

TOPPROFIL[®] Grup

Evaluarea comportamentului profesional de management



Grup
Vanzari

15 August 2010

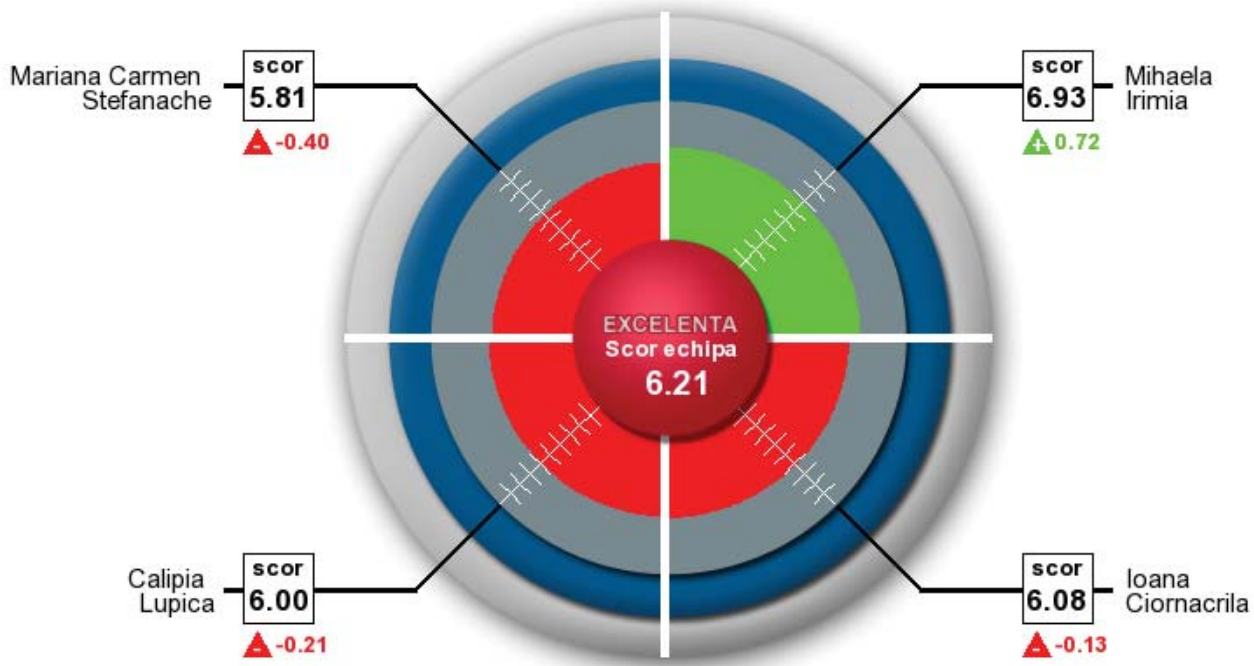
2.2

Variatia scorului comportamentului profesional individual la nivelul echipei etalon din cadrul grupului

Echipe etalon este formata din acei 6 membri ai grupului evaluat, care au obtinut cele mai mari scoruri ale comportamentului individual.

Variatia scorului comportamentului profesional individual determina abaterile $\pm \Delta$ fiecarui membru al echipei etalon fata de scorul comportamentului profesional al echipei.

Variatia scorului comportamentului profesional individual la nivelul echipei etalon



Tabloul de mai jos detaliaza scorurile individuale ale membrilor echipei etalon, raportate la principiile de excelenta si evidentiaza scorurile individuale mai mici decat scorul comportamentului profesional al echipei etalon.

De asemenea tabloul evidentiaza optiunile de urmat pentru fiecare membru al echipei etalon in scopul maximizarii scorului comportamentului profesional al echipei.

Principii de excelenta	Membri echipei				Scor echipa	Directii de urmat
	Andrei Popescu	Ioana Diman	Alexandra Stefanescu	Mihai Ionescu		
Profilul liderului de nivel V	8.48	7.02	6.52	5.75	6.21	👍
Mai intai "cine" apoi "ce"	7.17	5.34	6.69	6.44		👍
Confruntarea cu realitatea fara sa-ti pierzi increderea	7.33	7.75	6.08	5.89		👍
"Conceptul de arici" sau intelegerea predilectiei	5.40	6.09	5.88	6.04		👎
Cultura disciplinei	7.67	5.50	5.50	5.33		👎
Acceleratorii tehnologici	5.50	4.80	5.30	5.40		👎
Scor individual	6.92	6.08	5.99	5.81		

👍 **Mentinere**

👎 **Dezvoltare**

4

Competente de excelenta

Competentele de excelenta reprezinta repertoriul comportamental al managerilor manifestat prin deprinderea de a gandi si actiona pe baza principiilor excelentei de afaceri.

Mai jos sunt evidentiata la nivelul fiecarui domeniu al miezului operational competentele de excelenta si explicitarea comportamentelor asociate

Domeniul Oameni

Domeniul Oameni reprezinta capacitatea de creatie si actiune a organizatiei si inglobeaza competentele managerilor de a intelege valorile organizatiei si de a decide masura in care sunt potriviti atat ei insasi cat si subordonatii lor pentru a asigura existenta, importanta si sensul activitatii organizatiei. Exista 4 competente de excelenta profesionala care definesc categoria de referinta a principiilor excelentei in management.

Principii de excelenta	Competente de excelenta	Comportament asociat	
		Minim	Maxim
Profilul liderului de nivel V	Umilinta personala	Demonstreaza ambitie pentru scopurile proprii atribuindu-si meritul succesului, asteptand laudele celorlalti pe care ii motiveaza prin carisma proprie.	Demonstreaza ambitie pentru dezvoltarea sistemului pe care-l conduce pregatindu-si subalternii, motivandu-i prin standarde inspirate si atribuind cu modestie merite catre acestia atunci cand inregistreaza succese.
	Vointa profesionala	Ezita sa-si asume riscul realizarii obiectivelor de teama nereusitei, este laudatos si gaseste intodeauna scuza care tin de altii, prin care-si motiveaza insuccesul.	Actioneaza sarguincios si cu hotarare pentru a transforma sistemul vizualizand modelul de excelenta de urmat; isi asuma responsabilitatea cand lucrurile nu merg bine.
Mai intai "cine" apoi "ce"	Conteaza pe cine platesti nu cum platesti	Este artizanul unui sistem construit pe baza experientei oamenilor; foloseste recompensa sa-i determine sa munceasca fara sa se implice in motivarea lor.	Este artizanul unui sistem construit pe baza trasaturilor de caracter ale oamenilor, ii asculta si-i motiveaza pentru contributie maxima folosind recompensa pentru a-i pastra.
	Rigurozitate in deciziile fata de oameni	Face compromisuri tolerand candidatii nepotriviti la angajare si angajatii care se conformeaza regulilor pe care le impune autocratic.	Nu angajeaza si nu tolereaza angajatii nepotriviti; acorda cele mai bune conditii de dezvoltare angajatilor potriviti, impreuna cu care construiesc si impartasesc misiunea, viziunea si valorile organizatiei.