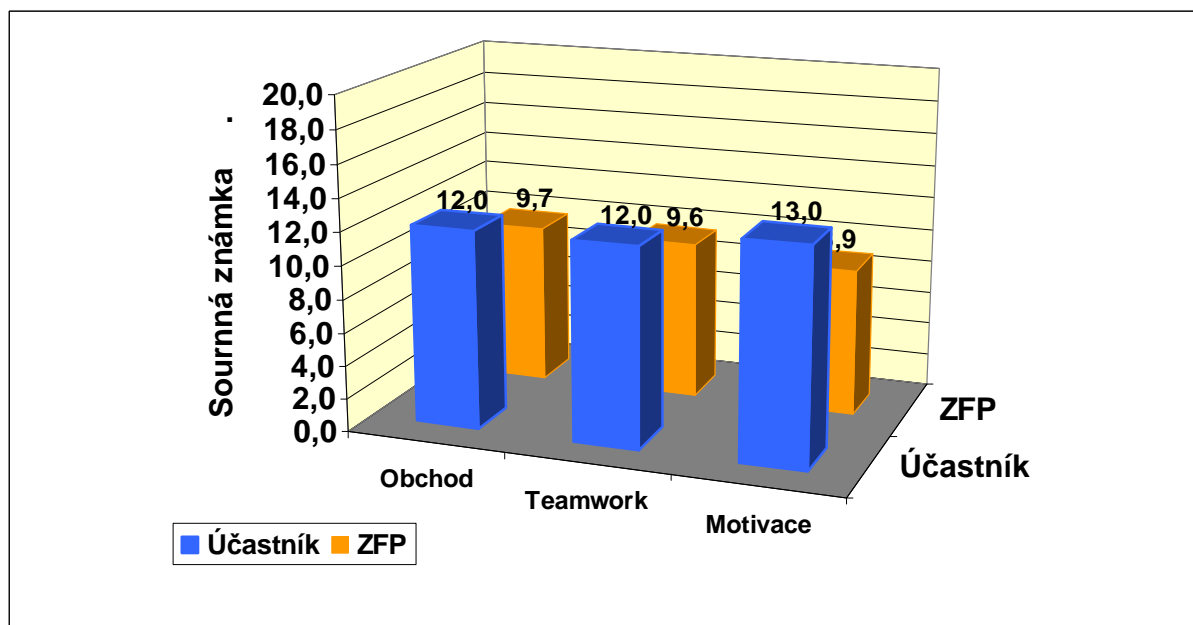


| Kritéria | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | K12 |
|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Známka účastníka | A | A | A | A | F | A | A | A | A | A | A | A |
| Známka účastníka - číselný převod | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Průměr ZFP | 2,4 | 2,5 | 2,5 | 2,2 | 2,4 | 2,6 | 2,1 | 2,4 | 2,3 | 2,4 | 2,2 | 2,4 |
| 10% nejvyšších výkonů ZFP | 3,3 | 3,4 | 3,4 | 3,0 | 3,7 | 3,6 | 3,1 | 3,3 | 3,3 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| 10% nejnižších výkonů ZFP | 1,4 | 1,9 | 1,6 | 1,0 | 1,0 | 1,9 | 1,0 | 1,9 | 1,6 | 2,0 | 1,4 | 2,0 |

Legenda:

