



Отчет по результатам перекрестной оценки
на основе методик «360 градусов» / «Азимут»

02 Июня 2017

Индивидуальный отчет сотрудника

Николаев Егор

Аргентум Дизайн

Количество страниц: 24

Внимание! Отчет предназначен для сотрудника Николаев Егор.
Пожалуйста, сохраняйте конфиденциальность приведенной в
отчете информации.



2009-2017, BSSL. All rights reserved
bssl.ru

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
2. РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ. СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	14
4. СРАВНЕНИЕ САМООЦЕНКИ И ОЦЕНКИ ДРУГИХ	15
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОЛЛЕГАМИ	17
5.1. ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ РАБОЧИХ КОНТАКТОВ	17
5.2. ПОНЯТНОСТЬ ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧ	18
5.3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ	19
5.4. НЕФОРМАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО	20
5.5. НАСТАВНИЧЕСТВО	21
6. ВАШ ВКЛАД В ПРОЕКТЫ	22
7. КОММЕНТАРИИ КОЛЛЕГ	23

1.

ВВЕДЕНИЕ

В компании Аргентум Дизайн прошел проект оценки сотрудников с использованием методики перекрестной оценки «Азимут 2.0». Мы рады представить Ваш индивидуальный отчет, из которого можно узнать, как Вас оценили Ваши коллеги. Как мы и обещали, по результатам работы в системе доступны лишь обобщенные данные, а сами ответы на вопросы не видит никто — так система Azimuth, в которой Вы проходили оценку, обеспечивает конфиденциальность полученной информации.

Из отчета Вы узнаете Ваши оценки по ключевым компетенциям, Ваши сильные и слабые стороны (по мнению Вашего окружения), узнаете, кому из коллег Вы были склонны завышать или занижать оценки.

Отчет создан 02 Июня 2017. На момент создания отчета в проекте оценки приняли участие 58 человек. В основу Ваших результатов положены оценки 18 человек из Вашего делового окружения по 8 компетенциям, а также Ваши собственные оценки.

Все результаты, приведенные в этом отчете, основаны на взаимных оценках сотрудников компании. Повторное построение отчета после того, как Вы или Ваши коллеги поставят новые оценки, может изменить групповые показатели и привести к изменению приведенных в отчете результатов.

Благодарим Вас за участие в проекте оценки, и желаем Вам эффективной работы, профессионального, личностного и карьерного роста!

2.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

В проекте оценки экспертам — Вашим коллегам, руководителям и подчиненным, — предлагалось ответить на короткие вопросы для определения степени выраженности у Вас каждой компетенции.

При обработке результатов полученные от экспертов ответы переведены в пятибалльную шкалу, где 1 — минимально низкий балл, 5 — максимально высокий.

Чтобы дать Вам возможность сравнить Ваши результаты с результатами других участников оценки, мы привели рядом с результатом по каждому показателю его отклонение от среднего результата.

5-Балльная оценка

Балл по 5-балльной шкале — это Ваш основной результат оценки. Чем выше полученный Вами по компетенции балл, тем более сильной стороной является эта компетенция по мнению Ваших коллег.

Отклонение результатов

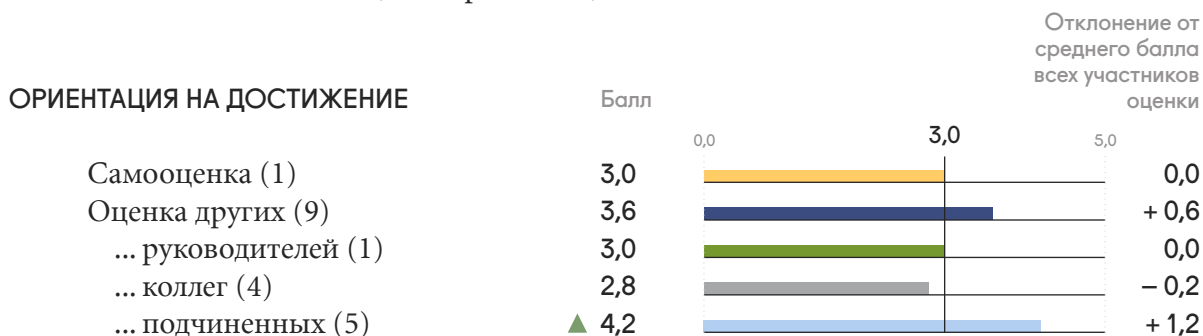
Чтобы понять, насколько высок Ваш результат по компетенции, имеет смысл сравнить его с результатами коллег — обратить внимание на его отклонение от среднего, — насколько сильно он отличается от среднего результата по этой компетенции всех участников проекта оценки.

Компетенция

Умение, качество, или способность человека, существенно влияющая на его эффективность в работе. Процедура позволяет оценить участников по нескольким заранее заданным компетенциям на основе перекрестных оценок. В тексте отчета названия компетенций набраны заглавными буквами.

В таблице приведены Ваша самооценка, общий балл экспертов в Ваш адрес, а также баллы по оценке разных категорий экспертов: подчиненных, коллег и руководителей.

