



Hogan 360

Sample Corp

Rapport pour: Maria Sample

Date: 2019-2-4

Analyse comparative: Global

Évaluateurs

Responsables (Res)	1
Pairs (Pair)	5
Subordonnés (Sub)	7
Soi	1
Total	14



www.peterberry.com.au

Sample Corp

Lecture et interprétation de votre rapport

Le retour d'information dans ce rapport fournit une occasion précieuse de recevoir des commentaires de vos collègues et de célébrer vos points forts. Recevoir un rapport de rétroaction 360 ° peut être une expérience enrichissante.

Pour obtenir le maximum d'avantages, vous devez suivre les thèmes et les tendances qui se répètent lorsque vous lisez le rapport. Les éléments qui apparaissent fréquemment représenteront vos points forts et vos opportunités d'amélioration.

Rappelez-vous que tout le monde a des points forts et des opportunités de développement. Utilisez ce rapport pour gagner une conscience de soi et comprendre comment vous devriez concentrer votre énergie pour faire quelques changements dans votre comportement au travail.

Utilisez le modèle de plan de développement dans ce livret pour vous investir dans la formation de nouvelles habitudes. Le suivi et le contrôle de vos progrès vous garantira de trouver un moyen efficace d'évoluer.



Nom

Maria Sample

Score

6.3

Nombre d'évaluateurs

13

Faire une analyse comparative de votre score

En faisant une recherche parmi les résultats de milliers de responsables, les seuils d'analyse comparative sont les suivantes :

10 ^e centile	25 ^e centile	50 ^e centile	75 ^e centile	90 ^e centile
4.9	5.3	5.6	5.9	6.1

Système de notation

L'échelle de notation varie de un à sept (1 à 7) avec une option pour les évaluateurs d'indiquer « non applicable ». L'échelle de notation est ancré par les exemples suivants :

1	Ne décrit pas cette personne du tout
2	Ne décrit pas vraiment cette personne
3	Ne décrit pas bien cette personne
4	Décrit un peu cette personne
5	Décrit bien cette personne
6	Décrit très bien cette personne
7	Décrit exactement cette personne
N/A	Non applicable / Non observé

Évaluations globales des éléments

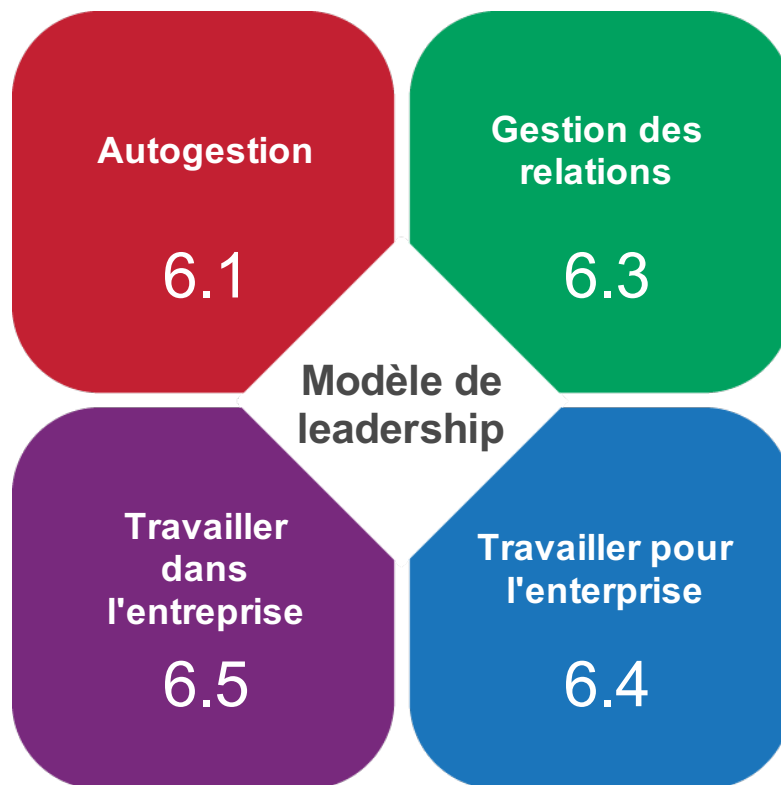
Le formulaire d'évaluation comprend 50 éléments notés sur une échelle de 1 à 7 (voir l'échelle de notation à la page précédente). Le tableau ci-dessous contient les éléments dans l'ordre décroissant. Lisez-les pour identifier les thèmes communs parmi les éléments les mieux notés et les moins bien notés. La note est basée sur tout ceux qui ont fourni un retour d'information, mais n'inclut pas vos auto-évaluations.

Rang	Votre note	Score moyen global	Élément
1	6.8	5.9	Cette personne possède l'expérience dans l'industrie nécessaire pour être très efficace
2	6.8	5.8	Cette personne est enthousiaste à l'idée de faire une différence
3	6.8	5.7	Cette personne est confiante et dynamique
4	6.7	6.1	Cette personne est consciencieuse et a une bonne éthique professionnelle
5	6.7	5.8	Cette personne apporte une attitude positive au travail
6	6.7	5.5	Cette personne tient les gens responsables des valeurs et des attentes de l'organisation
7	6.6	5.5	Le comportement de cette personne constitue un exemple positif pour les autres
8	6.6	5.7	Cette personne est enthousiaste à l'idée d'améliorer le service à la clientèle
9	6.6	5.9	Cette personne possède les connaissances et l'aptitude nécessaires pour être très efficace
10	6.5	5.3	Cette personne possède d'excellentes aptitudes sociales
11	6.5	5.5	Cette personne partage ses ressources, ses connaissances et son temps de manière appropriée
12	6.5	5.5	Cette personne encourage les gens qui travaillent dans différents domaines à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs
13	6.5	5.6	Cette personne a pris des initiatives pour promouvoir une stratégie de service à la clientèle dans son lieu de travail
14	6.5	5.5	Cette personne utilise le retour d'information des clients afin d'encourager l'amélioration des performances
15	6.5	5.5	Cette personne est très compétitive et motivée
16	6.5	5.5	Cette personne tient les autres responsables de l'achèvement de leur travail
17	6.5	5.3	Cette personne contribue à créer un environnement de travail positif qui encourage les gens à travailler à leur plein potentiel
18	6.4	5.9	Le comportement de cette personne est conforme à des normes éthiques très élevées
19	6.4	5.7	Cette personne est toujours franche et directe et communique honnêtement
20	6.4	5.4	Cette personne donne aux gens le sentiment d'être apprécié
21	6.4	5.4	Cette personne noue des relations solides avec les autres
22	6.4	5.5	Cette personne a des compétences organisationnelles et de gestion du temps très efficaces
23	6.4	5.6	Cette personne est très efficace dans l'établissement et la gestion de ses priorités de travail
24	6.4	5.8	Cette personne suit des standards de qualité élevées lors de l'exécution des tâches difficiles

