

< 4-Level Scale[®]: Čtyřúrovňová stupnice >

hodnocení pozorovatelných manažerských kompetencí



Cílová skupina

Od úrovně TOP managementu po první úroveň výkonného managementu

Doplňující aktivity:

Trénink: zaměřený na rozvoj cílových schopností a dovedností.

1. Otevřené tréninkové programy zaměřené především na leadership a management.

Výběr z katalogu

- Leadership & management
- Prodej a vyjednávání
- Trenéři, koučové a konzultanti

2. Interní podnikové tréninkové programy přizpůsobené specifickým potřebám.

Koučink: zaměřený na individuální rozvojové cíle a cestu k jejich dosažení.

Racionální pozorování nebo neužitečný soud?
Produktivní začátek rozvoje nebo demotivující analýza?

Současné systémy hodnocení manažerských kompetencí jsou vystaveny tvrdému požadavku přinášet měřitelné výsledky, motivovat k dalšímu rozvoji a zároveň respektovat časovou a nákladovou stránku.

Výsledek 30-leté praxe společnosti Krauthammer International v této oblasti vedl ke sjednocení kvalitativní a kvantitativní analýzy, komplexnosti a pragmatizmu a vyústil ve čtyřúrovňovou stupnici hodnocení „4-Level Scale[®]“. Tento nástroj dovoluje uživatelům měřit pozorovatelné kompetence a jednání jednotlivců s novou přesností.

Při jeho použití vyhodnotíte 58 základních manažerských kompetencí.

Každá kompetence se detailně rozdělí do čtyř úrovní, tj. čtyř pozorovatelných popisů chování. Umožní vám, jako jednotlivci, hodnotiteli nebo kouči, zaznamenat nynější stav vzhledem k pečlivě definované sadě standardů.

Zjistíte, že jednání je popsáno způsobem, který dovolí přímé propojení hodnocení a jeho další přirozený krok: rozvoj. Tento nástroj vám nahradí otázku: „A co dál?“, s níž se často setkáváme po standardní 360° analýze, sadou logických návazných kroků.

Jako manažer můžete porovnat výsledky své společnosti s mezinárodní databází a ohodnotit skutečný potenciál vašeho lidského kapitálu.

Jako personální manažer můžete stanovit plány personálního vývoje založené na objektivní skutečnosti.

< Přínosy >

> Vytvoření příznivých podmínek pro změnu jednání a rozvoj výkonu

Pro společnost:

- > Měření a rozvoj dovedností získaných tréninkem a koučinkem
- > Porovnání úrovně různých skupin a jednotlivců použitím jednotných parametrů
- > Stanovení skupiny kompetencí specifických pro danou společnost

Pro jednotlivce:

- > Přesné zhodnocení individuálních kompetencí
- > Objektivní srovnání s vnitřními i vnějšími standardy
- > Propojení jednotlivých částí profesionálního rozvoje do celkové strategie spojené s certifikací

< Obsah >



Čtyřúrovňová stupnice je hodnotící proces, který bere za svůj výchozí bod 360° analýzu^[1]

Dovoluje porovnání a měření kompetencí jednotlivce prostřednictvím pozorovatelného chování na čtyřech úrovních: Vzorové, funkční, problémové a diskvalifikující.

Tato metodika byla navržena tak, aby bylo možné vyvarovat se problému osobního posouzení - jak víme, ta jsou svou podstatou založena na subjektivních a nekonzistentních parametrech. Například každý z nás má svou vlastní koncepci 'silných a slabých stránek i míst pro zlepšení'. Čtyřúrovňová stupnice místo toho odkazuje výhradně na pozorovatelné jednání – popsané přesně stejným způsobem pro všechny.

Výsledkem je objektivní přístup a přesná sada výsledků; ty usnadňují návrh a sledování osobního rozvojového plánu.

Použití jediné a jedinečné sady otázek dovoluje porovnávání hodnocení a zcela jednoznačnou interpretaci jak uvnitř ve společnosti, tak i v celoevropském měřítku.

^[1]360° analýza nabízí okamžitý snímek jednání jednotlivce tak, jak ho vnímají ti, kdo jsou v jeho bezprostředním okolí (nadřízení, partneři, kolegové, interní zákazníci, atd.)

Klíčové definice

Příklad: **Jakým způsobem** on/ona zareaguje, když člen týmu předloží problém k řešení?

Úroveň 4: Vzorová

Manažer plně chápe potřeby týmu (podřízených), rozvíjí aktivní vztah a zajišťuje rozvoj výkonu.

Úroveň 3: Funkční

Manažer částečně chápe potřeby týmu (podřízených), udržuje vztah a výkonnost.

Úroveň 2: Problémová

Manažer nechápe potřeby týmu (podřízených), nebuduje vztah a ztrácí výkonnost.

Úroveň 1: Diskvalifikující

Manažer ignoruje potřeby týmu (podřízených), poškozuje vztah a brání ve výkonnosti.



Stručný pohled na metodiku