Графики в правой части построены по отклонениям Вашего результата от среднего балла по каждой компетенции в проекте оценки.



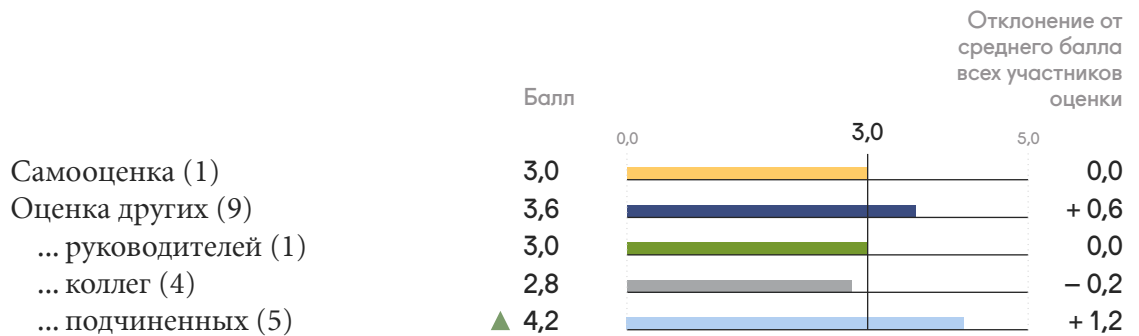
Например, отклонение +0,6 по компетенции «ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ» означает, что Вы получили балл, превышающий средний балл по данной компетенции на 0,6 балла.

Отклонение, равное 0, означает, что Ваш балл совпадает со средним баллом по компетенции в компании. Существенные отклонения результатов в большую или меньшую сторону мы обозначили цветными треугольниками.

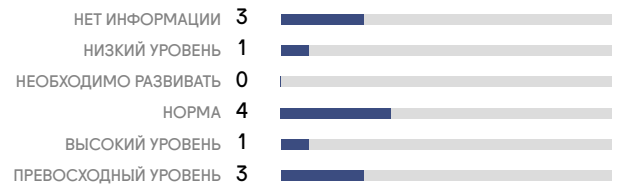
- ▲ Треугольником зеленого цвета обозначены значимо высокие результаты. Это те случаи, когда Ваш результат превосходит средний результат в Вашей компании более, чем на 1 балл по 5-балльной шкале.
- ▼ Треугольником красного цвета обозначены низкие результаты. Это те случаи, когда Ваш результат более чем на 1 балл по 5-балльной шкале ниже среднего результата.
- Желтым кругом обозначены те показатели, в которых Ваша самооценка значительно превосходит средний балл, поставленный Вам Вашими коллегами.

ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ

Настойчивость в решении задач, достижении целей и в решении возникающих проблем, оптимальное использование имеющихся ресурсов (материальных и временных) для получения наилучшего результата.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Стремится достичь максимального результата, требователен к себе и к коллегам.

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

Тщательно учитывает все возможные детали, способные повлиять на качество результата. Гибко корректирует приоритеты. Выстраивает системный подход к решению задач.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Предпочитает выполнять знакомый круг обязанностей, ставит легко достижимые цели, с трудом принимает новые или нетиповые задачи.

НОРМА

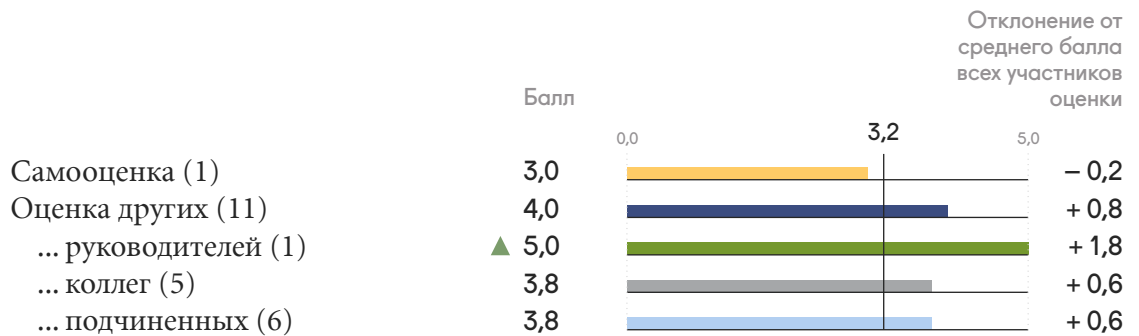
Берется за решение трудных задач, при необходимости находит альтернативные пути достижения результата.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

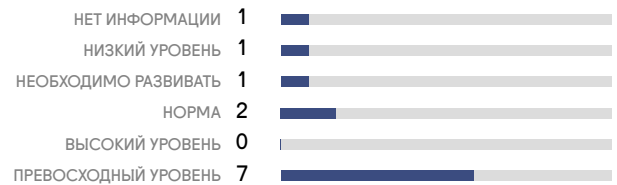
Работает "не напрягаясь", перекладывает преодоление трудностей на плечи коллег, не заинтересован в результате.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

Владение профессиональными знаниями, умениями и навыками на высоком уровне, хорошая ориентация в тонкостях профессии, постоянное освоение новых знаний в своей профессиональной области, интерес к смежным профессиональным областям.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Является признанным экспертом в своей профессиональной области.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Успешно решает типовые рабочие задачи.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

Демонстрирует нехватку современных и актуальных профессиональных знаний и навыков.

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

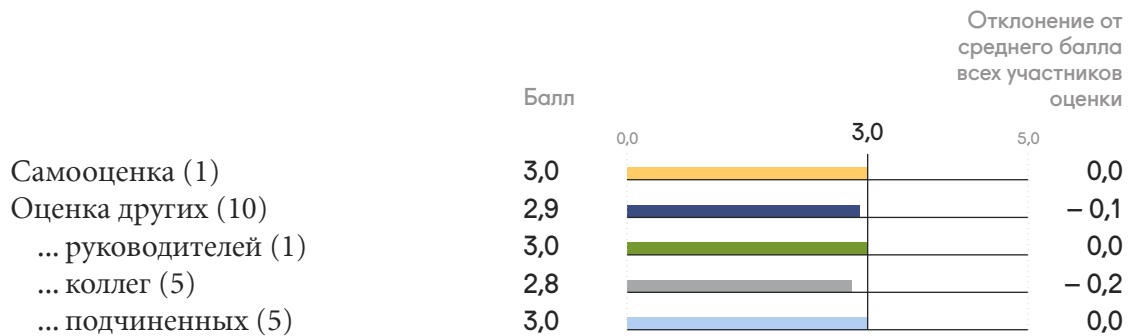
Постоянно повышает уровень экспертизы. Хорошо знаком с проблематикой смежных профессиональных областей и мировыми тенденциями в индустрии.

НОРМА

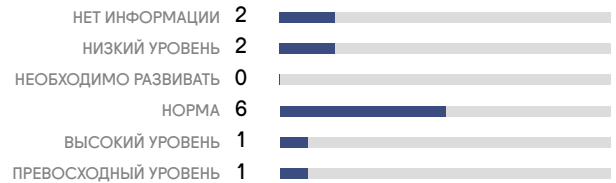
Эффективно решает как типовые, так и нестандартные задачи. Перенимает успешный опыт коллег.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Коммуникабельность, способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, уважение к коллегам, взаимопонимание, умение внятно излагать свои мысли, умение понятно описать сильные стороны своей позиции.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Охотно идет на контакт с новыми людьми. Находит индивидуальный подход к каждому сотруднику, налаживает контакт с собеседниками любого уровня.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Может ограничиться изложением своей позиции, не вступая в диалог со слушателями.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

Общается только с узким кругом людей, игнорирует потребности, желания и цели партнеров по взаимодействию. Проявляет несдержанность.

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

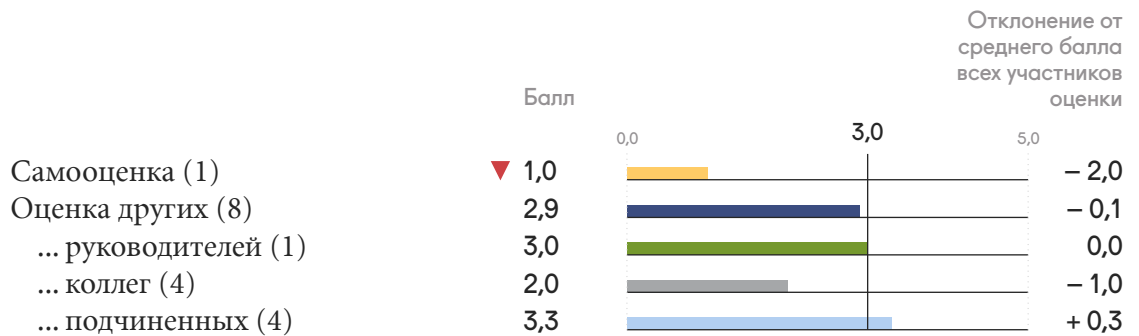
Не только сам эффективно взаимодействует с коллегами, но и помогает им выстраивать взаимодействия между собой, опираясь на общие цели и решаемые задачи.

НОРМА

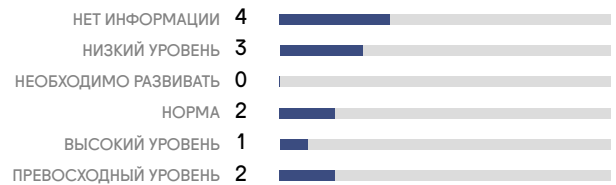
Старается понять и принимает во внимание позицию партнеров по взаимодействию. В сложных ситуациях ищет общую цель.

РАБОТА В КОМАНДЕ

Способность работать в команде, готовность учитывать интересы коллектива. Поддержание хороших отношений со всеми членами команды, понимание групповых процессов и взаимоотношений в коллективе.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Учитывает индивидуальные особенности партнеров по команде, помогает включиться в работу новым членам команды.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Не прикладывает дополнительных усилий для решения общей задачи, если бездействие не ведет к прямому конфликту.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

Предпочитает работать индивидуально, избегает совместной работы над одной задачей. Равнодушен к трудностям и проблемам коллег по команде, критикует коллег.

