

EXECUTIVEVIEW360

ExecutiveView360 Profil dla:

Anna Przykładowa
HR High Touch

25/8/10

Raport ExecutiveView360 został zaprojektowany w celu dostarczenia jasnego obrazu silnych stron oraz potencjalnych obszarów rozwoju w sferze kompetencji określających umiejętności zarządzania. Ten raport nie powinien być wykorzystywany jako jedyne źródło informacji służące do podejmowania działań dotyczących pracowników takich, jak: promocja, wynagrodzenia, ocena wyników pracy, czy też decyzje o zwolnieniach.

EXECUTIVEVIEW360

Raport z Podsumowania Informacji Zwrotnych

Wprowadzenie

Ten raport dostarcza Ci informacji zwrotnych na temat tego, jak postrzegają Cię respondenci w odniesieniu do 22 kompetencji związanych z wykonywaną pracą, objętych badaniem ExecutiveView360.

Twój raport jest podsumowaniem informacji zwrotnych, które otrzymujesz od oceniających Cię osób, których rodzaj i liczbę przedstawia poniższa tabela:

Samooceana	1
Przełożony	1
Podwładny	2
Kolega	1

Ten raport z przekazanych Ci informacji zwrotnych zawiera:

- ✓ Definicje Kompetencji
- ✓ Podsumowanie Samooceny
- ✓ Podsumowanie Grup Kompetencji
- ✓ Podsumowanie Kompetencji
- ✓ Najczęstsze / Najrzadsze Zachowania
- ✓ Otwarte komentarze
- ✓ Przewodnik Planowania Rozwoju

EXECUTIVEVIEW360

Definicje Kompetencji

Przywództwo Osiągnięć

Przywództwo Wizjonerskie

Przedstawia wyraźny kierunek i "obraz" przyszłości biznesu. Posiada długofalową, szeroką wizję biznesu. Zmienia ustalony sposób myślenia. Tworzy klimat wspierający myślenie, analizę i podejmowanie decyzji nakierowane na przyszłość.

Zorientowanie na Wyniki

Koncentruje się na wynikach finansowych i osiągnięciu celów. Ustala i osiąga ambitne cele. Monitoruje oraz właściwie

Przywództwo Technologiczne

Rozumie i stosuje strategię wykorzystywania narzędzi i instrumentów technologicznych oraz urządzeń komunikacyjnych najnowszej generacji. Asygnuje środki finansowe i wyznacza pracowników, w celu nabycia i stosowania najbardziej odpowiednich technologii informacyjnych, komunikacyjnych oraz systemów operacyjnych, koniecznych do uzyskania przewagi konkurencyjnej.

Przywództwo Finansowe

Rozumie i stosuje kluczowe informacje finansowe przy rozwijaniu strategii, alokacji zasobów, wydatkach kapitałowych oraz w całościowym procesie podejmowania decyzji w ramach korporacji. Efektywnie rozdziela zasoby poprzez rozwój oraz analizę budżetów przychodów i wydatków. Potrafi analizować dane liczbowe związane ze sprawozdaniami finansowymi i zestawieniami bilansowymi.

Wszechstronność Między-Funkcyjna

Maksymalizuje wartość poprzez zapewnianie, aby wszystkie decyzje i praktyki stanowiły najwyższą wartość dodaną. Efektywnie tworzy między-funkcyjne możliwości działania poprzez związki strategiczne. Skutecznie promuje partnerstwa między-funkcyjne w dążeniu do celów korporacyjnych.

Dogłębna Znajomość Branży

Jest perfekcyjnym odbiorcą informacji branżowych. Często uczestniczy w seminariach, konferencjach, szkoleniach oraz innych imprezach edukacyjnych w celu pogłębienia wiedzy o branży. Uczy innych, przekazuje informacje, wiedzę oraz najlepsze praktyki w branży.

Przywództwo Polityczne

Rozumie dynamikę systemów politycznych oraz relacji władzy w ramach organizacji. Strategicznie podkreśla polityczną władzę i wpływ, aby realizować cele i plany organizacji. Sprzyja kulturze, która minimalizuje negatywne aspekty walki politycznej.

Strategiczna Analiza Problemu

Analizuje sytuację, znajduje alternatywne rozwiązania oraz opracowuje konkretne działania; Zbiera i wykorzystuje dostępne informacje, aby zrozumieć oraz rozwiązywać problemy i sprawy organizacji.

Podejmowanie Decyzji

Podejmuje decyzje wysokiej jakości, kiedy to konieczne. Przewiduje i planuje strategicznie.

EXECUTIVEVIEW360

Definicje Kompetencji – ciąg dalszy

Przywódtwo Zmian

Przywódtwo Przedsiębiorcze

Szuka możliwości rozwinięcia istniejących biznesów. Podejmuje strategiczne ryzyka przy wchodzeniu na nowe rynki, rozwijaniu nowych produktów oraz finansowaniu nowych przedsięwzięć biznesowych.

Nadawanie Kierunku Strategicznego

Identyfikuje i komunikuje osiągalne strategie i inicjatywy organizacji. Rozpoznaje potencjalne ryzyka i możliwości realizowania celów oraz planów biznesowych.

Wprowadzanie Zmian

Wprowadza innowacje i zmiany. Tworzy oraz inspirowanie innowacyjne pomysły, technologie i procesy. Ceni i stwarza możliwości innowacyjnego myślenia, które prowadzi do rozwoju nowych produktów i usług. Rozumie potrzebę poświęcania czasu, energii i środków finansowych na tworzenie kultury innowacji.

Przywódtwo Interpersonalne

Budowanie Związków Strategicznych

Inicjuje i kultywuje strategiczne relacje w ramach wewnętrznej i zewnętrznej sieci powiązań, które sprzyjają osiągnięciu zarówno celów indywidualnych jak i organizacyjnych. Buduje i utrzymuje efektywne relacje oparte o współpracę z różnymi partnerami.

Upoważnianie Innych

Inspiruje do uzyskiwania nadzwyczajnych osiągnięć poprzez delegowanie zadań. Motywuje innych do osiągania najwyższych wyników biznesowych, wspierając autonomię i samodzielność. Zachęca do podejmowania ryzyka i wprowadzania innowacji.

Budowanie Zespołu

Tworzy i rozwija zmotywowane, zgodnie działające i wysoko wydajne zespoły.

Efektywność Interpersonalna

Zarządza relacjami interpersonalnymi z odpowiednią wrażliwością oraz w oparciu o współdziałanie i współpracę. Stara się wysłuchać i zrozumieć różne punkty widzenia. Traktuje ludzi z wrażliwością i w empatyczny sposób.

Ustna Komunikacja / Prezentacje

Prezentuje zespołom własne opinie i punkt widzenia organizacji w zrozumiały i przekonujący sposób. Potrafi formułować myśli zarówno w mowie jak i na piśmie w sposób zrozumiały i zwięzły.

Wpływ / Negocjacje

Negocjuje oraz efektywnie rozwiązuje interpersonalne spory. Stosuje odpowiednie podejścia i style komunikacji interpersonalnej, co ułatwia grupie wykonywanie zadań.

Szkolenia / Rozwój

Przyciąga, wybiera i zatrzymuje talenty. Efektywnie szkoli, zapewnia coaching oraz rozwija umiejętności innych ludzi.

EXECUTIVEVIEW360

Definicje Kompetencji – ciąg dalszy

Przywódtwo Osobiste

Własny Rozwój

Zarządza własnym czasem, energią i umiejętnościami w sposób, który zapewnia ciągły rozwój zawodowy oraz osiągnięcie najlepszych wyników.

Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność

Zachowuje równowagę i dobrą wydajność w warunkach presji i stresu. Efektywnie i w konstruktywny sposób radzi sobie z niejasnościami i zmianami.

Budowanie Zaufania

Działa odważnie. Stawia czoło trudnym sprawom oraz podejmuje konstruktywne i odpowiedzialne działania. Postępuje konsekwentnie i uczciwie. Okazuje szczerą, otwartą i uczciwą.

SKALA CZĘSTOTLIWOŚCI

1	= W niezmiernie małym stopniu
2	= W bardzo małym stopniu
3	= W małym stopniu
4	= W średnim stopniu
5	= W dużym stopniu
6	= W bardzo dużym stopniu
7	= W niezmiernie dużym stopniu
NA	=Trudno jest to zaobserwować lub nie ma to zastosowania

EXECUTIVEVIEW360

Wprowadzenie do Samooceny

Wprowadzenie

Badania wykazują, że trafna samoocena swoich własnych silnych stron oraz obszarów rozwoju jest ważna dla osiągnięcia dobrych efektów pracy oraz sukcesu zawodowego. Wskaźniki samooceny zapewniają możliwość porównywania oceny samego/ samej siebie z oceną innych osób (przykładowo Twojego przełożonego, bezpośrednich podwładnych, kolegów etc.) najważniejszych kompetencji, które mierzy **ExecutiveView360**.

Obliczone zostały średnie wyniki dla wszystkich oceniających Cię osób i są one przedstawione w jednej z czterech niżej pokazanych ćwiartek. Wskaźnik Samooceny może być klasyfikowany na cztery różne sposoby:

- ✓ Potencjalne Silne Strony - kompetencje prezentowane w tej części zostały ocenione wyżej przez pozostałe osoby oceniające niż przez Ciebie
- ✓ Potwierdzone Silne Strony - kompetencje prezentowane w tej części zostały ocenione wysoko zarówno przez Ciebie samego/ samą jak i przez inne grupy, które Cię oceniały.
- ✓ Potencjalne Obszary Rozwoju - kompetencje prezentowane w tej części są tymi, które zostały ocenione niżej przez inne grupy respondentów, które Cię oceniały niż przez samego/ samą Ciebie.
- ✓ Potwierdzone Obszary Rozwoju - kompetencje prezentowane w tej części to te, które zostały ocenione nisko przez Ciebie samego/ samą oraz przez inne grupy osób, które Cię oceniały.

INNI OCENY	Wysokie	Potencjalne Silne Strony	Potwierdzone Silne Strony
	Niskie	Potwierdzone Obszary Rozwoju	Potencjalne Obszary Rozwoju
		Niskie	Wysokie

