
Кандидат:

Аноним Аноним

28.03.11

360° Мультивью

Введение в MultiView

MultiView позволяет обобщить мнения разных людей об участнике, т.е. получить целостный взгляд на него со всех сторон - "360 градусов". Обратная связь методом 360 градусов объединяет самооценку участника и оценки других людей взаимодействующих с ним в процессе работы, например, руководителей, подчиненных, коллег.

Все респонденты, участвующие в проекте "Обратная связь методом 360°", заполняют он-лайн опросник, при помощи которого они оценивают поведение участника в его профессиональной деятельности. Поведение участника предлагается оценить по компетенциям, относящимся к трем областям: Управление отношениями, Управление задачами, Управление собой.

В каждой из трех областей предполагается оценка индивидуальных особенностей участников по 8 компетенциям, т.е. в целом по 24 компетенциям. Для проведения оценки можно выбрать компетенции, наиболее соответствующие позиции оцениваемых участников.

Итоговые баллы по компетенциям предоставляются в формате усредненных оценок по каждой из групп оценивающих. Например, если участника оценивали трое подчиненных, то по каждой из компетенций можно будет увидеть только значение среднего балла, рассчитанного на основе трех оценок. Такой обобщенный способ представления результатов позволяет сохранять анонимность респондентов, участвовавших в оценке, а также обеспечивает возможность предоставления честной и открытой обратной связи участнику.

При оценке поведения участника оценивающие могут выбрать балл от 1 до 5, при этом, чем выше балл, тем более свойственно данное поведение участнику. Кроме того, оценивающие могут выбрать вариант ответа "Не хватает информации".

Содержание

Раздел

Профиль MultiView

На профиле MultiView отражены оценки по компетенциям от всех групп оценивающих.

1

Отчет по группам оценивающих

В данном отчете представлена информация о распределении оценок в каждой из групп оценивающих. При этом анонимность каждого из респондентов, участвовавших в оценке, сохранена.

2

Описание профиля и рекомендации по развитию

В данном отчете по каждой компетенции представлено описание того, как поведение участника воспринимается другими людьми. Кроме того, обозначены возможные области для развития, вопросы для самоанализа и примеры действий по развитию компетенций.

3

Сводная таблица оценок MultiView

В данном отчете приводится подробная информация об оценках компетенций по каждой группе оценивающих.

4

Отчет по индикаторам компетенций

В данном отчете представлена подробная информация о средних баллах по каждому из индикаторов компетенций от всех групп оценивающих, распределение оценок по индикатору в каждой из групп оценивающих, а также комментарии респондентов по каждому индикатору.

5

Интерпретация отчета

Информация, представленная в данном отчете, предназначена для развития участников. Интерпретировать результаты данного отчета оцениваемый может самостоятельно или при помощи специалиста. При интерпретации полученных результатов необходимо придерживаться следующей последовательности действий:

Начните с раздела Профиль MultiView.

Проанализируйте значение средних баллов по компетенциям, полученных от различных групп оценивающих: самооценка, оценки руководителей, подчиненных, коллег /других.

- По каким компетенциям оценки совпадают?
- Есть ли какие-то существенные различия между оценками различных групп респондентов, на которые необходимо обратить больше внимания?
- Как можно использовать данную информацию для дальнейшего развития, как полученные результаты соотносятся с текущей позицией и организационным контекстом?

Информация о распределении оценок.

Позволяет понять как распределились оценки всех оценивающих по вариантам ответов: от 1 до 5 баллов.

- Совпадают ли мнения оценивающих или есть компетенции, по которым их оценки разошлись, например, половина оценок соответствует баллу 1, а другая половина - баллу 5?
- Есть ли такие компетенции, по которым мнение оценивающих является согласованным (т.е. все оценки попадают в область близких значений)? Какие выводы о дальнейших действиях по развитию могут быть сделаны, если большинство оценок сконцентрировано около нижнего полюса шкалы?

Кроме того, некоторые оценивающие могли пояснять свои оценки и вписывать дополнительные комментарии. Эта информация может быть очень полезна для более глубокого понимания итоговых оценок и выбора направления дальнейшего развития компетенций.

Описание результатов оценки по каждой из компетенций, содержащее:

- Интерпретацию результатов
- Ключевые сильные стороны
- Области для развития
- Возможные действия по развитию

Данная информация облегчает понимание результатов проведенной оценки, помогает в планировании мероприятий по дальнейшему развитию участников.