Rang	Votre note	Score moyen global	Élément
25	6.4	5.2	Cette personne travaille dur pour améliorer le moral
26	6.4	5.1	Cette personne est efficace dans le coaching et la formation des autres
27	6.3	5.5	Cette personne utilise efficacement les objectifs et les indicateurs de performance pour encourager l'amélioration des performances
28	6.3	5.7	Cette personne produit toujours de bons résultats
29	6.3	5.2	Cette personne est très efficace dans la mise en place d'objectifs à long terme ambitieux
30	6.3	5.5	Cette personne a des attentes élevées concernant la performance et l'amélioration des performances
31	6.3	5.6	Cette personne est toujours à la recherche d'opportunités d'amélioration et de meilleurs résultats
32	6.3	5.4	Cette personne suggère souvent des idées nouvelles et originales
33	6.3	5.5	Cette personne réfléchit à long terme sur de nouvelles opportunités
34	6.2	5.8	Cette personne traite les gens avec respect
35	6.2	5.7	Cette personne met en pratique les politiques de notre organisation de manière systématique pour éviter le deux poids, deux mesures
36	6.2	5.4	Cette personne a une forte conscience de soi lorsqu'il s'agit de ses propres opportunités d'amélioration
37	6.2	5.5	Cette personne gère ses émotions lors des situations de stress avec maturité et intelligence
38	6.2	5.4	Cette personne a de solides compétences en négociation et une grande influence
39	6.2	5.4	Cette personne communique les informations et tient les gens informés
40	6.2	5.5	Cette personne cultive la confiance et la loyauté dans ses relations avec les autres
41	6.2	5.9	Cette personne accomplit son travail de manière professionnelle
42	6.2	5.2	Cette personne reconnaît lorsque les autres ont de mauvaises performances et règle le problème
43	6.2	5.3	Cette personne encourage et partage une vision à long terme pour notre organisation
44	6.1	5.6	Cette personne traite les gens équitablement et sans favoritisme
45	6.1	5.5	Cette personne a de très bonnes compétences en communication
46	6.1	5.6	Cette personne produit un travail de haute qualité et sans erreur
47	6.0	5.5	Cette personne est toujours amicale, chaleureuse et attentionnée dans ses relations avec les autres
48	5.9	5.6	Lorsqu'elle prend la parole cette personne présente les idées et les concepts de manière claire
49	5.8	5.6	Cette personne est calme et d'humeur égale, jamais lunatique ou maussade
50	5.4	5.6	Cette personne est polie et prévenante, jamais grossière ou agressive

Compétences en leadership

Chacune des questions de la section précédente est liée à l'un des quatre quadrants de leadership.



L'autogestion se réfère à la conscience de soi, l'auto-réglementation, la gestion du stress, la persévérance, la transparence et l'authenticité. Cela fait référence au processus de gestion de ses émotions avec maturité pour atteindre les meilleurs résultats possibles. Cela peut exiger des périodes d'auto-persuasion positive et de récupération pour encourager des performances optimales en période de turbulences et éviter l'épuisement professionnel. Une autogestion réussie exige une gestion de vous-même et que vous preniez soin de votre marque et de votre réputation.

La gestion des relations se réfère à la capacité d'obtenir de meilleurs résultats grâce à de meilleures relations. Il s'agit de bien s'entendre avec les autres afin d'aller de l'avant. Cela peut impliquer la capacité de construire des relations de confiance avec les parties prenantes pour soutenir le maintien et les performances. Une gestion des relations réussie exige la reconnaissance que votre propre niveau de performance repose sur les performances de votre équipe, qui à son tour repose sur leur engagement.

« **Travailler dans l'entreprise** » fait référence au fait d'avoir l'expérience, la capacité et l'efficacité de fournir systématiquement d'excellents résultats. Cela nécessite d'avoir l'énergie, la passion et la compétitivité pour rester dans la zone de bonnes performances. Le succès dans ce domaine peut impliquer une hiérarchisation plus avisée des travaux, une plus grande délégation, une meilleure gestion du temps et l'établissement plus efficace des objectifs. Il s'agit d'atteindre l'excellence opérationnelle et de service rapidement et efficacement.

« **Travailler pour l'entreprise** » fait référence à l'ajout d'une valeur supplémentaire grâce à l'innovation et la planification stratégique et la formation d'équipes responsables et motivés. Le succès dans ce domaine peut impliquer une planification à long terme pour obtenir un avantage concurrentiel ainsi que la production de résultats grâce à des cultures axées sur les performances. Encourager le changement nécessite de consacrer plus de temps pour l'entreprise, d'avoir un cycle de planification, d'effectuer des examens réguliers de la planification et de régler les problèmes de mauvaises performances.

Combinaisons de compétences

Vos scores combinés pour l'auto-gestion et la gestion des relations forment le score pour la catégorie « compétences comportementales ». De même, vos scores combinés pour « Travailler dans l'entreprise » et « Travailler pour l'entreprise » forment le score pour la catégorie « compétences d'affaires ».

Compétences comportementales

6.2

La combinaison « compétences comportementales » décrit l'utilisation de l'intelligence émotionnelle (QE) pour se gérer soi-même de façon professionnelle et pour avoir un rapport approprié avec les autres afin d'obtenir des équipes et des parties prenantes les meilleurs résultats possibles. Les individus ayant obtenus des scores élevés démontrent généralement de la résilience émotionnelle et de solides compétences relationnelles pour améliorer les résultats grâce à de meilleures relations. Cela exige des relations stables et durables pour rester dans la zone de bonnes performances et éviter les dérives.

Autogestion

6.1

Gestion des relations

6.3

Travailler dans l'entreprise

6.5

Travailler pour l'entreprise

6.4

Compétences d'affaires

6.4

La combinaison « compétences d'affaires » décrit l'utilisation de la capacité cognitive (QI) pour obtenir un bon équilibre entre le travail dans (opérationnel) et pour (stratégique) l'entreprise afin d'optimiser les résultats au quotidien et à long terme. Les individus ayant obtenus des scores élevés démontrent généralement la capacité technique pour fournir l'excellence opérationnelle et de service ainsi qu'une vision stratégique pour faire évoluer la situation globale. Cela exige une orientation stratégique pour offrir d'excellents résultats grâce à des cultures axées sur les performances.

Combinaisons de compétences

Vos scores combinés pour l'auto-gestion et « Travailler dans l'entreprise » forment le score pour la catégorie « compétences en gestion ». De même, vos scores combinés pour la gestion des relations et « Travailler pour l'entreprise » forment le score pour la catégorie « compétences en leadership ».

Compétences en gestion

6.3

La combinaison « compétences en gestion » décrit le quotidien d'un responsable, où l'intégrité et la persévérance sont nécessaires à la maximisation de la capacité, de l'efficacité et de la positivité, afin de fournir de bons résultats. Les individus ayant obtenus des scores élevés atteignent généralement l'excellence opérationnelle et de service rapidement et efficacement, et sont tenus responsables de leurs performances.

Autogestion

6.1

Travailler dans l'entreprise

6.5

Compétences en leadership

6.3

La combinaison « compétences en leadership » décrit le monde d'un chef qui prend le temps de mettre en place l'implication des parties prenantes autour d'objectifs stratégiques. Les individus ayant obtenus des scores élevés établissent généralement des relations fidèles et de confiance et encouragent les autres à réaliser le programme stratégique. Il s'agit de partenariats qui produisent des performances optimales et de l'innovation.