SAMOOCENA

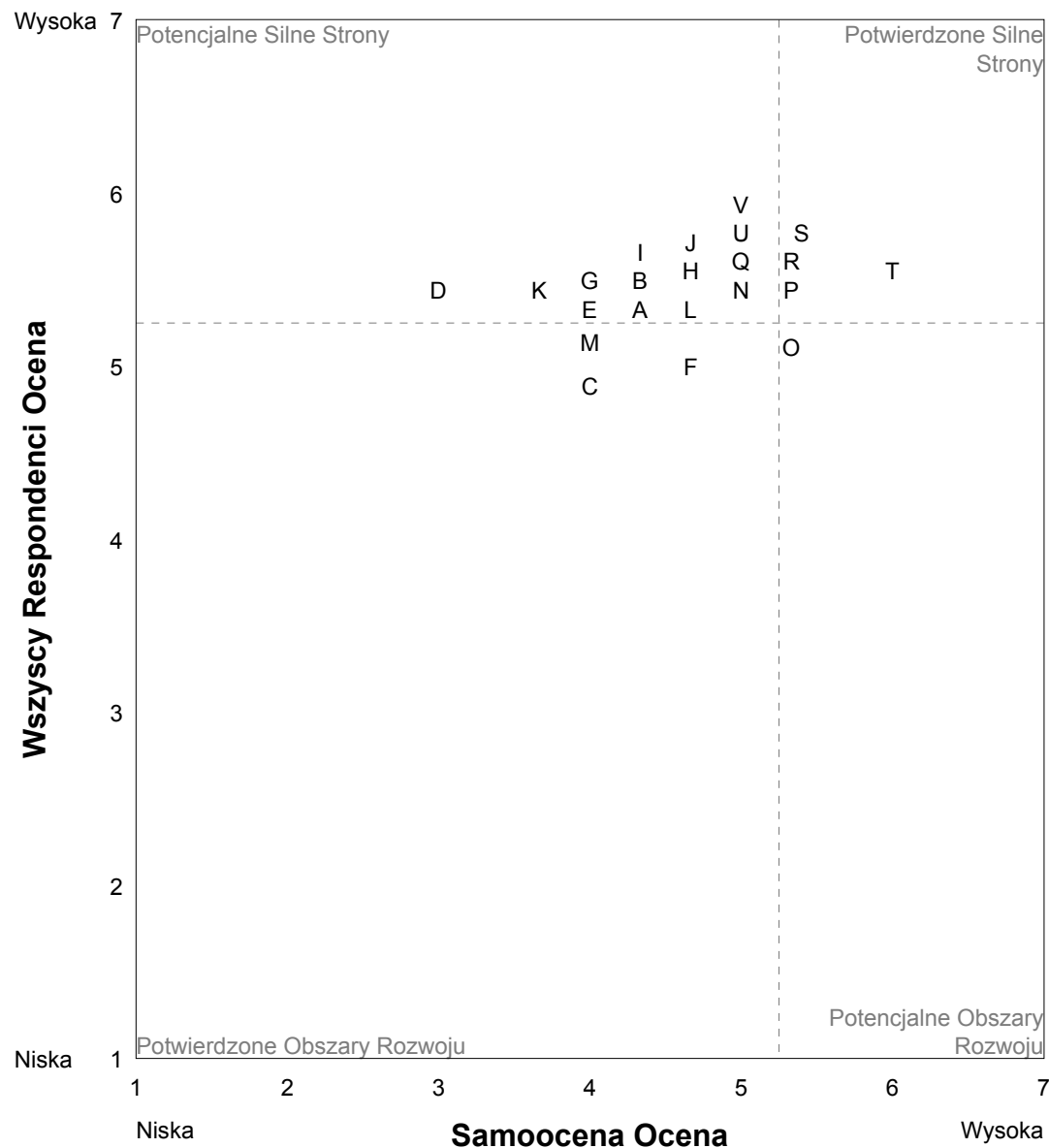
JAK WYKORZYSTYWAĆ SAMOOCENĘ

- ✓ W pierwszej kolejności przejrzyj proszę określone kompetencje, które zostały zaprezentowane w każdej z tych czterech części
- ✓ Następnie, zastanów się w jaki sposób opisy tych kompetencji mogą lub nie mogą logicznie wiązać się ze sobą wzajemnie. Ważnym jest, aby analizować wzajemny wpływ tych kompetencji, które zostały sklasyfikowane jako Twoje Potwierdzone lub Potencjalne Silne Strony
- ✓ Na koniec, zastanów się nad sposobami wzmocnienia umiejętności i efektywności w zakresie tych kompetencji, które zostały sklasyfikowane jako Potwierdzone lub Potencjalne obszary rozwoju

EXECUTIVEVIEW360

Wskaźniki Samooceny

Samoocena - Wszyscy Respondenci (N = 4)



Średnie Wyniki

Wskaźnik	Samoocena	Wszyscy Respondenci
----------	-----------	---------------------

Potwierdzone Silne Strony

P. Efektywność Interpersonalna	5.33	5.44
R. Wpływ / Negocjacje	5.33	5.33
S. Szkolenia / Rozwój	5.40	5.40
T. Własny Rozwój	6.00	5.56

Potencjalne Silne Strony

A. Przywództwo Wizjonerskie	4.33	5.33
B. Zorientowanie na Wyniki	4.33	5.33
D. Przywództwo Finansowe	3.00	5.44
E. Wszechstronność Między-Funkcyjna	4.00	5.33
G. Przywództwo Polityczne	4.00	5.44
H. Strategiczna Analiza Problemu	4.67	5.56
I. Podejmowanie Decyzji	4.33	5.44
J. Przywództwo Przedsiębiorcze	4.67	5.67
K. Nadawanie Kierunku Strategicznego	3.67	5.44
L. Wprowadzanie Zmian	4.67	5.33
N. Upoważnianie Innych	5.00	5.44
Q. Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.00	5.33
U. Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.00	5.33
V. Budowanie Zaufania	5.00	5.56

Potwierdzone Obszary Rozwoju

C. Przywództwo Technologiczne	4.00	4.89
F. Dogłębna Znajomość Branży	4.67	5.00
M. Budowanie Związków Strategicznych	4.00	5.22

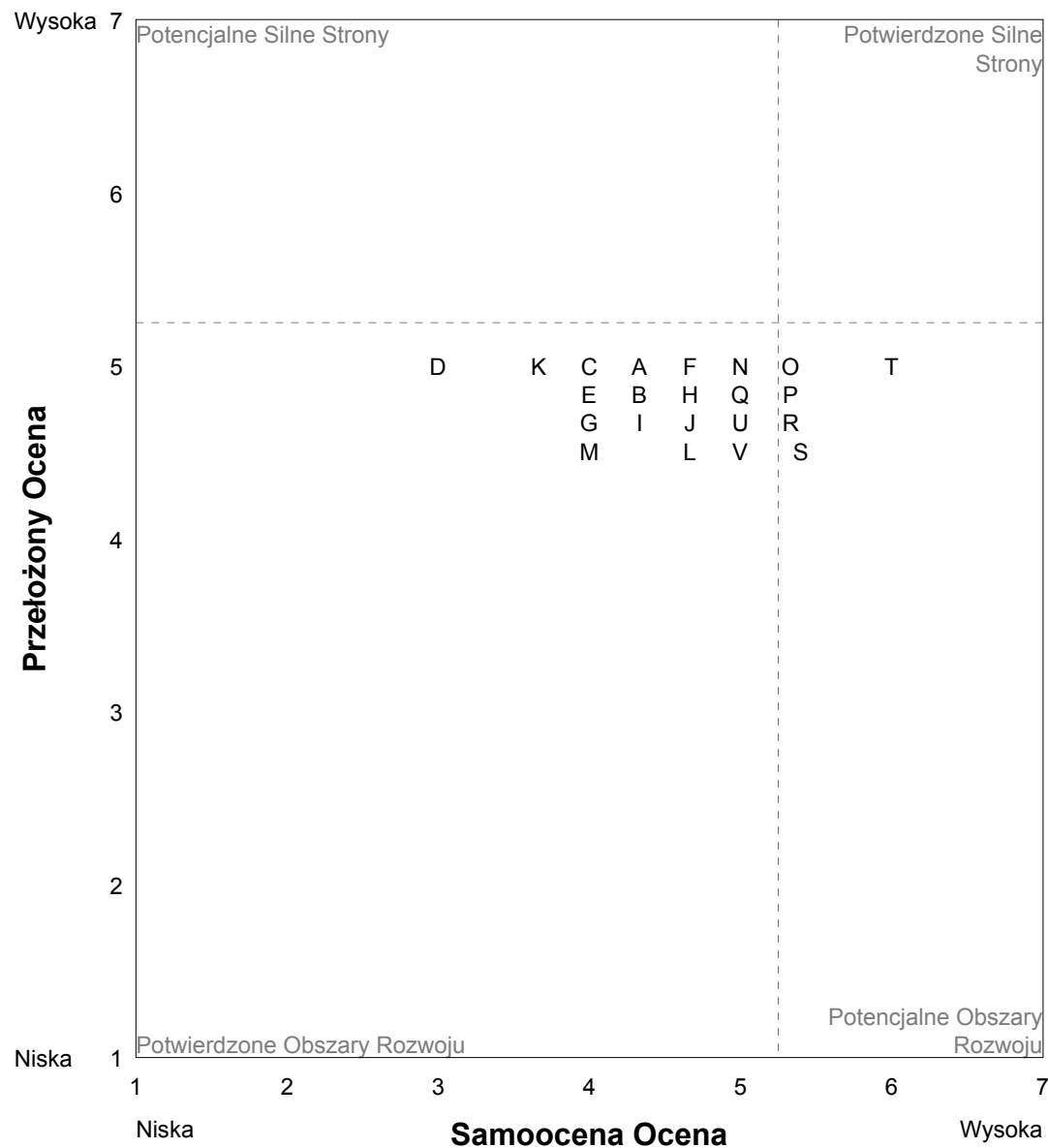
Potencjalne Obszary Rozwoju

O. Budowanie Zespołu	5.33	5.11
----------------------	------	------

EXECUTIVEVIEW360

Wskaźniki Samooceny

Samoocena - Przełożony (N = 1)



Średnie Wyniki

	<u>Samoocena</u>	<u>Przełożony</u>
--	------------------	-------------------

Potwierdzone Obszary Rozwoju

A. Przywództwo Wizjonerskie	4.33	5.00
B. Zorientowanie na Wyniki	4.33	5.00
C. Przywództwo Technologiczne	4.00	5.00
D. Przywództwo Finansowe	3.00	5.00
E. Wszzechstronność Między-Funkcyjna	4.00	5.00
F. Dogłębna Znajomość Branży	4.67	5.00
G. Przywództwo Polityczne	4.00	5.00
H. Strategiczna Analiza Problemu	4.67	5.00
I. Podejmowanie Decyzji	4.33	5.00
J. Przywództwo Przedsiębiorcze	4.67	5.00
K. Nadawanie Kierunku Strategicznego	3.67	5.00
L. Wprowadzanie Zmian	4.67	5.00
M. Budowanie Związków Strategicznych	4.00	5.00
N. Upoważnianie Innych	5.00	5.00
Q. Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.00	5.00
U. Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.00	5.00
V. Budowanie Zaufania	5.00	5.00

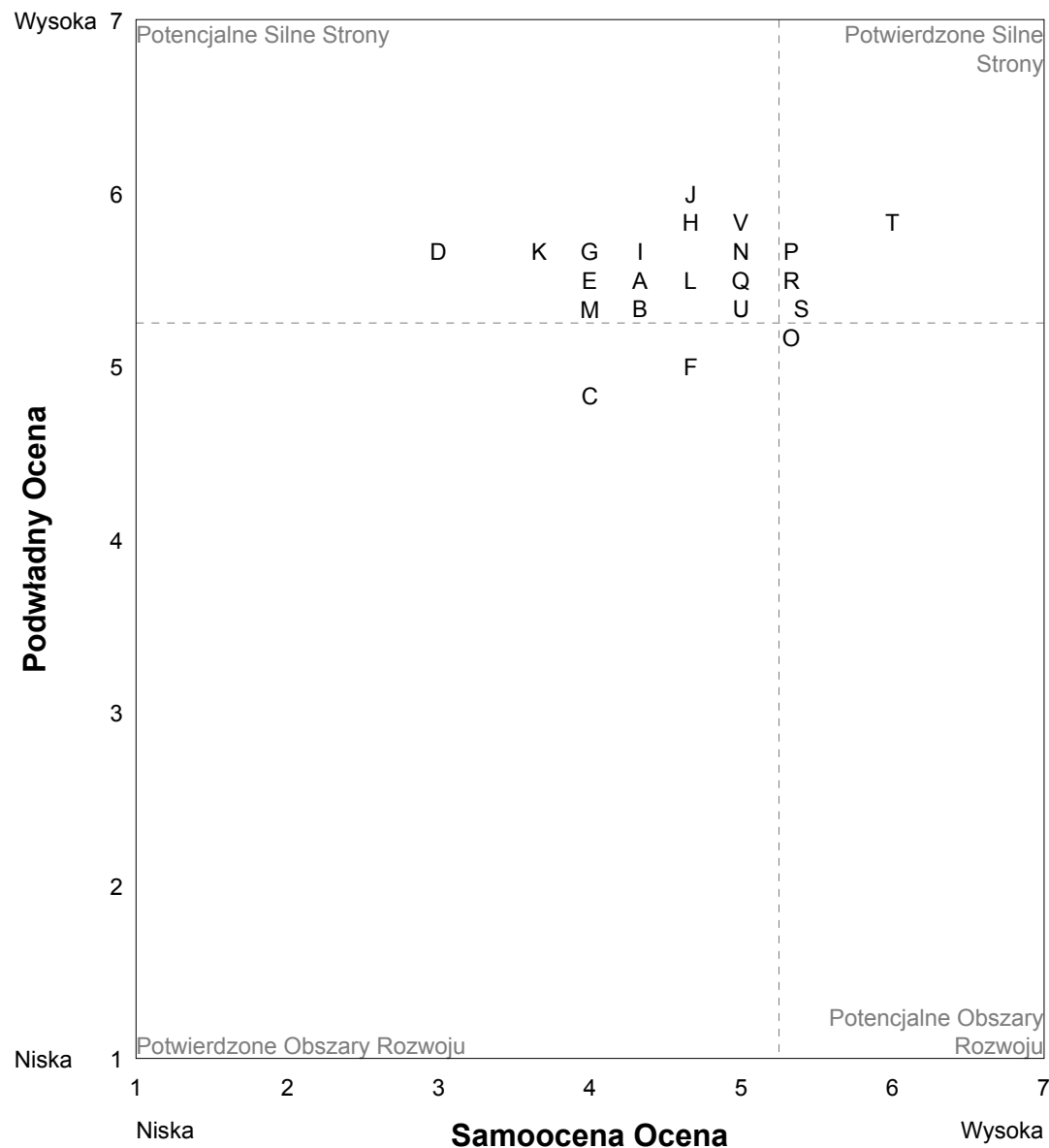
Potencjalne Obszary Rozwoju

O. Budowanie Zespołu	5.33	5.00
P. Efektywność Interpersonalna	5.33	5.00
R. Wpływ / Negocjacje	5.33	5.00
S. Szkolenia / Rozwój	5.40	5.00
T. Własny Rozwój	6.00	5.00

