

Novinky v listopadu 2016

TC C

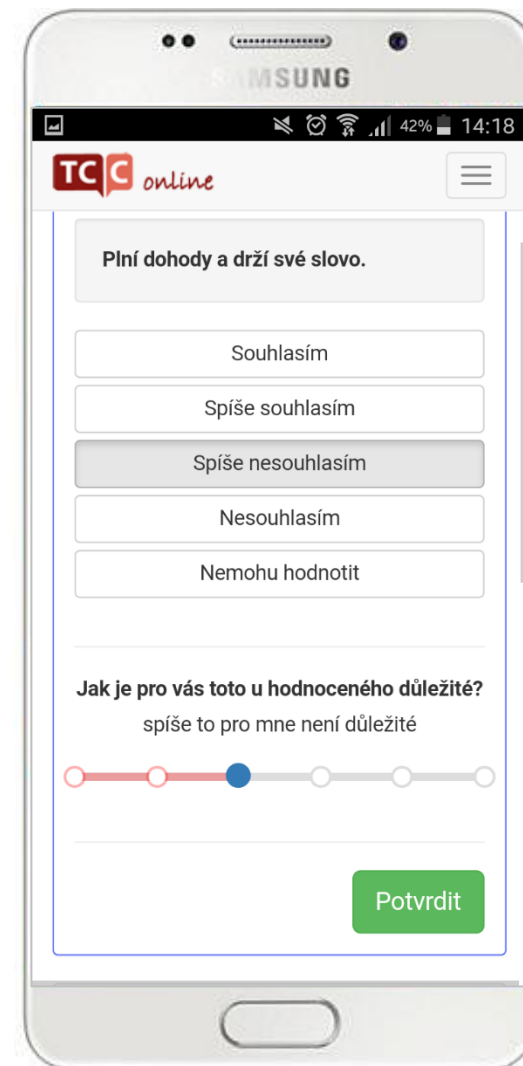
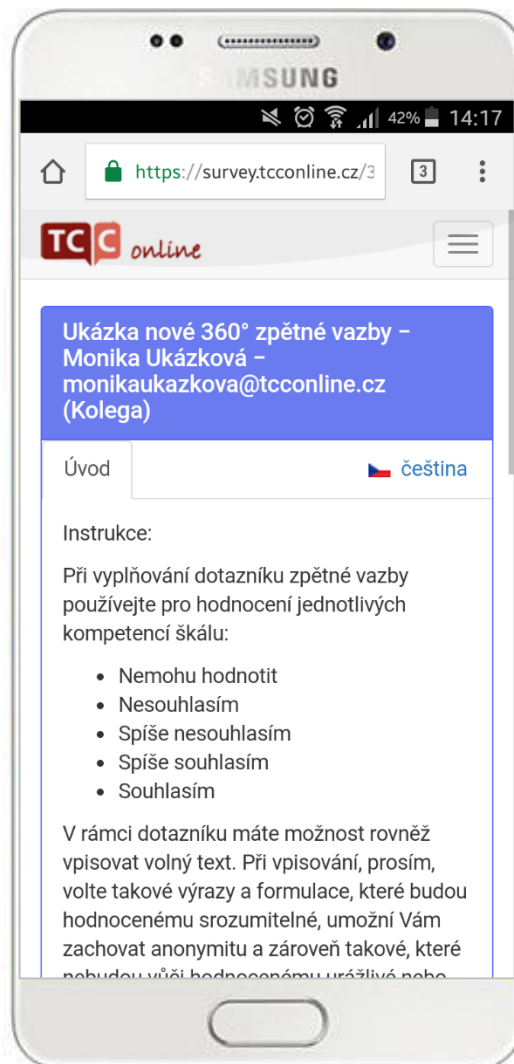
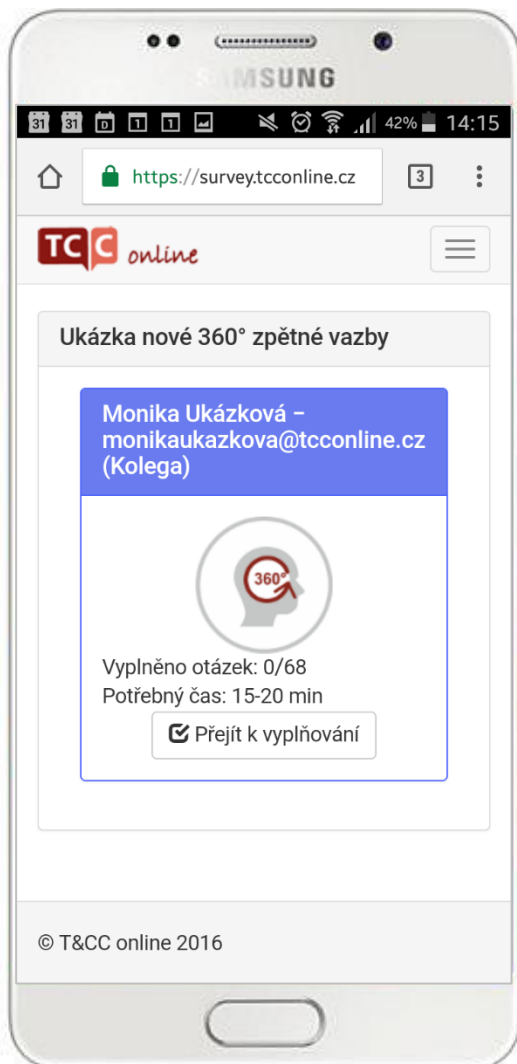
online

