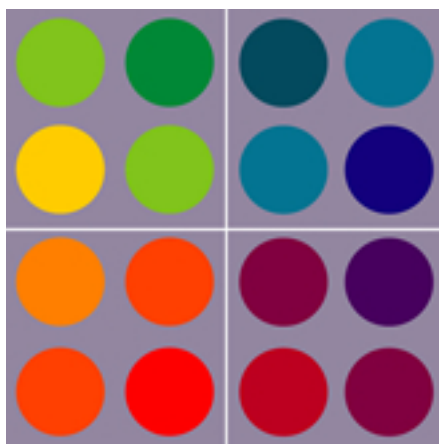


SLR

Anna Przykładowa5

27.10.2013

Organizacja:HR High Touch - Marketing



Wstęp

Ten raport jest utworzony z podstawowych danych Facet5 i sugeruje on program rozwoju umiejętności zarządzania dla ról menedżerskich na każdym poziomie organizacji. Raport „Oceny Umiejętności Przywódczych” porównuje odpowiedzi, jakich w kwestionariuszu Facet5 udzielił/a Anna z odpowiedziami bardzo dużej grupy menedżerów z różnych gałęzi przemysłu. Raport ten uwydatnia te zachowania związane z każdym z siedmiu elementów przywództwa, w których od ludzi takich jak Anna oczekuje się, że będą wyprzedzać innych oraz te, w których dla tego typu ludzi jest zwykle miejsce na dalsze doskonalenie ich umiejętności. Ten raport pokazuje prognozy tych zachowań u ocenianej osoby, którą jest Anna, wraz z rzeczywistymi obserwacjami jej kolegów. Raport „Oceny Umiejętności Przywódczych” wykorzystuje jako podstawę model przywództwa opracowany przez Bernarda Bassa, który wskazuje 7 kluczowych elementów przywództwa, w których liderzy powinni się stale rozwijać, aby można ich było postrzegać jako ludzi sukcesu. Podstawą tego modelu są dwa rodzaje przywództwa: Transformacyjne i Transakcyjne. Przywództwo Transakcyjne dotyczy osiągania ustalonych rezultatów. Przywództwo Transformacyjne jest potrzebne, aby inspirować ludzi do przekraczania stawianych im oczekiwań.

Liderzy Transformacyjni

Liderzy Transformacyjni mają jasne wyobrażenie tego dokąd chcą zmierzać, motywują innych i zarażają ich swoją pasją. Są innowacyjni i wymagający. Tworzą i komunikują jasną wizję, stymulują intelektualnie i traktują ludzi w sposób indywidualny. Elementy tego przywództwa to:

Tworzenie Wizji - Liderzy potrafiący tworzyć wizje są motywujący,

inspirujący i przekonujący. Wizja nie może być określona jako dekret. Aby zapewnić, że koledzy „kupią” stworzoną wizję musisz potrafić ich przekonać, wzbudzić ich entuzjazm i stale wywierać na nich wpływ – musisz mieć u nich autorytet. Ludzie, którzy dobrze to robią: komunikują sens działań oraz ich cel, zapewniają, że ich współpracownicy rozumieją dokąd zmierza cała organizacja, wzbudzają entuzjazm i motywację innych wobec tego, co może być osiągnięte, są postrzegani jako pasjonaci, w pełni zaangażowani w wykonywaną pracę, którzy pewnie i z entuzjazmem patrzą w nadchodzącą przyszłość.

Stymulowanie Intelektualne - Ludzie, którzy robią to dobrze potrafią tworzyć pozytywne i wymagające środowisko pracy dla innych. Zmuszają ludzi do myślenia, ponownego badania pomysłów i spraw oraz do poszukiwania alternatyw. Szybko zauważają nowe zastosowania oraz sposoby działania, wykazują innowacyjność, posiadają bogatą wyobraźnię, są postrzegani jako eksperci i autorytety, którzy są świadomi trendów oraz kierunków rozwoju w swoich dziedzinach.

Indywidualne Traktowanie Ludzi - Tworzenie środowiska, w którym ludzie czują się doceniani i zachęceni do wnoszenia osobistego wkładu i w którym mogą rozwijać swoje własne talenty oraz wykorzystywać swoje indywidualne mocne strony. Ludzie, którzy umożliwiają to innym - są postrzegani jako pozytywni i sprawiedliwi. Zapewniają przestrzeganie zasad, a jednocześnie nie są nadmiernie krytyczni. Potrafią zrozumieć odczucia i naturę swoich kolegów i okazują im szacunek. Tacy ludzie umieją stworzyć pozytywne środowisko dla każdej osoby w swoim zespole, potrafią zachęcać każdego do wnoszenia indywidualnego wkładu w

najlepszy możliwy sposób oraz wykorzystywać indywidualne różnice występujące pomiędzy członkami zespołu. Nie oceniają ludzi przedwcześnie i nie narzucają im swoich uprzedzeń.

Liderzy Transakcyjni

Liderzy Transakcyjni posiadają umiejętność organizowania i zarządzania ludźmi w sposób, który prowadzi do osiągania ustalonych celów korporacyjnych. Koncentrują się na ustalaniu celów, monitorowaniu wyników, udzielaniu informacji zwrotnych i rozwoju ludzi. Są to cztery elementy przywództwa transakcyjnego.

Ustalanie Celów - Cele są elementami planu strategicznego i operacyjnego w realizacji wizji korporacji. Są motorami działań, które określają niezbędne szczegóły oraz ułatwiają praktyczną koncentrację na określonych wysiłkach. Cele muszą być konkretne, aby zapewniały jasny kierunek. Cele muszą być mierzalne, aby ludzie wiedzieli czy udało im się je zrealizować. Muszą być również osiągalne, gdyż nierealistyczne cele są demotywujące. Cele muszą też być znaczące, aby dobrze odzwierciedlały rzeczywisty sens powołania w organizacji danego stanowiska i powinny być określone w czasie, aby wyjaśniały kiedy należy je zrealizować.

Monitorowanie Wyników - Nie wystarczy określenie jasnych celów – trzeba jeszcze stale monitorować ich realizację. Przeglądy realizacji celów mogą być bardzo ustrukturyzowane, zcentralizowane i narzucone odgórnie przez administrację lub mogą być mniej formalne i wówczas polegają bardziej na działaniach jednostkowych niż systemowych. Tego typu przeglądy pomagają ludziom zrozumieć, czy określone cele są osiągnięte. Cały proces monitorowania, częstotliwości wykonywania okresowych przeglądów pracy oraz indywidualnej odpowiedzialności za ich realizację

powinien zostać jasno określony.

Ocena Wyników Pracy jest prawidłowym elementem życia korporacji. Informacje zwrotne są zaprojektowane w celu udzielenia odpowiedzi na dwa pytania:

- Czego oczekujemy?
- Jak to realizujemy?

