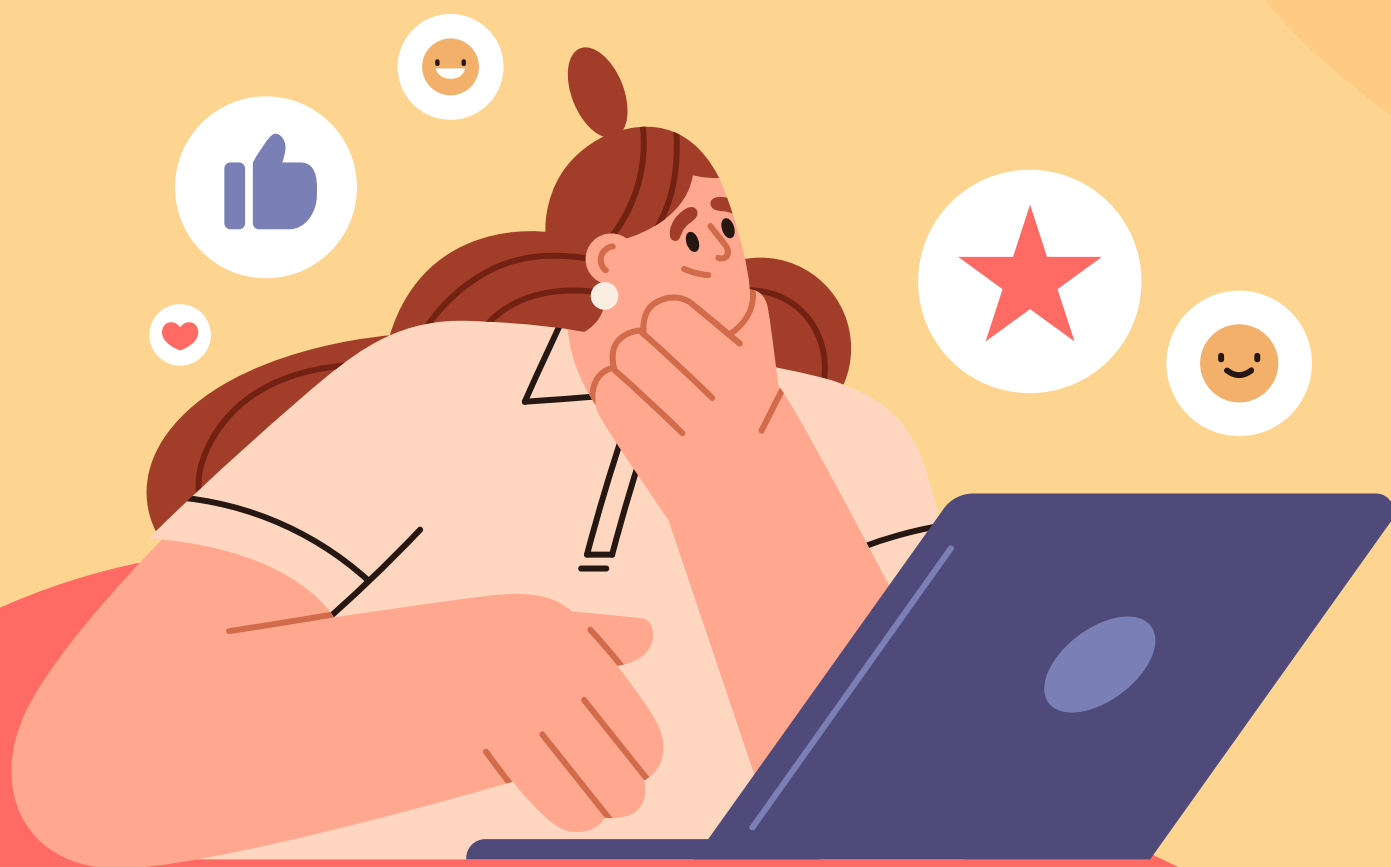


# Ocena 360°



**Feedback 360°**

**Przykład formularza**



## **Rola osoby badanej:**

**Business Development Representative  
obsługujący leady przychodzące (inbound)**

**Nasz przykład skonstruowaliśmy w oparciu o założenie, że badane kompetencje są zdefiniowane w matrycy kompetencji. Przyjmujemy, że zestaw kompetencji różni się dla ścieżki eksperckiej i managera. Osoba badana w naszym przykładzie znajduje się na ścieżce eksperckiej. Przedstawiamy tu po jednej kompetencji ogólnofirmowej i jednej domenowej.**