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

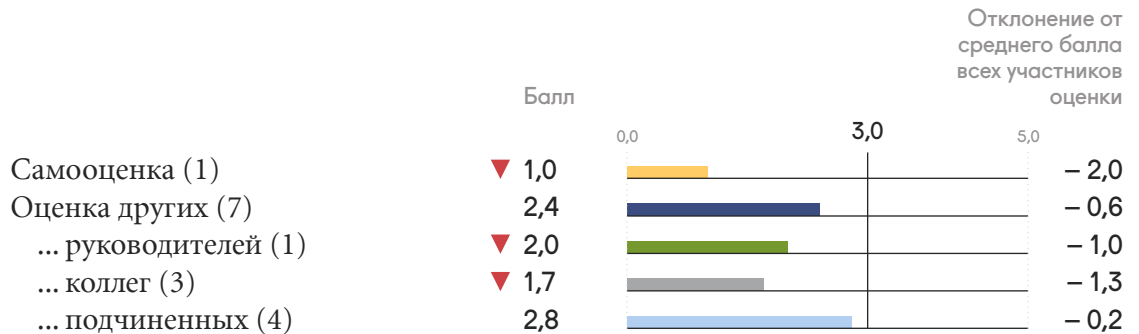
Активно интегрирует членов команды, эффективно разрешает конфликты между ними. Выстраивает работу, опираясь на использование умений и талантов коллег.

НОРМА

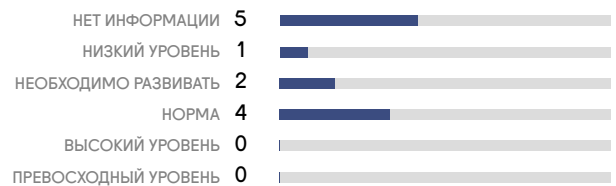
Эмоционально переживает успехи и неудачи команды, активно включается в работу для решения общей задачи.

ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ

Развитые навыки планирования, внимание к деталям, соблюдение сроков, способность контролировать процесс и результат.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Отлично организован, четко планирует свою деятельность и прикладывает все возможные усилия для выполнения задач в необходимые сроки.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Забывает о деталях, не всегда точно распределяет приоритеты в работе, вначале выполняя более простые и/или незначительные задачи.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

Предпочитает выполнять работу без составления конкретных планов, задерживает сроки выполнения работы, теряет из поля зрения важные нюансы задания, допускает беспорядок в делах

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

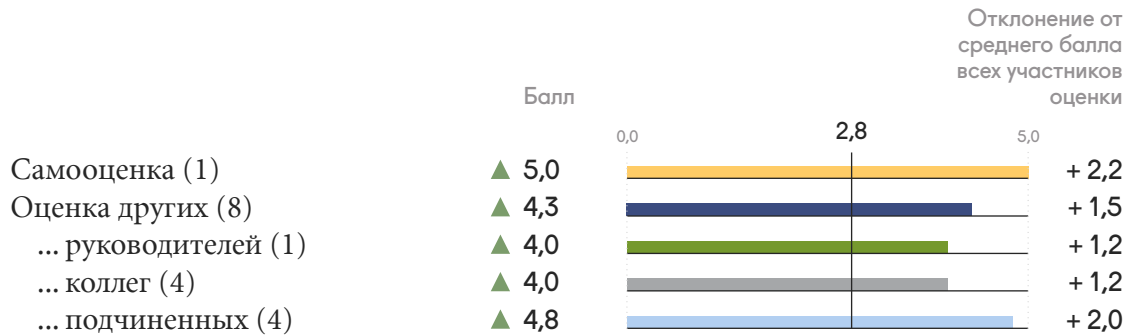
Не только эффективно планирует свою работу, но и содействует организации работы коллег. Учитывает загруженность коллег и решаемые ими задачи, синхронизирует планы для наиболее эффективного достижения общей цели.

НОРМА

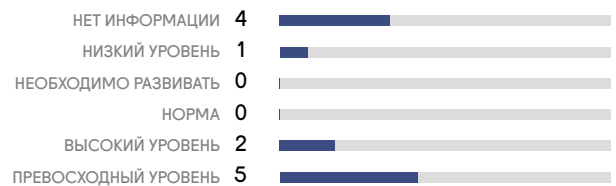
Помнит обо всех полученных заданиях и поручениях, правильно расставляет приоритеты в работе.

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА

Энтузиазм, воодушевление других своими идеями, способность завоевать репутацию признанного лидера в коллективе.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Мотивирует коллег, вовлекает их в рабочий процесс, берет на себя ответственность, проявляет яркие индивидуальные черты.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Проявляет активность, способен поддержать инициативу, однако, избегает излишнего внимания коллег, предпочитает быть незаметным.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

Неохотно приступает к решению новых задач, незаметен в кругу коллег, избегает брать на себя ответственность и быть в центре внимания. Коллеги редко обращаются к нему за помощью или советом.