I aby informacja zwrotna była skuteczna musi ona być:

- Zrozumiana
- Wiarygodna
- Zaakceptowana

Rozwijanie Karier - Kluczem do rozwoju innych ludzi jest okazywanie im prawdziwego zainteresowania i troski. To wymaga okazywania bezinteresowności oraz chęci stawiania interesów innych na pierwszym miejscu. Aby to osiągnąć musisz najpierw zrozumieć siebie, potem postaraj się zrozumieć potrzeby, zainteresowania i pragnienia innych ludzi. Aby działać skutecznie należy również zrozumieć istniejące polityki oraz wrażliwość organizacji.

Odczytywanie Twojego SLR

Twój SLR jest podzielony na kilka sekcji w następujący sposób:

Strona tytułowa

Oprócz Twojego imienia i nazwiska znajdziesz tutaj datę wygenerowania tego raportu oraz wstęp

Wstęp

Ta sekcja wyjaśnia co jest mierzone przez SLR i określa definicje każdej z siedmiu domen

Współpracownicy

Tutaj znajduje się lista respondentów, którzy przekazali informacje wykorzystane przy generowaniu tego raportu. Respondenci, którzy zostali zaproszeni, ale nie przekazali takich informacji to.

Ta strona także określa, czy przegląd został skonstruowany przy wykorzystaniu Surowych Wyników czy przy wykorzystaniu Wyników Normatywnych.

Komentarze Respondentów

To są komentarze przekazane przez Twoich respondentów, którzy zostali zapytani co ich zdaniem robisz dobrze i w których obszarach możesz coś poprawić. Te komentarze nie były w żaden sposób edytowane - zobaczysz tu dosłownie to, co zostało przez nich napisane.

Samocena

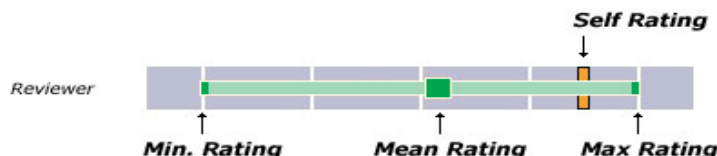
Ta sekcja przedstawia spójność w postrzeganiu Twoich zachowań. Możesz tu przeanalizować do jakiego stopnia niedoceniaasz siebie lub wręcz przeceniasz swoje własne umiejętności przywódcze.

Ogólny Model Przywództwa

Tu przedstawione jest podsumowanie wszystkich ocen w podziale na dwie główne domeny przywództwa. Podzielono je na różne punkty widzenia, aby można było określić spójność ocen poszczególnych grup respondentów.

Szczegółowy Przegląd Umiejętności Przywódczych

Te strony pokazują szczegółowe oceny każdej z siedmiu domen przywództwa. Są one podsumowane na górze tej strony w następujący sposób:



Poniżej znajduje się lista zachowań przypisanych każdej z domen przywództwa. Każdą domenę opisuje 12 zachowań. Te zachowania mogą być kodowane kolorami w następujący sposób:

- Pozycje zaznaczone kolorem Niebieskim zostały zidentyfikowane jako możliwe silne strony w oparciu o porównania z innymi ludźmi
- Pozycje zaznaczone kolorem Czerwonym zostały zidentyfikowane jako możliwe obszary wymagające poprawy w oparciu o porównania z innymi ludźmi
- Pozycje zaznaczone kolorem Czarnym nie zostały zidentyfikowane ani jako silne strony ani jako obszary wymagające poprawy

Przewodnik Rozwoju

Jest to cenne podsumowanie, gdyż łączy Twoje rzeczywiste oceny z ocenami, które mogą być oczekiwane od ludzi z podobnym do Twojego profilem osobowości. Ta tabela pokazuje, w których obszarach Twój rozwój jest najłatwiejszy oraz te obszary, które mogą wymagać od Ciebie większego wysiłku.

Najwyższe i Najniższe oceny

Te strony pokazują najwyżej i najniżej ocenione zachowania przez poszczególne grupy respondentów.

Współpracownicy

Następujący respondenci udzielili informacji zwrotnych w tym SLR:

Imię Respondenta	Punkt widzenia:	Data:
Przykładowa5, Anna	Samoocena	10/09/2013
Bieńkowska, Tamara	Bezpośredni Podwładny	10/09/2013
Kibil, Tomasz	Kolega	20/09/2013
Klonowska, Hanna	Klient	11/09/2013
Kowal, Jarosław	Kolega	10/09/2013
Nowak, Iwona	Klient	11/09/2013
Piekosz, Magdalena	Klient	10/09/2013
Posiła, Joanna	Klient	12/09/2013
Sakiewicz, Robert	Klient	08/10/2013
Sawicka, Agata	Klient	19/09/2013
Wojciechowska, Beata	Klient	15/09/2013
Zaremba, Anna	Kolega	10/09/2013

SLR może być przedstawiony na dwa różne sposoby: za pomocą wyników surowych lub wyników normatywnych. Kiedy stosujemy wyniki surowe wyniki w raporcie są dokładnie takimi wartościami, jakie przyznali respondenci. Jeśli stosujemy wyniki normatywne wówczas wyniki przekazane przez respondentów są porównywane do wyników bardzo wielu osób w naszej bazie danych.

Ten przegląd został opracowany przy wykorzystaniu: Raw Scores

Komentarze Respondentów

Te komentarze zostały wprowadzone przez recenzentów, którzy wypełniali kwestionariusz SLR. Zostały one tu skopiowane dosłownie - bez żadnych zmian.

Rzeczy, które Twoim zdaniem Anna Przykładowa5 robi dobrze

- 1.?
2. aktywne słuchanie, cierpliwość, umiejętność jasnego komunikowania i wyjaśniania, umiejętność anagazowania
3. Doskonale tłumaczy treści merytoryczne, w korych się specjalizuje, prowadzi sesje coahcingowe z dużą wprawą, bez problemu nawiązuje kontakt z innymi ludźmi.
4. Szkolenia pracowników, prezentacje, budowanie zespołów.
5. tworzy wizje i motywuje do działania
6. Xxx
7. Za mało pracujemy razem

