
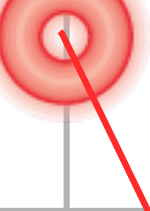


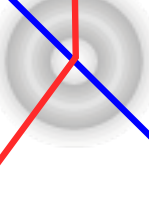

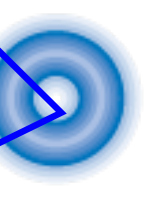










VZOROVÝ výstup



Data v tomto dokumentu jsou smyšlená a nereprezentují žádný vyplněný dotazník





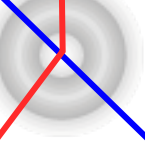


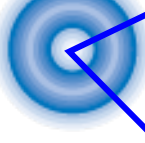



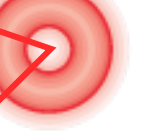



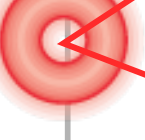



Podcenění / přecenění u jednotlivých otázek

	1	2	3	4
Jak si časově organizuje úkoly?				
Jak zohledňuje dovednosti a motivaci při delegování?				
Jak se zapojuje/reaguje když se vyskytne problém?				
Jak jsou jim/jí stanovené cíle konkrétní?				
Kdy kontroluje?				
Během kontroly, jejímž cílem je postup, ...				
Jakou úroveň samostatnosti poskytuje svým zaměstnancům při řešení úkolů?				
Jakým způsobem zapojuje zaměstnance do stanovení jejich plánů rozvoje?				
Jak bere do úvahy při určování cílů jejich proveditelnost?				
Jaká kritéria bere při delegování do úvahy?				
Do jaké míry se zajímá o nové nápady předložené zaměstnanci?				

Shoda hodnotitelů u jednotlivých otázek



Podcenění / přecenění u skupiny Delegování

	1	2	3	4
Jak si časově organizuje úkoly?				
Jak zohledňuje dovednosti a motivaci při delegování?				
Jak se zapojí/reaguje když se vyskytne problém?				
Jak jsou jím/jí stanovené cíle konkrétní?				
Kdy kontroluje?				
Během kontroly, jejímž cílem je postup, ...				
Jakou úroveň samostatnosti poskytuje svým zaměstnancům při řešení úkolů?				
Jakým způsobem zapojuje zaměstnance do stanovení jejich plánů rozvoje?				
Jak bere do úvahy při určování cílů jejich proveditelnost?				
Jaká kritéria bere při delegování do úvahy?				
Do jaké míry se zajímá o nové nápady předložené zaměstnanci?				

Sebereflexe / Příprava

Jak se připravuje na poradu nebo rozhovor?

Průměrné hodnocení:	2.20
Průměr na hodnotitele:	N- 1.67 * N= 3.00 * N+ 3.00
Sebehodnocení:	2
Podcenění/přecenění se:	-0.2
Shoda hodnotitelů:	63%



Sebereflexe / Soulad

Jak je v souladu to, co říká a co skutečně dělá?

Průměrné hodnocení:	2.00
Průměr na hodnotitele:	N- 2.00 * N= 2.00 * N+ 2.00
Sebehodnocení:	2
Podcenění/přecenění se:	0
Shoda hodnotitelů:	59%



Delegování / Termíny a úkoly

Jak si časově organizuje úkoly?

