

TREND PORTRAIT
360° FEEDBACK TOOL

CUPRINS

1. METODOLOGIE	3
1.1. PRIVIRE DE ANSAMBLU	3
1.2. SURSE DE FEEDBACK	3
1.3. SCALA DE EVALUARE	3
1.4. RĂSPUNSURI	4
2. STRUCTURA RAPORTULUI	4
3. METODOLOGIE ȘI DESFĂȘURARE PENTRU VERSIUNEA PERSONALIZATĂ	5

1. METODOLOGIE

1.1. PRIVIRE DE ANSAMBLU

360 ° Feedback este o metodă de evaluare a competențelor bazată pe feedback din mai multe surse.

Procesul de evaluare bazat pe 360 feedback implică identificarea și cuantificarea percepțiilor respondenților cu privire la comportamentele de zi cu zi ale participanților. Raportul se bazează exclusiv pe auto-evaluarea participantului și pe răspunsurile celorlalți respondenți care contribuie la aceeași evaluare: Manager direct, subordonați și colegi.

Trend Portrait - instrumentul nostru de feedback 360 permite o personalizare completă în funcție de portretul de competențe al clientului.

1.2. SURSE DE FEEDBACK

Participant		Auto-evaluare
Manager		Superiorul direct al angajatului evaluat
Colegi		Colegii de pe același nivel ierarhic cu participantul, sau colegii din diferite departamente, persoane cu care acesta lucrează frecvent
Subordonați		Membrii ai echipei coordonate de participant

Trend Consult asigură confidențialitatea informațiilor completate de către respondenți pentru subordonați și colegi. În raport se includ numai media răspunsurilor, nu aprecierea individuală. Notele acordate de Manager sunt vizibile în raportul individual pe o linie separată, alături de media răspunsurilor oferite de celelalte categorii de respondenți.

1.3. SCALA DE EVALUARE

Respondenții apreciază măsura în care persoana pe care o evaluează manifestă comportamentele descrise de fiecare afirmație a chestionarului, în timpul activității sale zilnice, pe o scală de la 1 la 5 (de la total dezacord la total de acord).

Respondenții au posibilitatea de a selecta opțiunea "nu am observat"- în cazul în care nu au avut posibilitatea de a observa comportamentul descris de afirmația chestionarului.

1.4. RĂSPUNSURI

Pe lângă răspunsurile bazate pe o scală de la 1 la 5, aplicația permite, de asemenea, răspunsuri de tip text liber (folosite pentru întrebări deschise personalizabile) și răspunsuri de tip Net Promoter Score (NPS), pe baza unei scale de la 1 la 10.

2. STRUCTURA RAPORTULUI

Raportul individual bazat pe Feedback 360 include diferite arii de analiză pe nivelul de competență al participantului.

Auto-evaluare versus evaluarea efectuată de către respondenții săi:

- Percepția personală față de percepția celuilalt asupra nivelului de competență
- Percepția personală față de percepția altuia asupra nivelului sub-competențelor (principalele domenii ale fiecărei competențe)
- Percepția personală față de percepția celuilalt asupra fiecărui comportament/ item

Rezultate individuale versus rezultate la nivel de companie

- Rezultate personale în raport cu toate rezultatele celorlalți participanți la nivel de competență
- Rezultate personale în raport cu toate rezultatele celorlalți participanți la nivel de sub-competență (principalele domenii ale fiecărei competențe)
- Rezultate personale în raport cu toate rezultatele celorlalți participanți la fiecare comportament/ item

Comportamente performante

- Top 5 comportamente, elemente care au primit cea mai mare evaluare de la respondenți (subordonați, manager direct, colegi). Media răspunsurilor primite trebuie să fie mai mare de 3,5

Priorități de dezvoltare

- ultimele 5 comportamente cu cea mai mică evaluare primită de la respondenți. Media punctajelor primite de la ceilalți trebuie să fie mai mică de 3,5.

Comportamente performante despre care nu știi

- comportamentele cu calificative care au următoarea caracteristică: auto-evaluarea este mai mică decât evaluarea celorlalți (subordonați, manager direct, colegi) – diferența este de cel puțin 0,75, iar evaluarea celorlalți este mai mare de 3,5

Comportamente de îmbunătățit despre care nu știi

- comportamentele cu calificative care au următoarele caracteristici: auto-evaluarea este mai mare decât evaluarea celorlalți (subordonați, manager direct, colegi) – diferența este de cel puțin 0,75, iar evaluarea celorlalți este mai mică de 3,5

3. METODOLOGIE ȘI DESFĂȘURARE PENTRU VERSIUNEA PERSONALIZATĂ

Uneori, organizațiile utilizează diferite tipuri de sisteme și instrumente și este recomandat să fie luate în considerare atunci când selectați un instrument de feedback 360. În acest fel este posibilă alinierea tuturor acestor instrumente și transmiterea unui mesaj coerent angajaților – același model de competență este nucleul tuturor sistemelor noastre.

Pentru **versiunea personalizată a TrendPortrait** sunt necesari următorii pași:

- ✓ Definirea și validarea competențelor care trebuie evaluate – pe baza altor instrumente HR utilizate în cadrul organizației client
- ✓ Descrierea competențelor în termeni comportamentali, așa cum pot fi percepute de respondenți
- ✓ Traducerea comportamentelor în itemi de evaluare – o formulare clară, ușor de înțeles
- ✓ Crearea listei evaluatorilor pentru fiecare participant inclus în evaluare (min. 5 respondenți – manager direct, 2 colegi, 2 subordonați)
- ✓ Configurarea platformei de evaluare – Trend Portrait
- ✓ Validarea planului de comunicare intern și a mesajelor
- ✓ Testarea aplicației Trend Portrait în cadrul organizației clientului, împreună cu un responsabil IT
- ✓ Lansarea evaluării – evaluatorii primesc invitația și linkul către chestionare prin e-mail
- ✓ Auto-evaluare și completarea chestionarelor de către ceilalți respondenți
- ✓ Generarea de rapoarte individuale de feedback
- ✓ Design și generare a raportului general

Aplicarea standard a studiului de Feedback 360 dezvoltat de Trend evaluează următoarele competențe:

- Maximizarea rezultatelor
- Leadership
- Planificare & Organizare
- Rezolvare de probleme & Luarea deciziilor
- Comunicare