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

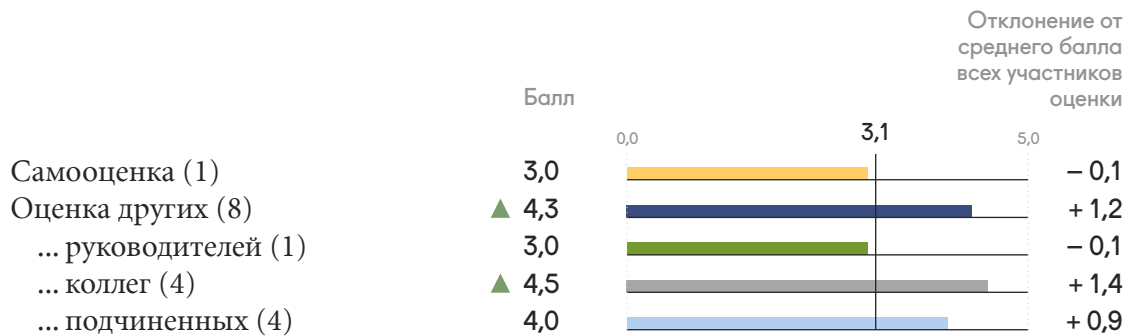
Является ярким лидером, личным примером заражает окружающих, создаёт атмосферу в коллективе, стимулирующую достижение максимального результата.

НОРМА

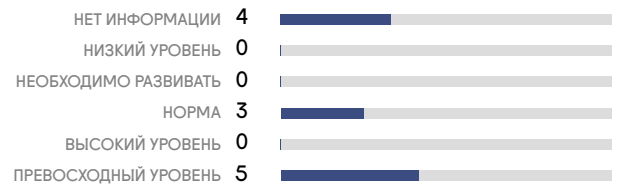
Обладает авторитетом среди коллег, помогает коллегам, проявляет инициативу.

АНАЛИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ

Активный поиск новой информации, умение работать с различными источниками, развитые навыки анализа проблемных ситуаций, способность принимать взвешенные эффективные решения в ситуации неопределенности.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Качественный аналитик. Эффективно находит решение даже для нестандартных задач, аргументирует свою позицию.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Не всегда проверяет полученную информацию. Откладывает принятие решений, ссылаясь на недостаток информации.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

Испытывает трудности с поиском необходимой информации, при принятии решения использует первую найденную информацию, часто упускает из вида значимые особенности ситуации, избегает браться за нетиповые рабочие задачи.

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

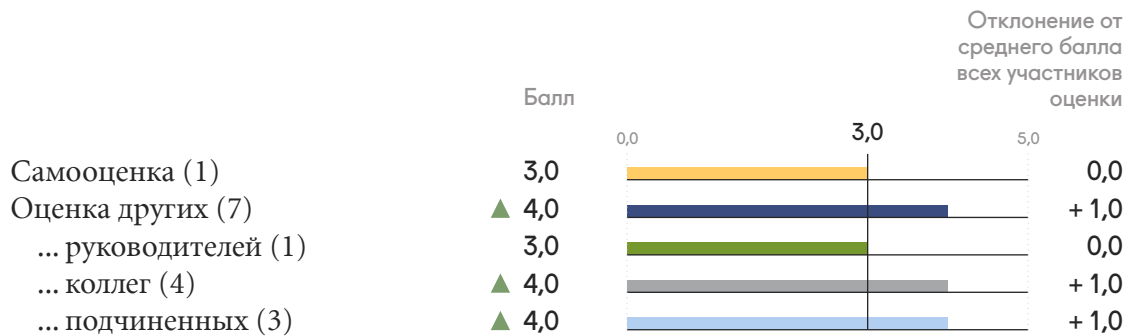
В совершенстве владеет аналитическим мышлением. Является признанным экспертом в своей профессиональной области. Систематизирует опыт решения задач для использования другими сотрудниками.

НОРМА

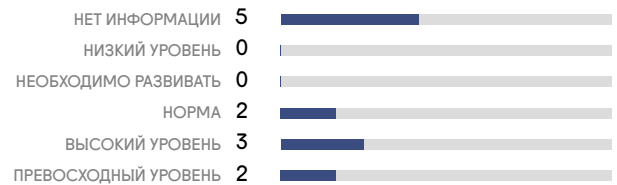
Анализируя проблему, самостоятельно делает рациональные выводы даже при недостатке информации. Перепроверяет полученную информацию.

ВОСПРИЯТИЕ ИННОВАЦИЙ

Готовность принимать и применять новые методы работы, новые направления работы компании, гибкость, открытость новому, инициатива в вопросах внедрения новых технологий, прогрессивное мышление.



Как коллеги Вас оценили:



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

Выступает инициатором изменений. Помогает коллегам включиться в работу с применением новых подходов.

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ

Принимает изменения позитивно, но часто оставляет прежние способы поведения, снижает качество работы при применении новых подходов.

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ

Консервативен, с трудом принимает изменения, относится к ним негативно.

ПРЕВОСХОДНЫЙ УРОВЕНЬ

Не только выступает инициатором изменений, но и поддерживает и развивает инициативы коллег. Берет на себя и успешно решает задачи, выходящие за пределы своих должностных обязанностей.

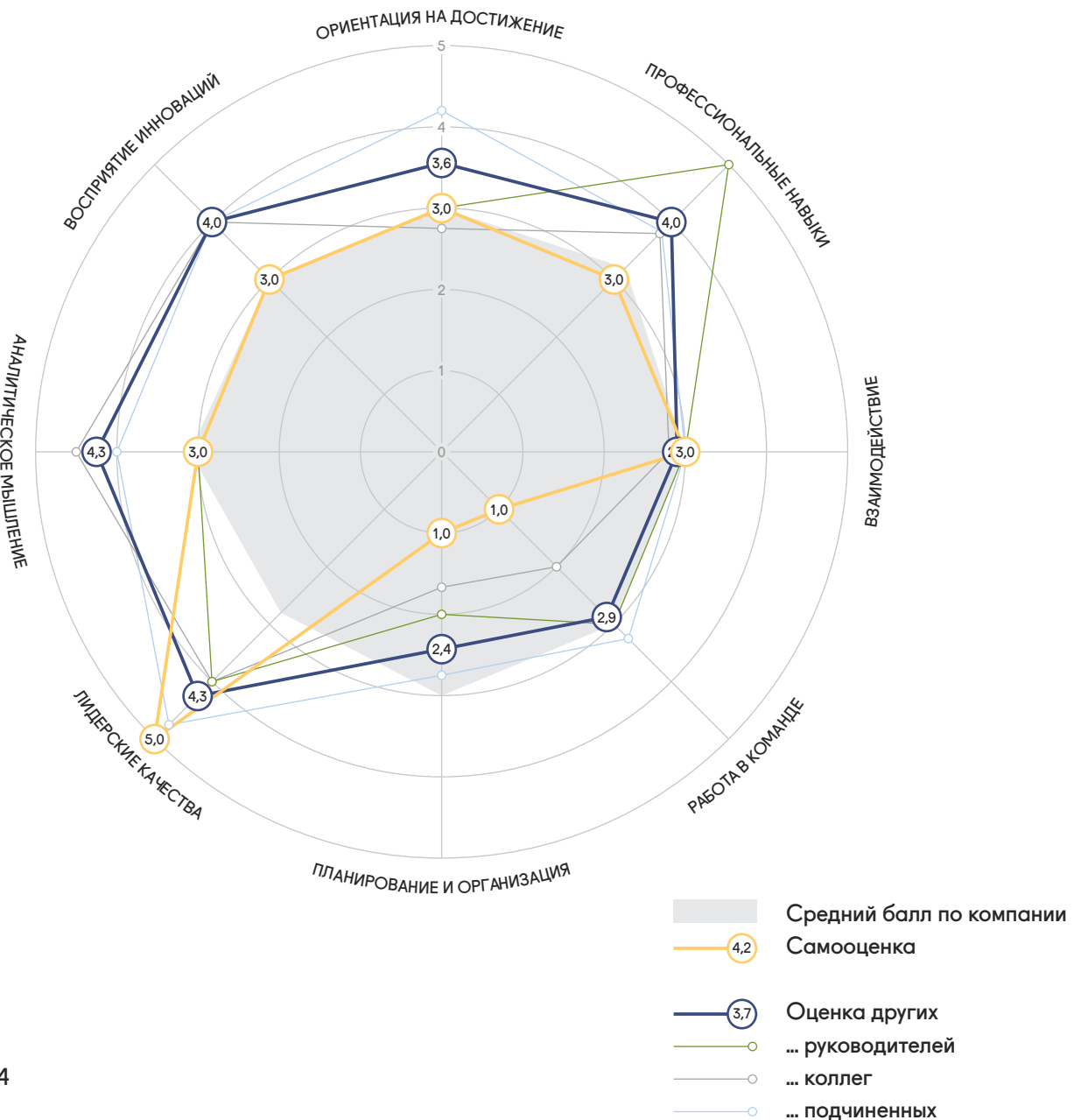
НОРМА

Успешно адаптируется к происходящим изменениям, эффективно решает рабочие задачи с опорой на новые методы и подходы.

3.

КОМПЕТЕНЦИИ. СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ваши результаты — «Роза ветров». На этой иллюстрации наглядно показаны Ваши сильные и слабые стороны, а также возможные различия в оценках экспертов: насколько похожи или отличаются баллы, поставленные Вам руководителями, коллегами и подчиненными.