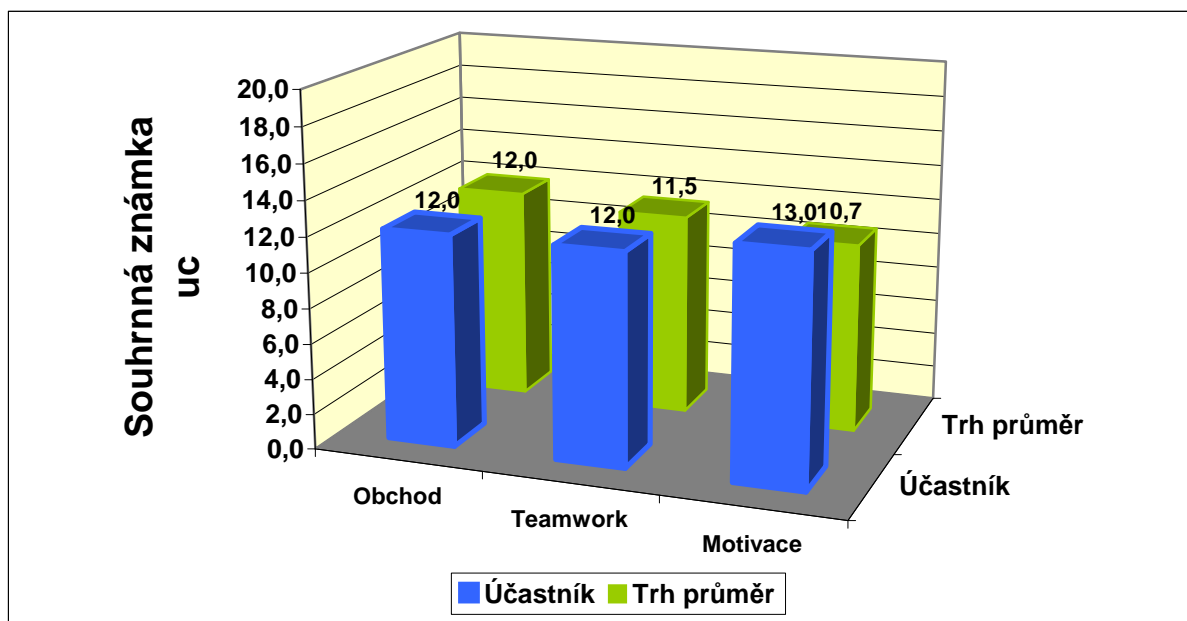
- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| K1 Energie, iniciativa | K7 Řízení změny |
| K2 Komunikační dovednosti | K8 Orientace na zákazníka |
| K3 Řešení problémů | K9 Rozvoj lidí |
| K4 Osobní efektivita | K10 Schopnost ovlivnit a prosadit se |
| K5 Strategická orientace | K11 Vůdčovství |
| K6 Obchodní a finanční chápání | K12 Práce v týmu |

Porovnání výsledků účastníka s výsledky všech hodnocených v jednotlivých oblastech kritérií



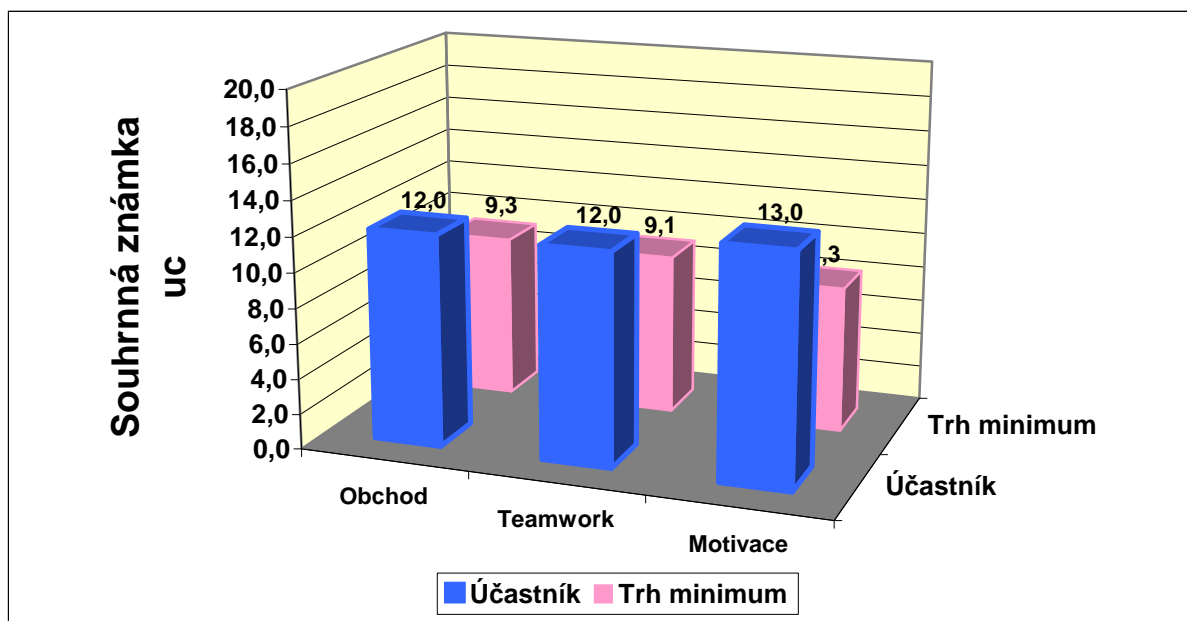
| Oblast | Účastník | ZFP |
|----------|----------|-----|
| Obchod | 12,0 | 9,7 |
| Teamwork | 12,0 | 9,6 |
| Motivace | 13,0 | 8,9 |

