

TO 360°
PANORAMINIS
**KOMPETENCIJŲ
ĮVERTINIMAS**



TO 360° panoraminis kompetencijų vertinimas



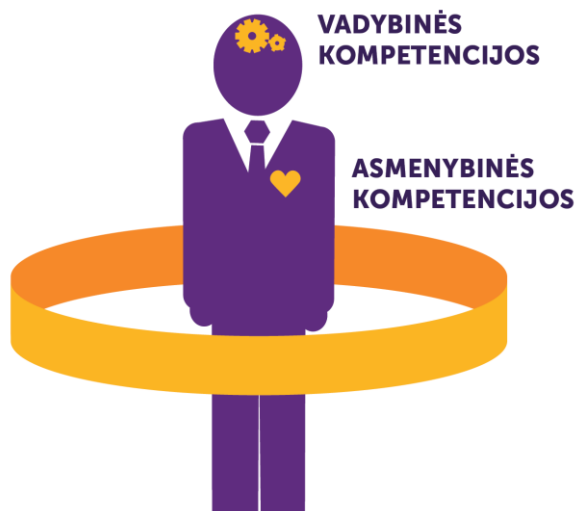
Kas tai?

TO 360° - tai panoraminis darbuotojo/s vadybinių ir asmenybinių kompetencijų tyrimas, kurio metu surenkamas vertinimas iš jo/s vadovų, kolegų ir pavaldinių.

Kuo skiriasi nuo kitų panašių produktų rinkoje?

Jums daugiau nereikės savęs klausti, ką man daryti su darbuotojų 360° ataskaitomis ar/ir samdyti konsultantų, kurie Jums atsakytų į klausimą, kodėl ir kas toliau?

Kitaip nei kiti rinkoje esantys 360° grįžtamojo ryšio klausimynai, TO 360° išsamiai vertina ne tik vadybines, bet ir asmenybines darbuotojo kompetencijas. Būtent ši unikali dviejų TO 360° vertinimo dalių simbiozė duoda **dvigubą naudą klientui: panoraminį kompetencijų vaizdą ir atsakymus į klausimus, kodėl jo/s įvertinimas 360° yra toks, koks yra, ir ką daryti, kad tai keistųsi norima linkme.**



Vadybinės kompetencijos:
strateginis planavimas, lyderystė, vadovavimas, komandinis darbas ir bendravimo įgūdžiai

Asmenybines kompetencijos:
reakcija į stresą, organizuotumo lygis, polinkis kūrybinėms veikloms, bendravimo poreikis darbinėje aplinkoje, vertybiniai įsitikinimai

TO 360° susideda iš dviejų dalių:

- Vadybinių kompetencijų įvertinimo;
- Asmenybinių kompetencijų įvertinimo.

Tai yra vienintelė 360° metodika Lietuvoje, kuri psichometriniu būdu patikimai matuoja asmenybines kompetencijas.

Naudojantis pasaulinio pripažinimo Lietuvai adaptuota asmenybinių kompetencijų vertinimo metodika HEXACO (daugiau informacijos www.hexaco.lt), įvertinamos darbuotojo ar vadovo asmenybės kompetencijos.

Kitaip nei kiti rinkoje esantys 360° grįžtamojo ryšio klausimynai, TO 360° vertinimas apima ne tik vadybines kompetencijas, tarp kurių: **strateginis planavimas, lyderystė, vadovavimas, komandinis darbas ir bendravimo įgūdžiai**, bet ir psichometriniu būdu išmatuotas asmenybės savybes (pvz. individualią reakciją į stresą, **organizuotumo lygį**, poreikį kūrybinėms veikloms, **bendravimo poreikį** darbinėje aplinkoje ir net **vertybinius įsitikinimus**) - būtent unikali šių dviejų TO 360° vertinimo dalių simbiozė duoda **dvigubą naudą klientui: panoraminį kompetencijų vaizdą ir atsakymą į klausimą, kodėl jo/s įvertinimas 360° yra toks, koks yra, ir ką daryti, kad tai keistųsi norima linkme.**

Leidžia atsakyti į klausimą, kodėl taip yra?

Darbas komandoje, asmeninis efektyvumas, darbo organizavimas, strateginis mąstymas, analizė ir problemų sprendimas, bendravimo įgūdžiai, lyderystė, iniciatyvumas

Darbuotojo asmenybinių kompetencijų įvertinimas – tai grįžtamojo ryšio sesija, kurios metu pateikiamas objektyvus ir pamatuotas 30-ies darbuotojo asmeninių savybių įvertinimas ir jų pritaikymas darbinėse situacijose.

Kam skirtas?

Darbuotojams ir vadovams – norintiems geriau pažinti ir suprasti save, įvertinti savo asmenybinių kompetencijų atitikimą atliekamam darbui.

Dalyvių skaičius

1

Trukmė

2 val.

Nauda

Individuali asmenybinių kompetencijų ataskaita kaip konstruktyvus ir patikimas pagrindas	<ul style="list-style-type: none">• darbuotojo karjeros formavimui• tobulėjimo plano sudarymui• talentų programoms• darbuotojo ar vadovo motyvavimui• asmeniniam koučingui• priskyrimui į komandas
Grįžtamojo ryšio sesija, kurios metu	<ul style="list-style-type: none">• konkrečiai ir aiškiai susidėliojamos darbuotojo ar vadovo stiprybės• identifikuojamos galimos tobulėjimo sritys• stiprinamas gebėjimas geriau suprasti kolegas, vadovus, pavaldinius, įvertinti jų skirtumus ir suvokti to priežastis• per savęs pažinimą sustiprinamas darbuotojo ar vadovo pasitikėjimo savimi jausmas• stiprinama darbuotojo motyvacija

Tikslai

Įvertinti darbuotojo ar vadovo asmenybines kompetencijas bei maksimaliai objektyviai susieti jas su atliekamomis funkcijomis ir organizacijos tikslais

Identifikuoti

- stipriausias asmenybines kompetencijas
- tobulintinas asmenybines kompetencijas, siekiant darbuotojo ir organizacijos tikslų

Suvokti

- kaip darbuotojo asmenybinės kompetencijos daro įtaką darbuotojo elgesiui ir sprendimams organizacijoje

Susieti

- darbuotojo asmenybines kompetencijas su atliekamomis funkcijomis organizacijoje ir organizacijos tikslais

Sudaryti

- Darbuotojo karjeros, tobulėjimo ir augimo organizacijoje planus

Procesas

HEXACO

- Naudojantis pasaulinio pripažinimo Lietuvai adaptuota asmenybinių kompetencijų vertinimo metodika HEXACO (daugiau informacijos www.hexaco.lt), įvertinamos darbuotojo ar vadovo asmenybinės kompetencijos.

Grįžtamasis ryšys

- Grįžtamojo ryšio metu darbuotojas ar vadovas gauna konkrečius atsakymus apie tai, kokios yra jo stipriosios asmenybinės kompetencijos, kaip jas geriausiai atskleisti organizacijoje ir kodėl.

Įsivertinimas

- Profesionalaus psichologijos eksperto teikiamos konsultacijos metu darbuotojas ar vadovas įsivardina, kokias asmenybines kompetencijas jam/jai reikėtų tobulinti norimiems asmeniniams bei organizacijos tikslams pasiekti.