Obszary, w których Twoim zdaniem Anna Przykładowa5 może dokonać poprawy

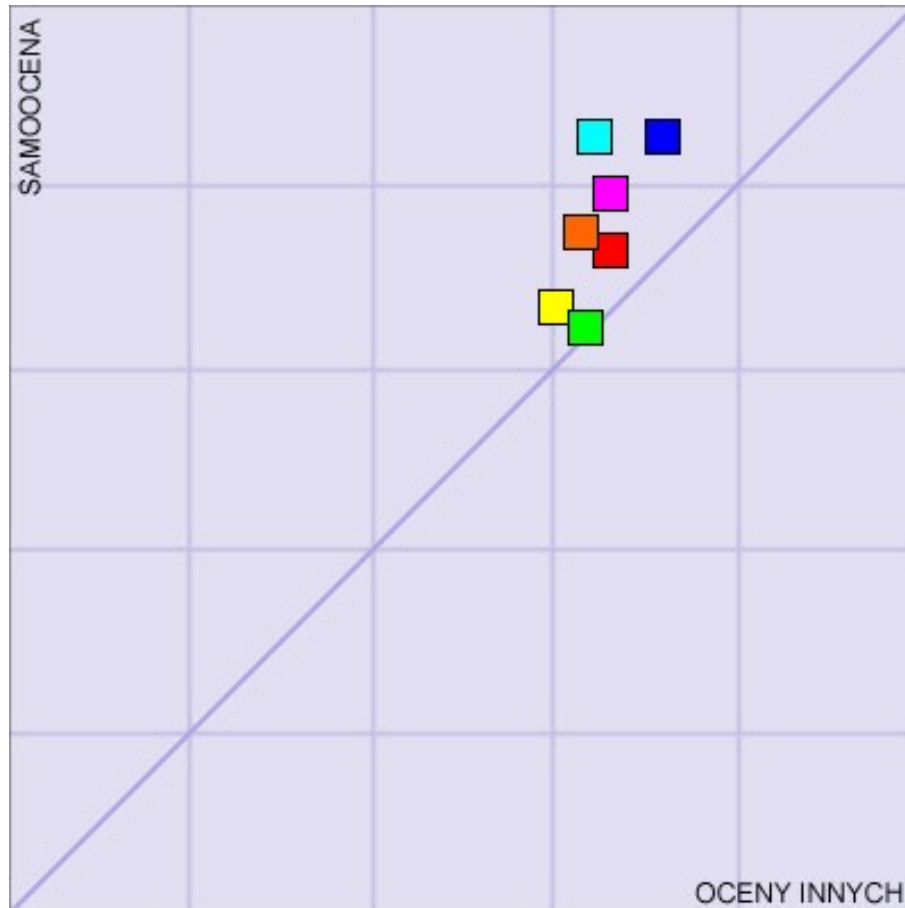
- 1.?
2. bardziej wnikliwie analizowawszczegóły poszczególnych zagadnień/sytuacji
3. Mam zbyt mało danych, żeby wypowiedzieć się na ten temat :)
4. Time Management, planowanie, częstość kontaktów z Klientami.
5. Yyy

Samooceana

Czy widzisz to samo co ja? Badania wykazały, że trafna samoocena jest ważna zarówno dla efektywnego wykonywania pracy jak i dla budowania konstruktywnych relacji interpersonalnych. Brak spójności Twojej samooceny z ocenami innych respondentów może być wynikiem zarówno zbyt niskiej jak i zbyt wysokiej samooceny.

Sposób, w jaki siebie oceniasz jest rezultatem Twoich poglądów na swój własny temat oraz informacji zwrotnych, które otrzymujesz od innych. Oceny innych na Twój temat są wynikiem ich naturalnych skłonności oraz perspektywy, z której obserwują Twoje działania.

Wykres poniżej pokazuje porównanie Twojej samooceny z ocenami Twoich respondentów dla każdego z siedmiu głównych obszarów przywództwa.



Powyżej przekątnej - to co w sobie przeceniasz. Poniżej przekątnej - to czego w sobie niedoceniasz.

Legenda

- Tworzenie Wizji
- Stymulowanie Intelektualne
- Indywidualne Traktowanie
- Ustalanie Celów
- Monitorowanie Wyników
- Informacje Zwrotne
- Rozwój Karier

Ogólny Styl Przywódczy

Badania zidentyfikowały różne style przywództwa, przy czym każdy z tych stylów jest ważny. W niektórych obszarach możesz osiągać znacznie lepsze rezultaty niż inni. Być może zawdzięczasz to swojej osobowości, może to też być rezultatem doświadczeń i możliwości, które Ci zaoferowano. Rzadko można znaleźć kogoś, kto jest równie skuteczny we wszystkich obszarach przywództwa. Jeszcze rzadziej zdarza się, że wszystkie osoby, które z Tobą pracują jednakowo oceniają Twoje zachowania, ponieważ oceniają różne aspekty Twojej pracy i obserwują Cię w zupełnie innych okolicznościach.

Ten wykres pokazuje podsumowanie tego, jak z różnych punktów widzenia oceniane są Twoje umiejętności przywódcze (zarówno z obszaru przywództwa Transformacyjnego jak i Transakcyjnego).



Uwaga: te wyniki zostały podliczone w następujący sposób:

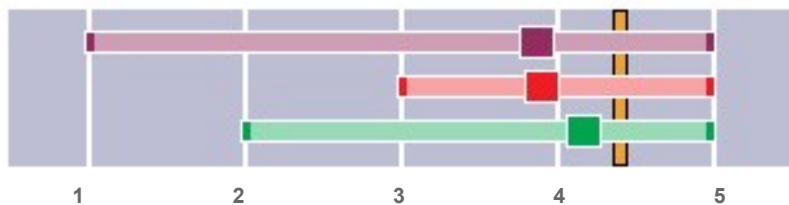
- Umiejętności Transformacyjne: średnia ze wszystkich trzech domen przywództwa transformacyjnego.
- Umiejętności Transakcyjne: średnia ze wszystkich czterech domen przywództwa transakcyjnego.

Legenda

■	Samoocena
■	Klient
■	Bezpośredni
■	Podwładny
■	Kolega

V1 Tworzenie Wizji

4.0



Komunikowanie celu i sensu działań sprawia, że ludzie rozumieją dokąd zmierza ta organizacja, wzbudza entuzjazm i motywuje ludzi do tego, co można osiągnąć, komunikuje sens działań i koncentruje na nich wysiłki, okazuje pasję i zaangażowanie w pracy.

Pozycja Odpowiedzi

Sprawia wrażenie osoby, która ma bardzo jasną wizję tego, dokąd zmierzamy

Komunikuje pomysły w bardzo jasny sposób

Zapewnia, że każdy wie, co chcemy wspólnie osiągnąć

Okazuje pasję wobec pomysłów

Przedstawia pomysły z przekonaniem

Mówi z entuzjazmem i przekonaniem

Wykazuje motywację do słuchania innych

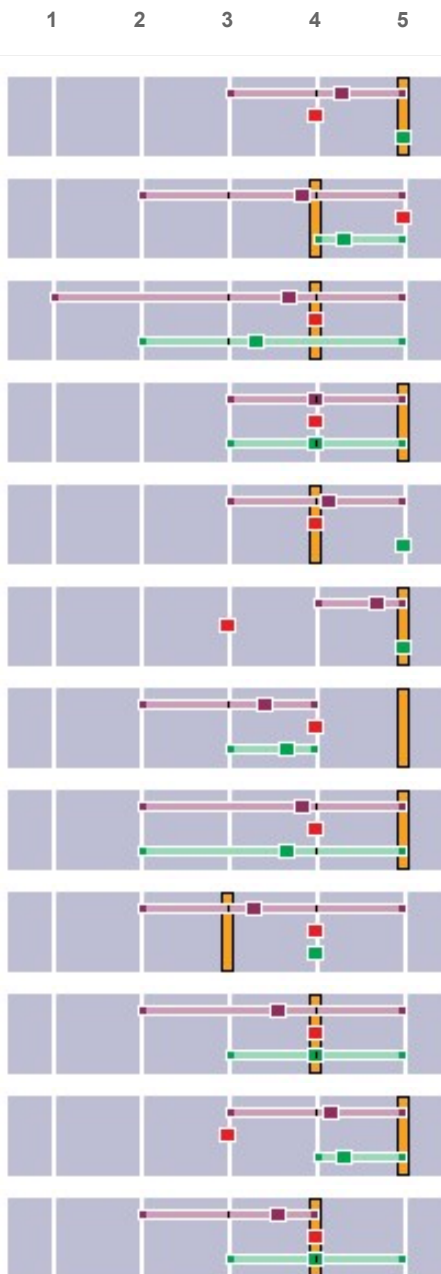
Lubi opowiadać ludziom jak będzie wyglądała nadchodząca przyszłość

Zawsze bardzo jasno określa znaczenie spraw

Zawsze szuka nowych sposobów wykonywania zadań

Ekscytuje się możliwościami jakie mamy przed sobą

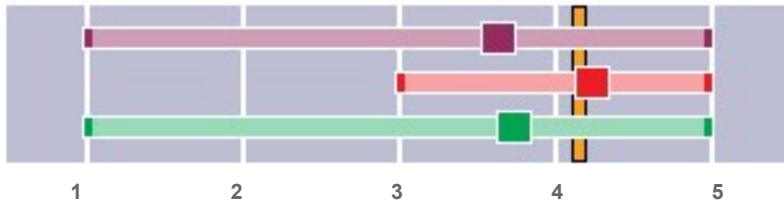
Bardzo szybko zauważa jak wpływają na nas nowe trendy



This item was skipped by 1 reviewer

Legenda: Samocena Klient Bezpośredni Podwładny Kolega

V2 Stymulowanie Intelktualne



Umiejętność pokazywania korzyści wynikających z nowych sposobów działania oraz zachęcanie innych do ponownego przemyślenia rezultatów swoich pomysłów w jakimś bardziej motywującym i pozytywnym miejscu pracy.

Pozycja Odpowiedzi



This item was skipped by 1 reviewer

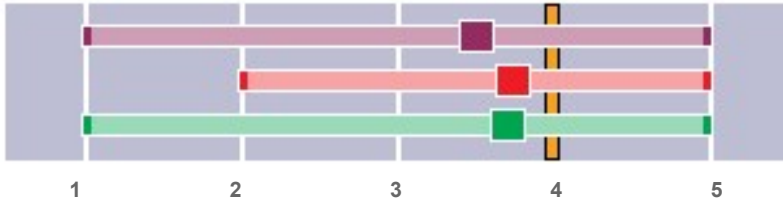
This item was skipped by 1 reviewer

This item was skipped by 1 reviewer

Legenda: ■ Samoocena ■ Klient ■ Bezpośredni Podwładny ■ Kolega

V3 Indywidualne Traktowanie

3.6

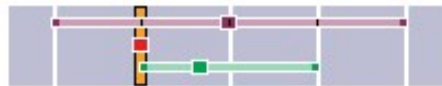


Tworzenie takiego środowiska, w którym ludzie czują się doceniani i zachęceni do wnoszenia indywidualnego wkładu, gdzie ludzie mogą odkrywać swoje talenty oraz wykorzystywać swoje indywidualne silne strony.

Pozycja Odpowiedzi

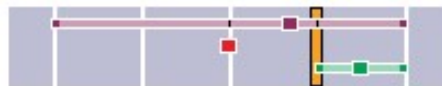
Zawsze działa rozważnie, aby nie "stratować" innych ludzi

1 2 3 4 5

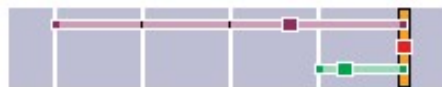


Ułatwia ludziom kwestionowanie przedstawianych pomysłów

This item was skipped by 1 reviewer



Traktuje ludzi indywidualnie



Szybko sprawia, że nowi ludzie czują się akceptowani



Okazuje wrażliwość dla uczuć innych ludzi

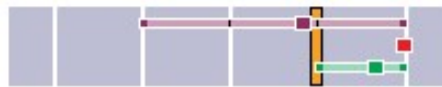


Drzwi swojego pokoju ma zwykle otwarte - jest dostępną osobą

This item was skipped by 2 reviewers



Łatwo nawiązuje porozumienie



Zawsze potrafi rozluźnić ludzi i rozwiązać ich obawy

This item was skipped by 1 reviewer



Zapewnia, że ludzie czują się zaangażowani

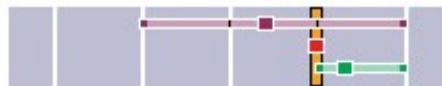


Zapewnia, że każdy nie szczędzi wysiłku

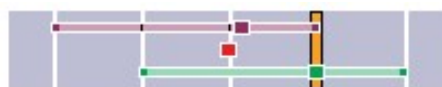
This item was skipped by 1 reviewer



Sprawia, że ludzie czują się doceniani za to, co robią



Okazuje tolerancję dla indywidualistów

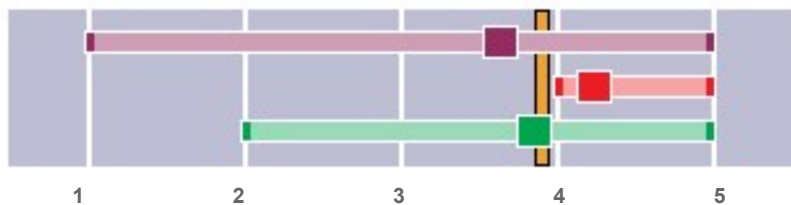


Legenda:



T1 Ustalanie Celów

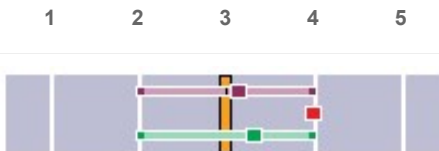
3.8



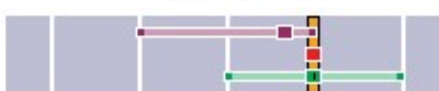
Ludzie z wysokimi wynikami są w stanie określić oraz uzgodnić, co musi zostać osiągnięte, dokładnie mówią co należy zrobić i definiują miary oceny rezultatów pracy.

Pozycja Odpowiedzi

Ustala bardzo jasne cele dla innych ludzi



Sprawia, że ludzie wiedzą, jak będą mierzone rezultaty ich pracy



This item was skipped by 1 reviewer

Ustala cele, które są ambitne, ale osiągalne



Wyjaśnia związki pomiędzy różnymi działaniami



Bardzo jasno określa oczekiwane ramy czasowe



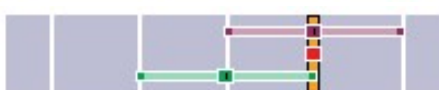
Zapewnia, że ludzie rozumieją czego się od nich wymaga



Pomaga ludziom zauważyć jak mogą osiągać swoje cele



Jasno pokazuje efekty wykonanej pracy



Stawia wysokie wymagania, ale nie prosi o rzeczy niemożliwe

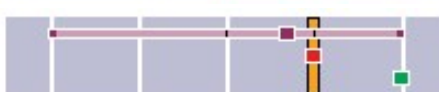


Bardzo jasno określa, co i przez kogo powinno być zrobione



This item was skipped by 1 reviewer

Angażuje ludzi w ustalanie ich własnych celów



Jasno pokazuje jak indywidualne cele łączą się z celami korporacji



Legenda:



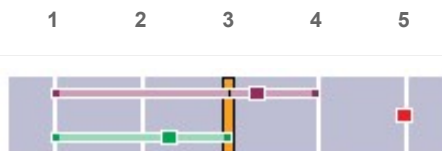
T2 Monitorowanie Wyników 3.4



Definiowanie tego procesu, aby można było określać, czy cele zostały osiągnięte. Proces monitorowania, częstotliwości przeglądów i indywidualnej odpowiedzialności.

Pozycja Odpowiedzi

Dokonuje przeglądów wyników pracy we właściwych odstępach czasu



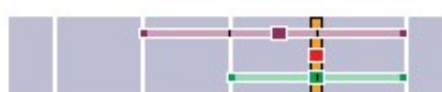
This item was skipped by 1 reviewer

Szybko identyfikuje zmiany planów



This item was skipped by 1 reviewer

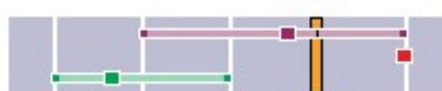
Zawsze sprawia wrażenie osoby dobrze poinformowanej o aktualnym stanie realizacji każdego zadania



Posiada jasne zrozumienie tego, co codziennie robimy



Kładzie nacisk na przygotowywanie regularnych raportów na temat wyników pracy

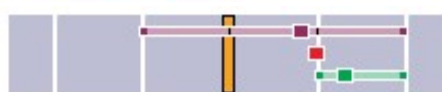


This item was skipped by 1 reviewer

Regularnie czyta raporty i podejmuje działania, jeśli sytuacja tego wymaga

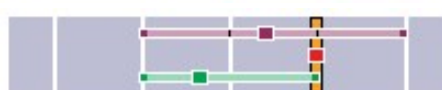


Zwykle należy do pierwszych osób, które wiedzą, co się dzieje

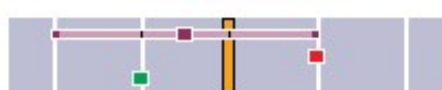


This item was skipped by 1 reviewer

Dobrze zna szczegóły związane z pracą ludzi



Prowadzi rejestr postępów



This item was skipped by 1 reviewer

Zapewnia, że ludzie wiedzą jak oceniane będą wyniki ich pracy

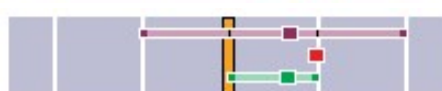


This item was skipped by 1 reviewer

Zapewnia, że ludzie wiedzą kto jest odpowiedzialny za ocenę rezultatów



Zapewnia, że istotne informacje są zawsze pod ręką



Legenda:

- Samocena
- Klient
- Bezpośredni Podwładny
- Kolega

T3 Informacje Zwrotne

3.6



Przekazywanie informacji zwrotnych w sposób zapewniający ich pełne zrozumienie, wiarygodność i akceptację – w sposób ułatwiający wprowadzanie w życie potrzebnych zmian.

Pozycja Odpowiedzi

Zawsze sprawiedliwie i obiektywnie komentuje wyniki pracy.

Poświęca czas na dyskutowanie rezultatów pracy z tymi ludźmi, którzy byli zaangażowani

Przekazuje konstruktywne wskazówki jak poprawiać wyniki pracy

Zawsze, kiedy krytykuje - robi to w sposób pozytywny i konstruktywny

Sprawia, że ludzie pozytywnie odnoszą się do okresowych przeglądów pracy

Równie chętnie słucha jak mówi

Nigdy nie przesądza z góry spraw związanych z wynikami pracy

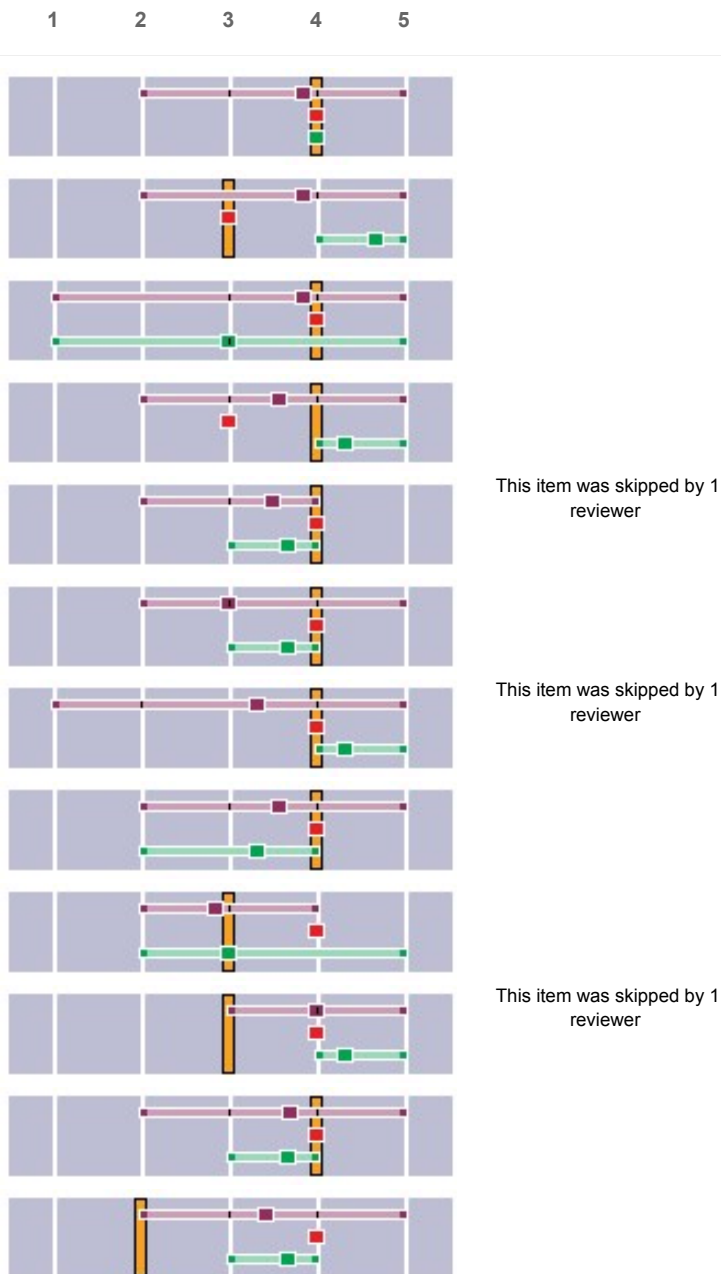
Stwarza ludziom możliwości mówienia o tym, jak się czują