Gestion des relations

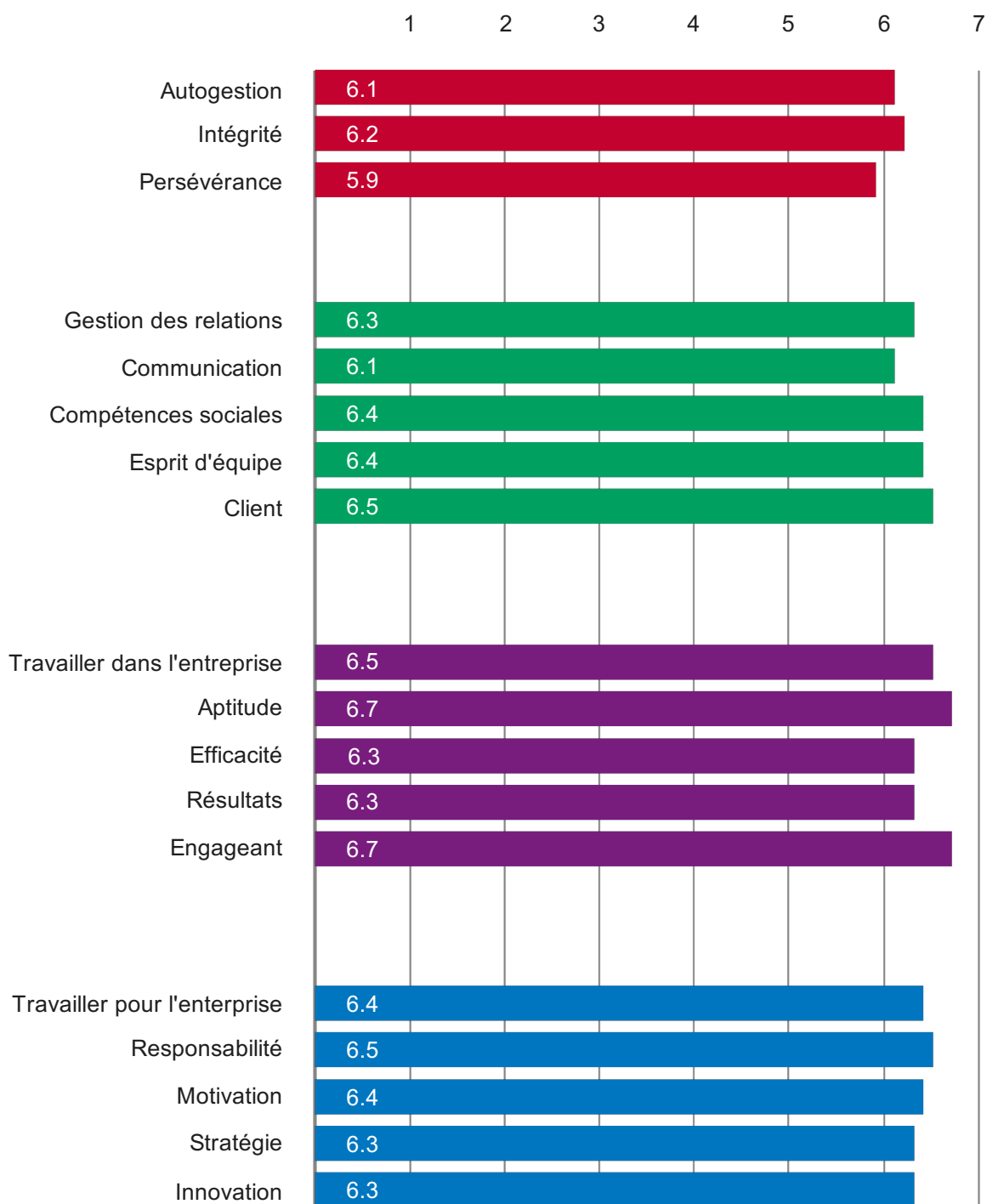
6.3

Travailler pour l'entreprise

6.4

Compétences en leadership

Le graphique ci-dessous affiche votre score pour les quatre compétences en leadership et leurs sous-thèmes respectifs.



Autogestion

Global	Res	Pair	Sub	Soi	Thèmes et questions
6.1	5.6	6.2	6.1	6.7	Autogestion
6.2	6.0	6.3	6.2	7.0	Intégrité
6.2	6.0	6.2	6.1	7.0	Cette personne traite les gens avec respect
6.4	6.0	6.4	6.4	7.0	Le comportement de cette personne est conforme à des normes éthiques très élevées
6.4	6.0	6.6	6.3	7.0	Cette personne est toujours franche et directe et communique honnêtement
6.1	6.0	6.0	6.1	7.0	Cette personne traite les gens équitablement et sans favoritisme
6.2	6.0	6.4	6.1	7.0	Cette personne met en pratique les politiques de notre organisation de manière systématique pour éviter le deux poids, deux mesures
5.9	5.0	5.9	6.0	6.3	Persévérance
5.4	5.0	5.4	5.4	6.0	Cette personne est polie et prévenante, jamais grossière ou agressive
5.8	5.0	6.0	5.9	6.0	Cette personne est calme et d'humeur égale, jamais lunatique ou maussade
6.2	5.0	6.2	6.4	6.0	Cette personne a une forte conscience de soi lorsqu'il s'agit de ses propres opportunités d'amélioration
6.2	5.0	6.3	6.3	7.0	Cette personne gère ses émotions lors des situations de stress avec maturité et intelligence

Si une réponse a été donnée, les scores des auto-évaluations et des évaluations des responsables sont toujours montrés. Cependant, afin de protéger l'anonymat, les scores des autres groupes d'évaluateurs ne sont montrés que quand il y a deux ou plusieurs réponses. S'il y avait moins de deux réponses, N/A est affiché.

Si des cellules vides apparaissent dans le rapport, cela signifie qu'aucun évaluateur n'a entré de score pour cet élément

Gestion des relations

Global	Res	Pair	Sub	Soi	Thèmes et questions
6.3	5.9	6.4	6.4	6.8	Gestion des relations
6.1	5.8	6.2	6.1	6.8	Communication
5.9	5.0	6.2	5.9	6.0	Lorsqu'elle prend la parole cette personne présente les idées et les concepts de manière claire
6.1	6.0	6.4	5.9	7.0	Cette personne a de très bonnes compétences en communication
6.2	6.0	6.2	6.3	7.0	Cette personne a de solides compétences en négociation et une grande influence
6.2	6.0	6.0	6.4	7.0	Cette personne communique les informations et tient les gens informés
6.4	6.0	6.4	6.4	6.5	Compétences sociales
6.6	6.0	6.4	6.8	7.0	Le comportement de cette personne constitue un exemple positif pour les autres
6.5	6.0	6.6	6.4	6.0	Cette personne possède d'excellentes aptitudes sociales
6.4	6.0	6.4	6.4	6.0	Cette personne donne aux gens le sentiment d'être apprécié
6.0	6.0	6.2	5.9	7.0	Cette personne est toujours amicale, chaleureuse et attentionnée dans ses relations avec les autres
6.4	6.0	6.4	6.4	7.0	Esprit d'équipe
6.2	6.0	6.0	6.3	7.0	Cette personne cultive la confiance et la loyauté dans ses relations avec les autres
6.5	6.0	6.8	6.4	7.0	Cette personne partage ses ressources, ses connaissances et son temps de manière appropriée
6.5	6.0	6.6	6.4	7.0	Cette personne encourage les gens qui travaillent dans différents domaines à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs
6.4	6.0	6.4	6.4	7.0	Cette personne noue des relations solides avec les autres
6.5	6.0	6.5	6.6	7.0	Client
6.6	6.0	6.6	6.7	7.0	Cette personne est enthousiaste à l'idée d'améliorer le service à la clientèle
6.5	6.0	6.6	6.6	7.0	Cette personne a pris des initiatives pour promouvoir une stratégie de service à la clientèle dans son lieu de travail
6.5	6.0	6.4	6.6	7.0	Cette personne utilise le retour d'information des clients afin d'encourager l'amélioration des performances

Travailler dans l'entreprise

Global	Res	Pair	Sub	Soi	Thèmes et questions
6.5	5.8	6.4	6.6	6.1	Travailler dans l'entreprise
6.7	5.7	6.7	6.9	6.3	Aptitude
6.7	6.0	6.6	6.9	7.0	Cette personne est consciencieuse et a une bonne éthique professionnelle
6.6	5.0	6.6	6.9	6.0	Cette personne possède les connaissances et l'aptitude nécessaires pour être très efficace
6.8	6.0	6.8	6.9	6.0	Cette personne possède l'expérience dans l'industrie nécessaire pour être très efficace
6.3	5.0	6.3	6.4	6.0	Efficacité
6.4		6.3	6.4	6.0	Cette personne a des compétences organisationnelles et de gestion du temps très efficaces
6.4		6.5	6.3	6.0	Cette personne est très efficace dans l'établissement et la gestion de ses priorités de travail
6.3	5.0	6.2	6.6	6.0	Cette personne utilise efficacement les objectifs et les indicateurs de performance pour encourager l'amélioration des performances
6.3	5.3	6.1	6.5	5.8	Résultats
6.2	5.0	5.8	6.7	6.0	Cette personne accomplit son travail de manière professionnelle
6.4	5.0	6.3	6.7	6.0	Cette personne suit des standards de qualité élevés lors de l'exécution des tâches difficiles
6.3	6.0	6.2	6.4	6.0	Cette personne produit toujours de bons résultats
6.1	5.0	6.0	6.3	5.0	Cette personne produit un travail de haute qualité et sans erreur
6.7	6.5	6.7	6.8	6.5	Engageant
6.7	7.0	6.6	6.7	7.0	Cette personne apporte une attitude positive au travail
6.8	7.0	6.8	6.7	7.0	Cette personne est enthousiaste à l'idée de faire une différence
6.8	6.0	6.8	6.9	6.0	Cette personne est confiante et dynamique
6.5	6.0	6.4	6.7	6.0	Cette personne est très compétitive et motivée

Travailler pour l'entreprise

Global	Res	Pair	Sub	Soi	Thèmes et questions
6.4	5.4	6.3	6.6	6.5	Travailler pour l'entreprise
6.5	6.0	6.4	6.6	6.3	Responsabilité
6.5	6.0	6.6	6.6	6.0	Cette personne tient les autres responsables de l'achèvement de leur travail
6.7	6.0	6.6	6.9	7.0	Cette personne tient les gens responsables des valeurs et des attentes de l'organisation
6.2	6.0	6.0	6.3	6.0	Cette personne reconnaît lorsque les autres ont de mauvaises performances et règle le problème
6.4	5.7	6.2	6.7	6.7	Motivation
6.4	6.0	6.2	6.6	7.0	Cette personne travaille dur pour améliorer le moral
6.5	6.0	6.3	6.7	7.0	Cette personne contribue à créer un environnement de travail positif qui encourage les gens à travailler à leur plein potentiel
6.4	5.0	6.0	6.9	6.0	Cette personne est efficace dans le coaching et la formation des autres
6.3	5.0	6.3	6.4	6.3	Stratégie
6.3	5.0	6.4	6.4	6.0	Cette personne est très efficace dans la mise en place d'objectifs à long terme ambitieux
6.3	5.0	6.4	6.4	6.0	Cette personne a des attentes élevées concernant la performance et l'amélioration des performances
6.2	5.0	6.0	6.4	7.0	Cette personne encourage et partage une vision à long terme pour notre organisation
6.3	5.0	6.2	6.6	6.7	Innovation
6.3	5.0	6.2	6.6	7.0	Cette personne est toujours à la recherche d'opportunités d'amélioration et de meilleurs résultats
6.3	5.0	6.0	6.6	7.0	Cette personne suggère souvent des idées nouvelles et originales
6.3	5.0	6.3	6.6	6.0	Cette personne réfléchit à long terme sur de nouvelles opportunités

Scores par thèmes

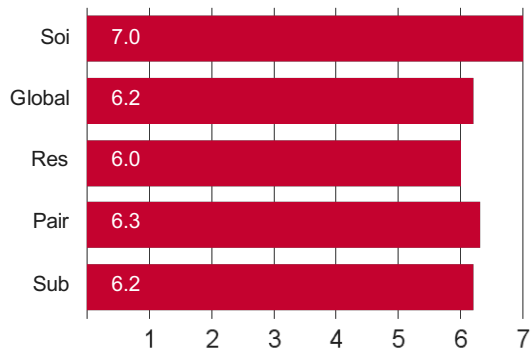
Soi	Global	Moyenne globale	Res	Pair	Sub	Thèmes et questions
6.7	6.1	5.7	5.6	6.2	6.1	Autogestion
7.0	6.2	5.8	6.0	6.3	6.2	Intégrité
6.3	5.9	5.6	5.0	5.9	6.0	Persévérance
6.8	6.3	5.5	5.9	6.4	6.4	Gestion des relations
6.8	6.1	5.5	5.8	6.2	6.1	Communication
6.5	6.4	5.5	6.0	6.4	6.4	Compétences sociales
7.0	6.4	5.5	6.0	6.4	6.4	Esprit d'équipe
7.0	6.5	5.6	6.0	6.5	6.6	Client
6.1	6.5	5.7	5.8	6.4	6.6	Travailler dans l'entreprise
6.3	6.7	6.0	5.7	6.7	6.9	Aptitude
6.0	6.3	5.5	5.0	6.3	6.4	Efficacité
5.8	6.3	5.8	5.3	6.1	6.5	Résultats
6.5	6.7	5.7	6.5	6.7	6.8	Engageant
6.5	6.4	5.4	5.4	6.3	6.6	Travailler pour l'entreprise
6.3	6.5	5.4	6.0	6.4	6.6	Responsabilité
6.7	6.4	5.2	5.7	6.2	6.7	Motivation
6.3	6.3	5.3	5.0	6.3	6.4	Stratégie
6.7	6.3	5.5	5.0	6.2	6.6	Innovation

Analyse des thèmes et questions

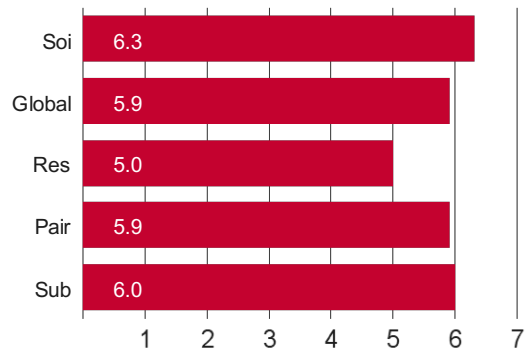
Les tableaux ci-dessous présentent vos résultats par thème et type d'évaluateur.

Autogestion

Intégrité

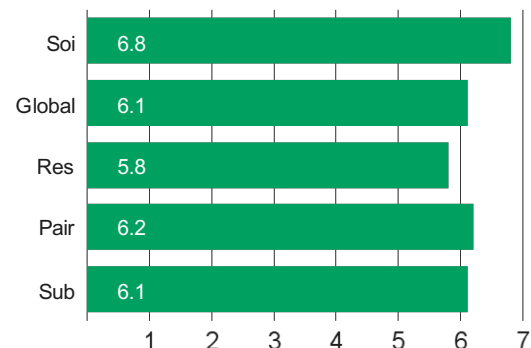


Persévérance

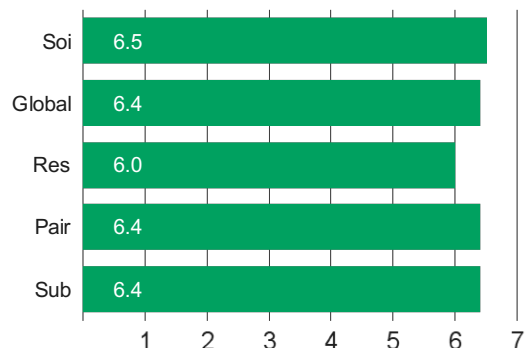


Gestion des relations

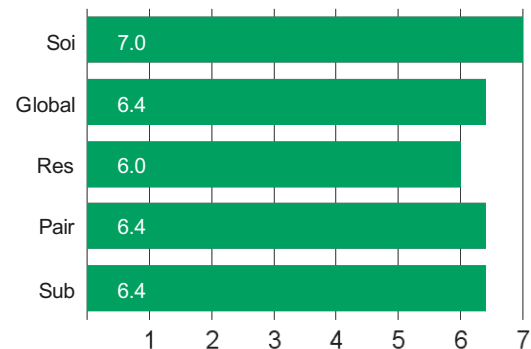
Communication



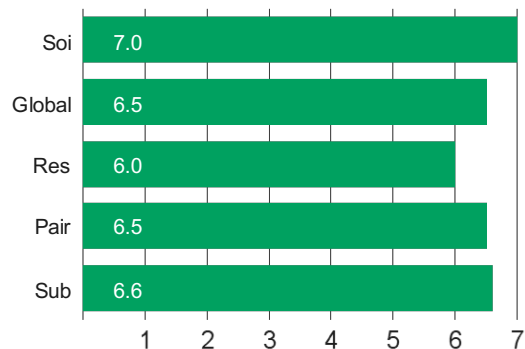
Compétences sociales



Esprit d'équipe

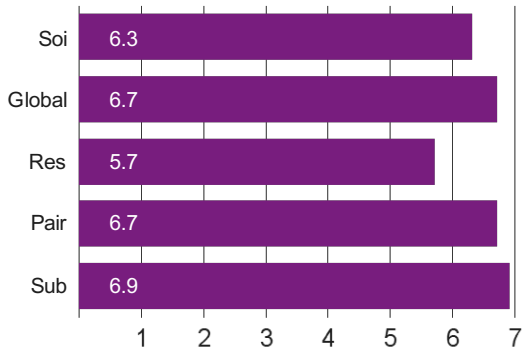


Client

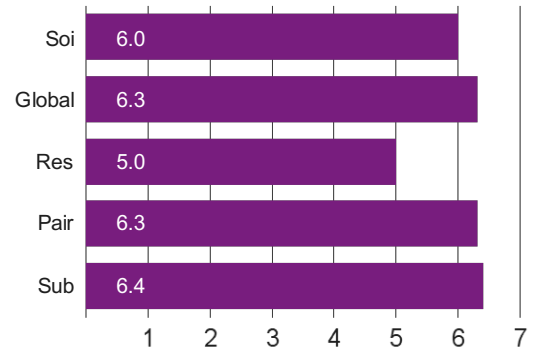


Travailler dans l'entreprise

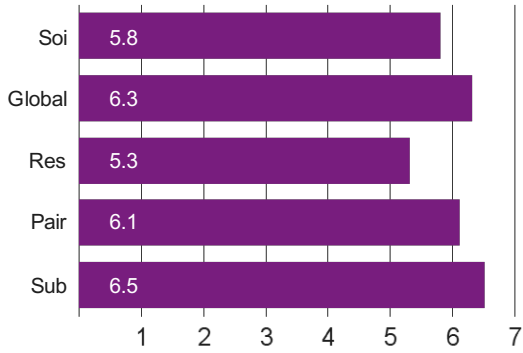
Aptitude



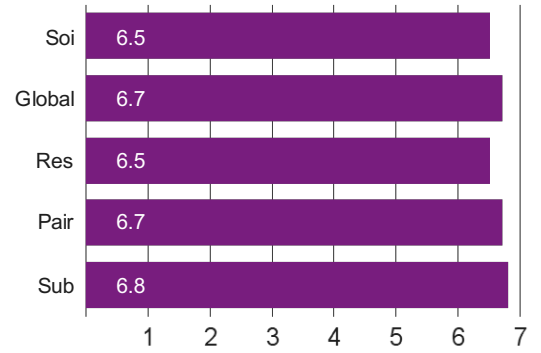
Efficacité



Résultats

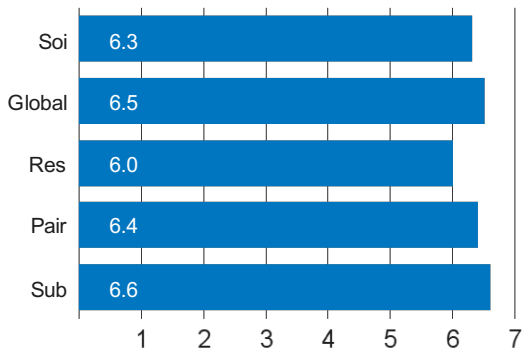


Engageant

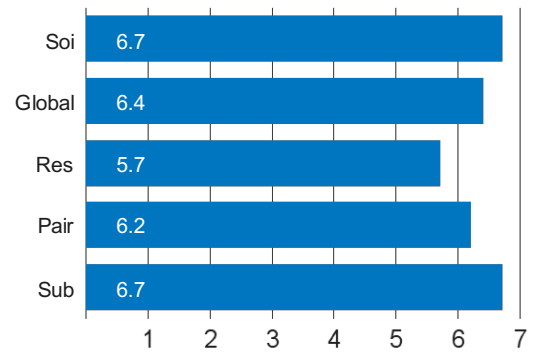


Travailler pour l'entreprise

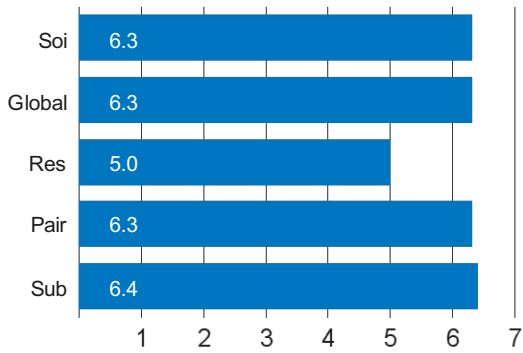
Responsabilité



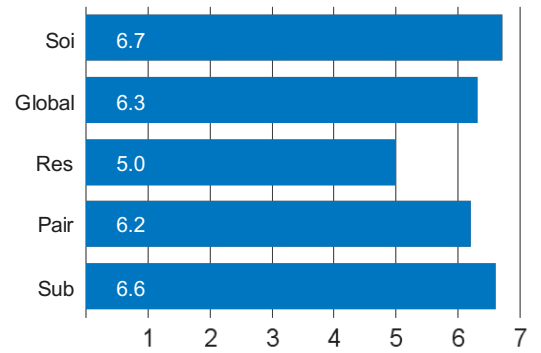
Motivation



Stratégie



Innovation



Principaux points forts

Il a été demandé aux évaluateurs de choisir les quatre principaux points forts de la liste ci-dessous. Le point fort principal a un poids de 4, le second de 3, le troisième de 2, et le quatrième de 1. Le score dans la colonne de droite est la somme des scores. Il faut noter que les éléments en haut de la liste indiquent qu'il existe un accord sur vos points forts. Un score total vide indique qu'aucun évaluateur a choisi ces éléments de la liste. Il n'y a pas d'auto scores dans le calcul.

