

Questionario 360°

Identifica le opportunità di sviluppo e le lacune nelle prestazioni

Il feedback è uno strumento fondamentale per aiutare gli individui a crescere e svilupparsi, oltre che per aumentare la consapevolezza di sé. Thomas 360 fornisce un questionario strutturato per raccogliere i feedback dei colleghi più importanti, dei riporti diretti e dei manager, oltre a un'autovalutazione per identificare i punti di forza e le lacune delle prestazioni. Creare un ambiente di feedback costruttivo permette ai tuoi dipendenti di capire il loro impatto personale, i loro punti di forza e di identificare le aree di sviluppo per migliorare la loro efficacia. Il feedback 360 non aiuta solo a sviluppare i membri del tuo team, ma è anche molto efficace per aumentare il coinvolgimento, la motivazione e la fidelizzazione dei dipendenti.

360 ti permette di creare il tuo questionario a partire dalle raccolte delle competenze o di scegliere tra i seguenti modelli:

- > Leadership senior
- > Leadership
- > Esperto tecnico
- > Imprenditore
- > Assistenza clienti
- > Non manageriale
- > Vendite



Thomas 360 è stato sviluppato da Sarah Hamilton-Gill e Thomas International nel 2012, sulla base del sistema 360 Elite sviluppato da Sarah Hamilton-Gill oltre 15 anni prima. Il feedback a 360 gradi fornisce agli individui una migliore comprensione delle loro prestazioni perché gli intervistati forniscono una prospettiva completa a "360 gradi" sulle competenze dell'individuo. Il feedback dell'intervistato rimane confidenziale e anonimo per tutta la durata del processo, consentendogli di rispondere più liberamente in modo aperto e onesto. Thomas 360 ti permette di selezionare le aree necessarie per la tua azienda, scegliendo tra gli otto modelli di questionario o dalla raccolta di 31 competenze disponibili.

Migliora coinvolgimento e collaborazione dei dipendenti

Dato che il lavoro ibrido è diventato la norma in molte aziende, i lavoratori a distanza possono iniziare a sentirsi disconnessi dall'azienda e dai colleghi di lavoro, con un impatto negativo sulle loro prestazioni e sulla collaborazione.

Il feedback 360 aiuta i tuoi collaboratori a diventare più consapevoli di se stessi e a comprendere i loro punti di forza e le aree di sviluppo, in modo che possano lavorare per migliorarsi e capire meglio come contribuiscono al team e all'azienda in generale. Fornire un piano di sviluppo su misura, supportato dal feedback 360, può far sentire il personale più apprezzato e impegnato. Questo può migliorare la collaborazione tra team con diverse collocazioni geografiche, e conseguente aumento dell'innovazione.



In che modo può aiutarti il questionario 360?



Supporta lo sviluppo personale

- > Identifica le aree da sviluppare
- > Individua i problemi che possono causare un rendimento insufficiente



Sviluppa fiducia e motivazione

- > Aiuta i tuoi collaboratori a identificare i loro punti di forza e le aree su cui potrebbero aver bisogno di lavorare



Aumenta la consapevolezza di se stessi

- > Permette ai tuoi dipendenti di capire il loro impatto personale e come il loro comportamento viene percepito dagli altri



Colma le lacune nelle competenze

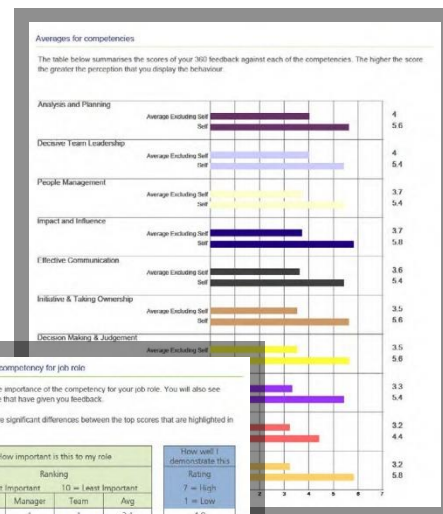
- > Identifica le competenze e le abilità che mancano al tuo pool di talenti esistente
- > Recluta persone in grado di colmare queste lacune

Cosa ottieni con il tuo rapporto 360

Thomas 360 raccoglie i feedback di intervistati selezionati attraverso un questionario su misura, relativo al ruolo dell'individuo, che richiede 20-30 minuti per essere completato e fornisce un report con i dettagli:

- > Punteggi medi per le competenze
- > Un grafico delle medie delle prime 5 e delle ultime 5 dichiarazioni
- > Riepilogo del livello di importanza di ogni competenza per il ruolo lavorativo
- > Aree di sviluppo che ti renderebbero più efficace nel tuo ruolo
- > Punti forti e come vengono osservati sul posto di lavoro
- > Piano di sviluppo personale

Per saperne di più su come il questionario 360 possa aumentare il coinvolgimento dei dipendenti e la consapevolezza di sé, contatta oggi stesso il tuo account manager Thomas o visita il sito www.thomasinternational.it



Summary of the level of importance of each competency for job role

The following table summarises how you rate the importance of the competency for your job role. You will also see how your perception compares with other people that have given you feedback.

It is worth obtaining further clarity where there are significant differences between the top scores that are highlighted in yellow.

Competency	How important is this to my role				How well I demonstrate this Rating 7 = High 1 = Low
	Self	Manager	Team	Avg	
Decision Team Leadership	3	1	9	2.1	4.0
Business Focus	2	4	9	4.3	3.2
Analysis and Planning	1	9	9	4.4	4.0
Decision Making & Judgement	6	3	5	4.9	3.5
People Management	8	2	7	5.4	3.7
Coaching for Performance	7	6	2	5.6	3.2
Impact and Influence	4	5	10	5.7	3.7
Initiative & Taking Ownership	5	7	6	6.0	3.5
Builds Relationships	10	9	4	8.2	3.3
Effective Communication	9	10	7	8.4	3.6

Ranking and Rating Comparison

- Compare the Competency Rankings with your Competency Ratings. Your ratings are shown in the far right hand column. The highest ranking competencies are at the top of the table.
- High ranking competencies alongside high ratings indicates your key behaviours are well matched with the priorities in your current job role.
- Low ratings alongside high rankings may indicate potentially high priority development areas.

Ranking Differences

- Cells highlighted in yellow indicate areas with greatest difference in priority ranking between self and other respondent groups.
- Areas with large differences between ranking of competencies between yourself and other respondents often indicate a need to discuss the priorities of your role with those whom you work alongside.
- Large differences often indicate potential areas of tension or misunderstanding.

“

Vogliamo che i nostri manager diano il meglio di sé per creare un ambiente di apprendimento eccellente per il personale e gli studenti. Thomas 360 ci offre una visione olistica della persona, che costituisce la pietra miliare del suo piano di sviluppo.

Chichester College