360° zpětná vazba



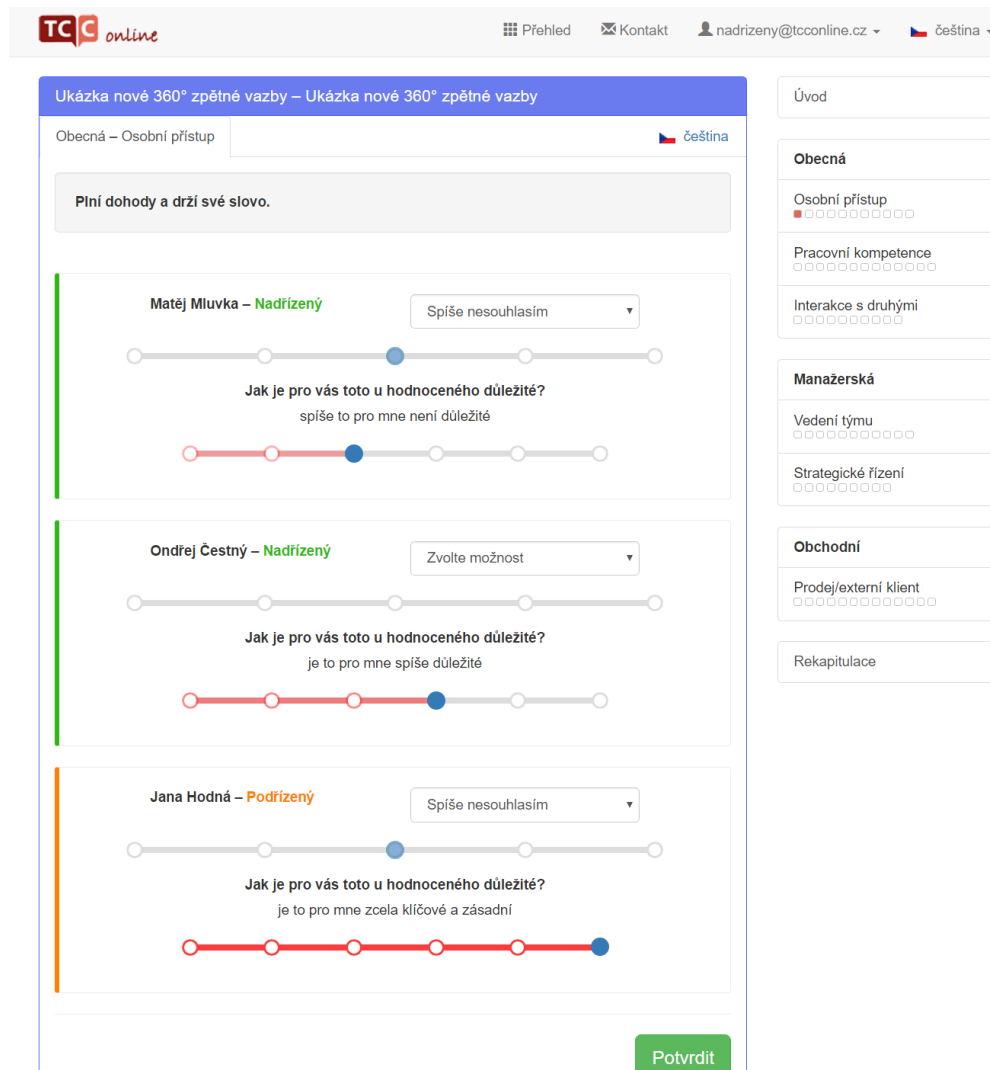
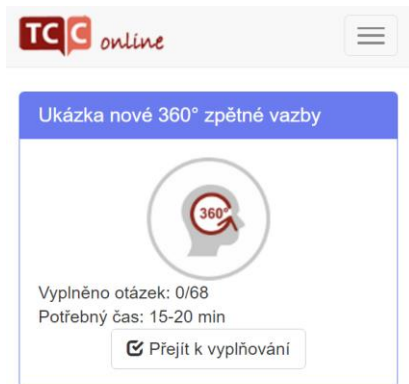
Novinky 2016

nové rozhraní pro účastníky



Novinky 2016

individuální nebo komparativní vyplňování



všech najednou
nebo
po skupinách dle vztahu

Novinky 2016

volitelně hodnocení důležitosti pro hodnotitele

TCC online Přehled Kontakt kolega4@tcconline.cz čeština

Ukázka nové 360° zpětné vazby – Monika Ukázková – monikaukazkova@tcconline.cz (Kolega)

Obecná – Osobní přístup čeština

Plní dohody a drží své slovo.