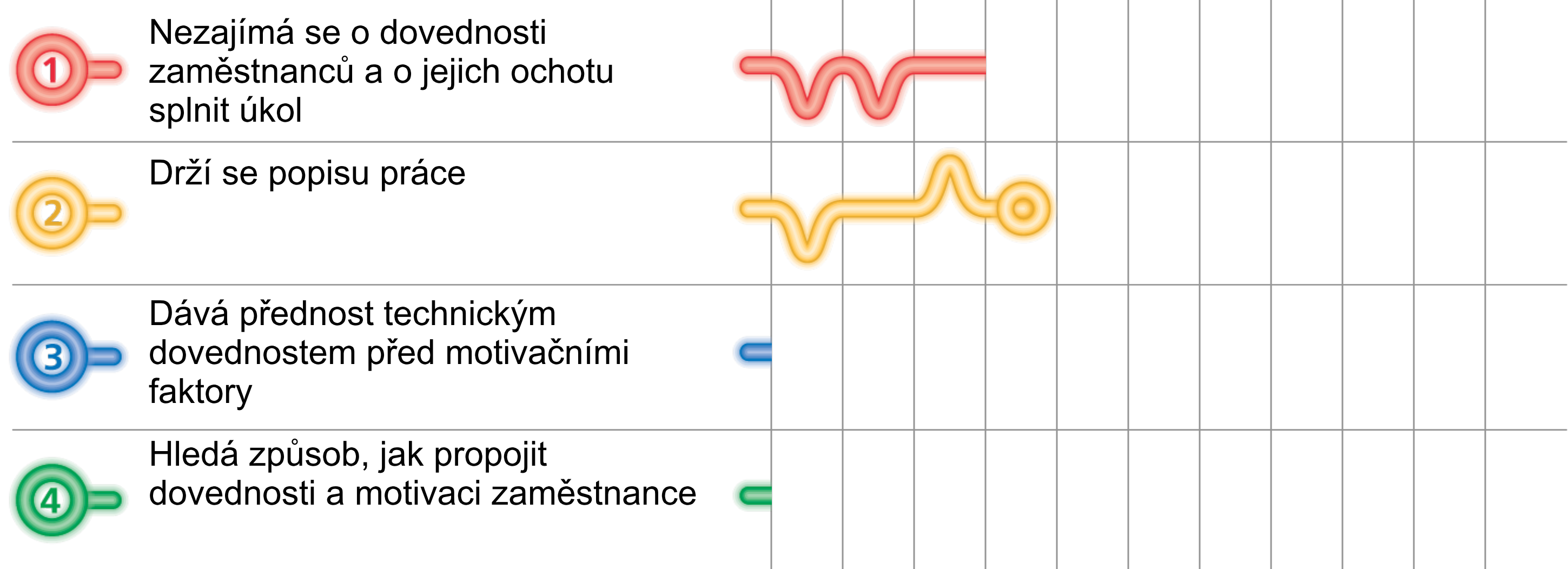
Průměrné hodnocení:	2.00
Průměr na hodnotitele:	N- 2.00 * N= 2.00 * N+ 2.00
Sebehodnocení:	3
Podcenění/přecenění se:	1
Shoda hodnotitelů:	100%



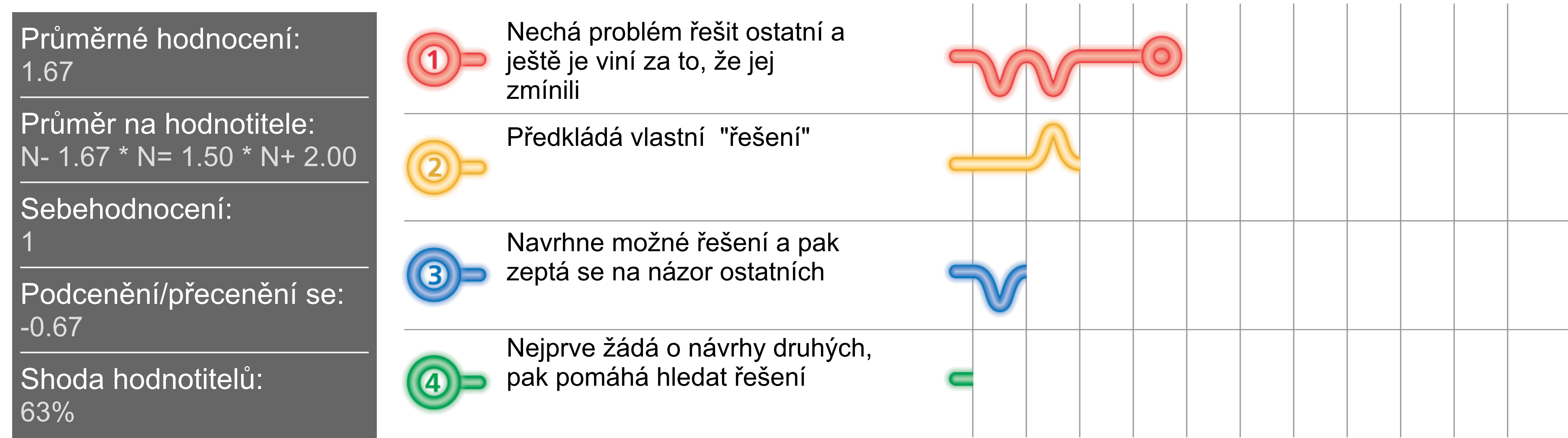
Delegování / Úcta k zaměstnancům

Jak zohledňuje dovednosti a motivaci při delegování?