Istnieją różne podejścia do konstrukcji pytań o kompetencje. Często firmy definiują kompetencje ogólnoorganizacyjne oraz domenowe. Ocena 360° odnosi się do poszczególnych pożądanych dla danej roli obserwowalnych zachowań (czyli tzw. wskaźników behawioralnych kompetencji). Przyjmujemy, że każde zachowanie składające się na daną kompetencję powinno być ocenione na skali, jak też zilustrowane przykładem (kontekst, obserwacja, impakt, ewentualnie sugestie poprawy). Właśnie dlatego do każdego pytania dodajemy pole na komentarz – miejsce do udzielenia wartościowego feedbacku. Czasem ten feedback może być wspólny dla więcej niż jednego zachowania danej kompetencji i może być powielony. Przyjmujemy, że ocena na skali bez feedbacku nie jest oceną pełną, gdyż jest on integralną częścią oceny, niezbędną dla odpowiedniej interpretacji oraz dla późniejszego stworzenia Indywidualnego Planu Rozwoju przez osobę ocenianą i jej/jego lidera.

## Osoba badana:

## Wstęp

Ankieta, którą wypełniasz, jest elementem procesu oceny 360°. Jej celem jest zaplanowanie rozwoju pracownika w oparciu o samoocenę oraz rzetelną informację zwrotną od przełożonego i współpracowników.

## Instrukcja:

Wypełnij ankietę w oparciu o zachowania ocenianej osoby i podanie konkretnych przykładów takich zachowań we wskazanych miejscach. Zachęcamy do udzielenia feedbacku do każdej z kompetencji lub do danego obszaru. W skonstruowaniu informacji zwrotnej pomoże Ci np. model [COIN](#) lub polska wersja [SPINKA](#).

W swojej ocenie uwzględnij . W razie potrzeby zapoznaj się z oczekiwanym dla danej roli profilem kompetencyjnym i zakresem odpowiedzialności, który znajdziesz .

## Nasza skala:

- 1. Rzadko prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga nabycia wiedzy lub rozwoju umiejętności w tym obszarze.**
- 2. Częściowo prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga dalszego rozwoju lub poprawy systematyczności, by realizować zadania na dobrym poziomie.**
- 3. W większości sytuacji prezentuje oczekiwane zachowania. Realizuje zadania na dobrym poziomie.**
- 4. Konsekwentnie prezentuje oczekiwane zachowania. Aktywnie dba o jakość i efektywność swoich działań i zachowanie wysokich standardów.**
- 5. Nie tylko spełnia, ale regularnie przekracza oczekiwania. Inicjuje usprawnienia i inspiruje innych.**

Pamiętaj, że nie jest to skala, jaką pamiętasz ze szkoły, ma ona jak najlepiej przysłużyć się poznaniu obszarów do rozwoju. W przypadku, gdy nie znasz odpowiedzi na dane pytanie zaznacz opcję „Nie wiem/nie jestem w stanie ocenić”.

Odpowiedzi na pytania zajmą Ci ok.  minut.



Wypełnij formularz



## Część 1 – Kluczowe kompetencje organizacyjne

Zastanów się, w jakim stopniu poniższe zachowania z grupy kluczowych kompetencji organizacyjnych charakteryzują osobę badaną. Zaznacz odpowiedzi na podanej skali.

### Postawy i kompetencje

### Ownership & Excellence Doskonałość operacyjna

#### 1. Wykonuje zadania na czas i zgodnie z oczekiwaną jakością z niewielką pomocą współpracowników, gdy to potrzebne.

- 1. Rzadko prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga nabycia wiedzy lub rozwoju umiejętności w tym obszarze.
- 2. Częściowo prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga dalszego rozwoju lub poprawy systematyczności, by realizować zadania na dobrym poziomie.
- 3. W większości sytuacji prezentuje oczekiwane zachowania. Realizuje zadania na dobrym poziomie.
- 4. Konsekwentnie prezentuje oczekiwane zachowania. Aktywnie dba o jakość i efektywność swoich działań i zachowanie wysokich standardów.
- 5. Nie tylko spełnia, ale regularnie przekracza oczekiwania. Inicjuje usprawnienia i inspiruje innych.