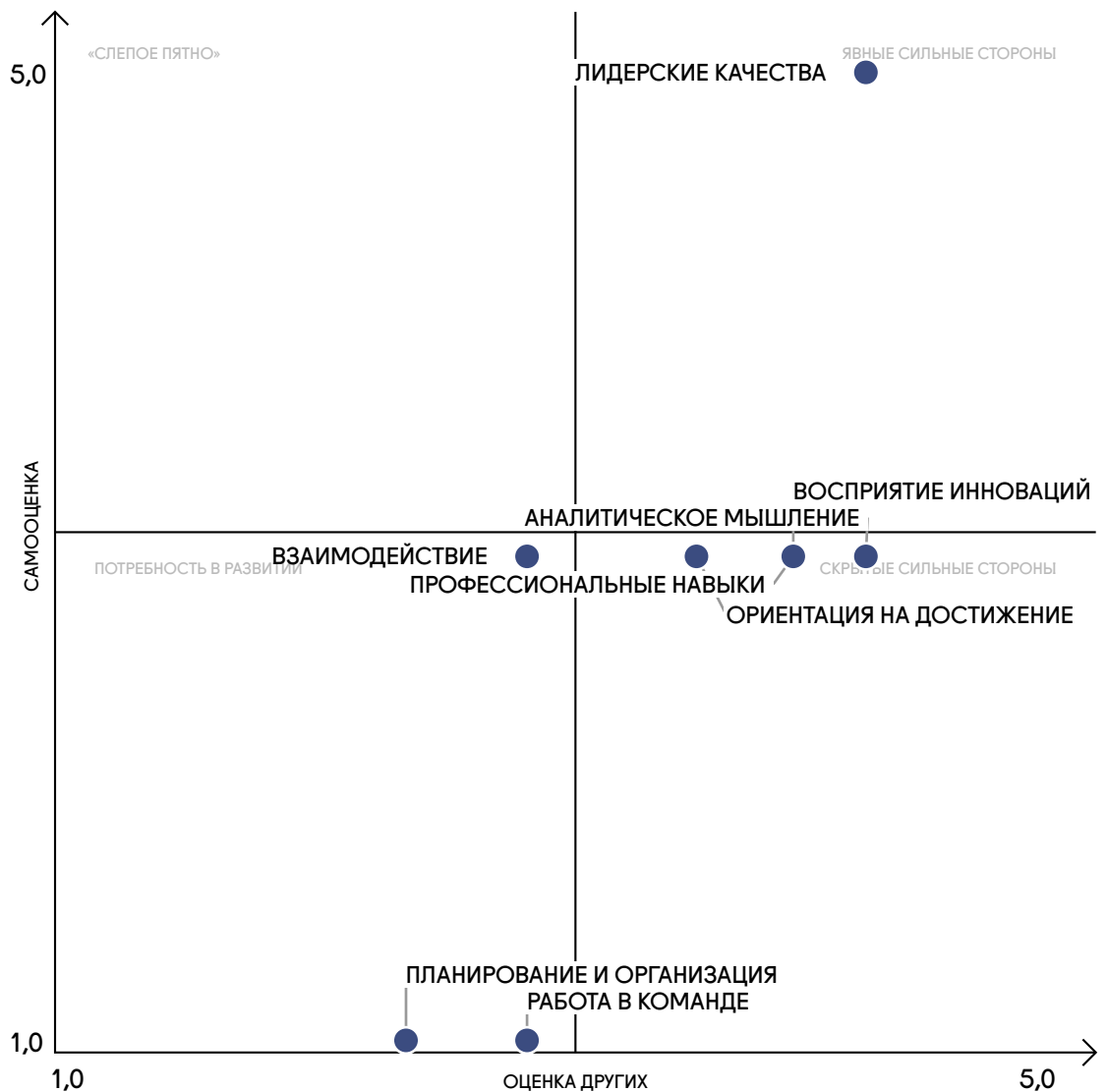
4.

СРАВНЕНИЕ САМООЦЕНКИ И ОЦЕНКИ ДРУГИХ

В этом разделе приводится сравнение самооценки и оценки Вас окружающими. Эта информация представлена в виде Окна Джохари — квадрата, разделенного на четыре части:



В этом разделе приводится сравнение самооценки и оценки Вас окружающими. Эта информация представлена в виде Окна Джохари — квадрата, разделенного на четыре части:



5.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОЛЛЕГАМИ

5.1. ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ РАБОЧИХ КОНТАКТОВ

30%

3 коллег из 10

30% коллег, с которыми Вы взаимодействовали за последние 6 месяцев, отметили трудности с выходом на рабочий контакт с Вами.

При ответе на вопрос о доступности Ваши коллеги учитывали рабочие взаимодействия по решению совместных задач, где Вы оказывались недоступным(ой) из-за сильной загруженности или по иным причинам. Если больше 20% коллег отметили Вашу недоступность, возможно, стоит обратить внимание на перераспределение рабочих приоритетов обсудить с руководителем вопросы передачи ряда задач другим коллегам.

5.2. ПОНЯТНОСТЬ ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧ

17%

2 коллег из 12

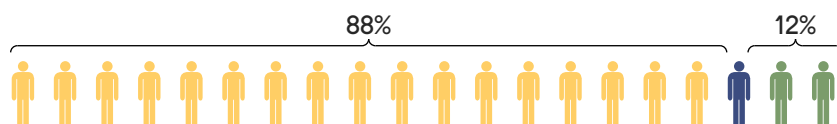
17% коллег, которым Вы ставите задачи, отметили недостаточно четкую постановку задач с Вашей стороны.

