

Компания 777

Результаты опроса методом 360 градусов **"Опрос методом 360 градусов для продакт менеджеров"**



МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ
И РАЗВИТИЯ

Содержание отчета

Введение	2
Участники опроса	2
Легенда. Как интерпретировать отчет	3
Шкала оценки	3
График оценки компетенций - кратко	4
Оценка компетенций. Радар	5
Поведенческие индикаторы, получившие наиболее высокую среднюю оценку	6
Поведенческие индикаторы, получившие наиболее низкую среднюю оценку	7
Оценка компетенций и поведенческих индикаторов	8
Открытые вопросы	18
План развития - бланк	19
Профессиональный план развития	20

Введение

В данном отчете опроса методом 360 градусов вы найдете детальную информацию, полученную от участников, которые заполнили опрос.

При заполнении опроса участники указывали рейтинг напротив вопросов (индикаторов), сгруппированных по компетенциям, а также могли оставить комментарий.

Список компетенций (навыков), которые оценивали участники:

1. Достижение целей
2. Креативность
3. Личная ответственность
4. Устойчивость к внешним воздействиям
5. Планирование и организация
6. Навыки принятия решений

Цель данного отчета - дать вам обратную связь о том, как вас видят ваш руководитель, коллеги, подчиненные (если применимо) и другие заинтересованные лица (если применимо), а также то, как вы видите себя сами. К другим заинтересованным лицам относятся внутренние и внешние клиенты, а также партнеры.

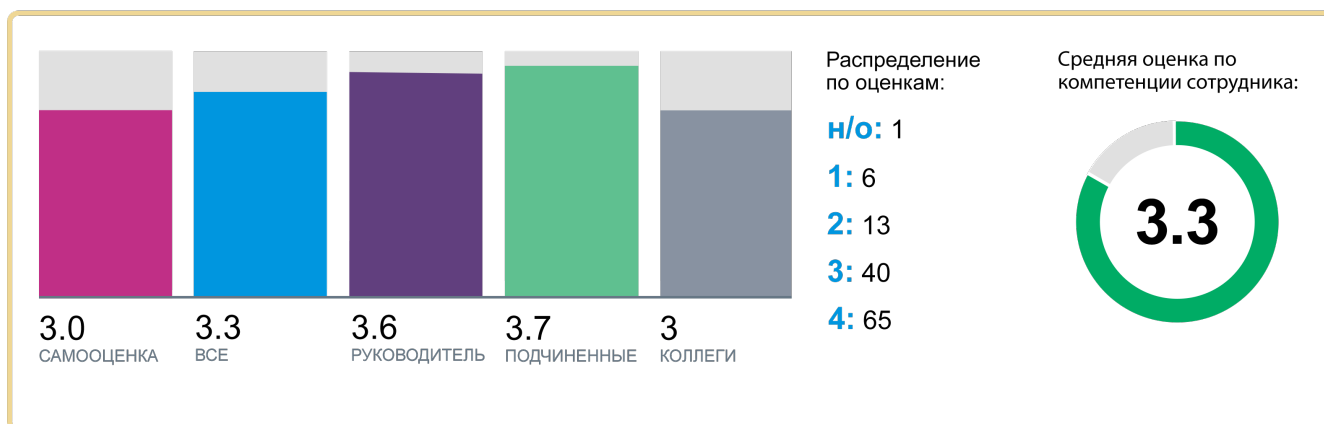
Сам по себе отчет не даст вам полную картину, и иногда даже порождает больше вопросов, чем предоставляет ответов. Поэтому важно помнить, что отчет - это, скорее, инструмент для дискуссии с руководителем и коллегами о той обратной связи, которую вы получили, и при таком использовании отчет наиболее эффективен.

Пожалуйста, обратите внимание, что если в опросе участвовал только один коллега, подчиненный или другое заинтересованное лицо, то его оценка не показывается отдельно, а объединяется с другой наиболее подходящей группой. Исключениями являются самооценка и оценка руководителя.

Участники опроса

	Приглашенные	Участовавшие	Процент ответов
Самооценка	1	1	100%
Руководитель	1	1	100%
Коллеги	10	10	100%
Всего	12	12	100%

Легенда. Как интерпретировать отчет



Средние оценки сотрудника по компетенции отдельно по самооценке, руководителю, подчинённым и коллегам (максимально возможная оценка: 4)

ВСЕ – средняя оценка по компетенции руководителя, подчиненных и коллег (без самооценки)

Распределение оценок – сколько раз выбраны 1, 2, 3 или 4 в вопросах, а также сколько раз пропускали вопрос (н/о – нет ответа)

Например: **3: 14**

3 балла поставили 14 раз по всем вопросам компетенции

3.3 – ваша средняя оценка по компетенции, которая включает статистику всех вопросов всех ответивших (включая самооценку)

Шкала оценки

4 - Всегда: Участник всегда проявляет данные навыки, является образцом для окружающих.

3 - Часто: Участник часто проявляет данных навыки, соответствует ожидаемому стандарту своей роли.

2 - Иногда: Участник лишь иногда проявляет данные навыки. Нуждается в поддержке или развитии в данной области.

1 - Никогда: Участник практически не проявляет данные навыки. Нуждается в поддержке или развитии данной области.

Н/О - Нет ответа: Недостаточно данных для оценки.



Средние оценки сотрудника по вопросу.

ВСЕ – общая статистика по всем отвечающим без самооценки. Включает оценки руководителя, подчинённых и коллег.

— минимальная и максимальная оценки, поставленные по данному вопросу.

Распределение оценок – сколько человек выбрали 1, 2, 3 или 4 в вопросе, а также сколько пропустили вопрос (н/о – нет ответа)

Например: **3: 9**

3 балла поставили 9 человек по данному вопросу

График оценки компетенций - кратко

Этот раздел отчета дает отличный обзор общей ситуации, как воспринимается ваше поведение окружающими.

Обратите внимание на компетенции, получившие самую высокую оценку. Как еще вы можете использовать их? Кому следует об этом знать?

Компетенции, которые получили самую низкую оценку требуют особого подхода: если они критичны для работы, особо тщательно проанализируйте, как это получилось на уровне категорий респондентов и поведенческих индикаторов дальше в отчете. Если же они не критичны, то, возможно, вам стоит больше сосредоточиться не на их "исправлении", а на том, как еще активнее использовать в работе и личной жизни ваши сильные компетенции.

Достижение целей

Средняя оценка: 3.4



Креативность

Средняя оценка: 2.9



Личная ответственность

Средняя оценка: 3.4



Навыки принятия решений

Средняя оценка: 3.3



Планирование и организация

Средняя оценка: 3.3



Устойчивость к внешним воздействиям

Средняя оценка: 3.4



Оценка компетенций. Радар

Диаграмма ниже позволяет сразу увидеть как коррелируют между собой оценки разных категорий участников, включая самооценку и оценку руководителя. На диаграмме отображаются средние значения по каждой компетенции.



Поведенческие индикаторы, получившие наиболее **высокую** среднюю оценку

Индикаторы		Средняя оценка
Навыки принятия решений	Собирает соответствующие материалы и развивает логическое обоснование для принятия решений	3.67
Достижение целей	Не отступает от поставленных целей не смотря на возникающие препятствия и неблагоприятные обстоятельства	3.67
Планирование и организация	Расставляет приоритеты для достижения оптимальной продуктивности	3.67
Личная ответственность	Отвечает за последствия собственных действий	3.58
Устойчивость к внешним воздействиям	Не отступает от поставленной цели не смотря на возникающие трудности и неприятности	3.58
Планирование и организация	Эффективно работает в установленных временных рамках и с расставленными приоритетами	3.5
Планирование и организация	Определяет, регулирует и управляет ресурсами в соответствии с приоритетами	3.5
Навыки принятия решений	Оценивает влияние или последствия решений, прежде чем их принять	3.5
Устойчивость к внешним воздействиям	Объективно относится к отказам и критике в свой адрес	3.45
Планирование и организация	Использует логические, практические и эффективные подходы	3.42

Поведенческие индикаторы, получившие наиболее **низкую** среднюю оценку

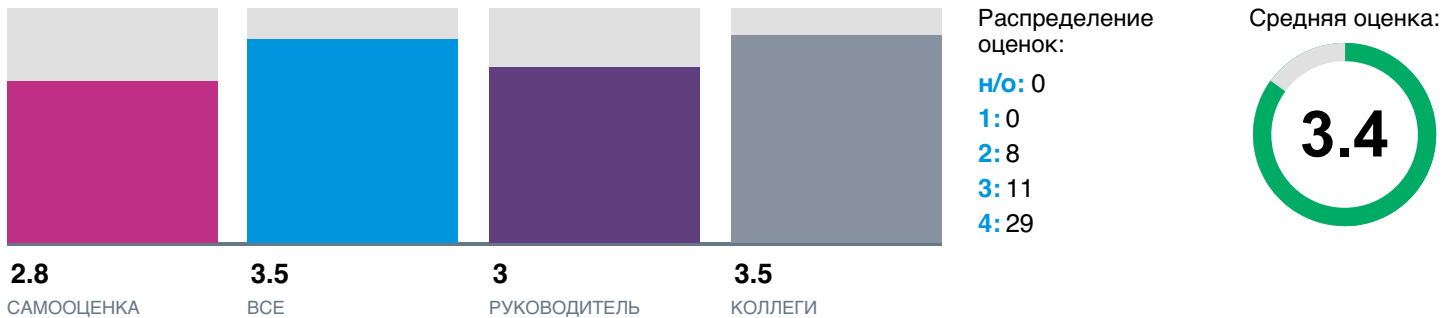
Индикаторы		Средняя оценка
Креативность	Ставит под сомнение устоявшиеся теории, методы и/или соглашения	2.4
Креативность	Применяет нетрадиционные теории и/или методы	2.4
Креативность	Формирует новые или революционные концепции, методы, модели, образы, процессы, технологии, системы, продукты, сервисы или отрасли	2.75
Креативность	Высказывает нетрадиционные точки зрения и/или непривычные подходы	2.75
Навыки принятия решений	Действует решительно, несмотря на препятствия, сопротивление или оппозицию	2.83
Креативность	Замечает уникальные шаблоны, переменные, процессы, системы или отношения	2.91
Креативность	Поощряет и развивает творческий подход и инновации	3.0
Планирование и организация	Предвосхищает возможные эффекты, результаты и риски	3.0
Креативность	Меняет существующие концепции, методы, модели, образы, процессы, технологии и системы	3.0
Навыки принятия решений	Проявляет способность принимать сложные решения своевременно	3.08

Оценка компетенций и поведенческих индикаторов

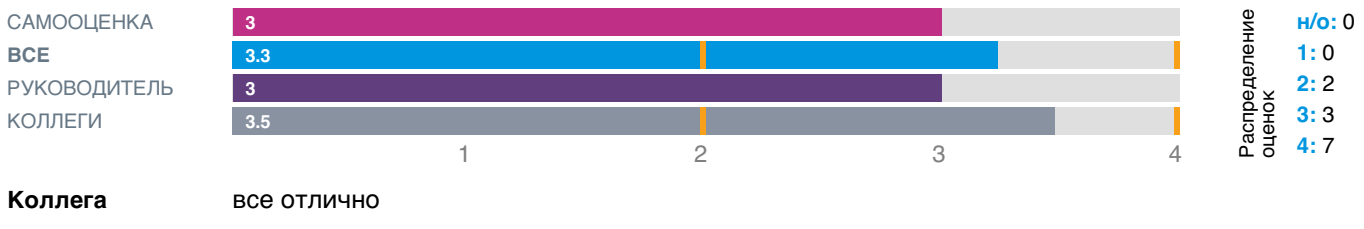
Информация в этом разделе позволяет опуститься на еще более глубокий уровень детализации. Это может быть полезно при обсуждении конкретных ситуаций из жизни человека, связанных с данными поведенческими индикаторами. Вспомните эти ситуации и подумайте, где еще можно использовать успешное поведение, и где и как избегать ситуаций, за которые вы могли получить низкий рейтинг.

Обратите особое внимание на минимальные значения. Может быть, вы кого-то задели зря? Что можно сделать?

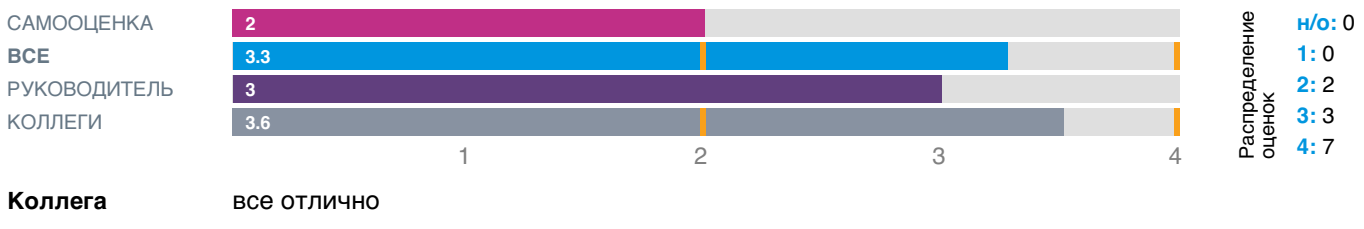
ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ



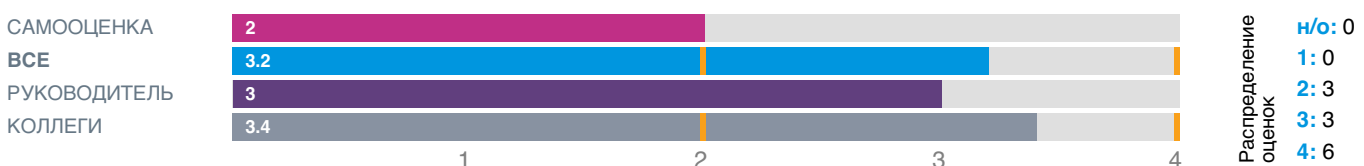
Ставит реалистичные, значимые и достижимые цели



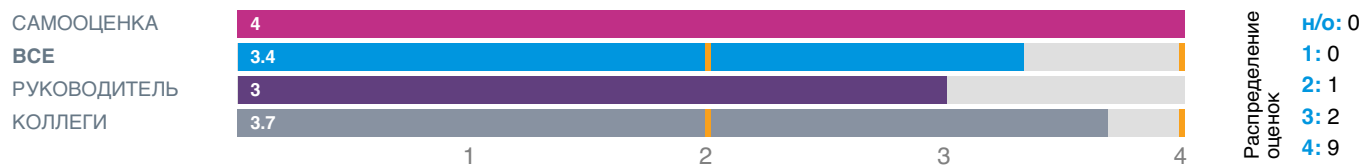
Определяет и выполняет необходимые требования и сроки для достижения поставленных в работе целей



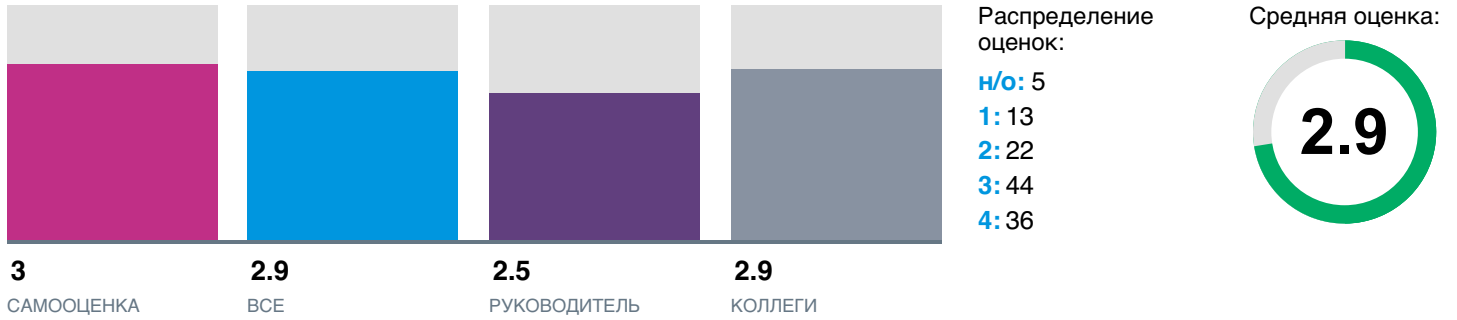
Приступает к действиям, направленным на достижение цели, немедленно, без проволочек



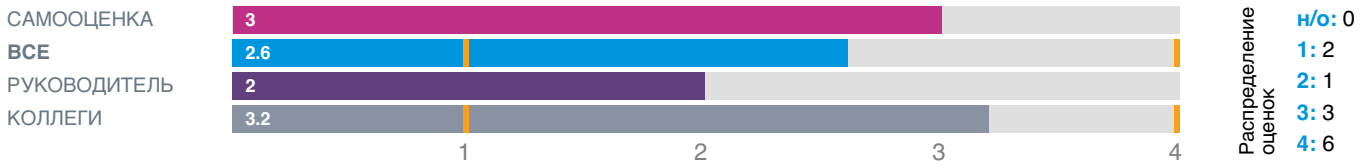
Не отстает от поставленных целей не смотря на возникающие препятствия и неблагоприятные обстоятельства



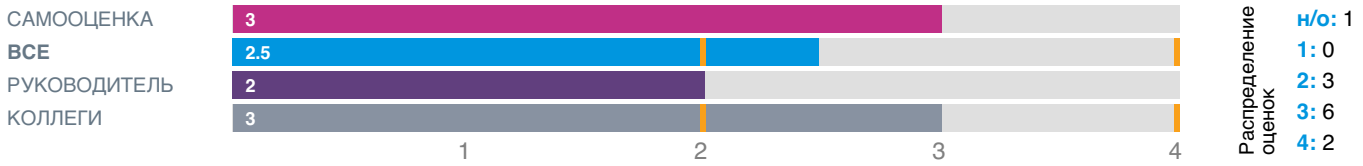
КРЕАТИВНОСТЬ



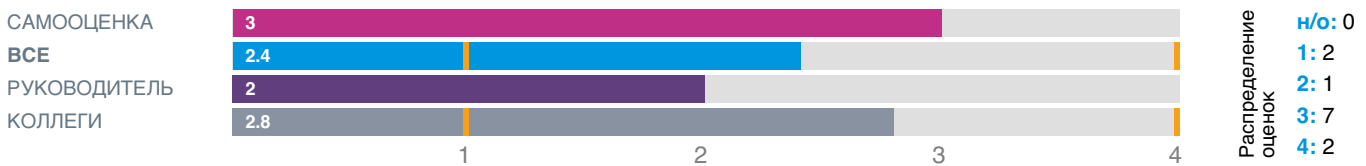
Адаптация традиционных и разработка новых подходов, концепций, методов, моделей, образов, процессов, технологий и/или систем