Moyenne globale	Votre rang	Points forts	Score total
10	1	Possède de fortes compétences en leadership	31
20	2	Est visionnaire et stratégique	24
6	3	A une attitude positive et enthousiaste	10
17	4	Met en place des objectifs clairs et encourage de meilleurs résultats	10
12	5	Solides compétences en matière de communication	9
23	6	Est un modèle positif	8
7	7	Possède des normes éthiques élevées et de l'intégrité	6
4	8	A une approche professionnelle	6
18	9	Bon en matière de planification et d'anticipation	5
9	10	Est compétitif et déterminé	4
26	11	Motive et inspire les autres	3
24	12	Prend les décisions difficiles	3
11	13	Établit des relations fructueuses	3
5	14	Est stable et calme sous la pression	2
25	15	Règle les problèmes de mauvaises performances	2
3	16	Est pragmatique et fait avancer les choses	2
14	17	Possède de solides aptitudes sociales	1
19	18	Suggère des idées nouvelles et novatrices	1
2	19	Travaille dur avec une forte éthique professionnelle	
1	20	Possède de grandes aptitudes, de l'expérience et des connaissances dans le domaine technique	
15	21	Est bien organisé	
16	22	Est compréhensif et solidaire	
13	23	Est bon dans la résolution de problèmes	
8	24	Est au service de ses clients et a de bonnes relations avec eux	
21	25	Fait preuve de loyauté	
22	26	Bon sens de l'humour	

Principales opportunités d'amélioration

On a demandé aux évaluateurs de choisir les quatre principales opportunités d'amélioration dans la liste ci-dessous. La principale opportunité d'amélioration a un poids de 4, la seconde de 3, la troisième de 2 et la quatrième de 1. Le score dans la colonne de droite est la somme des scores. Vous devriez faire attention aux quelques éléments en haut de la liste car il y a un accord entre les évaluateurs que ces éléments représentent vos opportunités d'amélioration. Un score total vide indique qu'aucun évaluateur a choisi ces éléments de la liste. Il n'y a pas d'auto scores dans le calcul.

Moyenne globale	Votre rang	Opportunités d'amélioration	Score total
13	1	Écoutez plus et laissez les autres avoir la parole	27
1	2	Cessez d'en faire trop et de vous éparpiller	18
24	3	Soyez moins agressif	9
3	4	Délégez davantage	9
7	5	Donnez un retour d'information approprié	9
2	6	Règlez les problèmes de mauvaises performances	6
12	7	Regardez la situation dans son ensemble (les objectifs globaux de l'organisation)	6
10	8	Communiquez mieux	5
20	9	Soyez plus compréhensif	4
6	10	Partagez les connaissances et les ressources	4
15	11	Améliorez vos compétences organisationnelles et de gestion du temps	3
23	12	Traitez les gens équitablement et sans favoritisme	3
8	13	Mettez en place des objectifs clairs et des indicateurs de performance	3
16	14	Améliorez vos aptitudes sociales et relationnelles	2
4	15	Motivez les autres et améliorez le moral	2
18	16	Soyez plus ouvert au changement	2
25	17	Soyez moins maussade et gardez votre sang-froid	1
14	18	Établissez des relations plus fructueuses	1
22	19	Ayez plus l'esprit d'équipe	
5	20	Faites preuve de leadership en cas de problèmes	
17	21	Soyez plus pragmatique et faites en sorte que les choses se fassent	
11	22	Soyez plus confiant	
19	23	Obtenez de meilleures connaissances professionnelles et/ou sectorielles	
21	24	Davantage au service des clients	
9	25	Soyez plus disponible et visible sur le lieu de travail	
26	26	Soyez plus positif	

Commentaires

Cette section fournit des commentaires textuels provenant de tous les évaluateurs. Vous obtiendrez le plus de valeur si vous faites attention aux sujets et suggestions qui se produisent fréquemment. Essayez de voir les informations de manière objective et concilier les avec les informations des sections d'évaluation précédentes.

Veillez décrire les points forts de cette personne.

Res	Bonnes relations avec les autres ; encourage bien les autres; forte éthique professionnelle ; définit des objectifs clairs.
Pair	Sa volonté de diriger et à la fois son désir d'apprendre.
Pair	Généreux, gentil et passionné par les soins aux personnes âgées.
Pair	Un grand chef d'équipe et avec de bonnes compétences dans l'application des stratégies ; elle est efficace dans les circonstances difficiles ou défavorables et elle soutien son équipe.
Pair	Diriger par l'exemple.
Pair	Chef motivé et énergique avec une grande intégrité et un sens des objectifs ; sans relâche dans la poursuite de l'excellence dans tous les domaines de travail ; profondément loyal et défenseur; communicateur efficace avec une grande EQ .
Sub	Leadership exceptionnel, motivation, détermination et passion.
Sub	Maria est un leader exceptionnel, efficace et dynamique, qui inspire les gens à faire de leur mieux et qui remet en question le statu quo pour favoriser l'amélioration, la collaboration et la communication. Son énergie et son entraînement dans tout ce qu'elle fait est contagieux et elle est admiré, non seulement au sein de l'organisation, mais dans l'industrie des soins aux personnes âgées dans son ensemble.
Sub	Forte chef, enthousiaste et motivée.
Sub	Après avoir travaillé avec Maria pendant les 5 derniers mois, je trouve qu'elle est : une source d'inspiration ; un leader fantastique qui obtient le meilleur de chacun ; transparente - vous savez toujours exactement où vous vous tenez ; ouverte aux idées, elle a confiance en votre jugement mais elle questionnera vos idées ; elle a des attentes élevées et une éthique professionnelle ; c'est un plaisir de travailler avec elle et pour elle.
Sub	C'est superviseur dynamique qui est un excellent leader. Elle est en mesure de pousser l'équipe et faire ressortir le meilleur en chacun de nous ; c'est un précurseur et utilise ses réseaux pour la promotion de l'organisation ; Si elle manque de connaissances dans l'un des aspects de l'entreprise, elle utilisera ses réseaux et ses homologues pour obtenir des conseils.
Sub	Vision stratégique pour l'entreprise; enthousiasme et passion pour les soins aux personnes âgées; veut faire une différence.
Sub	Solides capacités de leadership ; capable de motiver et de faire évoluer les gens afin qu'ils sortent de leur zone de confort ; empathique ; sens aigu des affaires et pensée novatrice.

Veillez décrire les opportunités d'amélioration de cette personne.