Сводная таблица оценок MultiView

Сводная таблица всех оценок представлена на последней странице.

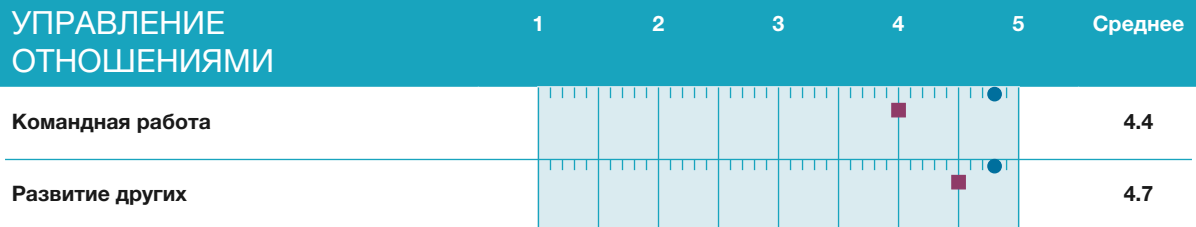
Профиль MultiView

1

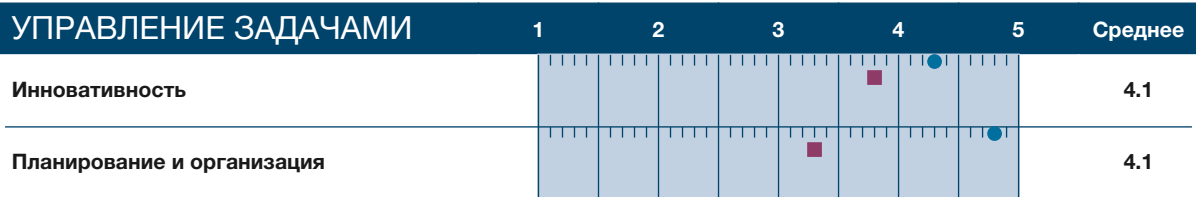
Количество оценивающих

● САМООЦЕНКА	1	■ РУКОВОДИТЕЛЬ	1	▲ ПОДЧИНЕННЫЕ	0	◆ КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ	0
--------------	---	----------------	---	---------------	---	--------------------	---

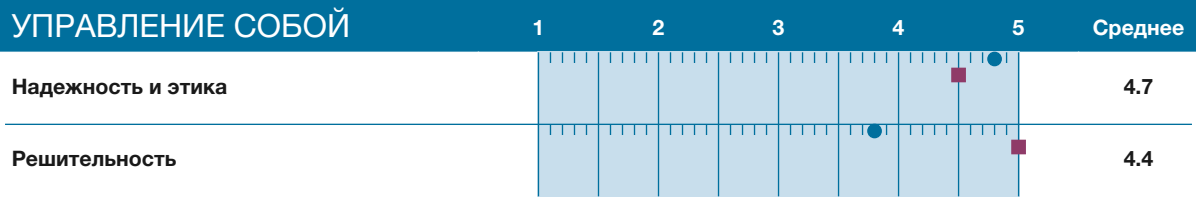
УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ



УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ



УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ



Отчет по группам оценивающих

УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ

2

Командная работа

Успешно работает в команде, с радостью участвует в командных проектах, хорошо ладит с другими и ставит интересы команды выше собственных

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	4.8
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0

Развитие других

Поощряет и поддерживает коллег и подчиненных, понимает их потребности и помогает им добиться успеха

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	4.8
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.5
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0

Отчет по группам оценивающих

УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ

2

Иновативность

Творческий человек, новатор, обладает хорошим воображением, стремится реализовать новаторские идеи на практике, поддерживает радикальные предложения и возможности

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	4.3
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		3.8
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0

Планирование и организация

Четко структурирует и планирует свою работу, может найти и эффективно распределить необходимые ресурсы, хорошо управляет временем

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	4.8
РУКОВОДИТЕЛЬ			■			3.3
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0

Отчет по группам оценивающих

УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ

2

Надежность и этика

Соблюдает обязательства, обещания и сроки; человек, на которого можно положиться в том, что касается этики, честности и справедливости

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	4.8
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	4.5
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0

Решительность

Обладает ориентированностью на активную деятельность, добивается высоких результатов, смело и быстро принимает решения, проявляет готовность к риску

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		3.8
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0

Описание профиля и рекомендации по развитию

Командная работа

На основании проведенной оценки можно сделать следующие выводы: Вас считают человеком, который с готовностью работает в команде и выполняет свои обязательства. По мнению окружающих, Вы находите общий язык практически со всеми членами команды и искренне стремитесь к тому, чтобы совместно добиваться высоких результатов, иногда ставя это стремление выше собственных потребностей.