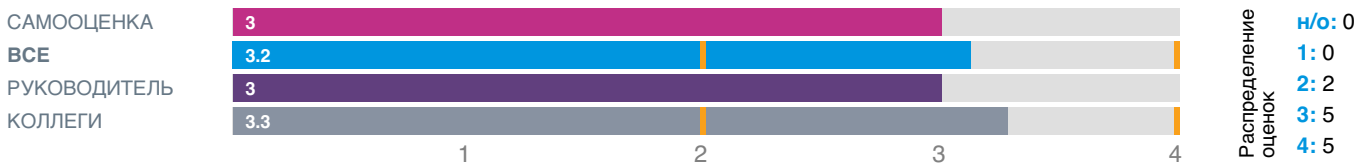
Замечает уникальные шаблоны, переменные, процессы, системы или отношения



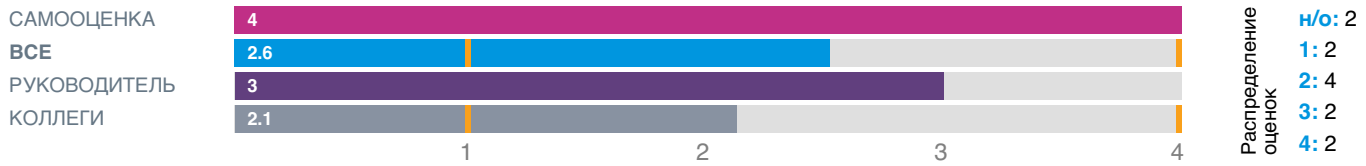
Высказывает нетрадиционные точки зрения и/или непривычные подходы



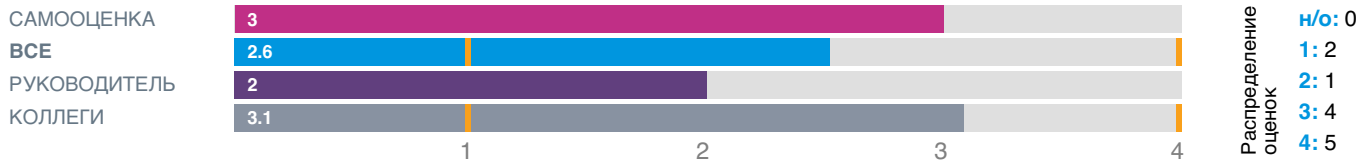
Синтезирует и/или сводит к единому знаменателю данные, идеи, модели, процессы или системы



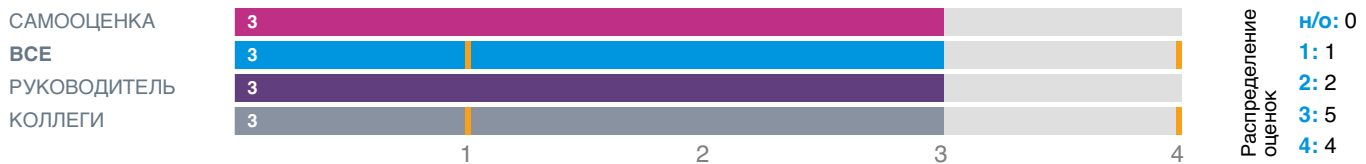
Ставит под сомнение устоявшиеся теории, методы и/или соглашения



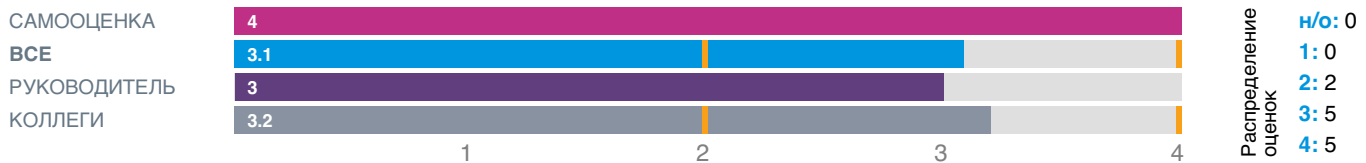
Поощряет и развивает творческий подход и инновации



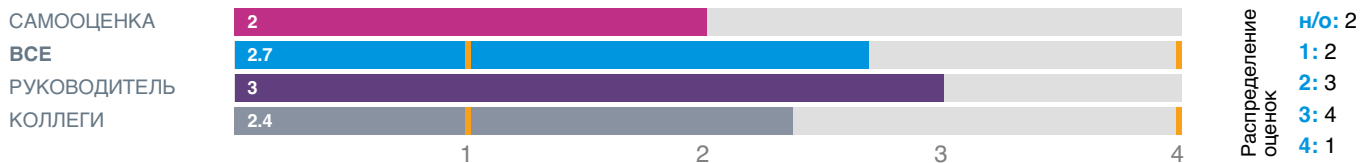
Меняет существующие концепции, методы, модели, образы, процессы, технологии и системы



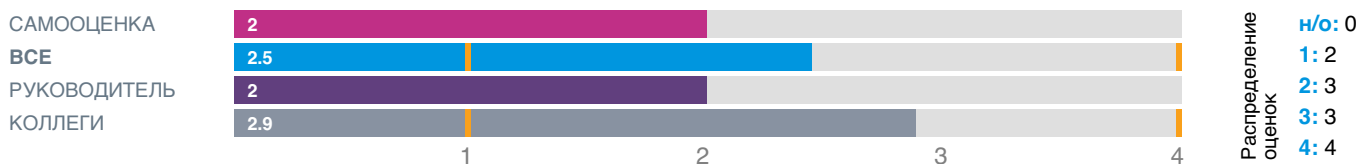
Разрабатывает и тестирует новые теории, чтобы объяснить или решить сложные проблемы



Применяет нетрадиционные теории и/или методы

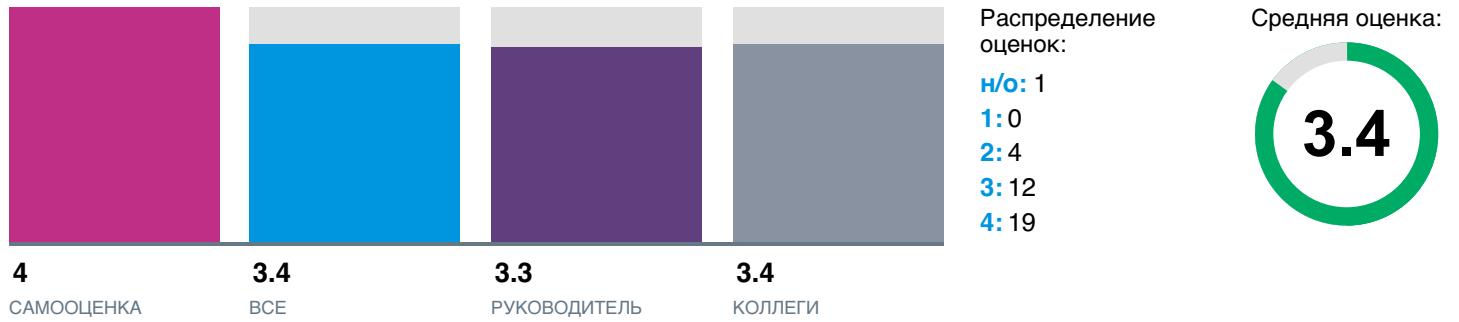


Формирует новые или революционные концепции, методы, модели, образы, процессы, технологии, системы, продукты, сервисы или отрасли

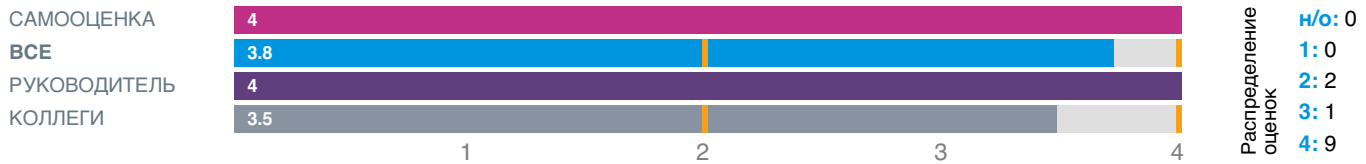


Руководитель инновационность подходов и идей нужно развивать

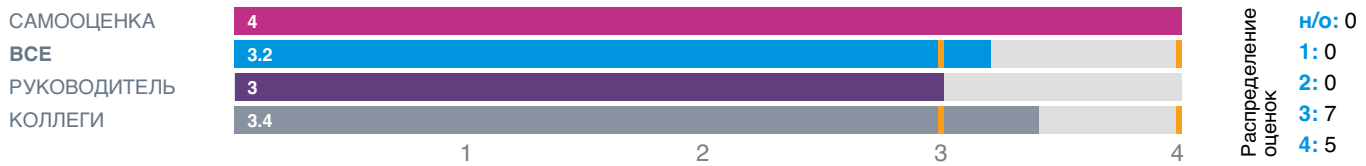
ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



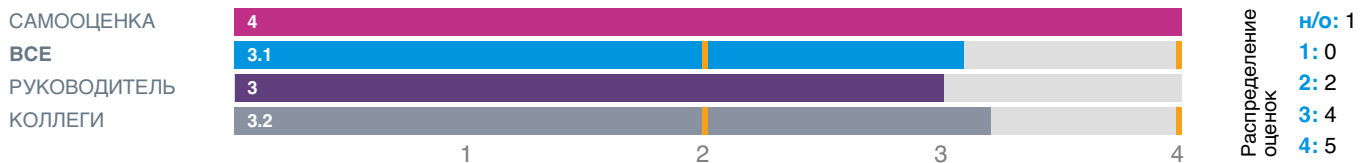
Отвечает за последствия собственных действий



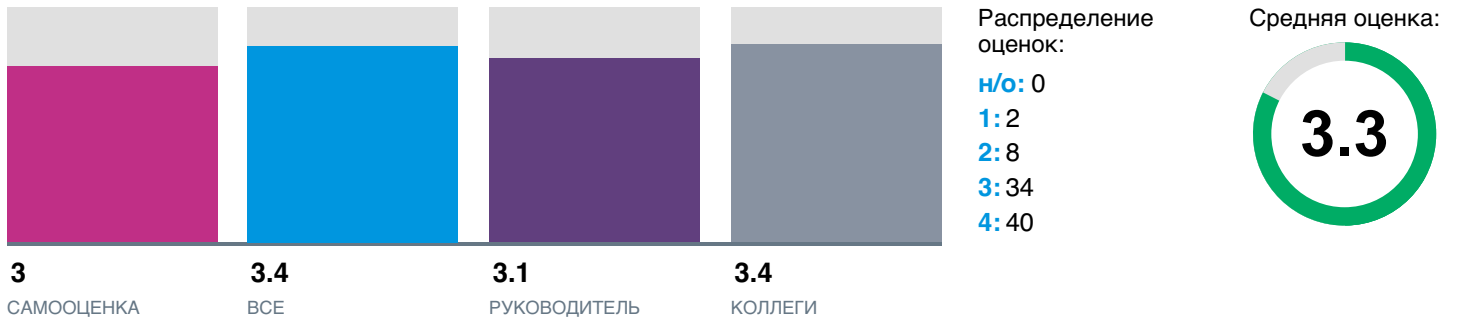
Не отступается от поставленных целей независимо от того, насколько успешны собственные действия по их достижению



Учится на собственных ошибках. При принятии решений учитывает опыт, полученный из предыдущих ситуаций



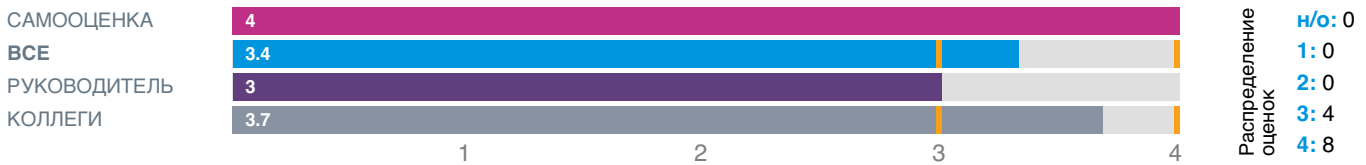
НАВЫКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ



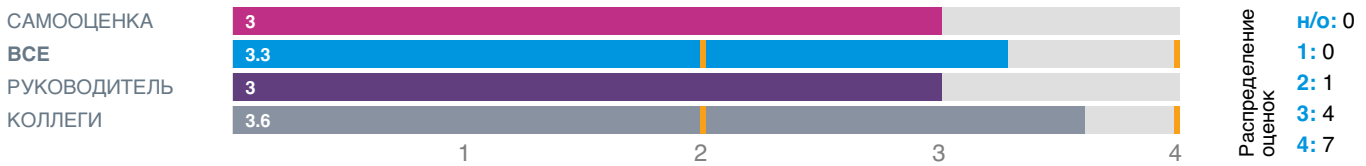
Проявляет способность принимать сложные решения своевременно