- Res Capacité d'améliorer les compétences de négociation ; parler moins , écouter plus ; être moins agressif et plus ouvert à la critique ; écouter les idées des autres.
- Pair La seule opportunité d'amélioration est d'allouer un peu de temps avec les responsables pour savoir ce qui se passe réellement au niveau des sites (PDG infiltré).
- Pair Être communicative avec les pairs et écouter leurs vues sans opinions prédéterminées.
- Pair Je n'ai pas des suggestions à faire à ce sujet.
- Pair Acquérir des connaissances plus larges des affaires commerciales ; acquérir des connaissances sur la planification à long terme de l'entreprise. Améliorer les compétences d'analyse financière pour soutenir les cas d'affaires quantitatives pour la prise de décision tout aussi bien que des facteurs qualitatifs
- Sub Accent sur le retour d'information concernant les performances comme processus normal de fonctionnement.
- Sub Reconnaître les facteurs de stress au sein de l'équipe et pousser des individus pour atteindre les résultats requis.
- Sub Pourrait écouter davantage.
- Sub Soyez plus patient avec les autres en termes d'écoute.
- Sub Être plus clair lors de la communication des messages ou des idées.
- Sub La seule opportunité d'amélioration est d'allouer un peu de temps avec les responsables pour savoir ce qui se passe réellement au niveau des sites (PDG infiltré). Elle est très occupée et doit tenir compte de la charge de travail des responsables. Elle est fantastique.

Parfois, les responsables peuvent utiliser leurs points forts de manière excessive. Par exemple, une personne sûre d'elle peut devenir arrogante, une personne passionnée peut devenir caractérielle ou une personne appliquée peut devenir quelqu'un qui ne sait pas déléguer. Des points forts ont-ils été utilisés de manière excessive par cette personne ?

- Res Maria est passionnée et parfois cela peut être interprété comme étant dominant, si la personne qui lui parle ne la connaît pas bien.
- Pair La confiance en soi empêche parfois l'engagement avec les autres.
- Pair Aucun à ma connaissance.
- Pair Peut parfois être plus assertive et semble tout contrôler. Entêtement et détermination peuvent parfois paraître comme un manque d'ouverture d'esprit.
- Pair Peut parfois faire preuve d'entêtement.
- Sub Parfois Maria communique de manière si efficace et si rapide que les autres ne peuvent pas suivre et cela est frustrant pour elle.
- Sub Maria a des normes et des attentes élevées, non seulement pour elle-même mais aussi pour les autres, et elle peut être très difficile à suivre.
- Sub Personnalité exubérante qui peut être intimidante à la fois.
- Sub Non pas que je sache.
- Sub Elle n'utilise pas ses points forts de manière excessive.
- Sub Non.
- Sub Peut devenir arrogante mais sa conscience de ce comportement s'est améliorée.

Plan de développement

Cette section fournit un endroit afin que vous puissiez créer un plan de développement personnel. Ce plan devrait inclure des comportements que vous voudriez garder, commencer et cesser. Ces actions devraient être réalisables et représenter les changements que vous voudriez faire. Écrivez-les et retournez-y pour vérifier vos progrès.

Garder

-

-

-

Commencer

-

-

-

Cesser

-

-

-

Autogestion

Le tableau ci-dessous contient les écarts-types et les distributions de fréquences par groupe d'évaluateurs pour chacun des 50 éléments. Un écart-type indique que, en cas d'une distribution normale des évaluations, 68 % des évaluateurs ont donné un score dans la zone définie par l'écart-type, au dessus ou en dessous de la moyenne de l'élément. Par exemple, avec une moyenne à 5,9 et un écart-type de 1,1, 68 % des évaluateurs lors d'une distribution normale ont notés entre 4,8 et 7. Les colonnes sous les nombres 1 à 7 et N/A contiennent le nombre de fois que le score indiqué a été sélectionné par chaque groupe d'évaluateurs, par élément.

Intégrité											
Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne traite les gens avec respect	6.2	0.8	Res						1		
			Pair					4	1		
			Sub					3		4	
Le comportement de cette personne est conforme à des normes éthiques très élevées	6.4	0.5	Res						1		
			Pair					3	2		
			Sub					4	3		
Cette personne est toujours franche et directe et communique honnêtement	6.4	0.7	Res						1		
			Pair					2	3		
			Sub					1	3	3	
Cette personne traite les gens équitablement et sans favoritisme	6.1	0.9	Res						1		
			Pair					2	1	2	
			Sub					2	2	3	
Cette personne met en pratique les politiques de notre organisation de manière systématique pour éviter le deux poids, deux mesures	6.2	0.7	Res						1		
			Pair						3	2	
			Sub					2	2	3	

Autogestion

Persévérance

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne est polie et prévenante, jamais grossière ou agressive	5.4	1.3	Res					1			
			Pair			1	2	1	1		
			Sub			1	1	2		3	
Cette personne est calme et d'humeur égale, jamais lunatique ou maussade	5.8	1.2	Res					1			
			Pair					1	3	1	
			Sub			1		2		4	
Cette personne a une forte conscience de soi lorsqu'il s'agit de ses propres opportunités d'amélioration	6.2	1.2	Res					1			
			Pair				1		1	3	
			Sub				1		1	5	
Cette personne gère ses émotions lors des situations de stress avec maturité et intelligence	6.2	0.9	Res					1			
			Pair					1	1	2	1
			Sub					2	1	4	

Gestion des relations

Communication

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Lorsqu'elle prend la parole cette personne présente les idées et les concepts de manière claire	6.9	1.3	Res					1			
			Pair				1	2	2		
			Sub		1		2		4		
Cette personne a de très bonnes compétences en communication	6.1	1.0	Res						1		
			Pair				1	1	3		
			Sub			1	2	1	3		
Cette personne a de solides compétences en négociation et une grande influence	6.2	0.8	Res						1		
			Pair				1	2	2		
			Sub				2	1	4		
Cette personne communique les informations et tient les gens informés	6.2	0.7	Res						1		
			Pair				1	3	1		
			Sub				1	2	4		

Compétences sociales

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Le comportement de cette personne constitue un exemple positif pour les autres	6.6	0.7	Res						1		
			Pair				1	1	3		
			Sub					1	5	1	
Cette personne possède d'excellentes aptitudes sociales	6.5	0.7	Res						1		
			Pair					2	3		
			Sub				1	2	4		
Cette personne donne aux gens le sentiment d'être apprécié	6.4	0.8	Res						1		
			Pair				1	1	3		
			Sub				1	2	4		
Cette personne est toujours amicale, chaleureuse et attentionnée dans ses relations avec les autres	6.0	1.0	Res						1		
			Pair					1	2	2	
			Sub			1	2	1	3		

Gestion des relations

Esprit d'équipe

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne cultive la confiance et la loyauté dans ses relations avec les autres	6.2	0.8	Res						1		
			Pair				2	1	2		
			Sub					1	3	3	
Cette personne partage ses ressources, ses connaissances et son temps de manière appropriée	6.5	0.5	Res						1		
			Pair						1	3	1
			Sub						4	3	
Cette personne encourage les gens qui travaillent dans différents domaines à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs	6.5	0.7	Res						1		
			Pair						2	3	
			Sub					1	2	4	
Cette personne noue des relations solides avec les autres	6.4	0.8	Res						1		
			Pair					1	1	3	
			Sub					1	2	4	

Client

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne est enthousiaste à l'idée d'améliorer le service à la clientèle	6.6	0.5	Res						1		
			Pair						2	3	
			Sub						2	5	
Cette personne a pris des initiatives pour promouvoir une stratégie de service à la clientèle dans son lieu de travail	6.5	0.5	Res						1		
			Pair						2	3	
			Sub						3	4	
Cette personne utilise le retour d'information des clients afin d'encourager l'amélioration des performances	6.5	0.7	Res						1		
			Pair					1	1	3	
			Sub						3	4	

Travailler dans l'entreprise

Aptitude

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne est consciencieuse et a une bonne éthique professionnelle	6.7	0.5	Res						1		
			Pair					2	3		
			Sub					1	6		
Cette personne possède les connaissances et l'aptitude nécessaires pour être très efficace	6.6	0.7	Res					1			
			Pair					2	3		
			Sub					1	6		
Cette personne possède l'expérience dans l'industrie nécessaire pour être très efficace	6.8	0.4	Res						1		
			Pair					1	4		
			Sub					1	6		

Efficacité

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne a des compétences organisationnelles et de gestion du temps très efficaces	6.4	0.8	Res								1
			Pair					1	1	2	1
			Sub					1	2	4	
Cette personne est très efficace dans l'établissement et la gestion de ses priorités de travail	6.4	0.7	Res								1
			Pair						2	2	1
			Sub					1	3	3	
Cette personne utilise efficacement les objectifs et les indicateurs de performance pour encourager l'amélioration des performances	6.3	0.9	Res					1			
			Pair				1		1	3	
			Sub						3	4	

Travailler dans l'entreprise

Résultats

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne accomplit son travail de manière professionnelle	6.2	0.8	Res					1			
			Pair				2	2	1		
			Sub						2	5	
Cette personne suit des standards de qualité élevés lors de l'exécution des tâches difficiles	6.4	0.8	Res					1			
			Pair				1	1	2	1	
			Sub						2	5	
Cette personne produit toujours de bons résultats	6.3	0.8	Res						1		
			Pair				1	2	2		
			Sub				1	2	4		
Cette personne produit un travail de haute qualité et sans erreur	6.1	0.7	Res					1			
			Pair				1	2	1	1	
			Sub						5	2	

Engageant

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne apporte une attitude positive au travail	6.7	0.5	Res							1	
			Pair						2	3	
			Sub						2	5	
Cette personne est enthousiaste à l'idée de faire une différence	6.8	0.4	Res							1	
			Pair					1	4		
			Sub					2	5		
Cette personne est confiante et dynamique	6.8	0.4	Res						1		
			Pair					1	4		
			Sub					1	6		
Cette personne est très compétitive et motivée	6.5	0.7	Res						1		
			Pair				1	1	3		
			Sub					2	5		

Travailler pour l'entreprise

Responsabilité

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne tient les autres responsables de l'achèvement de leur travail	6.5	0.5	Res						1		
			Pair					2	3		
			Sub					3	4		
Cette personne tient les gens responsables des valeurs et des attentes de l'organisation	6.7	0.6	Res					1			
			Pair				1		4		
			Sub					1	6		
Cette personne reconnaît lorsque les autres ont de mauvaises performances et règle le problème	6.2	1.1	Res						1		
			Pair			1	1		3		
			Sub				2	1	4		

Motivation

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne travaille dur pour améliorer le moral	6.4	0.7	Res						1		
			Pair				1	2	2		
			Sub					3	4		
Cette personne contribue à créer un environnement de travail positif qui encourage les gens à travailler à leur plein potentiel	6.5	0.7	Res						1		
			Pair				1	1	2	1	
			Sub					2	5		
Cette personne est efficace dans le coaching et la formation des autres	6.4	1.0	Res					1			
			Pair				1		1	2	1
			Sub						1	6	

Travailler pour l'entreprise

Stratégie

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne est très efficace dans la mise en place d'objectifs à long terme ambitieux	6.3	0.9	Res					1			
			Pair				1	1	3		
			Sub				1	2	4		
Cette personne a des attentes élevées concernant la performance et l'amélioration des performances	6.3	0.8	Res					1			
			Pair				1	1	3		
			Sub					4	3		
Cette personne encourage et partage une vision à long terme pour notre organisation	6.2	0.8	Res					1			
			Pair				2	1	2		
			Sub					4	3		

Innovation

Élément	Moyen	Écart-type	Groupe d'évaluateurs	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Cette personne est toujours à la recherche d'opportunités d'amélioration et de meilleurs résultats	6.3	0.9	Res					1			
			Pair			1		1	3		
			Sub					3	4		
Cette personne suggère souvent des idées nouvelles et originales	6.3	1.0	Res					1			
			Pair			1		1	2	1	
			Sub					3	4		
Cette personne réfléchit à long terme sur de nouvelles opportunités	6.3	0.9	Res					1			
			Pair				1	1	2	1	
			Sub				1	1	5		

Annexe II

Fréquence de l'évaluateur selon les points forts et opportunités

Il a été demandé aux évaluateurs de choisir les quatre principaux points forts et opportunités dans les listes ci-dessous. La sélection supérieure par évaluateur a un poids de 4, la seconde de 3, la troisième de 2 et la quatrième de 1. Le score total dans la colonne de droite est la somme des scores. Les totaux dans les colonnes 1 à 4 comptent le nombre de fois que ce poids a été attribué à chaque élément.

Points forts	1	2	3	4	Score total
Possède de fortes compétences en leadership		2	5	3	31
Est visionnaire et stratégique	1		1	5	24
A une attitude positive et enthousiaste	2	1	2		10
Met en place des objectifs clairs et encourage de meilleurs résultats	2	2		1	10
Solides compétences en matière de communication	1			2	9
Est un modèle positif	2		2		8
Possède des normes éthiques élevées et de l'intégrité		1		1	6
A une approche professionnelle		1		1	6
Bon en matière de planification et d'anticipation		1	1		5
Est compétitif et déterminé	1		1		4
Motive et inspire les autres			1		3
Prend les décisions difficiles	1	1			3
Établit des relations fructueuses	1	1			3
Est stable et calme sous la pression		1			2
Règle les problèmes de mauvaises performances		1			2
Est pragmatique et fait avancer les choses		1			2
Possède de solides aptitudes sociales	1				1
Suggère des idées nouvelles et novatrices	1				1
Travaille dur avec une forte éthique professionnelle					
Possède de grandes aptitudes, de l'expérience et des connaissances dans le domaine technique					
Est bien organisé					
Est compréhensif et solidaire					
Est bon dans la résolution de problèmes					
Est au service de ses clients et a de bonnes relations avec eux					
Fait preuve de loyauté					
Bon sens de l'humour					

Opportunités d'amélioration	1	2	3	4	Score total
Écoutez plus et laissez les autres avoir la parole		2	1	5	27
Cessez d'en faire trop et de vous éparpiller	1	1	1	3	18
Soyez moins agressif		1	1	1	9
Délégez davantage		1	1	1	9
Donnez un retour d'information approprié		1	1	1	9
Règlez les problèmes de mauvaises performances			2		6
Regardez la situation dans son ensemble (les objectifs globaux de l'organisation)		1		1	6
Communiquez mieux	1			1	5
Soyez plus compréhensif	1		1		4
Partagez les connaissances et les ressources	2	1			4
Améliorez vos compétences organisationnelles et de gestion du temps			1		3
Traitez les gens équitablement et sans favoritisme			1		3
Mettez en place des objectifs clairs et des indicateurs de performance			1		3
Améliorez vos aptitudes sociales et relationnelles		1			2
Motivez les autres et améliorez le moral	2				2
Soyez plus ouvert au changement		1			2
Soyez moins maussade et gardez votre sang-froid	1				1
Établissez des relations plus fructueuses	1				1
Ayez plus l'esprit d'équipe					
Faites preuve de leadership en cas de problèmes					
Soyez plus pragmatique et faites en sorte que les choses se fassent					
Soyez plus confiant					
Obtenez de meilleures connaissances professionnelles et/ou sectorielles					
Davantage au service des clients					
Soyez plus disponible et visible sur le lieu de travail					
Soyez plus positif					