Анализ возможных областей для развития

Ключевые области для развития, на которые необходимо обратить внимание по итогам оценки:

- Проанализируйте принципы функционирования успешных команд - как они формируются, какими ключевыми особенностями обладают.
- Обращайте внимание на то, какие бывают командные роли и каким образом они могут распределяться.
- Проанализируйте, как Вы могли бы лучше использовать Ваши сильные стороны, какие еще задачи и роли могли бы выполнять для того, чтобы повысить эффективность командной работы.

Анализ ключевых ситуаций для развития компетенции

Вопросы для самоанализа или те вопросы, которые Ваш руководитель/коуч может Вам задать:

- Когда Вы в последний раз участвовали в командной работе, какие задачи Вы выполняли? Что было для Вас самым сложным? Что было самым полезным?
- Что бы Вы хотели сделать по-другому?

Рекомендации по развитию компетенции

- Наблюдайте за поведением командных игроков: обращайте внимание на то, что они делают и как это сказывается на общем результате.
- Возглавляя команду, анализируйте индивидуальные особенности участников; продумывайте, какой вклад в общий результат может внести каждый из них для того, чтобы максимально задействовать потенциал каждого.
- Во время рабочих и неформальных встреч со всеми членами Вашей команды, находите время на обсуждение, как рабочих результатов, так и волнующих людей вопросов взаимодействия внутри коллектива.

Развитие других

На основании проведенной оценки можно сделать следующие выводы: Окружающие считают, что Вы постоянно оказываете поддержку коллегам и подчиненным, понимаете их потребности и уделяете много времени тому, чтобы помочь им добиться успеха.

Анализ возможных областей для развития

Ключевые области для развития, на которые необходимо обратить внимание по итогам оценки:

- Эта компетенция является Вашей сильной стороной и не нуждается в дополнительном развитии.

Анализ ключевых ситуаций для развития компетенции

Вопросы для самоанализа или те вопросы, которые Ваш руководитель/коуч может Вам задать:

- Какими возможностями для развития других Вы обладаете? Какие из них используете (например, организация обучения, применение коучинговых техник, наставничества)?

Описание профиля и рекомендации по развитию

Иновативность

На основании проведенной оценки можно сделать следующие выводы: Считается, что Вы поддерживаете баланс между традиционным и новаторским. На практике это значит, что иногда Вы проявляете любопытство/любопытность и креатив, предлагая творческие идеи, в то время как в других случаях предпочитаете более понятный, традиционный подход и не склонны поддерживать радикальные предложения.

Анализ возможных областей для развития

Ключевые области для развития, на которые необходимо обратить внимание по итогам оценки:

- Подумайте, какие причины вынуждают Вас отказываться от творческих подходов, непривычных и нестандартных решений.
- Проанализируйте, применяете ли Вы на практике новые идеи и подходы, а также методики, позволяющие их внедрить.
- Подумайте, есть ли у Вас четкая система критериальной оценки необычных или радикальных идей.

Анализ ключевых ситуаций для развития компетенции

Вопросы для самоанализа или те вопросы, которые Ваш руководитель/коуч может Вам задать:

- Вспомните случай, когда кто-то из Ваших коллег предложил Вам новую или нестандартную идею. Как Вы отреагировали на предложение? Почему Вы отреагировали таким образом? Можно ли было отреагировать по-другому?

Рекомендации по развитию компетенции

- Ищите причины, которые Вам мешают принимать новые идеи и решения, и старайтесь их устранить.
- Отслеживайте последние рыночные тенденции и разработки для того, чтобы расширять свой творческий потенциал и научиться работать с новыми идеями.
- Вместе с коллегами оценивайте и подвергайте проверке новые подходы и идеи, прежде чем применить их в практике.

