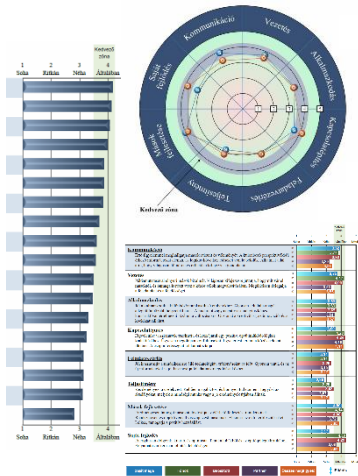


CheckPoint 360⁰ – A Profiles 360 fokos online felmérése vezetőknek



A **CheckPoint 360** fokos program a vezetői kompetenciák teljes körű vissza-jelzésére szolgál. Megmutatja, hogy értékeli a vizsgált személy a saját tevékenységét, és milyennek értékelik a beosztottai, a munkatársai és a főnöke(i) a teljesítményét a 8 legfontosabb vezetői kompetenciában:

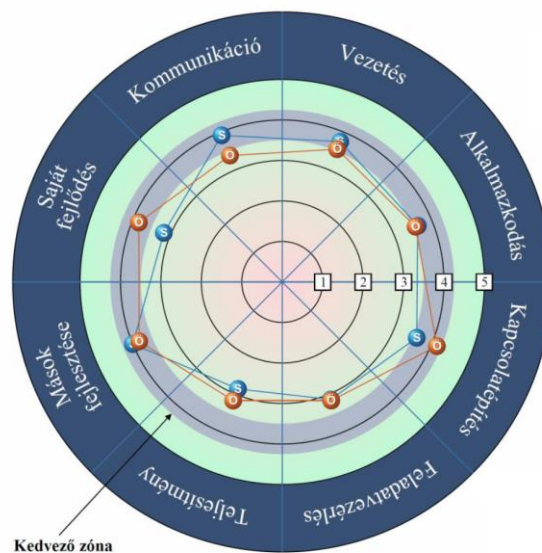
kommunikáció • vezetés • alkalmazkodás
• kapcsolatok • feladatvezérlés • teljesítmény •
mások fejlesztése • saját fejlődés. Az eredményből fejlesztési fókuszok és egyéni fejlesztési szükségletek rajzolódnak ki.

Miért értékeljük a munkatársainkat CheckPoint 360 fokos felméréssel?

A Checkpoint 360 fokos visszajelzés legfőbb ereje, hogy segíti a vezetőket a fejlesztési fókuszok beazonosításában és azok prioritizálásában. Hozzájárul a vezető önismeretének fejlődéséhez azáltal, hogy bemutatja a saját magunkról alkotott kép és a mások által észlelt kép közötti különbségeket diagramokon, szöveges elemzéseken keresztül. Emellett részletesen, kompetenciánként és vezetői tevékenységenként megjelenik a saját és az egyes referenciacsoportok értékelése közötti esetleges eltérés. A felmérés rávilágít a referenciacsoportokon belüli eltérésekre is.

A kérdőív kitöltésekor az értékelt vezető és főnöke megjelölik azt a 6 készséget, amit a vezető munkájában prioritásnak ítélnék. Ez segít abban, hogy az értékelt vezető azonosítsa a nagyobb hangsúlyú kompetenciákat, amelyek vele szemben elvárásként fogalmazódnak meg felette részéről.

A riportban könnyen értelmezhetően, vizuálisan is megjelenik egy nemzetközi benchmark-hoz mérten az értékelt személy aktuális megítélése.



Az értékelés összesítéseként kirajzolódnak azok a kompetenciák, melyek az összes megkérdezett szerint a vizsgált vezető erősségei és a fejlesztendő területek is. A kiértékelés szöveges tanácsokat is tartalmaz, konkrét, gyakorlatias, jól alkalmazható javaslatokat, amelyek hozzájárulnak a hatékony fejlődéshez és akár az önfejlesztéshez.

Milyen eredmény várható?

A CheckPoint 360 fokos felmérés megmutatja:

- hogyan értékeli a vizsgált személy vezetői kompetenciáit a környezete (főnökei, beosztottai, partnerei és saját maga) 70 témakörben, 18 készségcsoportban
- grafikus és szöveges riportban a vezető vezetői „eszköztárát”, és részletes fejlesztési tervét
- szervezeti szinten a tréning-, coaching-szükségeket és a vállalati célok elérésében kulcs-fonosságú fókuszterületeket

Checkpoint 360⁰ – A Profiles 360 fokos online felmérése

Minden egyes vezető CHECKPOINT 360 felmérése tartalmazza a SAJÁT, a FŐNÖKEI + 12-12 VÁLASZADÓ (beosztottak, partnerek, további válaszadók) kérdőívének automatikus feldolgozását.