Souhlasím

Spíše souhlasím

Spíše nesouhlasím

Nesouhlasím

Nemohu hodnotit

Jak je pro vás toto u hodnoceného důležité?
je to pro mne spíše důležité

Potvrdit

SROVNÁNÍ SEBEHODNOCENÍ VŮČI OSTATNÍM HODNOTITELŮM DLE ROZDÍLU V HODNOCENÍ V JEDNOTLIVÝCH KOMPETENCÍCH

1. Strategické řízení
 2. Vedení týmu
 3. Pracovní kompetence
 4. Osobní přístup
 5. Interakce s druhými
 6. Prodej/externí klient
- průměrné hodnocení napříč kompetencemi

SEBEHODNOCENÍ	HODNOCENÍ DRUHÝMI	rozdíl
3.5	2.17	1.33
3.13	2.08	1.05
3	1.95	1.05
3	2.24	0.76
2.71	2.17	0.54
3.2	3.08	0.12
3.09	2.28	

ÚKOLY ŘEŠÍ PRAKTICKY A REALISTICKY.

průměrné hodnocení za všechny hodnotitele: 1.67

důležitost: 2.2, 2.0

	Nemohu hodnotit	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Souhlasím
Kolega	0	2	1	0	0
Nadřizovaný	0	0	0	1	0
Podřízený	0	1	1	0	0
Sebehodnocení					X

Novinky 2016

libovolné sestavy pro výstupy



například krátká „light“ pro účastníka

John Doe - john.doe@example.com důvěrné

INSPIRACE PRO VÁŠ ROZVOJ

Někdy nakonec vybrání nejlepší a zároveň nejlepší hodnocení poskytl napříč kompetencemi. Zatímco na nejlepší hodnocených položkách, všech silných stránkách, můžete stavět a hledat prostor pro jejich uplatnění v budoucnu, mezi nejlepší hodnocenými položkami můžete hledat priority pro váš další rozvoj v nejbližším období.

Hodnota uvedená v každé položce je průměr hodnocení napříč všemi hodnotiteli bez sebehodnocení.

SILNÉ STRÁNKY

Rozhoduje se pakovat a s rozhodem.	průměr 3,8(4)
Uvědomuje si finanční dopad svého jednání a rozhodování.	průměr 3,5(1)
Přijímá zodpovědnost za výsledky své práce.	průměr 3,3(3)
Navazuje kontakty s novými zúčastněnými.	průměr 3,2(1)
Je odborník ve svém oboru, dokáže si poradit se všemi pracovními úkoly.	průměr 3,2(1)
Dokáže členy svého týmu nadchnout a získat je pro vysoký výkon.	průměr 3,2(1)

www.tcconline.cz 4

John Doe - john.doe@example.com důvěrné

V ČEM VÁS OSTATNÍ VIDÍ JINAK NEŽ VY SAMI SEBE

Někdy nakonec poskytl napříč kompetencemi, ve kterých je patrný rozdíl mezi vašim sebehodnocením a hodnocením ostatními. Rozdíly je v grafích vyznačený červenou barvou.

Číslo v žlutých se hodnotí výše, než váš vlastní úkol, vše mohou inspirovat k zamyšlení nad tím, proč tomu tak je a co můžete udělat proto, aby se položky zlepšily.

VIŠŠÍ SEBEHODNOCENÍ

	Ostatní	rozdíl v hodnocení
Uvědomuje si rizika svých rozhodnutí a předchází jim.	3,37	2,07
Světluje členům svého týmu zodpovědnost za úkoly a dává jim prostor pro samostatnou práci.	3,5	3,4
Zadává druhým úkoly rozumně, jednoznačně a pochopitelně.	3	2

VIŠŠÍ HODNOCENÍ OSTATNÍMI

	Ostatní	rozdíl v hodnocení
Členové získávají informace z různých zdrojů.	3,17	2,17
Zajímá se o potřeby svých podřízených a poskytuje jim podporu.	3	2
Zajímá se, jak druzí vnímají jeho/její práci a pracuje na svém rozvoji.	3	2

www.tcconline.cz 6

John Doe - john.doe@example.com důvěrné

DOPORUČENÍ HODNOTITELŮ

V této části výstupní zprávy najdete slovní komentáře a doporučení od vašich hodnotitelů.