EXECUTIVEVIEW360

Wskaźniki Samooceny

Samoocena - Podwładny (N = 2)



Średnie Wyniki

	<u>Samoocena</u>	<u>Podwładny</u>
--	------------------	------------------

Potwierdzone Silne Strony

P. Efektywność Interpersonalna	5.33	5.67
R. Wpływ / Negocjacje	5.33	5.50
S. Szkolenia / Rozwój	5.40	5.60
T. Własny Rozwój	6.00	5.83

Potencjalne Silne Strony

A. Przywództwo Wizjonerskie	4.33	5.50
B. Zorientowanie na Wyniki	4.33	5.50
D. Przywództwo Finansowe	3.00	5.67
E. Wszechstronność Między-Funkcyjna	4.00	5.50
G. Przywództwo Polityczne	4.00	5.67
H. Strategiczna Analiza Problemu	4.67	5.83
I. Podejmowanie Decyzji	4.33	5.67
J. Przywództwo Przedsiębiorcze	4.67	6.00
K. Nadawanie Kierunku Strategicznego	3.67	5.67
L. Wprowadzanie Zmian	4.67	5.50
M. Budowanie Związków Strategicznych	4.00	5.33
N. Upoważnianie Innych	5.00	5.67
Q. Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.00	5.50
U. Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.00	5.50
V. Budowanie Zaufania	5.00	5.83

Potwierdzone Obszary Rozwoju

C. Przywództwo Technologiczne	4.00	4.83
F. Dogłębna Znajomość Branży	4.67	5.00

Potencjalne Obszary Rozwoju

O. Budowanie Zespołu	5.33	5.17
----------------------	------	------

EXECUTIVEVIEW360

Grupa Kompetencji - Wprowadzenie

Wykresy Słupkowe Grupy Kompetencji

Każdy wykres słupkowy ExecutiveView360 porównuje Twoje własne oceny siebie samego / samej z ocenami innych grup respondentów w ramach czterech grup kompetencji:

- Przywództwo Osiągnięć
- Przywództwo Zmian
- Przywództwo Interpersonalne
- Przywództwo Osobiste

Jak Interpretować Twoje Wyniki?

Kolejne wykresy słupkowe porównują Twoje własne opinie na temat samego/ samej siebie z opiniami innych osób, które dokonywały oceny każdej z 4 grup kompetencji mierzonych przez ExecutiveView360. Każda kategoria oceniających Cię osób i uzyskane wyniki są pokazane oddzielnie na tych wykresach - po prawej stronie wykresu znajdują się faktyczne surowe średnie wyniki oraz ilość osób oceniających. Cienka linia, która jest umieszczona na każdym słupku wykresu, wskazuje rozrzut (zakres) wyników w każdej grupie oceniających Cię osób. Kompetencje są prezentowane w malejącym porządku, który wyznaczają średnie ocen wszystkich respondentów.

Różnice równe połowie punktu lub większe pomiędzy różnymi grupami respondentów mogą sugerować ważne różnice percepcyjne. Każdy wykres jest łatwy do zrozumienia i interpretacji. Zarówno Ty, jak i inni respondenci, byliście poproszeni o ocenę obserwowalnych zachowań w 7-punktowej skali:

Na kolejnych słupkach oceny efektywności są pokazane poniżej:

- 1 W niezmiernie małym stopniu
 - 2 W bardzo małym stopniu
 - 3 W małym stopniu
 - 4 W umiarkowanym stopniu
 - 5 W dużym stopniu
 - 6 W bardzo dużym stopniu
 - 7 W niezmiernie dużym stopniu
- NA Trudno jest to zaobserwować lub nie ma zastosowania

EXECUTIVEVIEW360

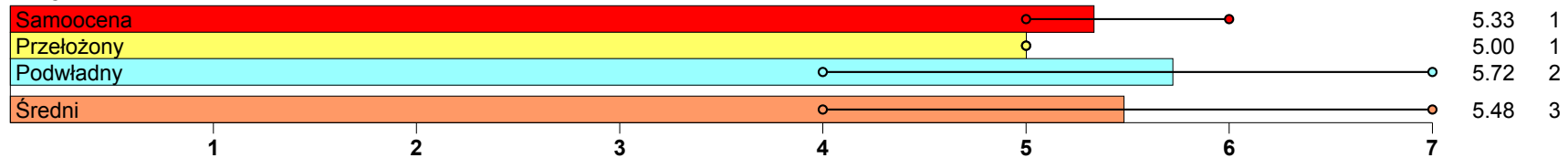
Grupa Kompetencji - ciąg dalszy Wprowadzenia

- Avs** "Avs" jest to wynik średni, który obrazuje długość danego słupka wykresu.
- N** "N" to liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytania dotyczące danej kompetencji.
- NR** "NR" oznacza, że żadna osoba z tej grupy nie dokonała oceny.
- AP** "AP" oznacza ochronę anonimowości - przykładowo, jeśli oceny dokonało mniej niż ustalona najmniejsza liczba osób w tej grupie, wynik nie będzie pokazany, aby chronić anonimowość tych osób.

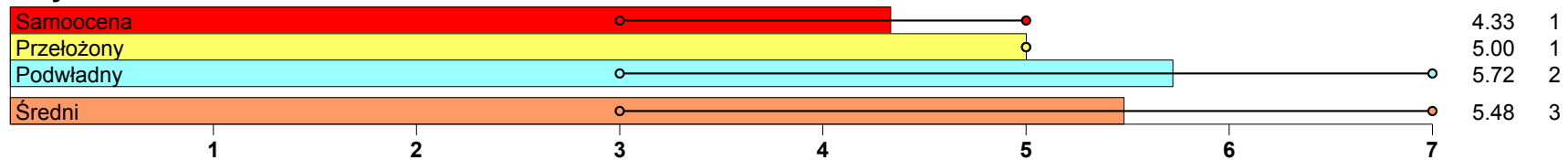
EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Grup Kompetencji

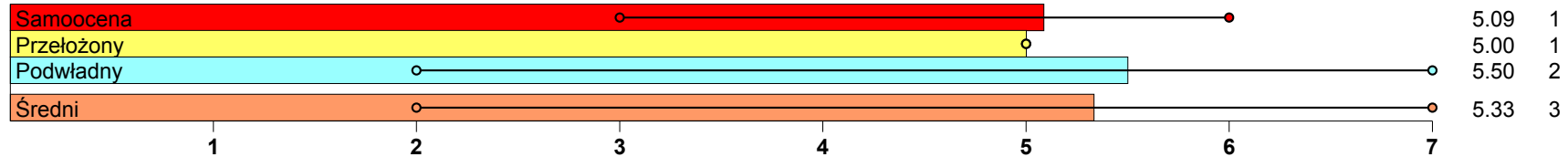
Przywódtwo Osobiste



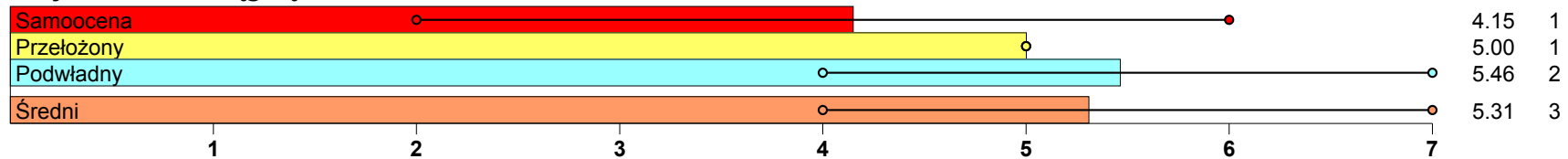
Przywódtwo Zmian



Przywódtwo Interpersonalne



Przywódtwo Osiągnięć



EXECUTIVEVIEW360

Kompetencje - Wprowadzenie

Jak Interpretować Twoje Wyniki?

Kolejne wykresy słupkowe porównują Twoje własne opinie na temat samego/ samej siebie z opiniami innych osób, które dokonywały oceny każdej z 22 kompetencji ocenianych przez ExecutiveView360. Każda kategoria oceniających Cię osób i uzyskane wyniki są pokazane oddzielnie na tych wykresach - po prawej stronie wykresu znajdują się faktyczne surowe średnie wyniki oraz ilość osób oceniających. Cienka linia, która jest umieszczona na każdym słupku wykresu, wskazuje rozrzut (zakres) wyników w każdej grupie oceniających Cię osób. Kompetencje są prezentowane w malejącym porządku, który wyznaczają średnie ocen wszystkich respondentów.

Różnice wynoszące pół punktu lub więcej występujące pomiędzy różnymi grupami respondentów mogą sugerować ważne różnice percepcyjne. Każdy z przedstawionych tu wykresów jest łatwy do zrozumienia oraz interpretacji. Ty oraz osoby, które Cię oceniały, zostaliście poproszeni o ocenę obserwowalnych zachowań przy wykorzystaniu 7-punktowej skali:

Na kolejnych słupkach oceny efektywności są pokazane poniżej:

- 1 W niezmiernie małym stopniu
- 2 W bardzo małym stopniu
- 3 W małym stopniu
- 4 W umiarkowanym stopniu
- 5 W dużym stopniu
- 6 W bardzo dużym stopniu
- 7 W niezmiernie dużym stopniu
- NA Trudno jest to zaobserwować lub nie ma zastosowania

Avs "Avs" jest to wynik średni, który obrazuje długość danego słupka wykresu.

N "N" to liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytania dotyczące danej kompetencji.

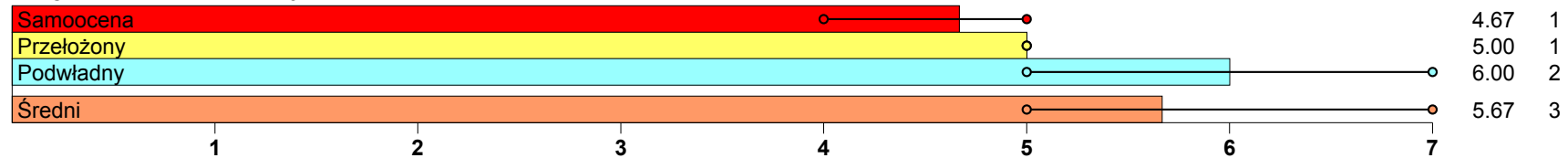
NR "NR" oznacza, że żadna osoba z tej grupy nie dokonała oceny.

AP "AP" oznacza ochronę anonimowości - przykładowo, jeśli oceny dokonało mniej niż ustalona najmniejsza liczba osób w tej grupie, wynik nie będzie pokazany, aby chronić anonimowość odpowiedzi tych osób.