Описание профиля и рекомендации по развитию

Планирование и организация

На основании проведенной оценки можно сделать следующие выводы: Окружающие Вас считают относительно структурированным работником, умеющим эффективно планировать, которому, однако, не всегда удается правильно организовать свое рабочее время или время других сотрудников. Возможно, что в некоторых случаях Вы можете найти и распределить необходимые ресурсы и иногда составляете достаточно четкие планы действий.

Анализ возможных областей для развития

Ключевые области для развития, на которые необходимо обратить внимание по итогам оценки:

- Подумайте, всегда ли Вы обсуждаете рабочие планы с людьми, которые задействованы в их реализации.
- Обращайте внимание на то, всегда ли Вы обновляете Ваши планы и графики по мере поступления новых вводных.
- Подумайте, всегда ли Вы своевременно сообщаете другим членам команды об изменениях в планах.
- Проанализируйте, составляете ли Вы резервные планы на тот случай, если что-то пойдет не так (например, если существует потенциальная угроза не достижения цели, или риск не получить в распоряжение необходимые ресурсы).

Анализ ключевых ситуаций для развития компетенции

Вопросы для самоанализа или те вопросы, которые Ваш руководитель/коуч может Вам задать:

- Как Вы обычно планируете работу? Какие аспекты Вы учитываете? Как Вы решаете, какие ресурсы Вам понадобятся? Как Вы сообщаете о своих планах коллегам и клиентам? Как Вы собираетесь улучшить свой подход к планированию в будущем?

Рекомендации по развитию компетенции

- Изучайте принципы управления рисками, в том числе, способы предотвращения ошибок. Применяйте их, начиная с этапа планирования деятельности.
- Уделяйте внимание планированию управления рисками в рамках Ваших проектных или рабочих планов.
- Планируйте вопросы коммуникации и взаимодействия с другими людьми в рамках планирования своей деятельности.
- При необходимости Вы можете пройти курсы по управлению проектами - они помогут Вам лучше структурировать работу.

Надежность и этика

На основании проведенной оценки можно сделать следующие выводы: Вас считают человеком, который выполняет обязательства, обещания, соблюдает сроки и этические правила поведения, стремится к честности и справедливости.

Анализ возможных областей для развития

Ключевые области для развития, на которые необходимо обратить внимание по итогам оценки:

- Эта компетенция является Вашей сильной стороной и не нуждается в дополнительном развитии.

Анализ ключевых ситуаций для развития компетенции

Вопросы для самоанализа или те вопросы, которые Ваш руководитель/коуч может Вам задать:

- Какими способами, по Вашему мнению, можно укреплять принципы честности и справедливости в Вашей организации?

Описание профиля и рекомендации по развитию

Решительность

На основании проведенной оценки можно сделать следующие выводы: По мнению окружающих, Вы в большинстве ситуаций добиваетесь достаточно высоких результатов, своевременно принимаете решения, успевая проанализировать возможные альтернативные пути и предполагаемые риски.

Анализ возможных областей для развития

Ключевые области для развития, на которые необходимо обратить внимание по итогам оценки:

- Проанализируйте, удастся ли Вам принимать своевременные решения в ситуациях неопределенности; готовы ли Вы идти на риск.
- Обращайте внимание на соблюдение баланса между скоростью и качеством принимаемых решений; учитывайте возможные риски и последствия.
- Подумайте, всегда ли Вам удастся справляться с сомнениями и неуверенностью для того, чтобы вовремя принимать решения.
- Обращайте внимание, всегда ли Вы берете на себя ответственность за последствия Ваших рискованных решений.

Анализ ключевых ситуаций для развития компетенции

Вопросы для самоанализа или те вопросы, которые Ваш руководитель/коуч может Вам задать:

- Вспомните ситуацию, когда Вы напряженно работали, чтобы уложиться в сроки, и к Вам поступило срочное задание, не связанное с текущей работой. Как Вы поступили в той ситуации? Что вызвало наибольшие трудности? Что Вы сделаете по-другому в следующий раз?

Рекомендации по развитию компетенции

- Планируйте интенсивность и темп работы, четко распределяя время необходимое на выполнение задач.
- Проводите пробные или пилотные проекты, прежде чем внедрять крупные изменения. Это поможет Вам преодолевать чувство неуверенности и неопределенности.
- Составляйте резервный план действий после того, как определили потенциальные риски. Это поможет Вам минимизировать влияние непредвиденных обстоятельств и их последствий.

Сводная таблица оценок MultiView



В нижеприведенной таблице содержится информация о средних баллах по всем оцениваемым компетенциям.

Группа "Все оценивающие" включает средние значения оценок, полученные от всех респондентов, участвовавших в оценке (кроме "Самооценки").

Оцениваемые компетенции					
УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ	Самооценка	Руководитель	Подчиненные	Коллеги / Другие	Все оценивающие
Командная работа	4.8	4.0			4.0
Развитие других	4.8	4.5			4.5
УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ	Самооценка	Руководитель	Подчиненные	Коллеги / Другие	Все оценивающие
Инновативность	4.3	3.8			3.8
Планирование и организация	4.8	3.3			3.3
УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ	Самооценка	Руководитель	Подчиненные	Коллеги / Другие	Все оценивающие
Надежность и этика	4.8	4.5			4.5
Решительность	3.8	5.0			5.0

Отчет по индикаторам компетенций УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ

Командная работа

Успешно работает в команде, с радостью участвует в командных проектах, хорошо ладит с другими и ставит интересы команды выше собственных

Я с радостью участвую в проектах, предполагающих командную работу

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Я умею находить общий язык с людьми различного типа

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Я ставлю интересы команды выше собственных

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		4.0
РУКОВОДИТЕЛЬ			■			3.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						3.0

Я помогаю другим членам команды добиться высоких результатов

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Отчет по индикаторам компетенций УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ

5

Развитие других

Поощряет и поддерживает коллег и подчиненных, понимает их потребности и помогает им добиться успеха

Я поощряю и поддерживаю коллег и подчиненных

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Я посвящаю своё время помощи другим в достижении их целей

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Я глубоко понимаю нужды других людей

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		4.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Я помогаю другим людям добиться успеха

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Отчет по индикаторам компетенций УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ

5

Инновативность

Творческий человек, новатор, обладает хорошим воображением, стремится реализовать новаторские идеи на практике, поддерживает радикальные предложения и возможности

У меня много творческих идей

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Я постоянно ищу возможности для творчества

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА			●			3.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Я отдаю предпочтение новаторским идеям, а не традиционному подходу

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		4.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Я с готовностью поддерживаю даже самые нестандартные предложения

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ			■			3.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						3.0

Отчет по индикаторам компетенций УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ

5

Планирование и организация

Четко структурирует и планирует свою работу, может найти и эффективно распределить необходимые ресурсы, хорошо управляет временем

Я четко структурирую свою работу и работу других людей

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ		■				2.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						2.0

Я составляю четкие краткосрочные и долгосрочные планы

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		4.0
РУКОВОДИТЕЛЬ		■				2.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						2.0

Я распределяю все необходимые ресурсы в соответствии с требованиями ситуации

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Я хорошо планирую свое время и время окружающих

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Отчет по индикаторам компетенций УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ

5

Надежность и этика

Соблюдает обязательства, обещания и сроки; человек, на которого можно положиться в том, что касается этики, честности и справедливости

Я соблюдаю свои обязательства и сдерживаю обещания

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Я всегда соблюдаю сроки

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		4.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

Я стремлюсь быть честным человеком, к каким бы последствиям это ни приводило

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ				■		4.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						4.0

В своем поведении я придерживаюсь этических норм и принципов

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Отчет по индикаторам компетенций УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ

5

Решительность

Обладает ориентированностью на активную деятельность, добивается высоких результатов, смело и быстро принимает решения, проявляет готовность к риску

Я предпочитаю решительные действия и добиваюсь высоких результатов

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		4.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Я быстро анализирую альтернативные способы действия

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА					●	5.0
РУКОВОДИТЕЛЬ					■	5.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						5.0

Когда нужно принять непопулярное решение, я проявляю твердость и решительность

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА		●				2.0
РУКОВОДИТЕЛЬ						0.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						0.0

Я смело иду на риск

	1	2	3	4	5	Среднее
САМООЦЕНКА				●		4.0
РУКОВОДИТЕЛЬ						0.0
ПОДЧИНЕННЫЕ						0.0
КОЛЛЕГИ / ДРУГИЕ						0.0
Все оценивающие						0.0