Porovnání výsledků účastníka s „průměrem trhu“ v jednotlivých oblastech kritérií



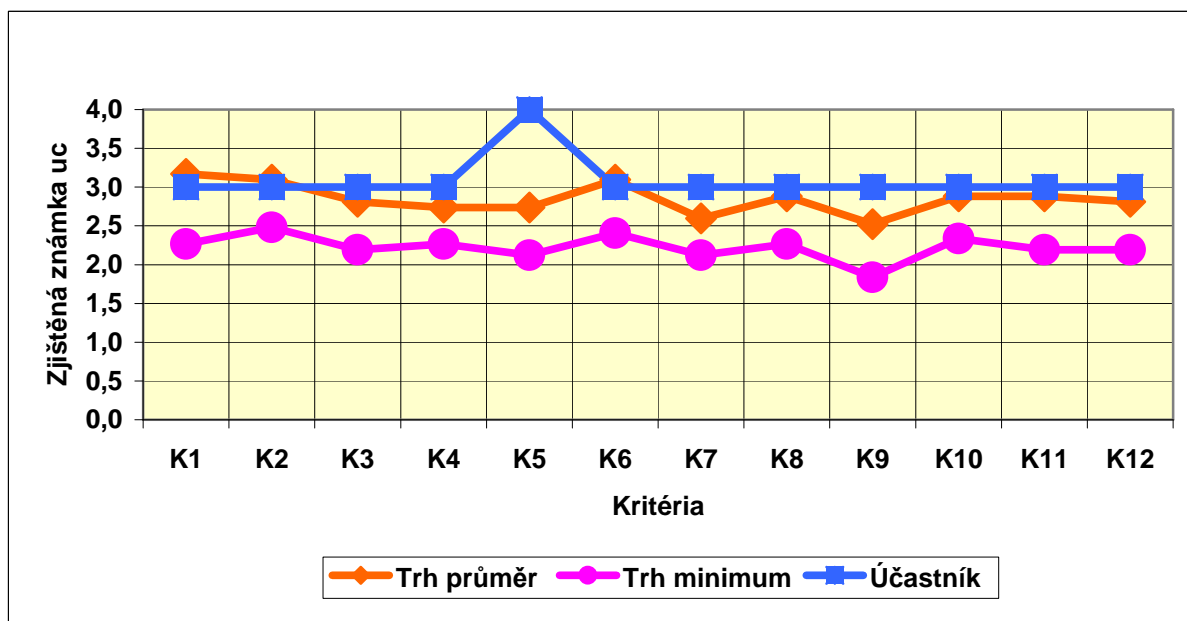
| Oblast | Účastník | Trh průměr |
|----------|----------|------------|
| Obchod | 12,0 | 12,0 |
| Teamwork | 12,0 | 11,5 |
| Motivace | 13,0 | 10,7 |

Porovnání výsledků účastníka s „minimem trhu“ v jednotlivých oblastech kritérií



| Oblast | Účastník | Trh minimum |
|----------|----------|-------------|
| Obchod | 12,0 | 9,3 |
| Teamwork | 12,0 | 9,1 |
| Motivace | 13,0 | 8,3 |

Porovnání výsledů účastníka s výsledky „průměru“ a „minima trhu“ ve sledovaných kritériích



| Kritéria | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | K12 |
|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Známka účastníka | A | A | A | A | F | A | A | A | A | A | A | A |
| Známka účastníka - číselný převod | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Trh průměr | 3,2 | 3,1 | 2,8 | 2,7 | 2,7 | 3,1 | 2,6 | 2,9 | 2,5 | 2,9 | 2,9 | 2,8 |
| Trh minimum | 2,3 | 2,5 | 2,2 | 2,3 | 2,1 | 2,4 | 2,1 | 2,3 | 1,8 | 2,3 | 2,2 | 2,2 |

Legenda:

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| K1 Energie, iniciativa | K7 Řízení změny |
| K2 Komunikační dovednosti | K8 Orientace na zákazníka |
| K3 Řešení problémů | K9 Rozvoj lidí |
| K4 Osobní efektivita | K10 Schopnost ovlivnit a prosadit se |
| K5 Strategická orientace | K11 Vůdcovství |
| K6 Obchodní a finanční chápání | K12 Práce v týmu |

Rozvojový potenciál:

Velmi dobrý (má potenciál širokého a dynamické osobního a profesního růstu).

Doporučení:

Rozvojová podpora: osobní koučink zaměřený komunikační a manažerské dovednosti, osobní image (účes, vousy, brýle – poradit se s vizážistkou), strukturovanost, self-management.

Operativní podpora: zapojit do konkrétních projektů změn a dát mu více přímé zodpovědnosti za ně. Umožnit vyniknout.