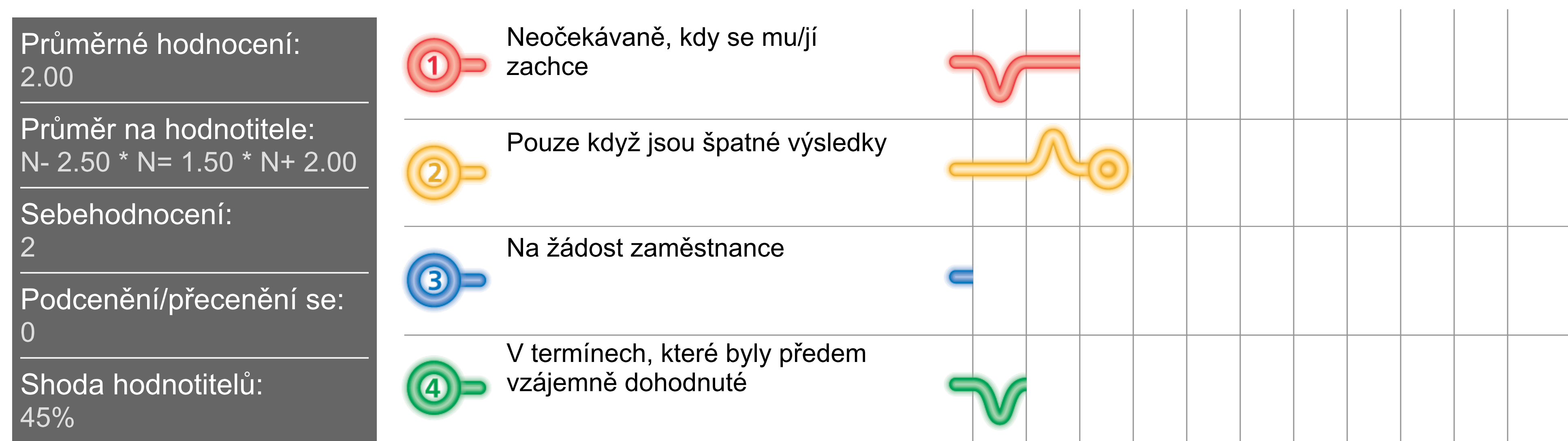
Průměrné hodnocení:	1.50
Průměr na hodnotitele:	N- 1.33 * N= 1.50 * N+ 2.00
Sebehodnocení:	2
Podcenění/přecenění se:	0.5
Shoda hodnotitelů:	75%



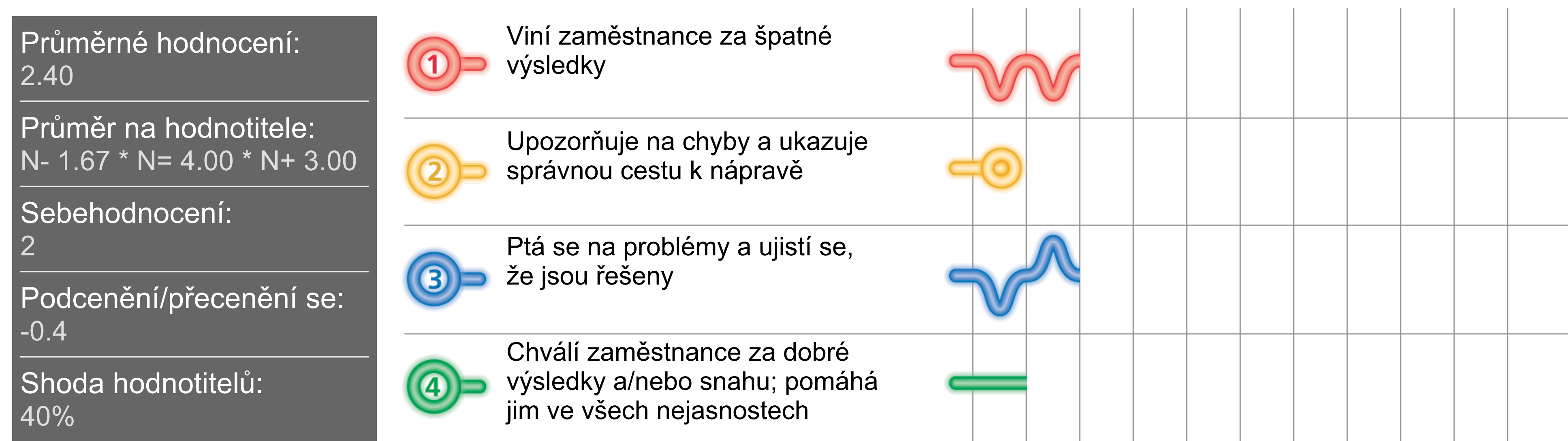
Delegování / Reakce na problém

Jak se zapojí/reaguje když se vyskytne problém?


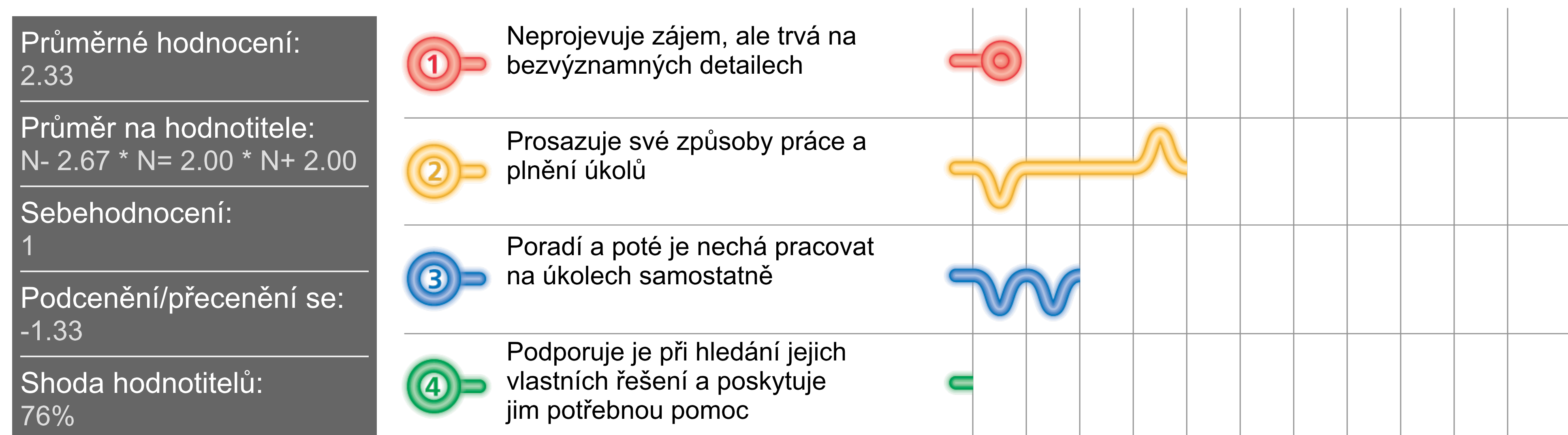
Delegování / Uplatnění kontroly

Kdy kontroluje?


Delegování / Cíl kontroly

Během kontroly, jejímž cílem je postup, ...


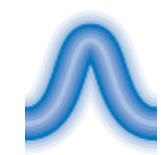
Delegování / Úroveň samostatnosti

Jakou úroveň samostatnosti poskytuje svým zaměstnancům při řešení úkolů?


kolega



podřízený



nadřízený



sebehodnocení

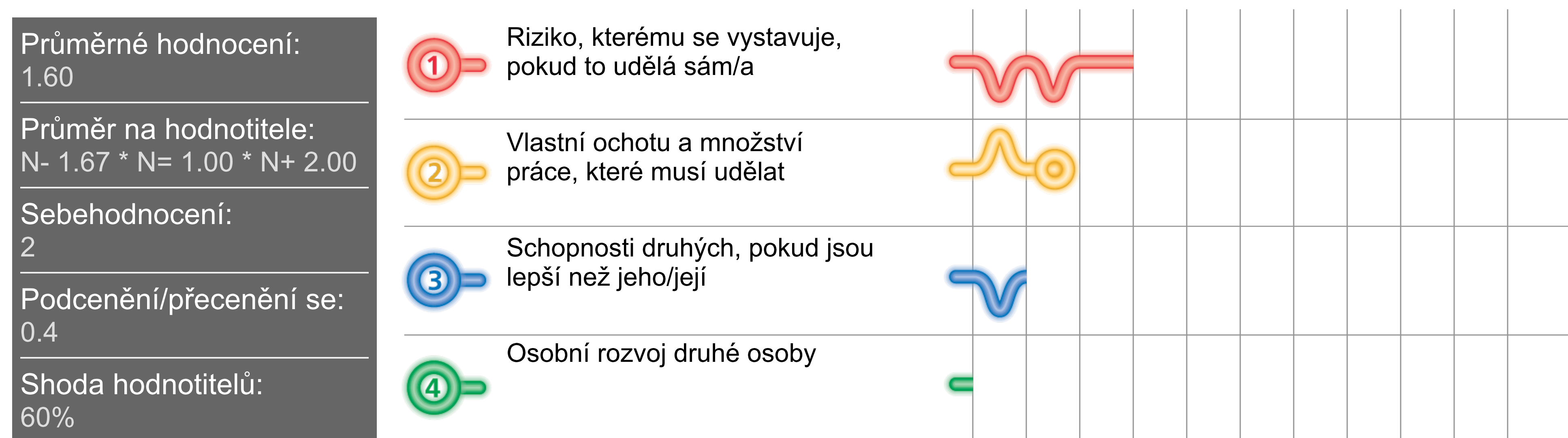
Delegování / Zapojení druhých do stanovení cílů

Jakým způsobem zapojuje zaměstnance do stanovení jejich plánů rozvoje?



Delegování / Kritéria pro delegování

Jaká kritéria bere při delegování do úvahy?



kolega



podřízený



nadřízený



sebehodnocení