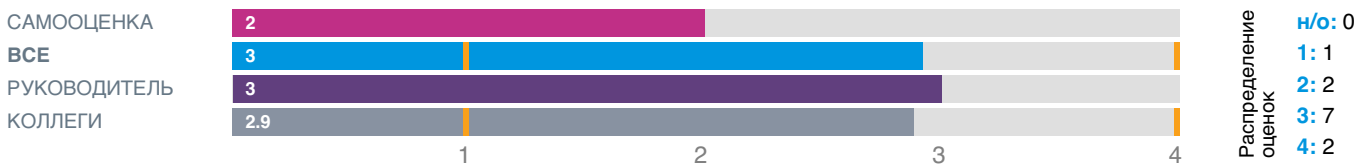
Собирает соответствующие материалы и развивает логическое обоснование для принятия решений



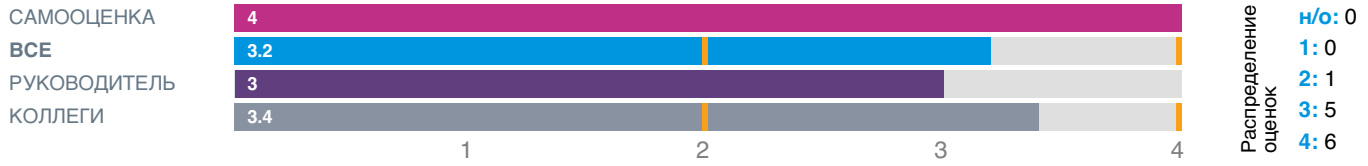
Оценивает влияние или последствия решений, прежде чем их принять



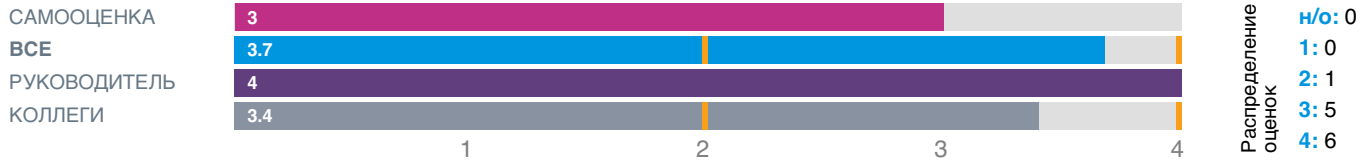
Действует решительно, несмотря на препятствия, сопротивление или оппозицию



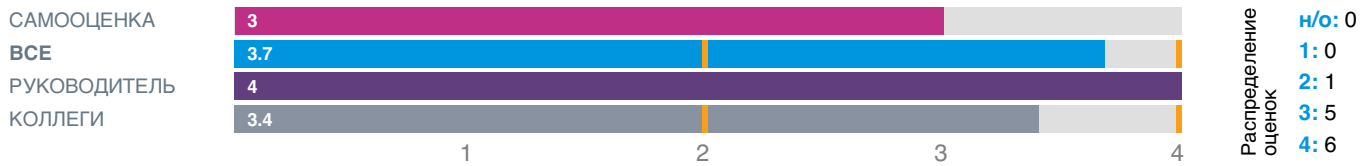
Принимает последствия решений



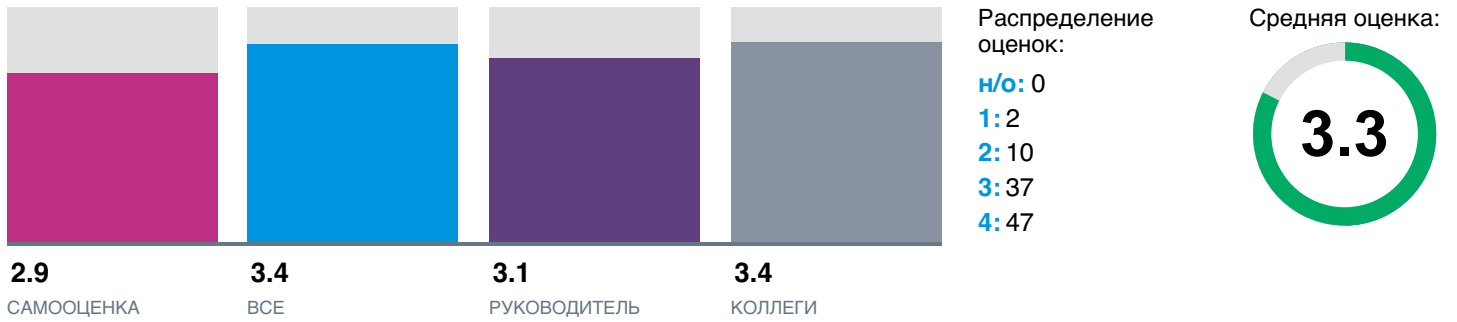
Готов корректировать ошибочные решения, если необходимо



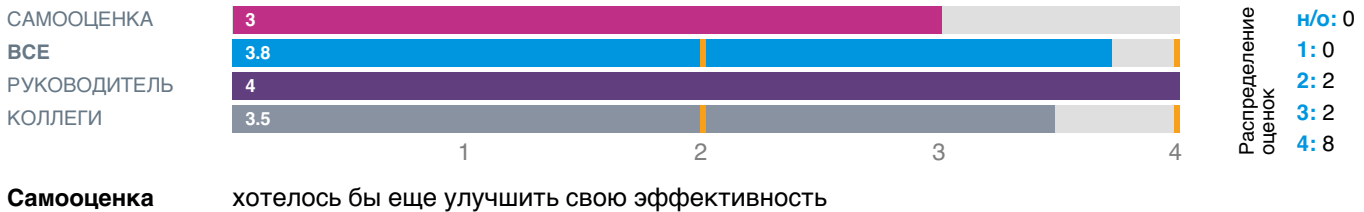
Защищает рациональное обоснование решений, если необходимо



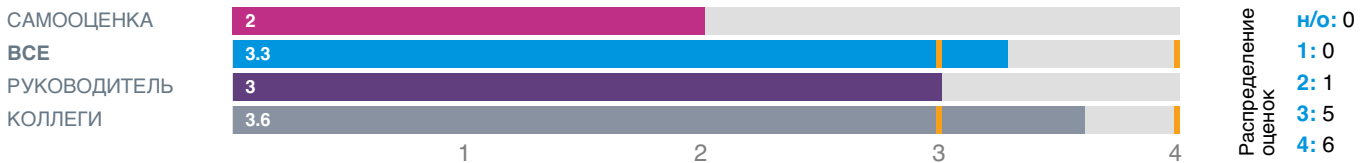
ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ



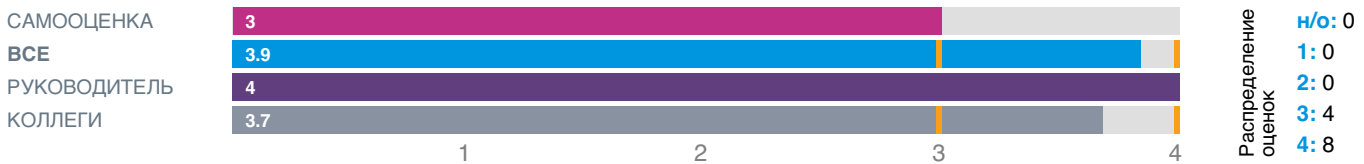
Эффективно работает в установленных временных рамках и с расставленными приоритетами



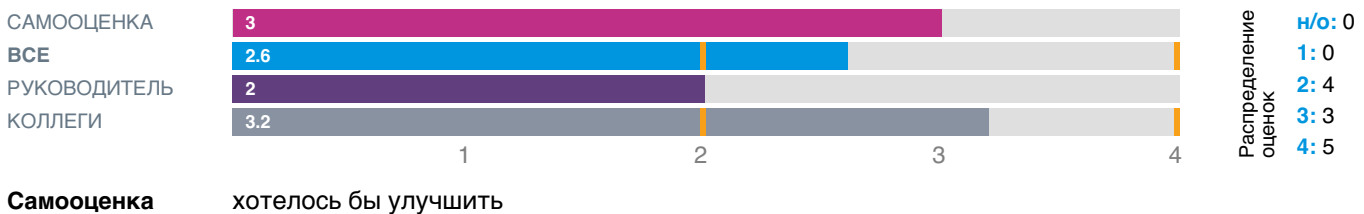
Использует логические, практические и эффективные подходы



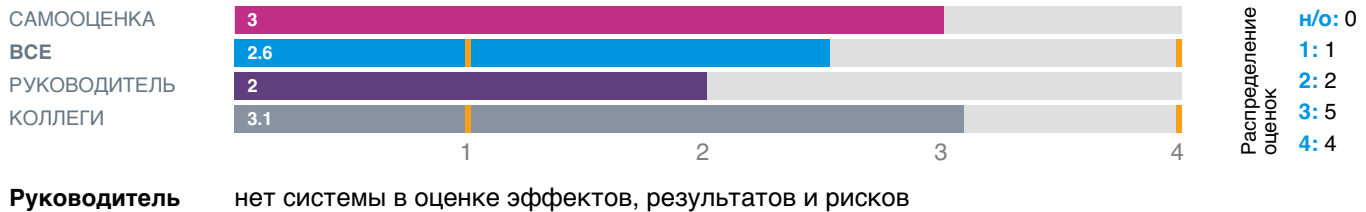
Расставляет приоритеты для достижения оптимальной продуктивности



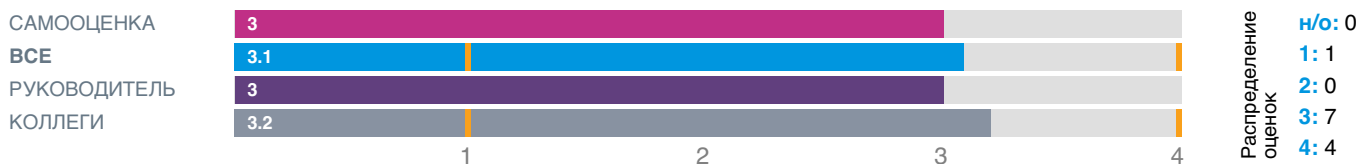
Разрабатывает процедуры, процессы и системы для достижения упорядоченности, точности, эффективности и продуктивности



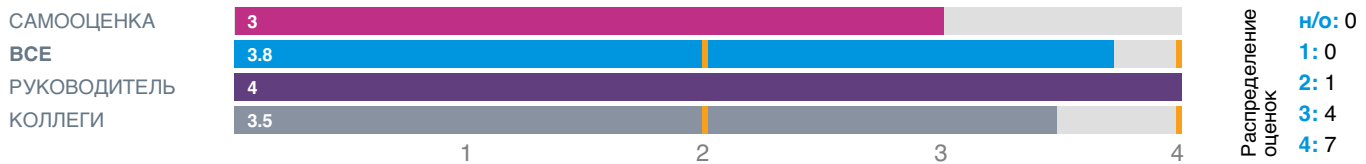
Предвосхищает возможные эффекты, результаты и риски



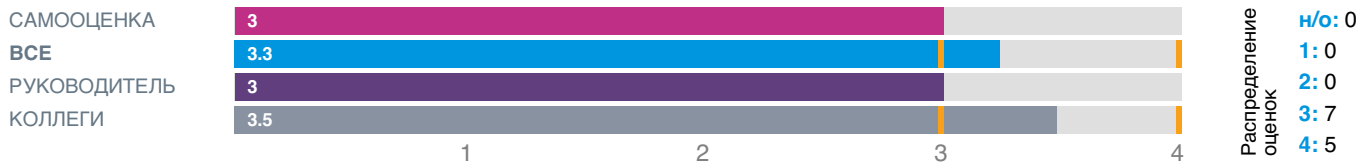
Разрабатывает возможные планы дальнейшего развития, чтобы минимизировать потери, ошибки и риски



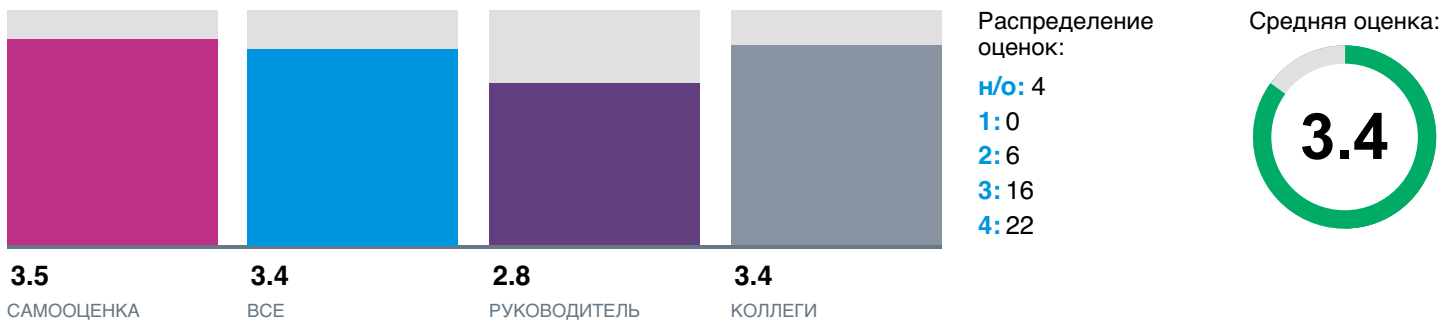
Определяет, регулирует и управляет ресурсами в соответствии с приоритетами



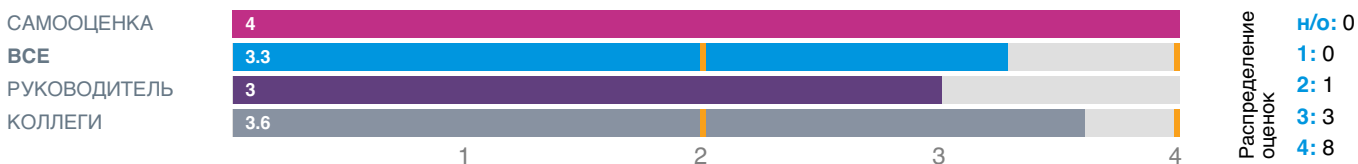
Отслеживает выполнение планов и вносит поправки, если необходимо



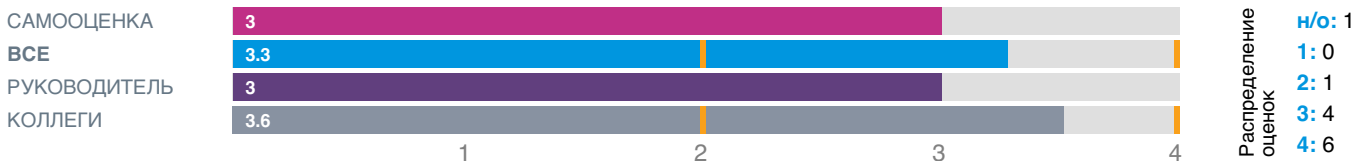
УСТОЙЧИВОСТЬ К ВНЕШНИМ ВОЗДЕЙСТВИЯМ



Не отступает от поставленной цели не смотря на возникающие трудности и неприятности

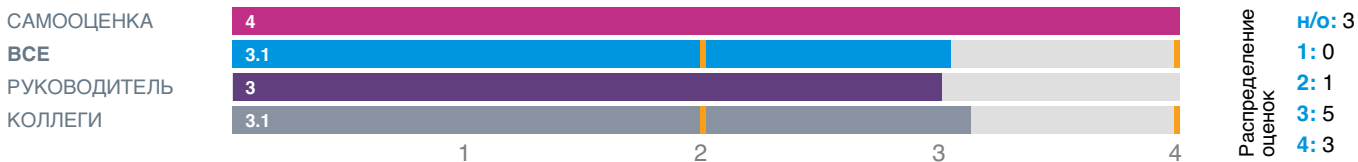


Объективно относится к отказам и критике в свой адрес

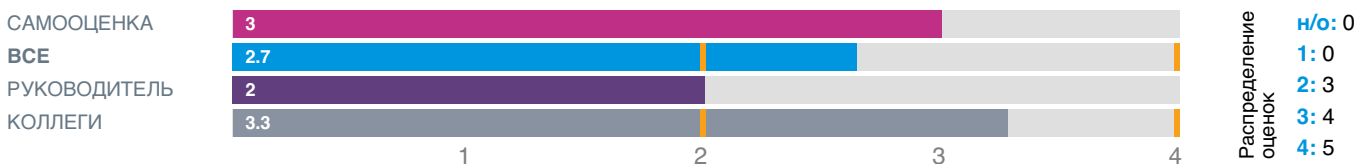


Руководитель Иногда занимает защитную позицию в случае критики.

Быстро восстанавливается после неудач и поражений



Сразу же, без проволочек берется за решение внезапно возникших проблем



Открытые вопросы

ОПИШИТЕ, В ЧЕМ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ КОЛЛЕГИ (АННА ИВАНОВА)?

Самооценка	Чёткий контроль всех показателей! Педантичность в цифрах.
Руководитель	Ценит вклад каждого сотрудника
Коллега	Анна отлично справляется с технически сложными задачами.
Коллега	Анна - профессионал своего дела, самодостаточный и мудрый человек, всегда готова поддержать советом и помочь, все что делает - делает очень качественно!

ОПИШИТЕ, В ЧЕМ ЗОНЫ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕГИ (АННА ИВАНОВА)?

Самооценка	Командообразование, коммуникабельность внутри команды
Руководитель	Не всегда открыто высказывает свое мнение
Коллега	Быть проактивным лидером
Коллега	Возможно, нужно уделять больше внимания новым идеям со стороны при развитии продукта

План развития - бланк

Определите компетенции для развития

Перечислите три ваших сильных стороны, основываясь на результатах опроса:

Перечислите три области для развития, основываясь на результатах опроса:

Цель опроса методом 360 градусов - помочь вам развить навыки и улучшить общение с коллегами. Развитие навыков может вызвать определенные трудности, так как это практически всегда означает замену старого поведения на новый паттерн. Это не просто! Исследования показывают, что желаемые изменения произойдут с большей вероятностью, если:

- Желаемый навык точно определен
- Есть обязательство и мотивация для изменения поведения
- Кто-то помимо вас видит ваш план действий
- Другие люди поддерживают вас в развитии новых навыков
- Результаты, связанные с изменением поведения, видимы и могут быть измерены

Профессиональный план развития

Компетенция:	
Мероприятия/шаги:	Сроки:
Необходимые ресурсы для достижения цели:	
Как измерять успех развития цели:	
Планируемые результаты после достижения цели:	