Zawsze stara się zrozumieć zanim coś skomentuje

Szybko uświadamia ludziom, że istnieje jakiś problem

Zawsze potrafi zobrazować pomysły jasnymi przykładami

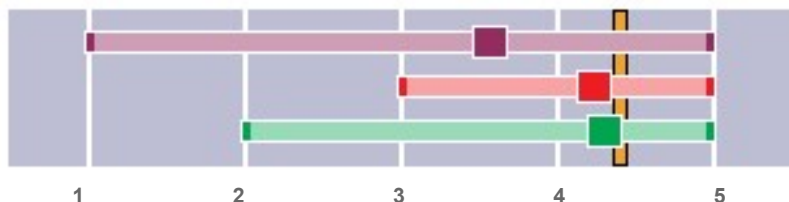
Dokładnie wyjaśnia każdy punkt sprawy, nie pozostawia dwuznaczności



Legenda: Samoocena Klient Bezpośredni Podwładny Kolega

T4 Rozwój Karier

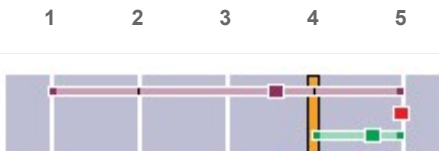
3.8



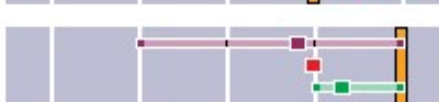
Zrozumienie indywidualnych potrzeb innych ludzi oraz poszukiwanie sposobów pomagania innym w osiągnięciu wyznaczonych celów. Poświęcanie czasu na pracę z innymi ludźmi i pokazywanie jak można doskonalić istniejące metody pracy.

Pozycja Odpowiedzi

Poświęca czas na to, aby dowiedzieć się czego ludzie oczekują od pracy

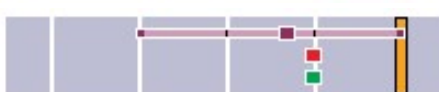


Oferuje pomoc ludziom w rozwoju ich karier



This item was skipped by 1 reviewer

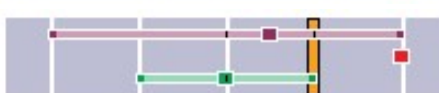
Chętnie otwiera drzwi dla innych ludzi



Zachęca ludzi do myślenia o tym, co chcą robić



Jest dobrym adwokatem w sprawach swoich kolegów

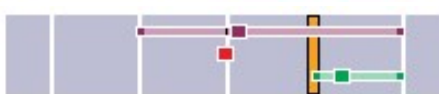


This item was skipped by 1 reviewer

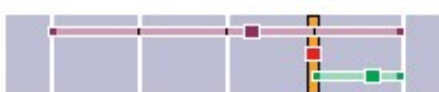
Stara się znajdować okazje, w których ludzie mogą próbować nowych rzeczy



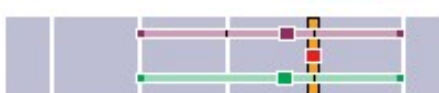
Uważnie słucha czego chcą inni ludzie



Poświęca czas na pomaganie ludziom w doskonaleniu ich umiejętności



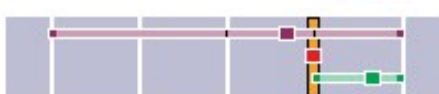
Zapewnia dostęp do zasobów, aby ludzie mogli dokonywać postępów



Pomaga ludziom zauważyć, co powinni robić, aby się rozwijać



Okazuje zainteresowanie rozwojem karier innych ludzi



Chętnie wspiera rozwój i awanse innych ludzi



This item was skipped by 1 reviewer

Legenda:

- Samoocena
- Klient
- Bezpośredni Podwładny
- Kolega

Przewodnik Rozwoju SLR

Aby pomóc Ci w tworzeniu Twojego planu działań rozwojowych niżej umieściliśmy tabelę, która pomoże Ci w zrozumieniu jak znaczące są Twoje oceny w porównaniu z ocenami innych osób z naszej bazy danych. System najpierw porównuje Twój profil Facet5 z innymi profilami z naszej bazy danych i odnajduje osoby podobne do Ciebie. Następni dokonuje podziału tej bazy na 2 grupy: "Podobnych do Ciebie" i "Innych niż Ty".

Kiedy te dwie grupy zostaną określone, SLR analizuje Twoje oceny przyznane wszystkim 84 zachowaniom w kwestionariuszu SLR i porównuje je do ocen zawartych w tych dwóch grupach. Następnie testowane jest które (jeśli którekolwiek) z tych 84 zestawów ocen różnią się znacznie pomiędzy sobą w tych dwóch grupach. Przykładowo, grupa "Podobnych do Ciebie" może otrzymać ocenę jakiegoś zachowania na poziomie 1, a grupa "Innych niż Ty" może mieć to zachowanie ocenione na 5 i wówczas zostanie to uznane za znaczącą różnicę. Ocena innego zachowania grupy "Podobnych do Ciebie" może wynosić 2, natomiast "Innych niż Ty" może wynosić 2,5, co nie stanowi znaczącej różnicy. W ten sposób skategoryzowane zachowania są zaprezentowane w Przewodniku Rozwoju SLR w tabeli poniżej:

		Przewodnik Rozwoju SLR	
		Wyczone Umiejętności	Naturalne Umiejętności
▲ Powyżej Średniej ▼ Poniżej Średniej	Moje rzeczywiste wyniki to	<p>To są te elementy, w których ludzie "Podobni do Ciebie" zwykle otrzymują oceny niższe od średniej, a Twoje oceny były wyższe od średniej. To są te umiejętności, które udało Ci się rozwinąć mimo tego, że nie przyszło to w sposób naturalny.</p>	<p>To są zachowania, w których ludzie "Podobni do Ciebie" zwykle osiągają oceny wyższe od średniej. Wydaje się, że występuje potrzeba rozwoju w tych obszarach.</p>
		Rzeczywiście to nie Ty	Ukryte Umiejętności
		<p>To są umiejętności, które u ludzi "Podobnych do Ciebie" są oceniane poniżej średniej i Ciebie również tak oceniono. Może być Ci trudno rozwijać te umiejętności, gdyż nie są one Twoimi naturalnymi silnymi stronami.</p>	<p>To są te obszary, w których ludzie "Podobni do Ciebie" zwykle uzyskują wyniki powyżej średniej, a Twoje wyniki były niższe od średniej. W tych obszarach rozwój powinien być dla Ciebie łatwy, ponieważ w dużej mierze przychodzi on w sposób naturalny.</p>
		◀ Poniżej Średniej	Ludzie "Podobni do mnie" zwykle otrzymują oceny
			Powyżej Średniej ▶