Этот показатель рассчитывается на основе ответов Ваших коллег на вопрос о четкой и понятной формулировке поставленных Вами задач. Если больше 20% коллег или Ваших подчиненных отметили, что задачи были поставлены недостаточно четко, возможно, имеет смысл поработать над более подробным описанием задач и требований к их выполнению, формулировкой конкретных сроков.

5.3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

балл 8

Вы получили балл 8 по 10-балльной шкале по критерию Профессиональное Признание.

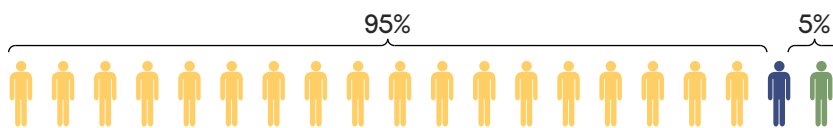


Это высокий балл. Вы попали в 12% сотрудников с самым высоким баллом. Коллеги признают Ваш вклад в работу компании.

5.4. НЕФОРМАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО

балл 9

Вы получили балл 9 по 10-балльной шкале по критерию Неформальное Лидерство.



Это достаточно высокий балл, Вы попали в топ 5% сотрудников с максимальными баллами.

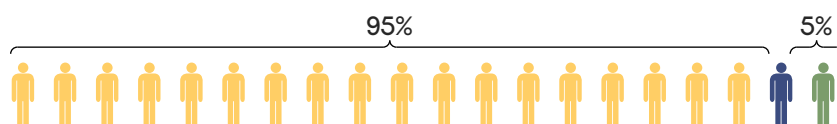
Партнеры по взаимодействию отметили Вас как лидера, к словам которого прислушиваются коллеги. Коллеги хотели бы поработать с Вами над общей задачей, а также ценят Ваше мнение в профессиональных вопросах.

5.5. НАСТАВНИЧЕСТВО

59%

10 коллег из 17

59% коллег готовы в случае необходимости обратиться к Вам за профессиональным советом.



Это высокий балл. Вы попали в 5% сотрудников с самыми высокими показателями. Коллеги видят в Вас наставника. Ваши знание, опыт и готовность помочь оказываются ценными для коллег. При выполнении своих задач они могут обратиться к Вам за советом.

6.

ВАШ ВКЛАД В ПРОЕКТЫ

Участники оценки оценивали степень участия коллег в рабочих проектах. При обработке результатов ответы об участии в проектах были приведены в условные проценты в предположении, что общий вклад всех участников в каждый из рабочих проектов равен 100%.

Точное измерение вклада сотрудников в рабочий проект — сложная и почти неразрешимая задача. Отнеситесь к этим результатам, как к оценке Вашего вклада со стороны коллег, принявших участие в оценке. Это всего лишь отражение их мнения, не больше и не меньше.

	Участников проекта	Ваш вклад в проект
Facebook TV	11	6%
HR Media	7	13%
Дизайн сайта	16	4%

КОММЕНТАРИИ КОЛЛЕГ

«Прямая речь» Ваших коллег о Вас. Мы не раскрываем авторство комментариев и надеемся, что они помогут Вам в работе над собой.

Чего не хватает...

— «Ну раз уж нашелся повод набраться наглости и тут такая будка гласности... Люди обижаются на то, что другим кажется ерундой. На непризнание авторства таксы (ее мы с Олей придумали, а не вы с Кацалом), на присвоение коллективных заслуг, на игнорирование сложных физиологических обстоятельств, в фейсбуке пишем одно, а действуем противоположно - короче, у каждого есть кнопка и инструкция по пользованию. Нажми сюда - будет

Сильные стороны...

— «Очень круто получается вдохновлять команду. Только вот, увы, редко. Рассказывать про всякое полезное и интересное тоже получается отлично, только почему-то чужим - хотя можно и своим раз в год. Евангелист идеи - вот та самая должность. А евангелисту надлежит проповедовать.»

— «Превосходный оратор, умение убеждать и увлекать. Острый ум, эрудиция и интеллект.»

— «Готовность выслушать и дать

Что мешает работе...

— «Спонтанность - крутая штука, но когда из-за нее летит весь тайминг других проектов, она так себе. "Я договорился" - верный предвестник головной боли для тех, кому потом это расхлебывать: обычно означает кучу неизвестных подводных камней, которые можно было бы обойти одним разговором.»

— «Излишне эмоционален. Очень сложный в работе заказчик.»

круто, ткни туда - получишь скандал. Эмоциональный интеллект, вот это вот все. Поэтому проповеди добра и любви отдельно от следования этим тезисам не приносят ничего, кроме глухого накапливающегося раздражения. Хвалить (за дело), не ругать прилюдно без совсем грандиозных поводов - сложно все это, но в творческом коллективе куда деваться. Тем более, коллектив гордится таким боссом, иначе бы не пахал тут.»

— *«Не хватает заинтересованности в деятельности компании.»*

— *«Качества генерального управленца не раскрыты в полной мере.»*

— *«Не хватает личного общения, при котором можно было бы получить часть опыта Андрея»*

*грамотный совет в любом процессе;
уважение к сотрудникам любого уровня»*