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

#### 2. Regularnie analizuje jakość wykonywanych przez siebie zadań oraz dba o ich efektywność.

- 1. Rzadko prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga nabycia wiedzy lub rozwoju umiejętności w tym obszarze.
- 2. Częściowo prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga dalszego rozwoju lub poprawy systematyczności, by realizować zadania na dobrym poziomie.
- 3. W większości sytuacji prezentuje oczekiwane zachowania. Realizuje zadania na dobrym poziomie.
- 4. Konsekwentnie prezentuje oczekiwane zachowania. Aktywnie dba o jakość i efektywność swoich działań i zachowanie wysokich standardów.
- 5. Nie tylko spełnia, ale regularnie przekracza oczekiwania. Inicjuje usprawnienia i inspiruje innych.

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

**3. Jest uważny na potrzeby oraz prośby zewnętrznych i wewnętrznych klientów. Konsultuje z liderem podjęcie odpowiednich działań mających na celu spełnienie tych prośb.**

- 1. Rzadko prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga nabycia wiedzy lub rozwoju umiejętności w tym obszarze.
- 2. Częściowo prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga dalszego rozwoju lub poprawy systematyczności, by realizować zadania na dobrym poziomie.
- 3. W większości sytuacji prezentuje oczekiwane zachowania. Realizuje zadania na dobrym poziomie.
- 4. Konsekwentnie prezentuje oczekiwane zachowania. Aktywnie dba o jakość i efektywność swoich działań i zachowanie wysokich standardów.
- 5. Nie tylko spełnia, ale regularnie przekracza oczekiwania. Inicjuje usprawnienia i inspiruje innych.

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

## Część 2 – Domenowe kompetencje kluczowe

Zastanów się, w jakim stopniu poniższe zachowania z grupy kluczowych kompetencji organizacyjnych charakteryzują osobę badaną. Zaznacz odpowiedzi na podanej skali.

**Wiedza, umiejętności i opanowanie  
używanych narzędzi**

**Umiejętności sprzedażowe**

### 1. Potrafi przeprowadzić wywiad sprzedażowy z potencjalnym klientem w formacie **MEDDICC**, tak by zbudować z nim pozytywną relację i uzyskać niezbędne informacje.

- 1. Rzadko prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga nabycia wiedzy lub rozwoju umiejętności w tym obszarze.
- 2. Częściowo prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga dalszego rozwoju lub poprawy systematyczności, by realizować zadania na dobrym poziomie.
- 3. W większości sytuacji prezentuje oczekiwane zachowania. Realizuje zadania na dobrym poziomie.
- 4. Konsekwentnie prezentuje oczekiwane zachowania. Aktywnie dba o jakość i efektywność swoich działań i zachowanie wysokich standardów.
- 5. Nie tylko spełnia, ale regularnie przekracza oczekiwania. Inicjuje usprawnienia i inspiruje innych.

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

### 2. Radzi sobie z zastrzeżeniami potencjalnego klienta.

- 1. Rzadko prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga nabycia wiedzy lub rozwoju umiejętności w tym obszarze.
- 2. Częściowo prezentuje oczekiwane zachowania. Wymaga dalszego rozwoju lub poprawy systematyczności, by realizować zadania na dobrym poziomie.
- 3. W większości sytuacji prezentuje oczekiwane zachowania. Realizuje zadania na dobrym poziomie.
- 4. Konsekwentnie prezentuje oczekiwane zachowania. Aktywnie dba o jakość i efektywność swoich działań i zachowanie wysokich standardów.
- 5. Nie tylko spełnia, ale regularnie przekracza oczekiwania. Inicjuje usprawnienia i inspiruje innych.

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

## Część 2 – Pytanie otwarte

Podsumuj proszę w trzech zdaniach kluczowe mocne strony i obszary do rozwoju osoby ocenianej. W tym miejscu możesz też przedstawić dodatkowe uwagi ważne z perspektywy rozwoju i osiągnięć badanego/badanej.

Podsumowanie: