

e-360⁰

**elektronikus kompetenciaértékelő
rendszer**

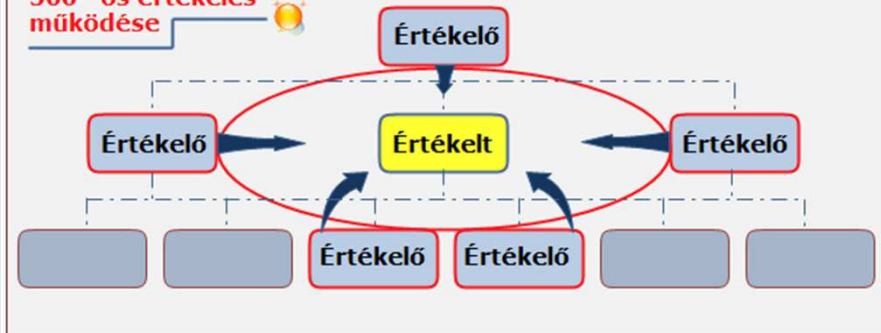
info@actcontroll.hu

The logo for ACTCONTROLL features a stylized 'A' symbol on the left, composed of a vertical line and a horizontal line meeting at a point, with a small red dot above the horizontal line. To the right of this symbol, the word 'ACTCONTROLL' is written in a bold, sans-serif font. The 'A' in 'ACT' is dark grey, while 'CONTROLL' is in a reddish-brown color.

Mérések



360°-os értékelés működése



A 360°-os értékelés előnyei

- a horizontális és vertikális megítélés miatt biztosított a mérés eredményének objektivitása
- az értékelést követően szintenként határozható meg a munkatárs fejlesztési terve
- a premizálás és karriermenedzsment valós összefüggésbe kerülhet a munkavégzés minőségével
- csökkentheti a csapatban a nem formalizált, eltérő teljesítményekből adódó feszültséget
- növeli a jól teljesítő munkatársak motivációját



Mérésnek tekintjük azokat a tevékenységeket, amelyek eredményei számszerűen, objektíven leírhatóak, felmérésnek pedig azokat, amelyek számokkal leírhatóak ugyan, de emberek megítélésén nyugszanak.

Az első csoportba tartoznak a folyamatmérések, amelyeknél számszerű eredményekből következtethetünk nagy pontossággal a munkatársak kompetenciaszintjére.

A második csoportba a különböző felmérések (Assessment, Development Center, 360°-os és elégedettségi felmérések, próbavásárlások) sorolhatók, amelyeknél ember(ek) ítéli(k) meg a munkatárs teljesítményét, kompetenciáit vagy a környezeti tényezők teljesítményre gyakorolt hatását valamilyen előre kidolgozott szempontrendszer alapján.

Mitől tud egy szobor többet adni a szemlélőnek egy festménynél?

Egy szobor esetén a körüljárhatóság, a több szemszögből való láthatóság fokozni tudja az élményt.

A különböző helyzetekből más részek kerülnek kihangsúlyozásra, más élmény alakul ki a nézőkben. A 360°-os mérés is ezt a célt szolgálja: munkatársunkkal látassuk önmagát minél több nézőpontból, amit aztán össze tud vetni a saját magáról alkotott képpel, és ez alapján meg tudja határozni a változtatások, fejlesztések fókuszpontjait.



Az értékelés pontosságának kritériumrendszere

- az értékelőknek legyen információja az értékeltről, illetve figyeljünk a megfelelő számosságra, hogy a releváns vélemény és őszinteség biztosítva legyen
- azokat a kompetenciákat érdemes értékelni, amelyek közvetlenül biztosítják a munkaköri feladatok teljesítését
- a kompetenciák ne keveredjenek nehezen véleményezhető értékekkel, végrehajtható feladatokkal
- a kompetenciák egyes szintjei egymásra épüljenek, ok-okozati összefüggést tartalmazzanak



**Az e-360°-os
értékelő
rendszer
munkafelülete**

A 360°-os értékelés anonimitása miatt alkalmas arra, hogy pontos képet adjon a munkatársaknak viselkedésük megítéléséről, ugyanakkor a technikai lebonyolítás nehézsége miatt a cégek ritkán nyúlnak ehhez az eszközhöz.

Az Actcontroll e-360°-os értékelés megoldása ezt szeretné feloldani.

Az **e-360°**-os értékelés internet/intranet alapú rendszerben mindenki számára könnyen elérhető módon történik meg az értékelések kitöltése és az adatok feldolgozása.

Nincs szükség papír alapú kitöltésre, excel alkalmazás használatára, felesleges adminisztrációra.



e-360
elektronikus értékelő rendszer

Bejelentkezve: Nyomárkay András



Kérjük, értékelje **Borsos György** teljesítményét a megadott szempontok alapján!

Amennyiben értékelését valamilyen megjegyzéssel egészítené ki, azt a Megjegyzés rovatban megteheti.

Értékelése közben, vagy végén, a lap alján található 'Mentés' gombra kattintva tárolhatja el adatait.

Az értékelés közben bármikor kiléphet, és felfüggesztheti az értékelést. Ezt úgy teheti meg, ha a lap alján található 'Mentés' gombra, majd a következő lapon a 'Kilépés' gombra kattint. Ön a következő belépéskor onnan folytathatja a munkát, ahol azt előzőleg abbahagyta.

Ssz.	Állítás	Érték	Szint leírása	Értékelés	Megjegyzés
1.	Kitartás	1	A probléma megoldását a feladat megismerése után feladja. Külső hatásra, csak a látszat kedvéért folytatja a megoldást.	4	György legfőbb erőssége ez a kompetencia.
		2	A probléma megoldásának nekilát, több sikertelen próbálkozás után feladja azt. Külső motivációra és segítségre, csak a látszat kedvéért folytatja a megoldást.		
		3	A probléma megoldásának nekilát, több sikertelen próbálkozás után feladja azt. Külső motivációra és segítségre sikeresen folytatja a megoldást.		
		4	A probléma megoldását még a sikertelen kísérletek után sem adja fel. A megoldás megismeréséig foglalkoztatja a feladat.		
2.	Stressz hatása a	1	A stresszhelyzet a teljesítményét nagyban lerontja, ilyen helyzetben sokkal rosszabb	4	Igazi versenyző típus.

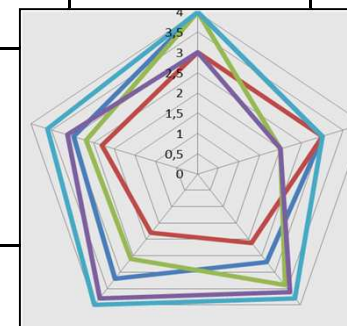
Az e-360°-os értékelő rendszer mintariportja

Erősségek és fejlesztendők

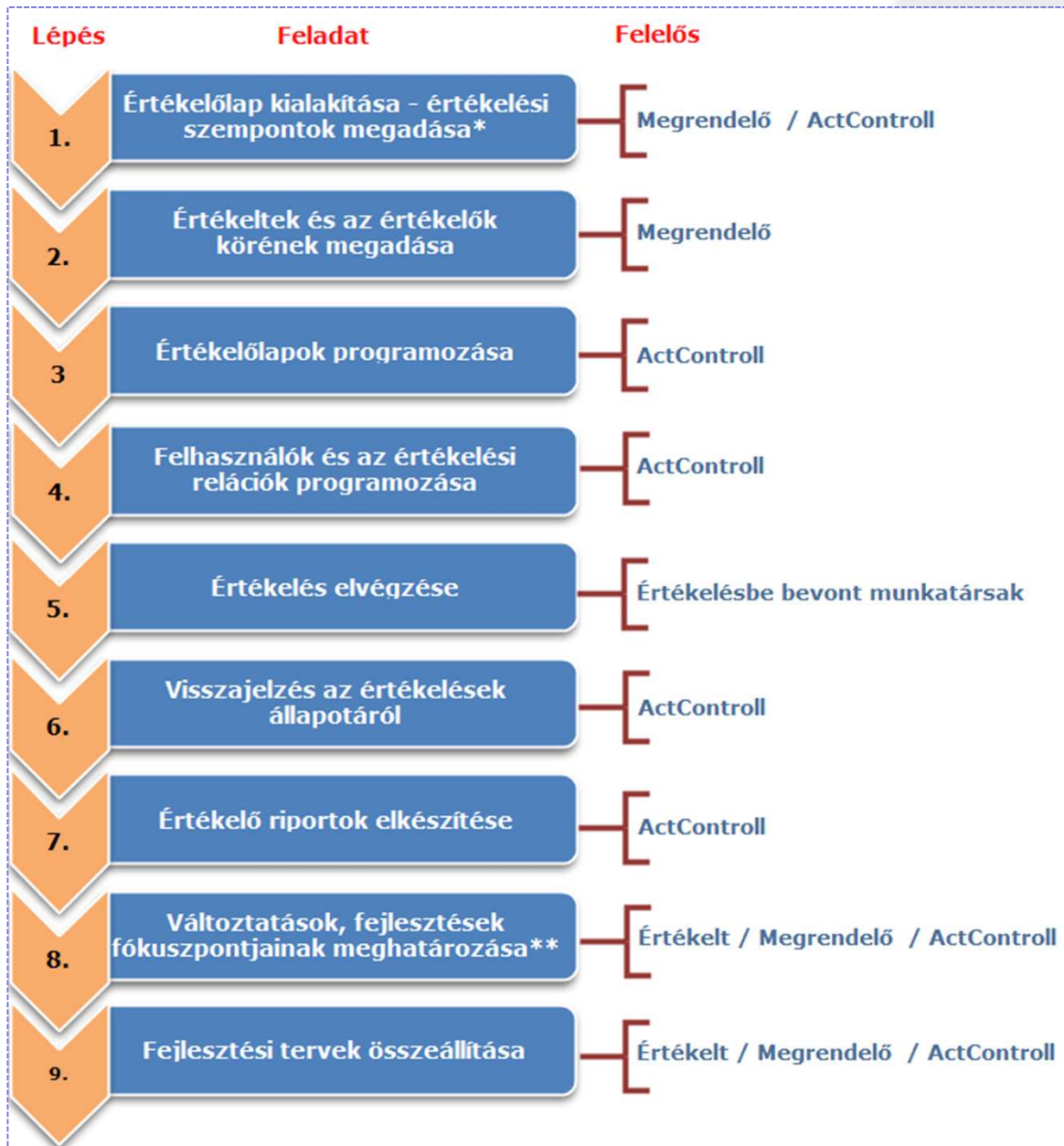
A 360°-os értékelő rendszer **automatikusan** generálja a minta riportokat. Az egyes értékek az adott alkompetencia legmagasabb szintjéhez képest mutatják az eltéréseket, melyekből az összehasonlítások során a következtetések könnyen levonhatók.

A következőkben a különböző értékelőcsoportok által megadott átlagértékeket mutatjuk be kompetenciánként a hozzájuk tartozó viselkedésminták alapján. A táblázatban **zölddel** a 3,6, és afeletti, **pirossal** a 2,8, és az az alatti értéket jelenítettük meg. A táblázat lehetőséget nyújt az Ön számára a különböző értékelőcsoportok értékelésének összehasonlítására.

Együttműködés főkompetencia	Állítás	Önértékelés	Felettes átlagértékelése	Azonos szintűek átlagértékelése	Beosztottak átlagértékelése	Külső értékelők csoportátlaga
Segítőkézség	Önállóan észreveszi, ha másnak segítségre van szüksége, és segítséget nyújt.	4	3	2,7	3,2	2,97
Döntéshozatal másokat érintő kérdésekben	Másokat ösztönöz véleményük kifejtésére, és ezek figyelembevételével hozza meg döntéseit.	3	3	2,1	1,8	2,30
Kapcsolatrendszerek kialakítása	Aktívan épít ki kapcsolatokat vállalaton belül és kívül a Vállalat üzleti sikereinek elérése érdekében.	4	2	3,4	2,6	2,67
Nézetkülönbségek, konfliktushelyzetek felvállalása	Konfliktushelyzetet csak a vállalati eredmények előmozdítása érdekében vállal fel partnereivel.	3	2	3,6		3,13
Konfliktushelyzetek kezelése	Konfliktushelyzetben a saját és partnere érdekeit is feltárja, a megoldást mindkét fél számára megnyugtató módon kezeli.	4	3	3,8	4	3,60



Az e-360⁰-os értékelés folyamata



Megjegyzések

* amennyiben Megrendelőnk nem rendelkezik az értékelőlap(ok) összeállításához szükséges kompetencia rendszerrel, munkatársaink elkészítik azt

** amennyiben a Megrendelő igényli, az értékelési riportot tanácsadónk egyéni konzultáció során feldolgozzák az értékeltekkel, és közösen meghatározzák a fókuszpontokat, összeállítják a konkrét fejlesztési tervet

Díjazás

A szolgáltatás igénybevétele esetén a díjazás a riportok száma alapján kerül meghatározásra az alábbiak szerint:

Értékelések száma	Értékelések díja
1-10 értékelés	7.000Ft+Áfa/db.
11-30 értékelés	6.000Ft+Áfa/db.
31-50 értékelés	5.000Ft+Áfa/db.
51-100 értékelés	4.000Ft+Áfa/db.
100 értékelés <	egyedi megállapodás alapján