Průstupuje k nim, jako ke konkrétním inspiracím, jak na sobě dále pracovat. Snazší se však zároveň vnitřně je s rozhodem, aby pro vás nebyly zbytečné, a souvisejné nezapomínáte, že se do nich vždy promítá také vaše hodnocení. Vždy jde o názor jednotlivce, který pro vás může být velmi užitečný, ale také neznamend automaticky zvažovat, že byste jej měl/a bezvýhradně přijmout.

Příklad dotazník zahrnoval více kategorií doporučení, jsou seřazena od nejlivějších a obecných po konkrétní vztahující se k dílčím kompetencím či přímo úkolům. Víste vlastní komentáře napříč rozdíly hodnocení.

DOPORUČENÍ HODNOTITELŮ VE VZTAHU KE SLEDOVANÝM KOMPETENCÍM

OSOBNÍ PŘÍSTUP

HODNOCENÝ / A BY MĚL / A PŘESTAT ...

This is an example of a free text written by a participant in a colleague role

This is an example of a free text written by a participant in a subordinate role

V ČEM JSOU JEJÍ / JEHO SILNÉ STRÁNKY A MĚL / A BY V TOM PODLE VÁS POKRÁČOVAT?

This is an example of a free text written by a participant in a subordinate role

PRACOVNÍ KOMPETENCE

HODNOCENÝ / A BY MĚL / A ZAČÍT ...

This is an example of a free text written by a participant during self-evaluation

This is an example of a free text written by a participant in a colleague role

V ČEM JSOU JEJÍ / JEHO SILNÉ STRÁNKY A MĚL / A BY V TOM PODLE VÁS POKRÁČOVAT?

This is an example of a free text written by a participant in a colleague role

INTERAKCE S DRUHÝMI

HODNOCENÝ / A BY MĚL / A ZAČÍT ...

This is an example of a free text written by a participant during self-evaluation

This is an example of a free text written by a participant in a colleague role

HODNOCENÝ / A BY MĚL / A PŘESTAT ...

This is an example of a free text written by a participant in a subordinate role

This is an example of a free text written by a participant in a colleague role

V ČEM JSOU JEJÍ / JEHO SILNÉ STRÁNKY A MĚL / A BY V TOM PODLE VÁS POKRÁČOVAT?

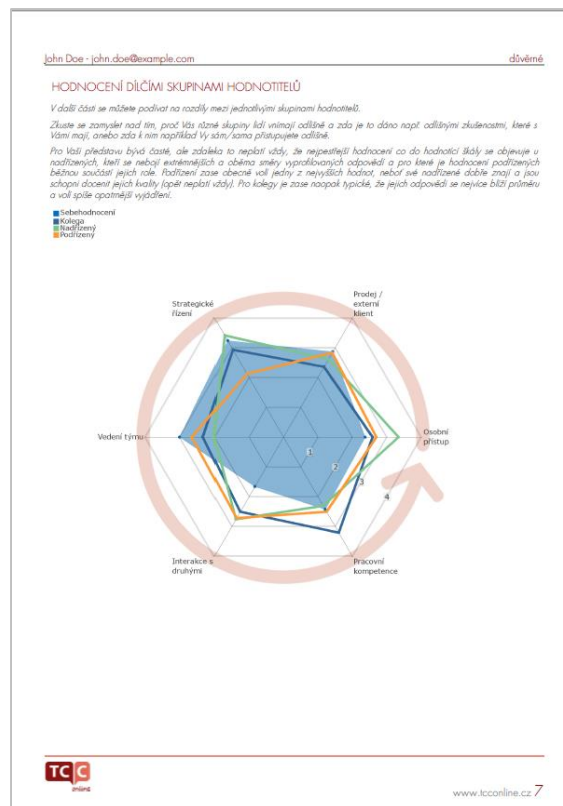
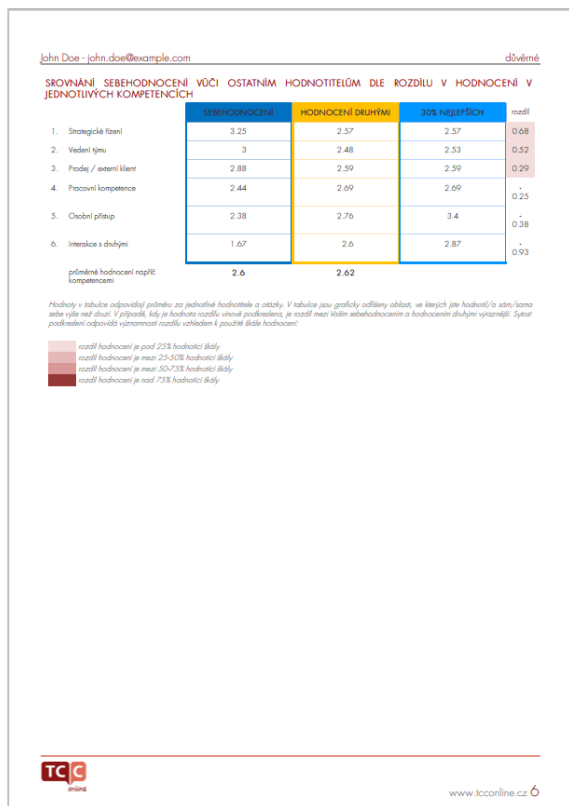
This is an example of a free text written by a participant in a subordinate role