FELMÉRÉS	<p>18 készségcsoportot vizsgál 8 vezetői kompetenciában</p> <ul style="list-style-type: none"> • kommunikáció • vezetés • alkalmazkodás • kapcsolatok <ul style="list-style-type: none"> • feladatvezérlés • teljesítmény • mások fejlesztése • saját fejlődés
ÉRTÉKELÉS	<p>Kérdőív segítségével értékeli</p> <ul style="list-style-type: none"> • a vizsgált személy a saját vezetői kompetenciáit • a vizsgált személy főnöke(i) a vezető teljesítményét • három referenciacsoport* (beosztottak, partnerek, „egyéb” válaszadók) a vezető munkáját <p>*A referenciacsoportok véleménye csoportonkénti átlagként összegződik és jelenik meg a riportokban, a válaszadók visszajelzése teljes mértékben anonim!</p>
IDŐIGÉNY	kérdőívenként 10-15 perc (70 kérdés online megválaszolása)
MIRE HASZNÁLHATÓ?	<ul style="list-style-type: none"> • diagnózis, vezetői audit • vezetői kompetencia-felmérés • vezetői hatékonyság-fejlesztés • teljesítményértékelés • coaching/tréning + fejlesztési javaslatok • visszamérés (fejlődés, vezetői tréning)
RIPORTOK	<ul style="list-style-type: none"> • Egyéni jelentés, Egyéni fejlesztési terv – a vizsgált vezető részére • Szervezetelemző jelentés – a menedzsment részére, az egész szervezetről szóló stratégiai elemzés • Összehasonlító jelentés – az előző évi és az aktuális 360 fokos felmérés-eredmények összehasonlítása • A riportok könnyen értelmezhetőek, grafikusak és szövegesek, használatukhoz nem szükséges statisztikai fogalmak ismerete.
KITÖLTÉS	Online; 30 nyelven érhetőek el az Értékelő Központban mind a kérdőívek, mind a riportok.
KIÉRTÉKELÉS	Teljesen zárt informatikai rendszerben, automatikusan dolgozza fel a Profiles Online Értékelő Központ a résztvevők visszajelzéseit.

Referenciák: Vodafone Zrt. (VOCH); Burger King (Fusion Zrt.); Red Bull Hungária Kft.; Chevrolet CEE Kft.; IT Services Hungary Kft.; Neckermann Kft.; NXP Hungary Kft.; Altaterra Kft. (További referenciák: www.pih.hu/velemenyek)

"A Profiles CheckPoint 360 fokos visszajelzése tökéletesen segítette célunkat, hogy menedzsereink névtelenül gyors, és részletes visszajelzést kapjanak vezetőtársaiktól, beosztottaiktól és főnökeiktől. Nemcsak a visszajelzést kapták meg, hanem vezetői készségeik erősítésére vonatkozó konkrét javaslatokkal és ötletekkel is segítette őket a Profiles 360 fokos értékelése." (National Instruments Magyarország)

Leggyakoribb visszajelzések ügyfeleinktől, miért választják / választották a Profiles Checkpoint 360 programot?

- Mert program-célkitűzés (pl. egyéni fejlesztési célok, elégedettség-, elkötelezettség-növelés, üzleti célok, stb.) és előkészítés nélkül nem indít a Profiles 360 fokok programot,
- A programot előkészítő kommunikációt az online értékelő központban írásban is teljesen személyre lehet szabni,
- A program előkészítése során nem csak a szervezeti, hanem az egyéni célokat is kommunikáljuk,
- Pontosan bemutatható a résztvevőknek, hogyan biztosítja a rendszer az anonimitást,
- Az online kérdőívek és a riportok több nyelven érhetőek el,
- A fejlesztési célú 360 fokok értékelési folyamat pillanatok alatt elindítható, és a kérdőívek feldolgozása a kitöltést követően azonnal megtörténik, nem kell rá külön időt szánni
- Szabadon szerkeszthető üzenetek lehetősége,
- A riportok olvashatósága, minősége,
- A riportokból származó információ mennyisége,
- Szervezetfejlesztési összefoglaló a vezetői team-nek,
- Egyéni coaching során történő felhasználás, iránykijelölés és egyéni akcióterv-készítés,
- Önfejlesztés lehetősége,
- A vezetői fejlesztés hozadékának / a coaching hatékonyságának mérése (visszamérése) összehasonlító riportokkal,
- Utánkövetés: egyéni és/vagy csoportos visszajelzés lehetősége, és felkészítés az eredményekből az értékelők felé történő visszajelzésre,

360 fokos értékelés - a Profiles által javasolt forgatókönyv-terv

1. Az értékelő folyamat céljának, menetrendjének egyeztetése (időigénye: kb. 15 - 30 perc)
2. A programban résztvevő munkatársak kiválasztása, elérhetőségeiknek (név, e-mail cím) eljuttatása a Profiles részére (felelős: Megrendelő; Örömmel osztjuk meg tapasztalatainkat, javaslatainkat a résztvevők kiválasztásával kapcsolatban!)
3. A 360 fokos program teljes körű adminisztrációja a Profiles Értékelő Központban: résztvevőnként kb. 1-2 perc (felelős: Profiles)
4. A program kommunikációja a résztvevőknek (személyesen - ennek időigénye kb. 15 perc, vagy elektronikusan; felelős: Megrendelő és Profiles)
5. Az online kérdőívek kitöltése (időigénye: kb. 15 perc; a kérdőívek kitöltésének lehetőségét a résztvevők elérhetősége, szabadsága alapján általában 3 - 15 napig szoktuk biztosítani, de ez tetszőlegesen beállítható, módosítható)
6. Az online kérdőívek kiértékelése, a pdf riportok elkészítése: automatikus
7. Személyes visszajelzés (akár közvetlenül a kérdőívek lezárása után) a felmérés-eredményből: négy szemközti visszajelzésnél résztvevőnként kb. 1,5 óra; csoportos (vezetői team-nek szóló, közös) visszajelzésnél: kb. 2-3 óra

A 360 fokos visszajelzés megvalósításának időigénye 99%-ban annak függvénye, hogy a programban résztvevő munkatársaknak mennyi időt biztosítunk az online kérdőívek kitöltésére. Ez tetszőlegesen beállítható, módosítható a Profiles Értékelő Központban, de általában erre minimum 3, maximum 15 napot szoktuk javasolni. Az online kérdőív kitöltéséhez az Értékelő Központ (opcionálisan) automatikus emlékeztetőket küld a résztvevőknek.

Amennyiben a felmérésekből munkatársaink biztosítanak személyes visszajelzést, akkor a visszajelző-beszélgetések tervezett időpontját általában a program indításakor, az előkészítő kommunikáció során szoktuk egyeztetni.