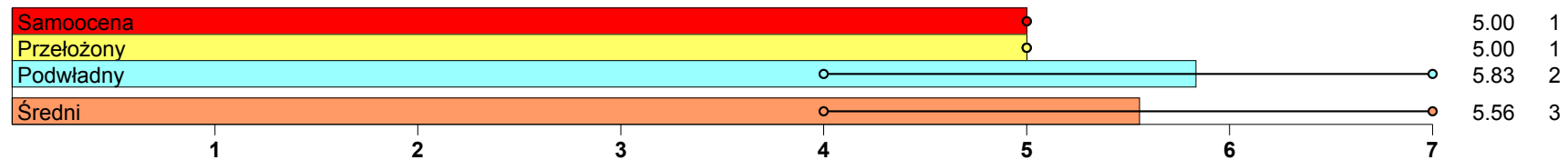
EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Kompetencji

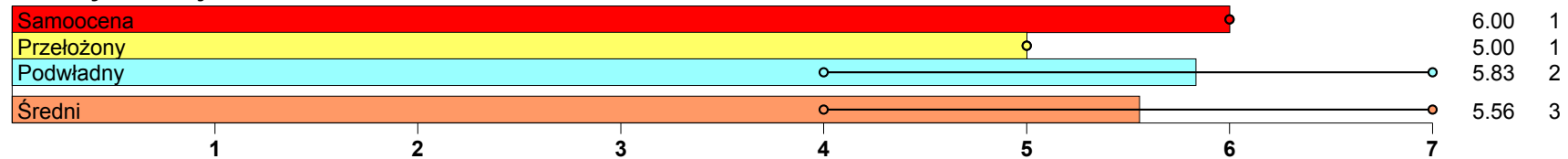
Przywództwo Przedsiębiorcze



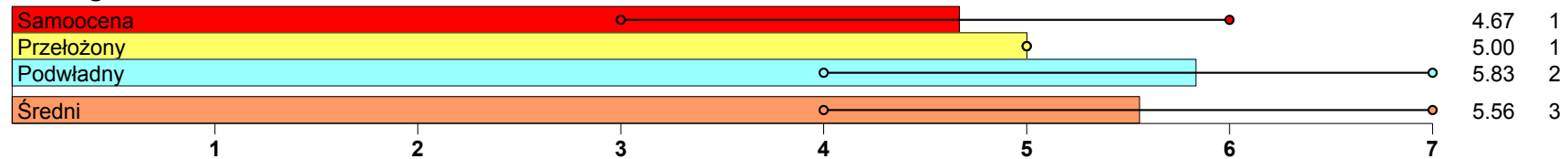
Budowanie Zaufania



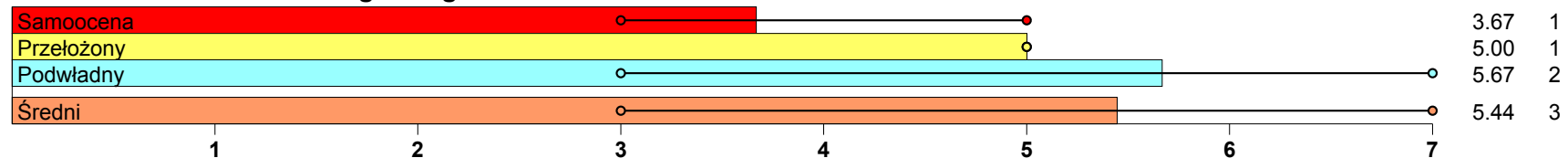
Własny Rozwój



Strategiczna Analiza Problemu



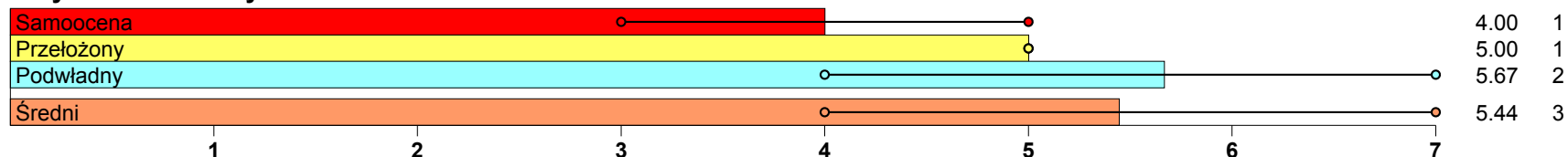
Nadawanie Kierunku Strategicznego



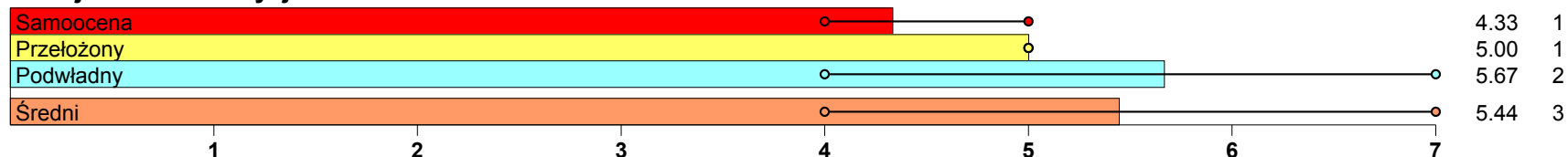
EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Kompetencji - ciąg dalszy

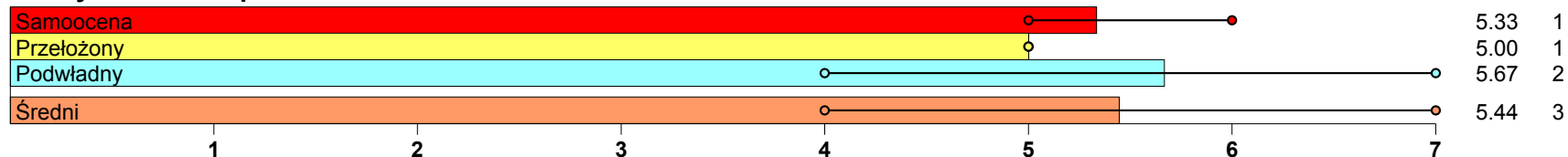
Przywódtwo Polityczne



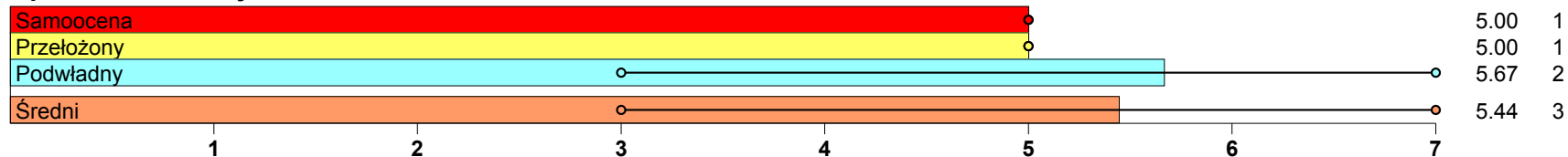
Podjęcie Decyzji



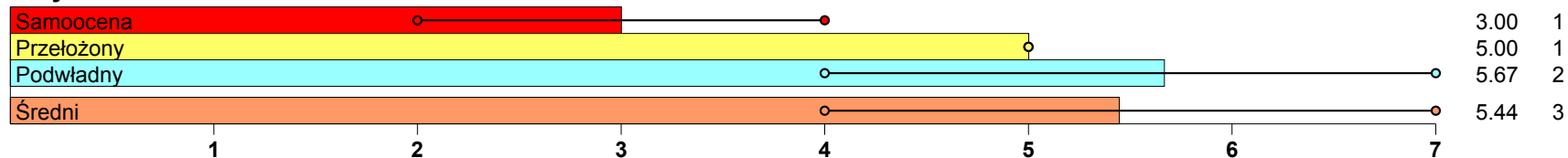
Efektywność Interpersonalna



Upoważnianie Innych



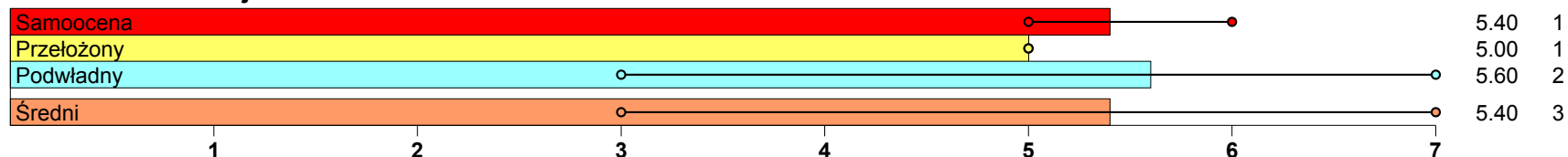
Przywódtwo Finansowe



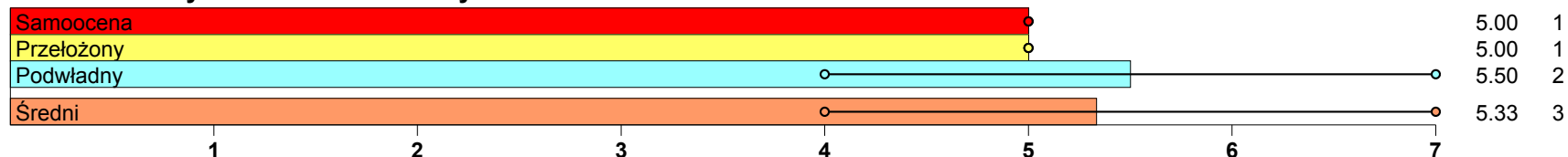
EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Kompetencji - ciąg dalszy

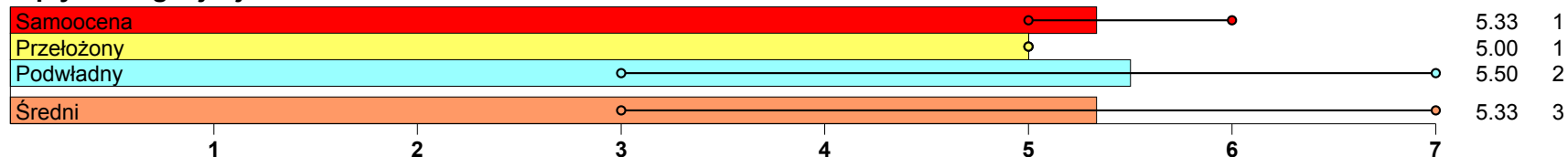
Szkolenia / Rozwój



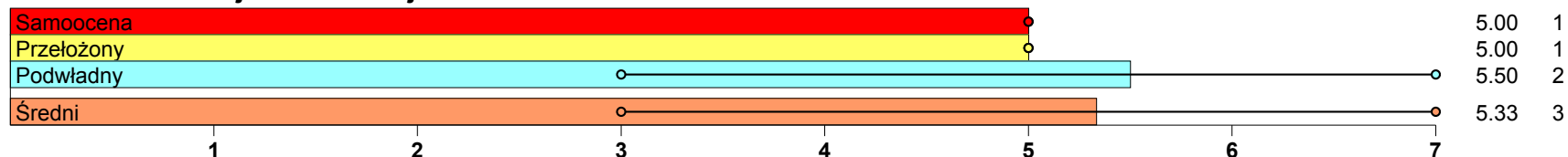
Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność



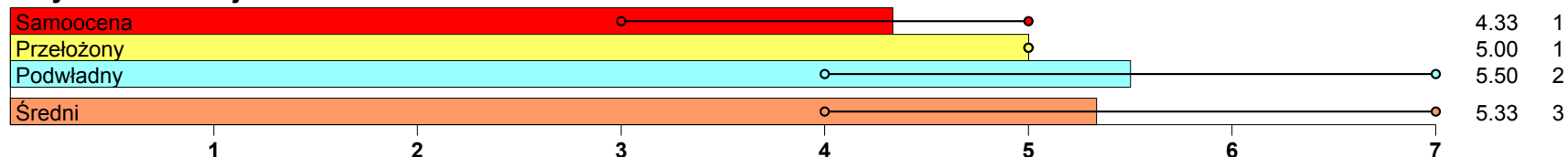
Wpływ / Negocjacje



Ustna Komunikacja / Prezentacje



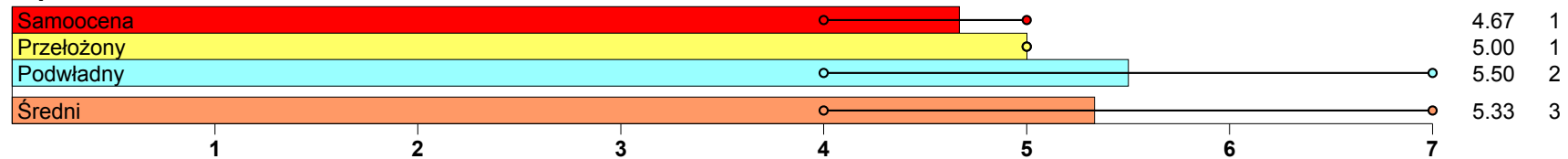
Przywództwo Wizjonerskie



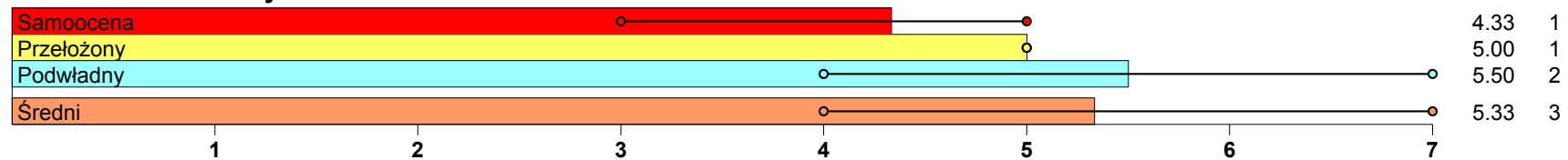
EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Kompetencji - ciąg dalszy

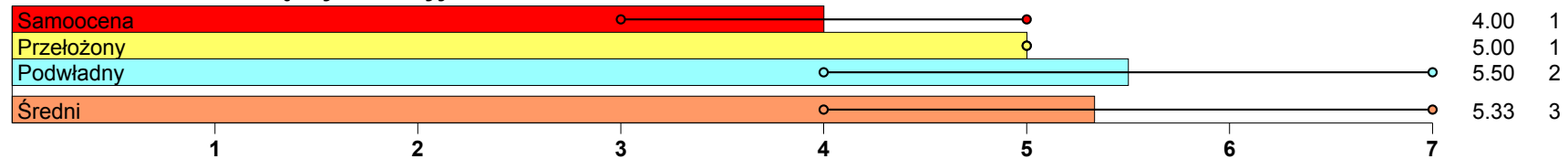
Wprowadzanie Zmian



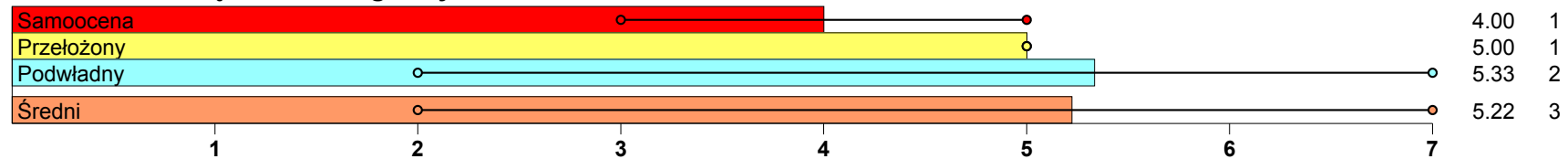
Zorientowanie na Wyniki



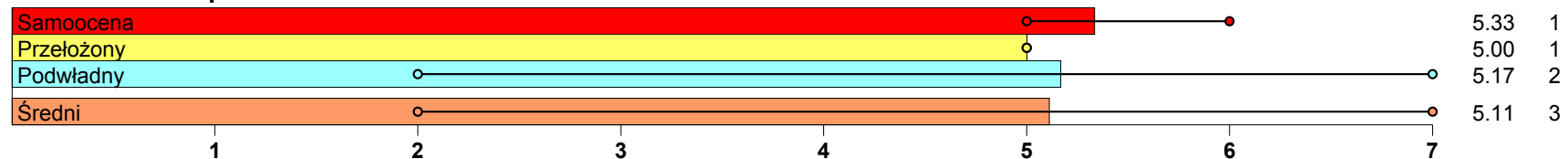
Wszeghstronność Między-Funkcyjna



Budowanie Związków Strategicznych



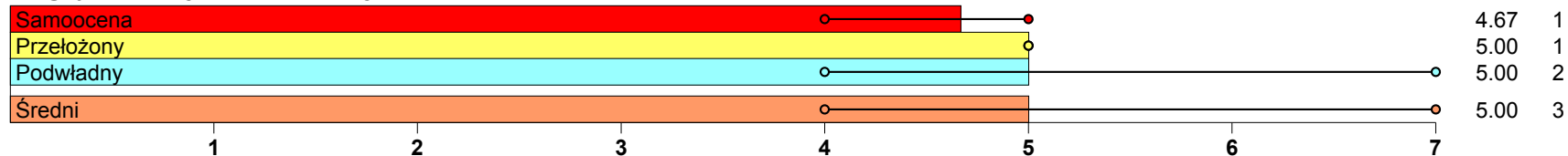
Budowanie Zespołu



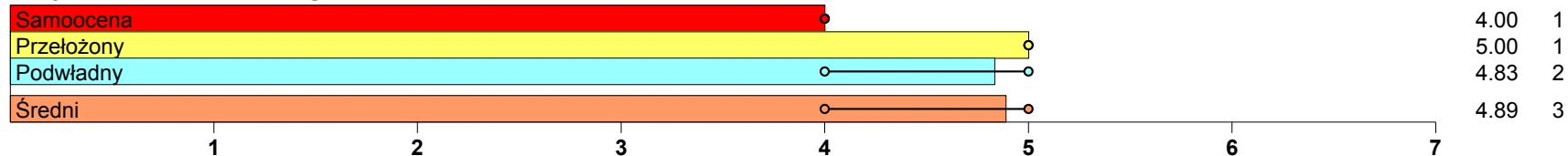
EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Kompetencji - ciąg dalszy

Dogłębna Znajomość Branży



Przywództwo Technologiczne



EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Wszyscy Respondenci

Następujące zachowania zostały określone przez osoby, które Cię oceniały, jako najczęściej demonstrowane przez Ciebie zachowania - związane z określoną kompetencją. Są one ustawione w kolejności malejącej - od najczęściej demonstrowanego przez Ciebie zachowania. Pod każdą oceną na skali efektywności jest podana liczba osób, które w ten sposób oceniły Twoje zachowanie. W ramce znajduje się Twoja własna samoocena określonego zachowania (jeśli nie ma ramki w jakiejś pozycji - oznacza to, że nie dokonałeś/łaś oceny tego zachowania w skali od 1 do 7).

Poniżej przedstawione są zachowania, które inni postrzegają jako często przez Ciebie praktykowane. W związku z tym powinieneś/ powinińskaś rozważyć, w jaki sposób kontynuować wykorzystywanie tych zachowań, aby wzmacniały Twoje silne strony.

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Poszukuje możliwości tworzenia wartości dodanej w ramach istniejącego rynku.	Przywództwo Przedsiębiorcze	6.0	0	0	0	0	1	1	1
Demonstruje wrażliwość wobec różnorodności wśród pracowników i aktywnie ją promuje.	Szkolenia / Rozwój	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Zapewnia stały coaching karier, mentoring i poradnictwo.	Szkolenia / Rozwój	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Radzi sobie z pytaniami podczas spotkań i prezentacji z odpowiednim wyczuciem i dyplomacją.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Ustala i realizuje ambitne cele i plany biznesowe.	Zorientowanie na Wyniki	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Konstruktywnie reaguje na niejasności, zmiany, przeszkody i wyzwania.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Efektywnie negocjuje rozwiązania typu "wygrana - wygrana".	Wpływ / Negocjacje	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Demonstruje spójność w tym co robi i mówi.	Budowanie Zaufania	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Demonstruje wysokie standardy uczciwości osobistej i zawodowej.	Budowanie Zaufania	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Okazuje wrażliwość i empatię w stosunku do innych.	Efektywność Interpersonalna	5.7	0	0	0	0	2	0	1

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Wszyscy Respondenci

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Podejmuje właściwe decyzje w oparciu o właściwe dane i informacje.	Podejmowanie Decyzji	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Popiera negocjacje wewnętrzne oraz efektywne rozwiązywanie konfliktów.	Przywództwo Polityczne	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Przekazuje innym niezbędne uprawnienia, aby zapewnić wykonanie delegowanych zadań i projektów.	Upoważnianie Innych	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Angażuje innych w procesy rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji oraz planowania.	Upoważnianie Innych	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Rozwija oraz utrzymuje szeroko pojęte wsparcie pomiędzy kluczowymi partnerami wewnętrznymi i zewnętrznymi.	Budowanie Związków Strategicznych	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Efektywnie buduje relacje z kluczowymi członkami społeczności oraz partnerstwo z osobami spoza organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	5.7	0	0	0	0	1	2	0
Zbiera i wykorzystuje dostępne informacje w celu zrozumienia i rozwiązywania spraw i problemów organizacji.	Strategiczna Analiza Problemu	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Generuje oraz rozpatruje wiele różnych rozwiązań danego problemu.	Strategiczna Analiza Problemu	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Efektywnie rozdziela zasoby ludzkie i finansowe niezbędne do realizacji celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Identyfikuje potencjalne ryzyka, opracowuje plany awaryjne oraz doprowadza do realizacji tych planów.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Dostosowuje strukturę organizacyjną, systemy, procesy i dobrze dobiera talenty, aby osiągać pożądane rezultaty w ramach całej organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Efektywnie przydziela środki finansowe do realizacji celów biznesowych.	Przywództwo Finansowe	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Przedstawia wizję realizowania nowych przedsięwzięć biznesowych.	Przywództwo Przedsiębiorcze	5.7	0	0	0	0	2	0	1

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Wszyscy Respondenci

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Przedstawia wizję przyszłości organizacji oraz inspiruje innych do angażowania się i wspierania tej wizji.	Przywództwo Wizjonerskie	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Skutecznie formułuje jasne cele i misję, które inspirują wyobraźnię innych osób.	Przywództwo Wizjonerskie	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Realistycznie ocenia swoje mocne strony i obszary rozwoju.	Własny Rozwój	5.7	0	0	0	0	2	0	1
Ciągle się uczy i rozwija zawodowo poprzez poszukiwanie nowych idei i perspektyw.	Własny Rozwój	5.7	0	0	0	0	2	0	1

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Przełożony

Następujące zachowania zostały określone przez osoby, które Cię oceniały, jako najczęściej demonstrowane przez Ciebie zachowania - związane z określoną kompetencją. Są one ustawione w kolejności malejącej - od najczęściej demonstrowanego przez Ciebie zachowania. Pod każdą oceną na skali efektywności jest podana liczba osób, które w ten sposób oceniły Twoje zachowanie. W ramce znajduje się Twoja własna samoocena określonego zachowania (jeśli nie ma ramki w jakiejś pozycji - oznacza to, że nie dokonałeś/łaś oceny tego zachowania w skali od 1 do 7).

Poniżej przedstawione są zachowania, które inni postrzegają jako często przez Ciebie praktykowane. W związku z tym powinieneś/ powinińskaś rozważyć, w jaki sposób kontynuować wykorzystywanie tych zachowań, aby wzmacniały Twoje silne strony.

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Konstruktywnie reaguje na niejasności, zmiany, przeszkody i wyzwania.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Utrzymuje realistyczny punkt widzenia w obliczu wyzwań i zmian.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	0	1	0	0
W warunkach stresu i pod presją kontroluje swoje emocje i okazuje cierpliwość.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje spójność w tym co robi i mówi.	Budowanie Zaufania	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Utrzymuje szczere, otwarte i pozbawione wrogości relacje z innymi ludźmi.	Budowanie Zaufania	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje wysokie standardy uczciwości osobistej i zawodowej.	Budowanie Zaufania	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje informacji na temat innowacji i nowych technologii, aby zapewnić firmie przewagę nad konkurencją.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	0	1	0
Wspiera i zapewnia wystarczające środki finansowe i zasoby ludzkie do wprowadzania technologii.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	0	1	0
Formułuje przekonującą strategię włączania technologii w plan strategiczny.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	0	1	0

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Przełożony

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Komunikuje i przedstawia pomysły w sposób, który przekonuje i wywiera wpływ na innych.	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie negocjuje rozwiązania typu "wygrana - wygrana".	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Pozwala na pojawianie się różnic poglądów i ich otwarte dyskusowanie.	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Promuje współpracę oraz usuwa przeszkody w pracy zespołowej w ramach organizacji.	Budowanie Zespołu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Pociąga ludzi za sobą i buduje wysoko wydajne zespoły.	Budowanie Zespołu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wspiera klimat wzajemnego zaufania, szczerości i otwartości.	Budowanie Zespołu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Inicjuje oraz promuje działania związane z ciągłym kształceniem i doskonaleniem całej organizacji.	Wprowadzanie Zmian	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Inspiruje i wspiera podejmowanie ryzyka, zmiany, kreatywność i innowacyjność.	Wprowadzanie Zmian	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Reżyseruje wprowadzanie zmian w ramach funkcji, działów, jednostek biznesowych oraz zespołów.	Wprowadzanie Zmian	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Zbiera wystarczającą ilość danych i informacji przed podjęciem decyzji.	Podejmowanie Decyzji	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Kiedy jest to konieczne wykazuje pewność siebie i podejmuje szybkie decyzje.	Podejmowanie Decyzji	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Podejmuje właściwe decyzje w oparciu o właściwe dane i informacje.	Podejmowanie Decyzji	5.0	0	0	0	0	1	0	0
W celu osiągnięcia sukcesu stosuje "najlepsze praktyki" wynikające z doświadczenia innych firm.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje świadomość mocnych i słabych stron oraz strategii firm konkurencyjnych w branży.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Posiada głęboką wiedzę na temat historii branży, jej charakteru i przyszłych trendów.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje informacji zwrotnych i konstruktywnej krytyki oraz wykorzystuje je w praktyce.	Własny Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Przełożony

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Realistycznie ocenia swoje mocne strony i obszary rozwoju.	Własny Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Ciągle się uczy i rozwija zawodowo poprzez poszukiwanie nowych idei i perspektyw.	Własny Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Informacje pisemne sporządza w jasny, bezpośredni i zwięzły sposób.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wygłasza ustne prezentacje w przekonujący, klarowny i logiczny sposób.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Radzi sobie z pytaniami podczas spotkań i prezentacji z odpowiednim wyczuciem i dyplomacją.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Przekazuje innym niezbędne uprawnienia, aby zapewnić wykonanie delegowanych zadań i projektów.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Pozwala ludziom zarządzać własnymi projektami, działami, jednostkami biznesowymi czy też funkcjami w niezależny sposób.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Angażuje innych w procesy rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji oraz planowania.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie rozdziela zasoby ludzkie i finansowe niezbędne do realizacji celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Identyfikuje, kieruje oraz koncentruje działania organizacji na inicjatywach związanych z osiągnięciem najważniejszych celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Identyfikuje potencjalne ryzyka, opracowuje plany awaryjne oraz doprowadza do realizacji tych planów.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Generuje oraz rozpatruje wiele różnych rozwiązań danego problemu.	Strategiczna Analiza Problemu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Przewiduje potencjalne i przyszłe problemy.	Strategiczna Analiza Problemu	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Przełożony

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Zbiera i wykorzystuje dostępne informacje w celu zrozumienia i rozwiązywania spraw i problemów organizacji.	Strategiczna Analiza Problemu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Dostosowuje strukturę organizacyjną, systemy, procesy i dobrze dobiera talenty, aby osiągać pożądane rezultaty w ramach całej organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wykazuje szerokie i dogłębne zrozumienie kluczowych operacji oraz działów w ramach organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Do tworzenia planów strategicznych i wprowadzania inicjatyw zmian angażuje wiele działów oraz funkcji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Regularnie monitoruje pracę i koryguje źródła opóźnień w pracy indywidualnej, zespołowej i całej organizacji.	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Tworzy strategie nastawione na wyniki, aby osiągać i utrzymywać przewagę konkurencyjną	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Ustala i realizuje ambitne cele i plany biznesowe.	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje wrażliwość wobec różnorodności wśród pracowników i aktywnie ją promuje.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Zapewnia stały coaching karier, mentoring i poradnictwo.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
We właściwym czasie udziela jasnych i konstruktywnych informacji zwrotnych na temat osiągniętych wyników i postępów.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Ustala plany i procesy rozwoju następców.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wybiera najbardziej utalentowane osoby na kluczowe stanowiska i do kluczowych zadań.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Okazuje wrażliwość i empatię w stosunku do innych.	Efektywność Interpersonalna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Pokazuje, że aktywnie słucha i rozumie różne punkty widzenia.	Efektywność Interpersonalna	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Przełożony

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Potrafi zarządzać relacjami interpersonalnymi z odpowiednią wrażliwością oraz w oparciu o współdziałanie i współpracę.	Efektywność Interpersonalna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Rozwija oraz utrzymuje szeroko pojęte wsparcie pomiędzy kluczowymi partnerami wewnętrznymi i zewnętrznymi.	Budowanie Związków Strategicznych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie buduje relacje z kluczowymi członkami społeczności oraz partnerstwo z osobami spoza organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie inicjuje i kultywuje wewnętrzne sojusze strategiczne z członkami zarządu, menedżerami wyższego szczebla oraz pracownikami w ramach organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje nowych możliwości i rozwija nowe przedsięwzięcia biznesowe.	Przywództwo Przedsiębiorcze	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Przedstawia wizję realizowania nowych przedsięwzięć biznesowych.	Przywództwo Przedsiębiorcze	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje możliwości tworzenia wartości dodanej w ramach istniejącego rynku.	Przywództwo Przedsiębiorcze	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Popiera negocjacje wewnętrzne oraz efektywne rozwiązywanie konfliktów.	Przywództwo Polityczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie współpracuje ze strategicznymi partnerami wewnętrznymi i zewnętrznymi, aby mieć wpływ na decyzje strategiczne.	Przywództwo Polityczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Skutecznie wykorzystuje władzę wynikającą z zajmowanego stanowiska, aby nadawać właściwy kierunek kluczowym inicjatywom i strategiom.	Przywództwo Polityczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie przydziela środki finansowe do realizacji celów biznesowych.	Przywództwo Finansowe	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie zarządza finansami organizacji, którymi kieruje.	Przywództwo Finansowe	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Identyfikuje kluczowe sprawy dotyczące budżetów, zestawień zysków i strat oraz innych wskaźników finansowych.	Przywództwo Finansowe	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Przełożony

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Przedstawia wizję przyszłości organizacji oraz inspiruje innych do angażowania się i wspierania tej wizji.	Przywództwo Wizjonerskie	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Skutecznie formułuje jasne cele i misję, które inspirują wyobraźnię innych osób.	Przywództwo Wizjonerskie	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Tworzy przekonującą i klarowną wizję przyszłości biznesu i organizacji.	Przywództwo Wizjonerskie	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Podwładny

Następujące zachowania zostały określone przez osoby, które Cię oceniały, jako najczęściej demonstrowane przez Ciebie zachowania - związane z określoną kompetencją. Są one ustawione w kolejności malejącej - od najczęściej demonstrowanego przez Ciebie zachowania. Pod każdą oceną na skali efektywności jest podana liczba osób, które w ten sposób oceniły Twoje zachowanie. W ramce znajduje się Twoja własna samoocena określonego zachowania (jeśli nie ma ramki w jakiejś pozycji - oznacza to, że nie dokonałeś/łaś oceny tego zachowania w skali od 1 do 7).

Poniżej przedstawione są zachowania, które inni postrzegają jako często przez Ciebie praktykowane. W związku z tym powinieneś/ powiniśnaś rozważyć, w jaki sposób kontynuować wykorzystywanie tych zachowań, aby wzmacniały Twoje silne strony.

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Poszukuje możliwości tworzenia wartości dodanej w ramach istniejącego rynku.	Przywództwo Przedsiębiorcze	6.5	0	0	0	0	0	1	1
Demonstruje wrażliwość wobec różnorodności wśród pracowników i aktywnie ją promuje.	Szkolenia / Rozwój	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Zapewnia stały coaching karier, mentoring i poradnictwo.	Szkolenia / Rozwój	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Radzi sobie z pytaniami podczas spotkań i prezentacji z odpowiednim wyczuciem i dyplomacją.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Ustala i realizuje ambitne cele i plany biznesowe.	Zorientowanie na Wyniki	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Konstruktywnie reaguje na niejasności, zmiany, przeszkody i wyzwania.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Efektywnie negocjuje rozwiązania typu "wygrana - wygrana".	Wpływ / Negocjacje	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Demonstruje spójność w tym co robi i mówi.	Budowanie Zaufania	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Demonstruje wysokie standardy uczciwości osobistej i zawodowej.	Budowanie Zaufania	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Okazuje wrażliwość i empatię w stosunku do innych.	Efektywność Interpersonalna	6.0	0	0	0	0	1	0	1

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Podwładny

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Podejmuje właściwe decyzje w oparciu o właściwe dane i informacje.	Podejmowanie Decyzji	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Popiera negocjacje wewnętrzne oraz efektywne rozwiązywanie konfliktów.	Przywództwo Polityczne	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Przekazuje innym niezbędne uprawnienia, aby zapewnić wykonanie delegowanych zadań i projektów.	Upoważnianie Innych	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Angażuje innych w procesy rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji oraz planowania.	Upoważnianie Innych	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Rozwija oraz utrzymuje szeroko pojęte wsparcie pomiędzy kluczowymi partnerami wewnętrznymi i zewnętrznymi.	Budowanie Związków Strategicznych	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Efektywnie buduje relacje z kluczowymi członkami społeczności oraz partnerstwo z osobami spoza organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	6.0	0	0	0	0	0	2	0
Zbiera i wykorzystuje dostępne informacje w celu zrozumienia i rozwiązywania spraw i problemów organizacji.	Strategiczna Analiza Problemu	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Generuje oraz rozpatruje wiele różnych rozwiązań danego problemu.	Strategiczna Analiza Problemu	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Efektywnie rozdziela zasoby ludzkie i finansowe niezbędne do realizacji celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Identyfikuje potencjalne ryzyka, opracowuje plany awaryjne oraz doprowadza do realizacji tych planów.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Dostosowuje strukturę organizacyjną, systemy, procesy i dobrze dobiera talenty, aby osiągać pożądane rezultaty w ramach całej organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Efektywnie przydziela środki finansowe do realizacji celów biznesowych.	Przywództwo Finansowe	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Przedstawia wizję realizowania nowych przedsięwzięć biznesowych.	Przywództwo Przedsiębiorcze	6.0	0	0	0	0	1	0	1

EXECUTIVEVIEW360

Najczęściej Występujące Zachowania - Podwładny

Najczęściej Występujące Zachowanie	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Przedstawia wizję przyszłości organizacji oraz inspiruje innych do angażowania się i wspierania tej wizji.	Przywództwo Wizjonerskie	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Skutecznie formułuje jasne cele i misję, które inspirują wyobraźnię innych osób.	Przywództwo Wizjonerskie	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Realistycznie ocenia swoje mocne strony i obszary rozwoju.	Własny Rozwój	6.0	0	0	0	0	1	0	1
Ciągle się uczy i rozwija zawodowo poprzez poszukiwanie nowych idei i perspektyw.	Własny Rozwój	6.0	0	0	0	0	1	0	1

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Wszyscy Respondenci

Następujące zachowania zostały określone przez osoby, które Cię oceniały, jako najbardziej demonstrowane zachowania - związane z określoną kompetencją. Są one ustawione w kolejności od najbardziej demonstrowanego zachowania. Pod każdą oceną na skali skuteczności jest podana liczba osób, które w ten sposób oceniły Twoje zachowanie. W ramce znajduje się Twoja własna samoocena określonego zachowania (jeśli nie ma ramki w jakiejś pozycji - oznacza to, że nie dokonałeś/łaś oceny tego zachowania w skali od 1 do 7).

Poniżej przedstawione są zachowania, które inni postrzegają, jako rzadko przez Ciebie praktykowane. W związku z tym powinieneś/ powinnaś wziąć pod uwagę to, aby częściej praktykować te zachowania lub aby pomagać innym w dostrzeganiu, że je demonstrujesz.

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Efektywnie inicjuje i kultywuje wewnętrzne sojusze strategiczne z członkami zarządu, menedżerami wyższego szczebla oraz pracownikami w ramach organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	4.3	0	1	0	0	1	1	0
Tworzy przekonującą i klarowną wizję przyszłości biznesu i organizacji.	Przywództwo Wizjonerskie	4.7	0	0	0	1	2	0	0
Wspiera klimat wzajemnego zaufania, szczerości i otwartości.	Budowanie Zespołu	4.7	0	1	0	0	1	0	1
Poszukuje informacji na temat innowacji i nowych technologii, aby zapewnić firmie przewagę nad konkurencją.	Przywództwo Technologiczne	4.7	0	0	0	1	2	0	0
Demonstruje świadomość mocnych i słabych stron oraz strategii firm konkurencyjnych w branży.	Dogłębna Znajomość Branży	4.7	0	0	0	1	2	0	0
Posiada głęboką wiedzę na temat historii branży, jej charakteru i przyszłych trendów.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	3	0	0
Identyfikuje, kieruje oraz koncentruje działania organizacji na inicjatywach związanych z osiągnięciem najważniejszych celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	1	0	1	0	1
Tworzy strategie nastawione na wyniki, aby osiągać i utrzymywać przewagę konkurencyjną	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	3	0	0
Pozwala ludziom zarządzać własnymi projektami, działami, jednostkami biznesowymi czy też funkcjami w niezależny sposób.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	1	0	1	0	1
Formułuje przekonującą strategię włączania technologii w plan strategiczny.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	3	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Wszyscy Respondenci

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Wspiera i zapewnia wystarczające środki finansowe i zasoby ludzkie do wprowadzania technologii.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	3	0	0
Pozwala na pojawianie się różnic poglądów i ich otwarte dyskusowanie.	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	1	0	1	0	1
Wybiera najbardziej utalentowane osoby na kluczowe stanowiska i do kluczowych zadań.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	1	0	1	0	1
Wykazuje szerokie i dogłębne zrozumienie kluczowych operacji oraz działów w ramach organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	1	1	1	0
Wygłasza ustne prezentacje w przekonujący, klarowny i logiczny sposób.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	1	0	1	0	1
W warunkach stresu i pod presją kontroluje swoje emocje i okazuje cierpliwość.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	1	1	1	0

EXECUTIVEVIEW360

Najrzadziej Występujące Zachowania - Przełożony

Następujące zachowania zostały określone przez osoby, które Cię oceniały, jako najrzadziej demonstrowane zachowania - związane z określoną kompetencją. Są one ustawione w kolejności od najrzadziej demonstrowanego zachowania. Pod każdą oceną na skali skuteczności jest podana liczba osób, które w ten sposób oceniły Twoje zachowanie. W ramce znajduje się Twoja własna samoocena określonego zachowania (jeśli nie ma ramki w jakiejś pozycji - oznacza to, że nie dokonałeś/łaś oceny tego zachowania w skali od 1 do 7).

Poniżej przedstawione są zachowania, które inni postrzegają, jako rzadko przez Ciebie praktykowane. W związku z tym powinieneś/ powinnaś wziąć pod uwagę to, aby częściej praktykować te zachowania lub aby pomagać innym w dostrzeganiu, że je demonstrujesz.

Najrzadziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Tworzy przekonującą i klarowną wizję przyszłości biznesu i organizacji.	Przywództwo Wizjonerskie	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Skutecznie formułuje jasne cele i misję, które inspirują wyobraźnię innych osób.	Przywództwo Wizjonerskie	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Przedstawia wizję przyszłości organizacji oraz inspiruje innych do angażowania się i wspierania tej wizji.	Przywództwo Wizjonerskie	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Identyfikuje kluczowe sprawy dotyczące budżetów, zestawień zysków i strat oraz innych wskaźników finansowych.	Przywództwo Finansowe	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie zarządza finansami organizacji, którymi kieruje.	Przywództwo Finansowe	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie przydziela środki finansowe do realizacji celów biznesowych.	Przywództwo Finansowe	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Skutecznie wykorzystuje władzę wynikającą z zajmowanego stanowiska, aby nadawać właściwy kierunek kluczowym inicjatywom i strategiom.	Przywództwo Polityczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie współpracuje ze strategicznymi partnerami wewnętrznymi i zewnętrznymi, aby mieć wpływ na decyzje strategiczne.	Przywództwo Polityczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Popiera negocjacje wewnętrzne oraz efektywne rozwiązywanie konfliktów.	Przywództwo Polityczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje możliwości tworzenia wartości dodanej w ramach istniejącego rynku.	Przywództwo Przedsiębiorcze	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Przełożony

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Przedstawia wizję realizowania nowych przedsięwzięć biznesowych.	Przywództwo Przedsiębiorcze	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje nowych możliwości i rozwija nowe przedsięwzięcia biznesowe.	Przywództwo Przedsiębiorcze	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie inicjuje i kultywuje wewnętrzne sojusze strategiczne z członkami zarządu, menedżerami wyższego szczebla oraz pracownikami w ramach organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	5.0	0	0	0	1	0	0	0
Efektywnie buduje relacje z kluczowymi członkami społeczności oraz partnerstwo z osobami spoza organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Rozwija oraz utrzymuje szeroko pojęte wsparcie pomiędzy kluczowymi partnerami wewnętrznymi i zewnętrznymi.	Budowanie Związków Strategicznych	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Potrafi zarządzać relacjami interpersonalnymi z odpowiednią wrażliwością oraz w oparciu o współdziałanie i współpracę.	Efektywność Interpersonalna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Pokazuje, że aktywnie słucha i rozumie różne punkty widzenia.	Efektywność Interpersonalna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Okazuje wrażliwość i empatię w stosunku do innych.	Efektywność Interpersonalna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wybiera najbardziej utalentowane osoby na kluczowe stanowiska i do kluczowych zadań.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Ustala plany i procesy rozwoju następców.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
We właściwym czasie udziela jasnych i konstruktywnych informacji zwrotnych na temat osiągniętych wyników i postępów.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Zapewnia stały coaching karier, mentoring i poradnictwo.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje wrażliwość wobec różnorodności wśród pracowników i aktywnie ją promuje.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Ustala i realizuje ambitne cele i plany biznesowe.	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Przełożony

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Tworzy strategie nastawione na wyniki, aby osiągać i utrzymywać przewagę konkurencyjną	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Regularnie monitoruje pracę i koryguje źródła opóźnień w pracy indywidualnej, zespołowej i całej organizacji.	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Do tworzenia planów strategicznych i wprowadzania inicjatyw zmian angażuje wiele działów oraz funkcji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wykazuje szerokie i dogłębne zrozumienie kluczowych operacji oraz działów w ramach organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Dostosowuje strukturę organizacyjną, systemy, procesy i dobrze dobiera talenty, aby osiągać pożądane rezultaty w ramach całej organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Zbiera i wykorzystuje dostępne informacje w celu zrozumienia i rozwiązywania spraw i problemów organizacji.	Strategiczna Analiza Problemu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Przewiduje potencjalne i przyszłe problemy.	Strategiczna Analiza Problemu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Generuje oraz rozpatruje wiele różnych rozwiązań danego problemu.	Strategiczna Analiza Problemu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Identyfikuje potencjalne ryzyka, opracowuje plany awaryjne oraz doprowadza do realizacji tych planów.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Identyfikuje, kieruje oraz koncentruje działania organizacji na inicjatywach związanych z osiągnięciem najważniejszych celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie rozdziela zasoby ludzkie i finansowe niezbędne do realizacji celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Angażuje innych w procesy rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji oraz planowania.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Przełożony

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala							
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu	
Pozwala ludziom zarządzać własnymi projektami, działami, jednostkami biznesowymi czy też funkcjami w niezależny sposób.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Przekazuje innym niezbędne uprawnienia, aby zapewnić wykonanie delegowanych zadań i projektów.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Radzi sobie z pytaniami podczas spotkań i prezentacji z odpowiednim wyczuciem i dyplomacją.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Wygłasza ustne prezentacje w przekonujący, klarowny i logiczny sposób.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Informacje pisemne sporządza w jasny, bezpośredni i zwięzły sposób.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Ciągle się uczy i rozwija zawodowo poprzez poszukiwanie nowych idei i perspektyw.	Własny Rozwój	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Realistycznie ocenia swoje mocne strony i obszary rozwoju.	Własny Rozwój	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje informacji zwrotnych i konstruktywnej krytyki oraz wykorzystuje je w praktyce.	Własny Rozwój	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Posiada głęboką wiedzę na temat historii branży, jej charakteru i przyszłych trendów.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje świadomość mocnych i słabych stron oraz strategii firm konkurencyjnych w branży.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
W celu osiągnięcia sukcesu stosuje "najlepsze praktyki" wynikające z doświadczenia innych firm.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Podejmuje właściwe decyzje w oparciu o właściwe dane i informacje.	Podejmowanie Decyzji	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Kiedy jest to konieczne wykazuje pewność siebie i podejmuje szybkie decyzje.	Podejmowanie Decyzji	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0
Zbiera wystarczającą ilość danych i informacji przed podjęciem decyzji.	Podejmowanie Decyzji	5.0	0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Przełożony

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Reżyseruje wprowadzanie zmian w ramach funkcji, działów, jednostek biznesowych oraz zespołów.	Wprowadzanie Zmian	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Inspiruje i wspiera podejmowanie ryzyka, zmiany, kreatywność i innowacyjność.	Wprowadzanie Zmian	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Inicjuje oraz promuje działania związane z ciągłym kształceniem i doskonaleniem całej organizacji.	Wprowadzanie Zmian	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wspiera klimat wzajemnego zaufania, szczerości i otwartości.	Budowanie Zespołu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Pociąga ludzi za sobą i buduje wysoko wydajne zespoły.	Budowanie Zespołu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Promuje współpracę oraz usuwa przeszkody w pracy zespołowej w ramach organizacji.	Budowanie Zespołu	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Pozwala na pojawianie się różnic poglądów i ich otwarte dyskusowanie.	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Efektywnie negocjuje rozwiązania typu "wygrana - wygrana".	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Komunikuje i przedstawia pomysły w sposób, który przekonuje i wywiera wpływ na innych.	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Formułuje przekonującą strategię włączania technologii w plan strategiczny.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Wspiera i zapewnia wystarczające środki finansowe i zasoby ludzkie do wprowadzania technologii.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Poszukuje informacji na temat innowacji i nowych technologii, aby zapewnić firmie przewagę nad konkurencją.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje wysokie standardy uczciwości osobistej i zawodowej.	Budowanie Zaufania	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Utrzymuje szczerą, otwartą i pozbawioną wrogości relacje z innymi ludźmi.	Budowanie Zaufania	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Demonstruje spójność w tym co robi i mówi.	Budowanie Zaufania	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Przełożony

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
W warunkach stresu i pod presją kontroluje swoje emocje i okazuje cierpliwość.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Utrzymuje realistyczny punkt widzenia w obliczu wyzwań i zmian.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	0	1	0	0
Konstruktywnie reaguje na niejasności, zmiany, przeszkody i wyzwania.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	0	1	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najrzadziej Występujące Zachowania - Podwładny

Następujące zachowania zostały określone przez osoby, które Cię oceniały, jako najrzadziej demonstrowane zachowania - związane z określoną kompetencją. Są one ustawione w kolejności od najrzadziej demonstrowanego zachowania. Pod każdą oceną na skali skuteczności jest podana liczba osób, które w ten sposób oceniły Twoje zachowanie. W ramce znajduje się Twoja własna samoocena określonego zachowania (jeśli nie ma ramki w jakiejś pozycji - oznacza to, że nie dokonałeś/łaś oceny tego zachowania w skali od 1 do 7).

Poniżej przedstawione są zachowania, które inni postrzegają, jako rzadko przez Ciebie praktykowane. W związku z tym powinieneś/ powinnaś wziąć pod uwagę to, aby częściej praktykować te zachowania lub aby pomagać innym w dostrzeganiu, że je demonstrujesz.

Najrzadziej Występujące Zachowania	Skala	Skala							
		Średni Wynik	1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Efektywnie inicjuje i kultywuje wewnętrzne sojusze strategiczne z członkami zarządu, menedżerami wyższego szczebla oraz pracownikami w ramach organizacji.	Budowanie Związków Strategicznych	4.0	0	1	0	0	0	1	0
Tworzy przekonującą i klarowną wizję przyszłości biznesu i organizacji.	Przywództwo Wizjonerskie	4.5	0	0	0	1	1	0	0
Wspiera klimat wzajemnego zaufania, szczerości i otwartości.	Budowanie Zespołu	4.5	0	1	0	0	0	0	1
Poszukuje informacji na temat innowacji i nowych technologii, aby zapewnić firmie przewagę nad konkurencją.	Przywództwo Technologiczne	4.5	0	0	0	1	1	0	0
Demonstruje świadomość mocnych i słabych stron oraz strategii firm konkurencyjnych w branży.	Dogłębna Znajomość Branży	4.5	0	0	0	1	1	0	0
Posiada głęboką wiedzę na temat historii branży, jej charakteru i przyszłych trendów.	Dogłębna Znajomość Branży	5.0	0	0	0	0	2	0	0
Identyfikuje, kieruje oraz koncentruje działania organizacji na inicjatywach związanych z osiągnięciem najważniejszych celów strategicznych.	Nadawanie Kierunku Strategicznego	5.0	0	0	1	0	0	0	1
Tworzy strategie nastawione na wyniki, aby osiągać i utrzymywać przewagę konkurencyjną	Zorientowanie na Wyniki	5.0	0	0	0	0	2	0	0
Pozwala ludziom zarządzać własnymi projektami, działami, jednostkami biznesowymi czy też funkcjami w niezależny sposób.	Upoważnianie Innych	5.0	0	0	1	0	0	0	1
Formułuje przekonującą strategię włączania technologii w plan strategiczny.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	2	0	0

EXECUTIVEVIEW360

Najbardziej Występujące Zachowania - Podwładny

Najbardziej Występujące Zachowania	Skala	Średni Wynik	Skala						
			1- W niezmiernie małym stopniu	2- W bardzo małym stopniu	3- W małym stopniu	4- W umiarkowanym stopniu	5- W dużym stopniu	6- W bardzo dużym stopniu	7- W niezmiernie dużym stopniu
Wspiera i zapewnia wystarczające środki finansowe i zasoby ludzkie do wprowadzania technologii.	Przywództwo Technologiczne	5.0	0	0	0	0	2	0	0
Pozwala na pojawianie się różnic poglądów i ich otwarte dyskusowanie.	Wpływ / Negocjacje	5.0	0	0	1	0	0	0	1
Wybiera najbardziej utalentowane osoby na kluczowe stanowiska i do kluczowych zadań.	Szkolenia / Rozwój	5.0	0	0	1	0	0	0	1
Wykazuje szerokie i dogłębne zrozumienie kluczowych operacji oraz działów w ramach organizacji.	Wszechstronność Między-Funkcyjna	5.0	0	0	0	1	0	1	0
Wygłasza ustne prezentacje w przekonujący, klarowny i logiczny sposób.	Ustna Komunikacja / Prezentacje	5.0	0	0	1	0	0	0	1
W warunkach stresu i pod presją kontroluje swoje emocje i okazuje cierpliwość.	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność	5.0	0	0	0	1	0	1	0

EXECUTIVEVIEW360

Wprowadzenie do Podsumowania Otwartych Komentarzy

Zarówno Ty, jak i osoby Cię oceniające, mieliście okazję wpisania komentarzy na temat Twoich silnych stron oraz obszarów potencjalnego rozwoju.

Instrukcje brzmiały:

- ✓ Proszę, wpisz poniżej swoje uwagi na temat Mocnych Stron ocenianej osoby:
- ✓ Proszę, wpisz poniżej swoje uwagi na temat Obszarów Rozwoju ocenianej osoby:

Te komentarze są umieszczone na kolejnych stronach - są one wpisane dosłownie, bez żadnych zmian i bez identyfikowania ich autorów - dla zapewnienia poufności tych wypowiedzi.

Porównaj otwarte komentarze umieszczone na kolejnych stronach z wynikami pokazanymi na wykresach oraz innymi informacjami, których dostarcza Ci ten raport.

Proszę weź pod uwagę to, że nie wszystkie komentarze będą łatwe do zrozumienia - nie każdy potrafi udzielać konkretnych, szczegółowych i pozbawionych oceny informacji zwrotnych.

Ważnym jest, abyś zwracał/a uwagę na trendy lub tematy podczas czytania tych komentarzy - łatwo jest znaleźć pojedynczy komentarz, który jest nieoczekiwany, denerwujący lub nawet stronniczy. Jednakże, jeśli zauważysz, że wiele komentarzy koncentruje się na tym samym obszarze możesz zechcieć położyć większy nacisk na zmianę określonych zachowań, aby w rezultacie poprawić swoją całkowitą skuteczność.

Poniższe pytania mogą okazać się użyteczne przy analizowaniu tych otwartych komentarzy:

- ✓ Czy te komentarze są spójne, logiczne i czy wzmacniają pozostałe informacje zwrotne, których Ci udzielono?
- ✓ Czy wnoszą one jakiegokolwiek nowe informacje lub dają lepszy obraz rezultatów i skuteczności Twojej pracy?
- ✓ Czy zauważasz jakiegokolwiek trendy wśród tych komentarzy?
- ✓ Jak możesz wzmocnić dzięki nim swoje silne strony?
- ✓ Na jakich obszarach zamierzasz się skoncentrować i jak je włączysz do swojego planu działań związanych z rozwojem zawodowym?

EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Otwartych Komentarzy MOCNE STRONY

Samoocena:

Relacje interpersonalne

Przełożony:

myślenie strategiczne

Podwładny:

Relacje interpersonalne, coaching.

EXECUTIVEVIEW360

Podsumowanie Otwartych Komentarzy – ciąg dalszy OBSZARY ROZWOJU

Samoocena:

Finanse, plany strategiczne

Przełożony:

komunikacja

Podwładny:

Strategiczne planowanie

EXECUTIVEVIEW360

Przewodnik Planowania Rozwoju

Analizowanie Informacji Zwrotnych z Twojego Raportu ExecutiveView360

Twoje reakcje związane z informacjami zwrotnymi zawartymi w raporcie ExecutiveView360 dostarczają Ci wskazówek, które są nie tylko użyteczne przy interpretowaniu uzyskanych rezultatów, ale również w decydowaniu, co możesz z nimi dalej zrobić. Zaczynaj od swoich odczuć na temat uzyskanych rezultatów.

Gdybyś miał/a wybrać jedno słowo lub wyrażenie, aby opisać swoją reakcję emocjonalną na rezultaty tej oceny, byłoby to:

Co takiego w twoich rezultatach powoduje, że czujesz się w ten sposób?

Jaką nową wiedzę o sobie, jeśli jakąkolwiek, uzyskałeś / uzyskałaś na podstawie Twoich rezultatów?

Jak Twoje oceny wypadają w porównaniu z ocenami innych grup respondentów? Czy zauważasz jakieś istotne trendy?

Jakie doświadczenia czy informacje zwrotne od innych osób mogą potwierdzać te rezultaty? Jakie doświadczenia czy informacje zwrotne od innych osób wydają się zaprzeczać tym rezultatom?

EXECUTIVEVIEW360

Przewodnik Planowania Rozwoju – ciąg dalszy

Decydowanie o tym, nad którymi umiejętnościami z obszaru zarządzania zamierzasz pracować

Tabela przedstawiona poniżej podsumowuje 22 kompetencji objętych badaniem ExecutiveView360. Proszę zaznaczyć te, które oceniasz jako najważniejsze na swoim obecnym stanowisku oraz zaznaczyć te umiejętności, które większość innych oceniających osób uznała za potencjalne obszary rozwoju. Każda kompetencja zaznaczona dwukrotnie (w polach o nazwach: "Ważność" i "Rozwój") wskazuje Twój krytyczny obszar rozwoju. Powinna ona stanowić element Twojego Planu Rozwoju w obszarze Umiejętności Zarządzania.

Grupa Kompetencji	Skala	Ocena Ważności Kompetencji	Jak Twój Rozwój Postrzegają Inne Osoby?
Przywództwo Osiągnięć	Przywództwo Wizjonerskie		
	Zorientowanie na Wyniki		
	Przywództwo Technologiczne		
	Przywództwo Finansowe		
	Wszechstronność Między-Funkcyjna		
	Dogłębna Znajomość Branży		
	Przywództwo Polityczne		
	Strategiczna Analiza Problemu		
	Podejmowanie Decyzji		
Przywództwo Zmian	Przywództwo Przedsiębiorcze		
	Nadawanie Kierunku Strategicznego		
	Wprowadzanie Zmian		
Przywództwo Interpersonalne	Budowanie Związków Strategicznych		
	Upoważnianie Innych		
	Budowanie Zespołu		
	Efektywność Interpersonalna		
	Ustna Komunikacja / Prezentacje		
	Wpływ / Negocjacje		
	Szkolenia / Rozwój		
Przywództwo Osobiste	Własny Rozwój		
	Zdolności Przystosowawcze / Elastyczność		
	Budowanie Zaufania		

EXECUTIVEVIEW360

Przewodnik Planowania Rozwoju – ciąg dalszy

Skupienie się na Rozwoju Umiejętności z obszaru zarządzania

W oparciu o Twoje rezultaty ExecutiveView360, wpisz poniżej Twoje trzy najsilniejsze strony:

1. _____
2. _____
3. _____

W oparciu o Twoje rezultaty ExecutiveView360, wypisz poniżej trzy potencjalne obszary rozwoju:

1. _____
2. _____
3. _____

Ocena ExecutiveView360 ma na celu dostarczenie Ci informacji zwrotnych oraz uświadomienie Ci najważniejszych kwestii rozwojowych i danie wskazówek w odniesieniu do silnych stron i obszarów rozwoju w sferze umiejętności zarządzania. Proces planowania swoich działań pomaga osiągnąć sukces. Prowadzone badania wskazują, iż mamy większe szanse we wprowadzaniu pożądanых zmian, jeśli:

- ✓ Pożądane umiejętności i zachowania zostaną szczegółowo zdefiniowane.
- ✓ Istnieje zaangażowanie i motywacja do zmiany zachowań.
- ✓ Ustalony plan działań zostanie przedstawiony innym osobom.
- ✓ Zostanie dokonana analiza przyczyn potencjalnych porażek.
- ✓ Inni ludzie wspierają zmianę w zauważalny sposób.
- ✓ Rezultaty zachowań są widoczne i mogą być mierzone.

EXECUTIVEVIEW360

Przewodnik Planowania Rozwoju – ciąg dalszy

Kompetencja:	
Działania Rozwojowe:	Daty Realizacji Celów:
Potrzebne Wsparcie/ Potrzebne Zasoby:	
Miary Sukcesu:	
Osiągnięte Rezultaty:	