This is an example of a free text written by a participant in a subordinate role

VEDENÍ TÝMU

www.tcconline.cz 9

nebo přehledná informativní pro manažera



ale i detailní pro kouče

John Doe - john.doe@example.com důvěrné

SROVNÁNÍ DÍLČÍCH SKUPIN HODNĚTELŮ DLE ROZDÍLŮ V HODNOCENÍ

	Nehodnotím	Spíše nehodnotím	Spíše hodnotím	Hodnotím	rozpětí
1 Strategická řízení	3,25	2,92	13,4	12,11	1,29
2 Pracovní kompetence	2,44	13,2	42,3	2,5	0,9
3 Osobní přístup	2,38	42,58	13,33	2,69	0,75
4 Vedení týmu	3	2,31	12	12,63	0,63
5 Prodej / externí klient	2,88	12,35	2,6	12,82	0,47
6 Interakce s druhými	1,67	12,5	12,75	2,71	0,25
průměrné hodnocení napříč kompetencemi	11,0	12,6	12,73	13,58	

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

- rozdílné hodnocení je pod 25% hodnocení šifry
- rozdílné hodnocení je mezi 25-50% hodnocení šifry
- rozdílné hodnocení je mezi 50-75% hodnocení šifry
- rozdílné hodnocení je nad 75% hodnocení šifry

TCC online www.tcconline.cz 5

John Doe - john.doe@example.com důvěrné

VIDÍ RIZIKA A ŘEŠÍ JE

průměrné hodnocení za všechny hodnotitele: 2,5



	Nehodnotím	Spíše nehodnotím	Spíše hodnotím	Souhlasím
Kolize	0	0	0	2
Nehodnotím	0	1	0	0
Spíše hodnotím	0	1	0	1
Souhlasím	0	0	0	1

X

NA SITUACE SE DÍVÁ KONKREČNĚ A S NADHLEDEM

průměrné hodnocení za všechny hodnotitele: 2,4



	Nehodnotím	Spíše nehodnotím	Spíše hodnotím	Souhlasím
Kolize	0	0	1	1
Nehodnotím	0	1	0	0
Spíše hodnotím	1	0	0	2
Souhlasím	0	0	0	0

X

ÚKOLY ŘEŠÍ PRAKTICKY A REALISTICKY

průměrné hodnocení za všechny hodnotitele: 2,17



	Nehodnotím	Spíše nehodnotím	Spíše hodnotím	Souhlasím
Kolize	0	0	2	0
Nehodnotím	0	0	1	0
Spíše hodnotím	0	1	2	0
Souhlasím	0	1	0	0

X

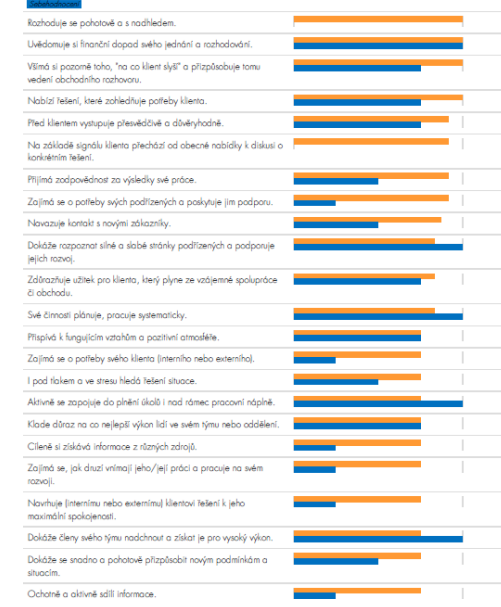
TCC online www.tcconline.cz 20

John Doe - john.doe@example.com důvěrné

PODRÍZENÝ

Zde můžete přehled za všechny jednotlivé hodnotící osoby seřazené od nejlepšího hodnocení celkové všemi hodnotiteli. V grafech jsou v tomto pořadí ukázány data pro následující skupiny hodnotitelů:

Právě vy



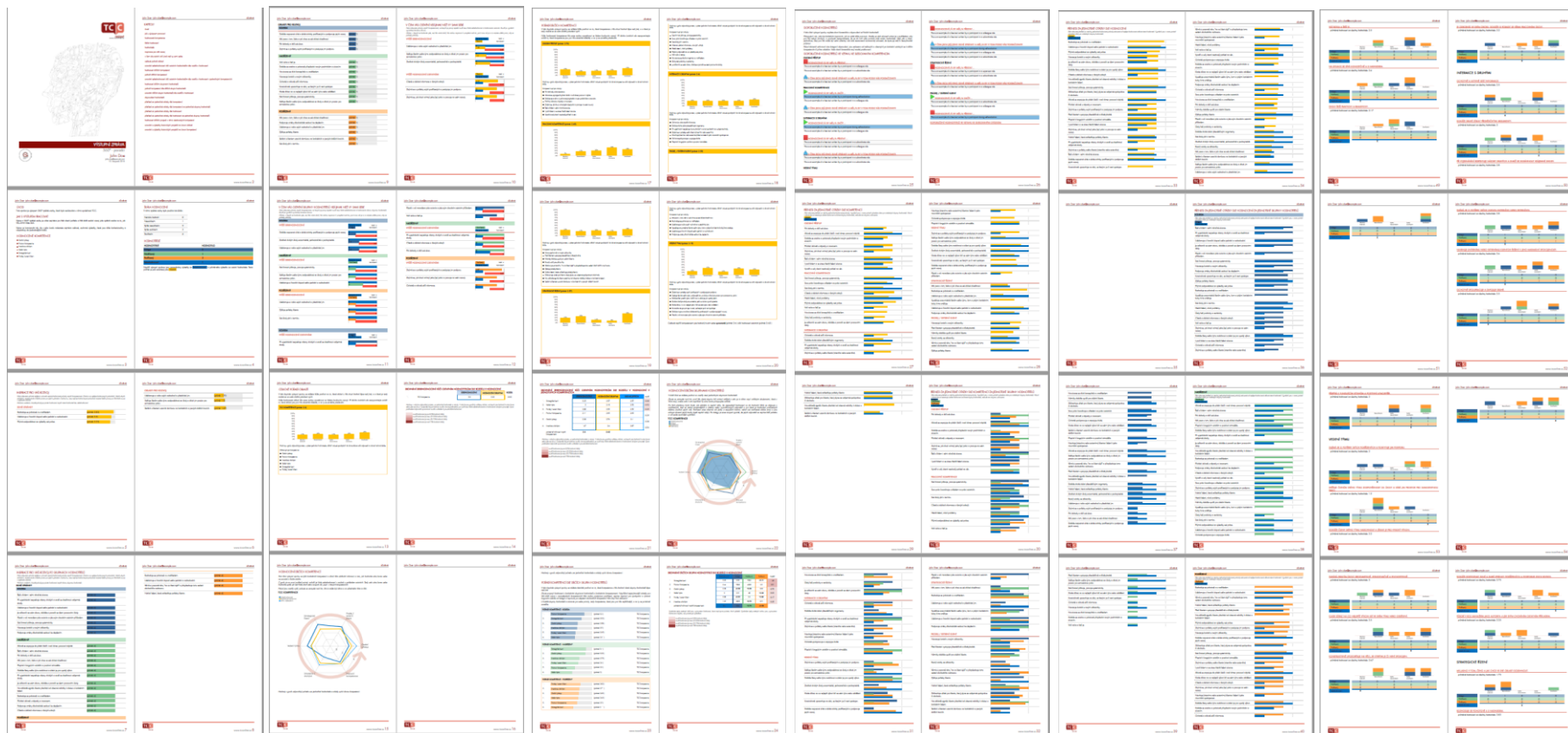
- Rozhoduje se pohotově a s nadhledem.
- Uvědomuje si finanční dopad svého jednání a rozhodování.
- Vímá si pozorně toho, "na co klient slyší" a přizpůsobuje tomu vedení obchodního rozhovoru.
- Nabízí řešení, které zohledňuje potřeby klienta.
- Před klientem vystupuje přesvědčivě a důvěryhodně.
- Na základech signálů klienta přechází od obecné nabídky k diskusi o konkrétním řešení.
- Přijímá zodpovědnost za výsledky své práce.
- Zajímá se o potřeby svých podřízených a poskytuje jim podporu.
- Navazuje kontakty s novými záklazníky.
- Dokáže rozpoznat silné a slabé stránky podřízených a podporuje jejich rozvoj.
- Zdůrazňuje užiteč pro klienta, který plyne ze vzájemné spolupráce či obchodu.
- Své činnosti plánuje, pracuje systematicky.
- Přispívá k fungujícím vztahům a pozitivní atmosféře.
- Zajímá se o potřeby svého klienta (interního nebo externího).
- I pod tlakem a ve stresu hledá řešení situace.
- Aktivně se zapojuje do plnění úkolů i nad rámec pracovního náplně.
- Klade důraz na to nejlepší výkon lidí ve svém týmu nebo oddělení.
- Cíleně si získává informace z různých zdrojů.
- Zajímá se, jak dluží vnitřní jeho/její práci a pracuje na svém rozvoji.
- Navrhuje (internímu nebo externímu) klientovi řešení k jeho maximální spokojenosti.
- Dokáže členy svého týmu nadchnout a získat je pro vysoký výkon.
- Dokáže se snadno a pohotově přizpůsobit novým podmínkám a situacím.
- Ochotně a aktivně sdílí informace.

TCC online www.tcconline.cz 10

Novinky 2016

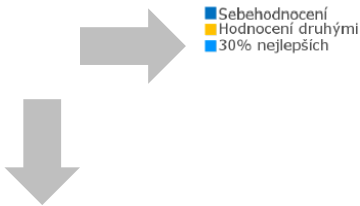
libovolné sestavy pro výstupy

a nebo jakákoli jiná!



Novinky 2016

volitelné interní a externí benchmarky



John Doe - john.doe@example.com

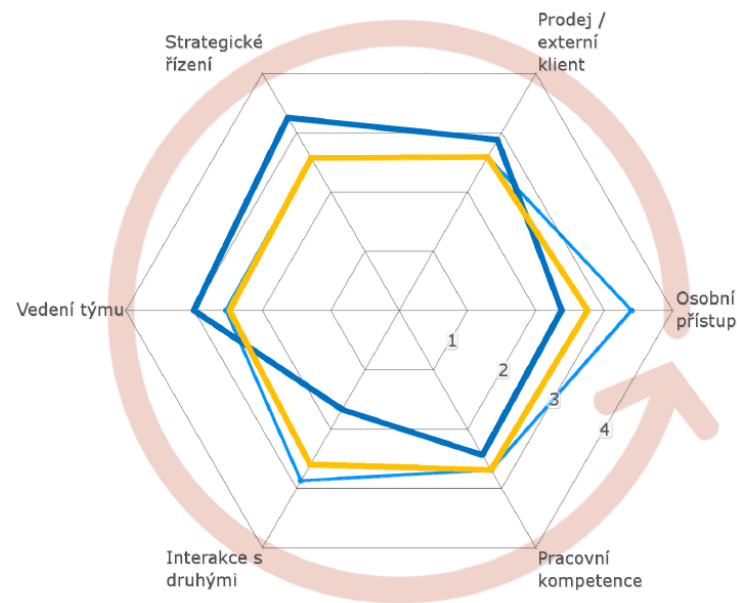
důvěrné

SROVNÁNÍ SEBEHODNOCENÍ VŮČI OSTATNÍM HODNOTITELŮM DLE ROZDÍLU V HODNOCENÍ V JEDNOTLIVÝCH KOMPETENCÍCH

	SEBEHODNOCENÍ	HODNOCENÍ DRUHÝMI	30% NEJLEPŠÍCH	rozdíl
1. Strategické řízení	3.25	2.57	2.57	0.68
2. Vedení týmu	3	2.48	2.53	0.52
3. Prodej / externí klient	2.88	2.59	2.59	0.29
4. Pracovní kompetence	2.44	2.69	2.69	0.25
5. Osobní přístup	2.38	2.76	3.4	0.38
6. Interakce s druhými	1.67	2.6	2.87	0.93
průměrné hodnocení napříč kompetencemi	2.6	2.62		

Hodnoty v tabulce odpovídají průměru za jednotlivé hodnotitele a otázky. V tabulce jsou graficky odlišeny oblasti, ve kterých jste hodnotil/a sám/sama sebe výše než druzí. V případě, kdy je hodnota rozdílu vinově podtržena, je rozdíl mezi Vaším sebehodnocením a hodnocením druhými výraznější. Sytost podtržení odpovídá významnosti rozdílu vzhledem k použité škále hodnocení:

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



Novinky 2016

různé typy týmových výstupů

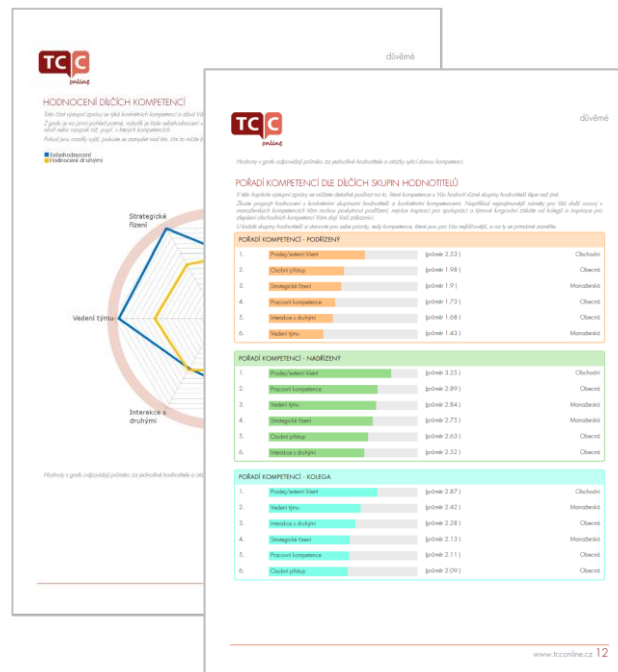
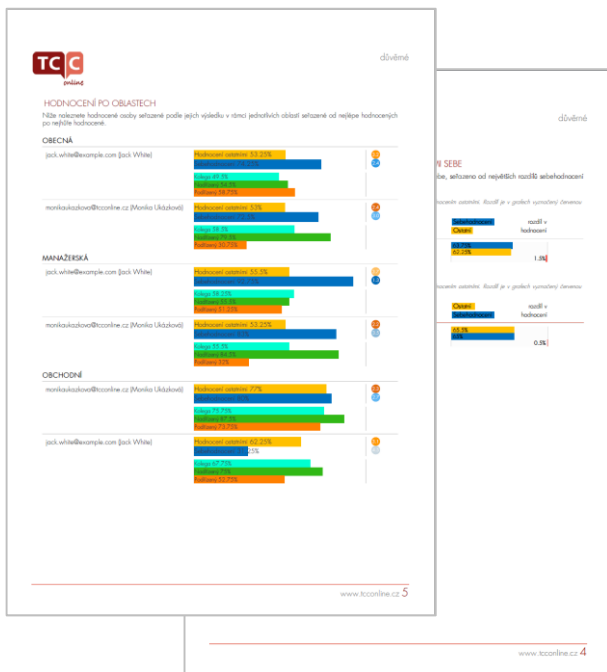
komparativní
pro
management

průměrové pro
tým a HR

libovolné
uživatelské



Stahování výsledků v excelu



Novinky 2016

nové rozhraní pro správce



nastavení v rámci novinek
2016

+

vložení interpretací

správa překladů

manažerský report

pohodlnější ovládání

360° s TCC online v číslech

co jste možná nevěděli



největší projekt v 8
jazycích



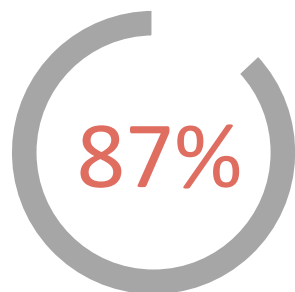
celkem již 29 358
hodnotitelů



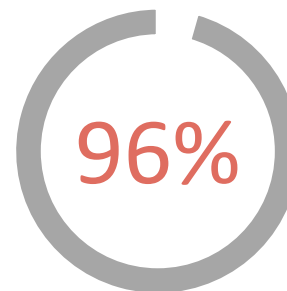
průměrný čas vyplnění
16 minut



průměrná návratnost



dokončené dotazníky



Rekordy T&CC

Věděli jste, že:

Jsme průkopníky realizací Assessment Center
v České republice.
K dnešnímu datu nám prošlo rukama **20 701** kandidátů.



Do nyníška jste zodpověděli celkem
3 289 141 našich on-line otázek.



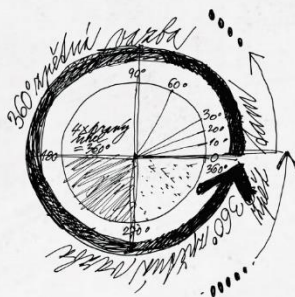
Našimi rozvojovými programy prošlo **544**
generálních ředitelů a členů představenstva.



K dnešnímu dni vyplnilo **11 677**
respondentů náš dotazník
Multifaktorový osobnostní profil.



V rámci námi realizovaných 360°
zpětných vazeb bylo k tomuto datu
zodpovězeno **927 765** otázek.



Realizujeme průzkumy spokojenosti
v libovolných jazycích -
např. v japonštině a čínštině.



Pomáháme vybírat zaměstnance do
extrémních podmínek nejvýše
položené školy na světě v Himalajích
nebo pro výstavbu nejdelšího
dálničního tunelu za polárním kruhem.





online

Děkujeme za pozornost

T&CC online s.r.o.

www.tcconline.cz