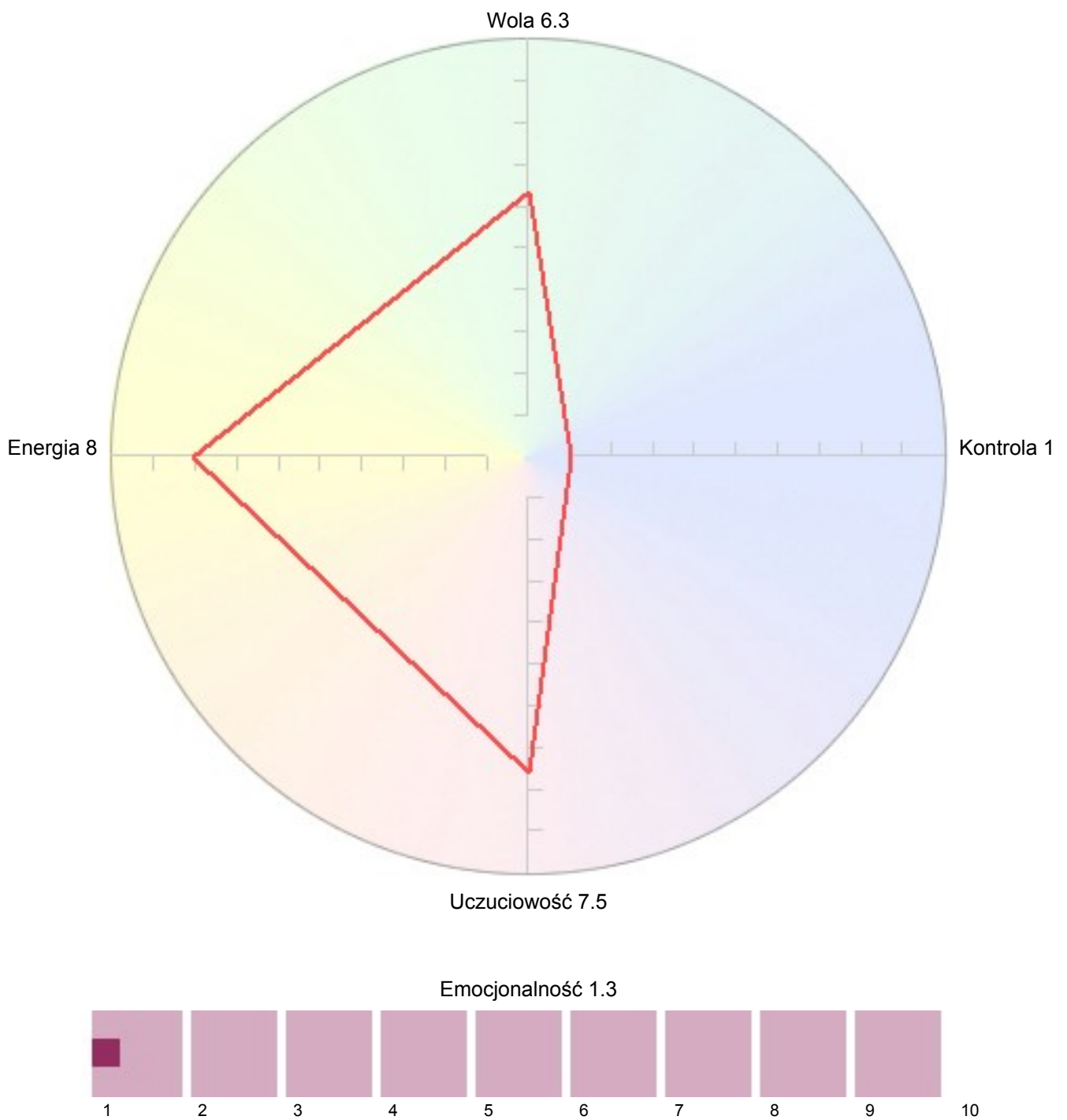
Jak są konstruowane poszczególne kolumny

Informacje w prawej kolumnie (Naturalne i Ukryte umiejętności) są tymi obszarami, w których osoby z grupy "Podobnych do Ciebie" osiągają ponadprzeciętne wyniki, podczas gdy informacje w lewej kolumnie (Wyczone i Przeszkody) przedstawiają obszary, w których osoby z grupy "Podobnych do Ciebie" zazwyczaj są oceniane poniżej średniej.

Jak są konstruowane poszczególne wiersze

W kolejnym kroku SLR umieszcza wybrane zachowania w dwóch rzędach tej tabeli sprawdzając przedtem jakie są Twoje rzeczywiste oceny. Załóżmy, że Twój średni wynik dla 84 punktów kwestionariusza wyniósł 2,5. Teraz SLR analizuje rzeczywiste wyniki oceny każdego zachowania. Jeśli jakieś zachowanie zostanie ocenione niż niż 2,5 - wtedy SLR uznaje, że w porównaniu z innymi Twoimi ocenami ten wynik jest poniżej średniej i w związku z tym ta pozycja powinna znaleźć się na w dolnym wierszu. Jeżeli natomiast wynik oceny jakiegoś zachowania jest wyższy niż 2,5 wtedy to zachowanie zostanie umieszczone w górnym wierszu.

Twój profil Facet5, który został wykorzystany w tym raporcie, jest umieszczony na następnej stronie.



Polska

Polska norma została opracowana na podstawie danych z 584 badań przeprowadzonych w dużej liczbie polskich organizacji do października, 2009 roku.

Przewodnik Rozwoju SLR

Ta tabela pokazuje dopasowanie przewidywanych silnych stron do ocen przyznanych przez innych respondentów.

Wyuczone Umiejętności	Naturalne Umiejętności
	V1 Sprawia wrażenie osoby, która ma bardzo jasną wizję tego, dokąd zmierzamy
	V1 Okazuje pasję wobec pomysłów
	V1 Przedstawia pomysły z przekonaniem
	V1 Mówi z entuzjazmem i przekonaniem
	V1 Lubi opowiadać ludziom jak będzie wyglądała nadchodząca przyszłość
	V1 Zawsze szuka nowych sposobów wykonywania zadań
	V1 Ekscytuje się możliwościami jakie mamy przed sobą
	V1 Bardzo szybko zauważa jak wpływają na nas nowe trendy
	V2 Zapewnia ludziom intelektualne wyzwania
	V2 Okazuje entuzjazm wobec nowych pomysłów
	V2 Zachęca innych do podejmowania ryzyka
	V2 Często polega na intuicji
	V2 Szybko chwytą ukryte znaczenie tego, co jest proponowane
	V3 Ułatwia ludziom kwestionowanie przedstawianych pomysłów
	V3 Traktuje ludzi indywidualnie
	V3 Okazuje wrażliwość dla uczuć innych ludzi
	V3 Drzwi swojego pokoju ma zwykle otwarte - jest dostępną osobą
	V3 Łatwo nawiązuje porozumienie
	V3 Sprawia, że ludzie czują się doceniani za to, co robią
	T1 Pomaga ludziom zauważyć jak mogą osiągać swoje cele
	T1 Angażuje ludzi w ustalanie ich własnych celów
	T2 Zawsze sprawia wrażenie osoby dobrze poinformowanej o aktualnym stanie realizacji każdego zadania
	T3 Zawsze sprawiedliwie i obiektywnie komentuje wyniki pracy.
	T3 Zawsze, kiedy krytykuje - robi to w sposób pozytywny i konstruktywny
	T4 Poświęca czas na to, aby dowiedzieć się czego ludzie oczekują od pracy
	T4 Oferuje pomoc ludziom w rozwoju ich karier
	T4 Chętnie otwiera drzwi dla innych ludzi
	T4 Zachęca ludzi do myślenia o tym, co chcą robić
	T4 Stara się znajdować okazje, w których ludzie mogą próbować nowych rzeczy
	T4 Chętnie wspiera rozwój i awanse innych ludzi

Rzeczywiście to nie Ty	Ukryte Umiejętności
V2 Jest osobą bardzo analityczną, dociekliwą i dokładną	V1 Zapewnia, że każdy wie, co chcemy wspólnie osiągnąć
T1 Bardzo jasno określa, co i przez kogo powinno być zrobione	V1 Wykazuje motywację do słuchania innych
T2 Zapewnia, że ludzie wiedzą jak oceniane będą wyniki ich pracy	V2 Szybko bada alternatywy
	V2 Stale kwestionuje istniejący stan rzeczy
	V3 Zawsze działa rozważnie, aby nie "stratować" innych ludzi
	V3 Szybko sprawia, że nowi ludzie czują się akceptowani
	V3 Zawsze potrafi rozluźnić ludzi i rozwiać ich obawy
	V3 Zapewnia, że ludzie czują się zaangażowani
	V3 Okazuje tolerancję dla indywidualistów
	T2 Dokonuje przeglądów wyników pracy we właściwych odstępach czasu
	T2 Szybko identyfikuje zmiany planów
	T3 Równie chętnie słucha jak mówi
	T3 Nigdy nie przesądza z góry spraw związanych z wynikami pracy
	T3 Stwarza ludziom możliwości mówienia o tym, jak się czują
	T4 Jest dobrym adwokatem w sprawach swoich kolegów
	T4 Uważnie słucha czego chcą inni ludzie

V1 - Tworzenie Wizji
 V2 - Stymulowanie Intelektualne
 V3 - Indywidualne Traktowanie

T1 - Ustalanie Celów
 T2 - Monitorowanie Wyników
 T3 - Informacje Zwrotne

Wyuczone Umiejętności:	Nie są przewidywane jako silne strony przez Facet5, ale zostały ocenione jako silne strony przez innych respondentów.
Naturalne Umiejętności:	Są przewidywane jako silne strony przez Facet5 i nie zostały ocenione jako silne strony przez innych respondentów.
Rzeczywiście to nie Ty:	Nie są przewidywane jako silne strony przez Facet5 i nie zostały ocenione jako silne strony przez innych respondentów.
Ukryte Umiejętności:	Są przewidywane jako silne strony przez Facet5, ale nie zostały ocenione jako silne strony przez innych respondentów.

Oceny ogólne

Punkt widzenia:: Klient

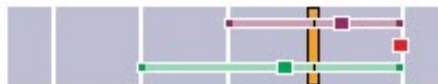
Pięć najwyżej ocenionych odpowiedzi

1 2 3 4 5

V1 - Mówi z entuzjazmem i przekonaniem



V2 - Często polega na intuicji



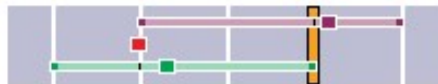
V1 - Sprawia wrażenie osoby, która ma bardzo jasną wizję tego, dokąd zmierzamy



V1 - Ekscytuje się możliwościami jakie mamy przed sobą



V3 - Zawsze potrafi rozluźnić ludzi i rozwiązać ich obawy



Pięć najniżej ocenionych odpowiedzi

1 2 3 4 5

T2 - Prowadzi rejestr postępów



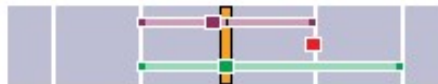
V2 - Jest osobą bardzo analityczną, dociekliwą i dokładną



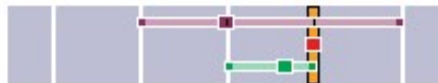
T2 - Szybko identyfikuje zmiany planów



T3 - Zawsze stara się zrozumieć zanim coś skomentuje



T3 - Równie chętnie słucha jak mówi



Legenda:

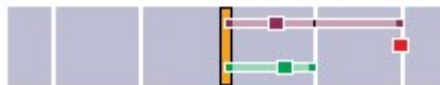


Punkt widzenia:: Bezpośredni Podwładny

Pięć najwyżej ocenionych odpowiedzi

1 2 3 4 5

T1 - Bardzo jasno określa oczekiwane ramy czasowe



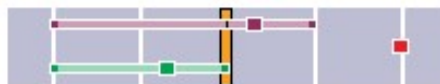
T1 - Zapewnia, że ludzie rozumieją czego się od nich wymaga



T1 - Stawia wysokie wymagania, ale nie prosi o rzeczy niemożliwe



T2 - Dokonuje przeglądów wyników pracy we właściwych odstępach czasu



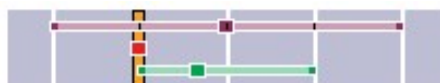
T2 - Kładzie nacisk na przygotowywanie regularnych raportów na temat wyników pracy



Pięć najniżej ocenionych odpowiedzi

1 2 3 4 5

V3 - Zawsze działa rozważnie, aby nie "stratować" innych ludzi



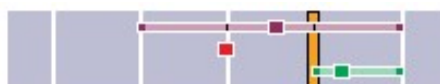
V3 - Zawsze potrafi rozluźnić ludzi i rozwiązać ich obawy



T3 - Poświęca czas na dyskusowanie rezultatów pracy z tymi ludźmi, którzy byli zaangażowani



T3 - Zawsze, kiedy krytykuje - robi to w sposób pozytywny i konstruktywny



T4 - Uważnie słucha czego chcą inni ludzie



Legenda:



Punkt widzenia:: Kolega

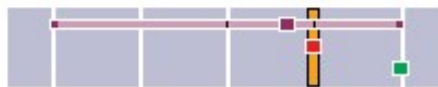
Pięć najwyżej ocenionych odpowiedzi

1 2 3 4 5

T1 - Pomaga ludziom zauważyć jak mogą osiągać swoje cele



T1 - Angażuje ludzi w ustalanie ich własnych celów



T4 - Zachęca ludzi do myślenia o tym, co chcą robić



V1 - Sprawia wrażenie osoby, która ma bardzo jasną wizję tego, dokąd zmierzamy



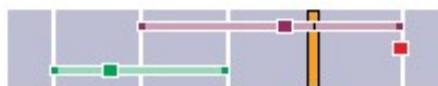
V1 - Przedstawia pomysły z przekonaniem



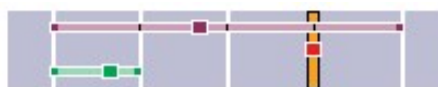
Pięć najniżej ocenionych odpowiedzi

1 2 3 4 5

T2 - Kładzie nacisk na przygotowywanie regularnych raportów na temat wyników pracy



V2 - Jest osobą bardzo analityczną, dociekliwą i dokładną



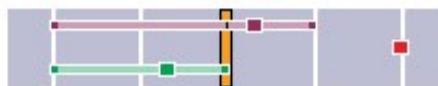
T2 - Regularnie czyta raporty i podejmuje działania, jeśli sytuacja tego wymaga



T2 - Prowadzi rejestr postępów



T2 - Dokonuje przeglądów wyników pracy we właściwych odstępach czasu



Legenda:



Samocena



Klient



Bezpośredni Podwładny



Kolega

Uwagi: