



360° BSSAROUND

Оценка по методу «360 градусов»
Отчет по результатам перекрестной оценки
31.01.2014, 36 страниц

Ежегодная оценка сотрудников 2013

Иванова Мария Семеновна



© BSSL, 2005-2010
All rights reserved
www.bss-around.ru

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
2. РЕЙТИНГ-БАЛЛЫ И ЗНАЧИМОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ	4
3. РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ	6
4. РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ИНДИКАТОРАМ	9
4.1. САМООРГАНИЗАЦИЯ	9
4.2. РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ	11
4.3. ВЛИЯНИЕ	13
4.4. КОМАНДНАЯ РАБОТА	15
4.5. ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ	17
4.6. КОРПОРАТИВНОСТЬ	19
4.7. ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА	21
4.8. ЭТИКА	23
5. ОТЛИЧИЕ ПОЛУЧЕННЫХ ОЦЕНОК ОТ САМООЦЕНКИ	24
6. КАК ВАС ОЦЕНИЛИ	25
7. КОММЕНТАРИИ КОЛЛЕГ	33
8. ЗАВЫШЕНИЕ И ЗАНИЖЕНИЕ ОЦЕНОК	34
9. СОГЛАСОВАННОСТЬ ОЦЕНОК	35
10. О ПРОЕКТЕ	36

1.

ВВЕДЕНИЕ

Уважаемая Иванова Мария Семеновна!

Как вы знаете, в вашей компании прошла оценка по методу «360 градусов» — сотрудники оценивали друг друга, отвечая на вопросы. Мы рады представить вам ваш персональный отчет, из которого вы узнаете, как вас оценили ваши коллеги. Как мы и обещали, по результатам обработки результатов доступны лишь усредненные оценки, а сами ответы на вопросы не видит никто — это гарантирует система *BSS Around*, в которой вы проходили оценку. Таким образом, обеспечена и объективность, и конфиденциальность.

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.

В отчете используются два способа представления ваших результатов: оценочная пятибалльная шкала (1 — минимально низкая оценка, 5 — максимально высокая) с округлением до десятых, а также *рейтинг-балл* (процент сотрудников, показавших результат ниже вашего по данному показателю). Например, рейтинг-балл в 90% означает, что вы опередили 90% ваших коллег, и попали в число лучших 10%, а рейтинг-балл 10% — что вы опередили только 10%, и остались позади остальных 90%. Рейтинг-балл в 50% означает, что вы находитесь точно в середине рейтинга по данному показателю.

Более подробно о проекте оценки вы можете прочесть в разделе *«О ПРОЕКТЕ»*.

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

3

1. ВВЕДЕНИЕ

Иванова Мария Семеновна, 31.01.2014

2.

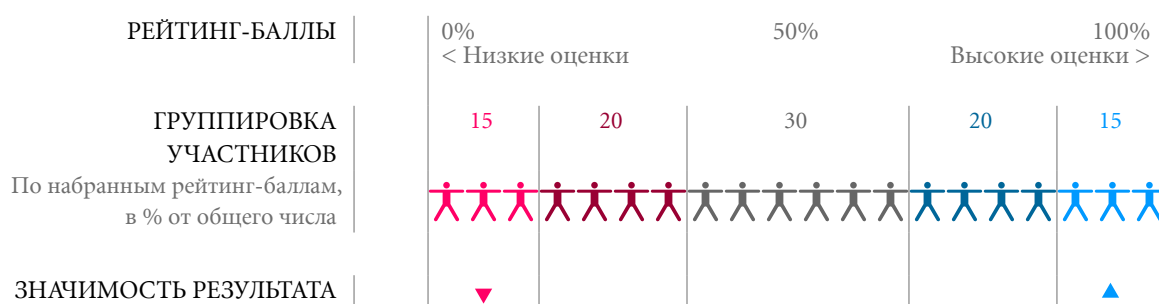
РЕЙТИНГ-БАЛЛЫ И ЗНАЧИМОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Все приведенные в отчете оценки основаны на одном из двух показателей: 5-балльная оценка и рейтинг-балл.

5-БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА	Традиционная 5-балльная оценка, от 1 (самый низкий балл) до 5 (самый высокий). Оценка по 5-балльной шкале — абсолютная, на ее величину влияют только ваши персональные результаты.
РЕЙТИНГ-БАЛЛ И ЕГО ЗНАЧИМОСТЬ	Рейтинг-балл — специальный показатель, используемый для представления результатов оценки. Рейтинг-баллы выражаются в процентах и позволяют эффективно сравнивать результаты, полученные разными участниками. Ваш рейтинг-балл по какой-либо компетенции показывает, какой процент участников проекта оценки получили по этой компетенции более низкие оценки, чем вы сами. В литературе этот показатель часто называют «процентиль» (с ударением на «И»).

Предположим, при оценке по 5-балльной шкале вы получили по одной из *компетенций* балл, равный 4,2. Как определить, это хороший результат, или нет? Только по баллу этого определить нельзя, — нужно знать, какие баллы получили по данной компетенции другие участники проекта. Если результаты большинства участников находятся около 4,5, то ваш результат — не слишком хороший. Чтобы понять, насколько «хорош» тот или иной результат, необходимо воспользоваться понятиями «рейтинг-балл» и «уровень значимости».

Построим рейтинг участников оценки — расположим их в порядке возрастания балла по какой-либо компетенции. Слева — люди с низкими баллами, справа — с высокими.



Чтобы определить уровень значимости оценки, необходимо посмотреть,

4

2. РЕЙТИНГ-БАЛЛЫ И ЗНАЧИМОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Иванова Мария Семеновна, 31.01.2014

насколько далеко находится участник от середины рейтинга. Чем дальше человек от середины, тем более существенны полученные им оценки.

Рейтинг-балл участника проекта оценки по какой-либо компетенции — число, показывающее, какой процент других участников набрали по этой компетенции баллы, меньшие, чем у него. Рейтинг-балл показывает место участника в рейтинге и является относительной оценкой. Глядя на него, в отличие от средней оценки, можно сказать, большой ли (и насколько большой) балл получил участник.

Рейтинг-балл участника, находящегося в середине рейтинга, равен 50. Стоящих ближе к началу рейтинга (с меньшими баллами) — всегда меньше 50, стоящих в правом конце рейтинга (с большими оценками) — приближается к 100.

Итак, по каждой компетенции вы узнаете две своих оценки — абсолютную (по 5-бальной шкале) и относительную (рейтинг-балл), в сравнении с оценками других людей.

Большой рейтинг-балл не всегда означает лучший результат. Например, при оценке уровня *критичности* самые лучшие результаты (которые получаются у участников, не проявивших ни излишней критичности, ни излишней лояльности к коллегам) находятся в середине рейтинга — в районе балла 50.

Для вашего удобства крайне высокие (больше 85%) и крайне низкие (меньше 15%) рейтинг-баллы (как наиболее значимые оценки) отмечены значками «▲» и «▼».

- | ▲ | Треугольником синего цвета обозначены значимо высокие результаты. Это те случаи, когда ваш результат входит в 85% лучших результатов среди сотрудников вашей организации.
- | ▼ | Треугольником красного цвета обозначены низкие результаты. Это те случаи, когда ваш результат попал в 15% самых низких показателей среди сотрудников вашей компании.
- | ◀▶ | Двумя треугольниками черного цвета обозначены те показатели, в которых ваша самооценка значительно превосходит среднюю оценку, поставленную вам вашими коллегами.

5

2. РЕЙТИНГ-БАЛЛЫ И ЗНАЧИМОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Иванова Мария Семеновна, 31.01.2014


3.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ


























КОМПЕТЕНЦИЯ | Умение, качество, или способность человека, существенно влияющая на его эффективность в работе. Оценка по методу «360 градусов» позволяет оценить участников по нескольким заранее заданным компетенциям на основе перекрестных оценок. В тексте отчета названия компетенций набраны заглавными буквами.

Сводная таблица результатов оценки по основным компетенциям. Здесь приводится ваша самооценка, усредненная оценка других людей, а также оценка вас подчиненными, коллегами и руководителями.

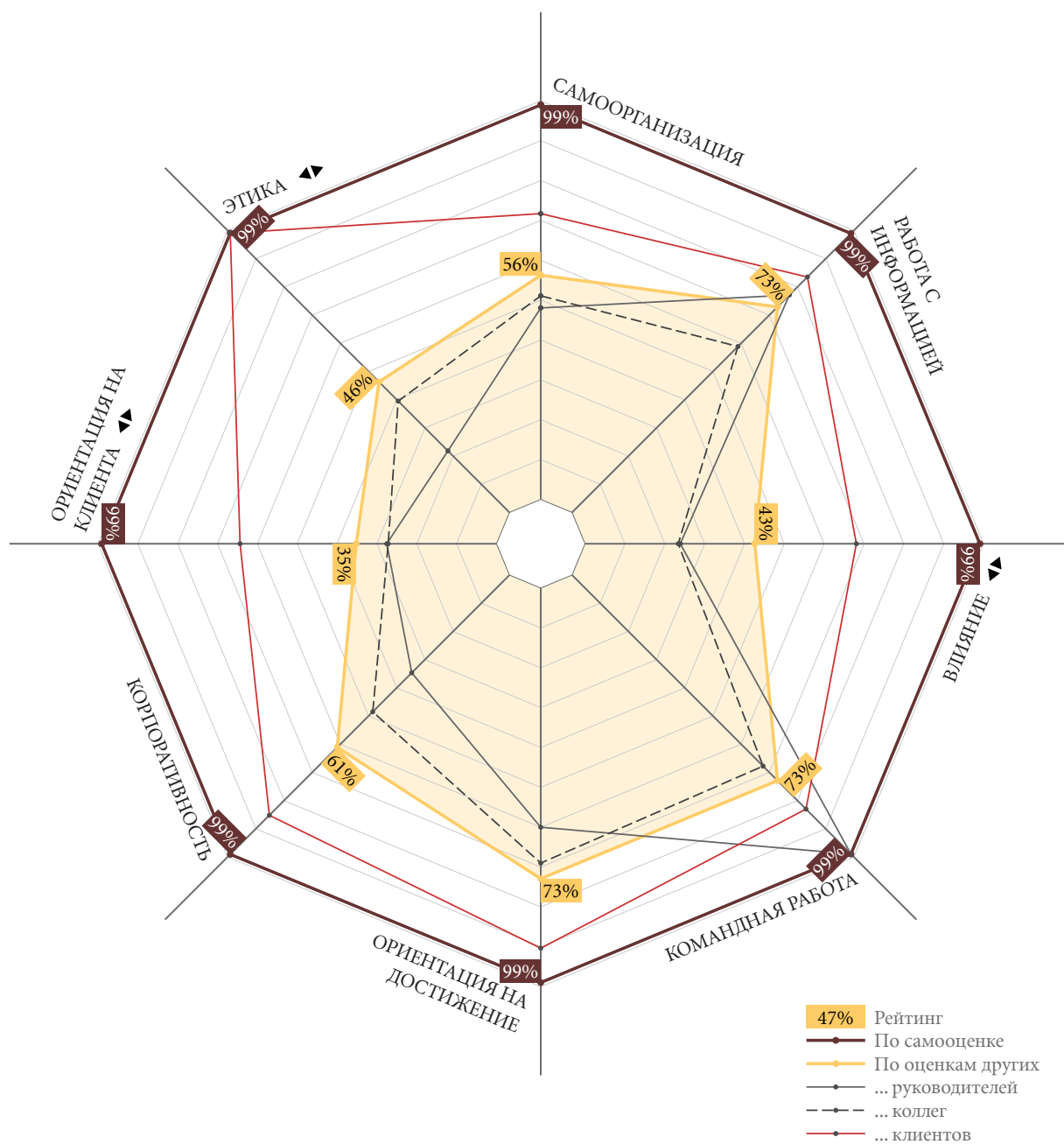
Обратите внимание, что за основу для построения графиков взяты ваши рейтинг-баллы. Это относительные оценки, позволяющие сравнить ваши результаты с результатами ваших коллег.

			Количество	Оценка	Рейтинг
САМООРГАНИЗАЦИЯ	▲	По самооценке	1	4,8	99% 
		По оценкам других	12	4,1	56% 
		... руководителей	2	3,9	48% 
		... коллег	8	4	51% 
		... подчиненных	1	*	*
		... клиентов	1	4,3	72% 
РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ	▲	По самооценке	1	4,3	99% 
		По оценкам других	13	3,7	73% 
		... руководителей	2	3,8	77% 
		... коллег	9	3,5	59% 
		... подчиненных	1	*	*
		... клиентов	1	3,9	84% 
ВЛИЯНИЕ	◀▶	По самооценке	1	4,9	99% 
		По оценкам других	12	3,5	43% 
		... руководителей	2	3,3	24% 
		... коллег	8	3,3	23% 
		... подчиненных	1	*	*
		... клиентов	1	3,8	68% 

6

КОМАНДНАЯ РАБОТА	▲	По самооценке	1	4,4	99%	
		По оценкам других	12	3,9	73%	
	▲	... руководителей	2	4,2	99%	
		... коллег	8	3,7	68%	
		... подчиненных	1	*	*	
		... клиентов	1	4	83%	
ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ	▲	По самооценке	1	4,8	99%	
		По оценкам других	13	3,9	73%	
		... руководителей	2	3,8	60%	
		... коллег	9	3,8	69%	
		... подчиненных	1	*	*	
	▲	... клиентов	1	4,3	90%	
КОРПОРАТИВНОСТЬ	▲	По самооценке	1	4,8	99%	
		По оценкам других	13	4	61%	
		... руководителей	2	3,7	35%	
		... коллег	9	3,9	49%	
		... подчиненных	1	*	*	
	▲	... клиентов	1	4,3	85%	
ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА	◄►	По самооценке	1	4,4	99%	
		По оценкам других	13	3,4	35%	
		... руководителей	2	3,2	28%	
		... коллег	9	3,2	27%	
		... подчиненных	1	*	*	
		... клиентов	1	3,6	64%	
ЭТИКА	◄►	По самооценке	1	5	99%	
		По оценкам других	13	4,3	46%	
		... руководителей	2	4,1	22%	
		... коллег	9	4,1	39%	
		... подчиненных	1	*	*	
	▲	... клиентов	1	4,8	99%	

«Роза ветров» по компетенциям, или «карта» ваших компетенций. На этой иллюстрации наглядно показаны ваши сильные и слабые стороны, а также возможные различия в оценках разных групп ваших коллег.



4.






РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ИНДИКАТОРАМ

Каждая *компетенция* содержит несколько индикаторов (более детализированных показателей).

ИНДИКАТОР | Составная часть компетенции. Индикатор описывает конкретное проявление умения, качества или способности человека в поведении. Для отличия от компетенций названия индикаторов в тексте отчета набраны строчными буквами.

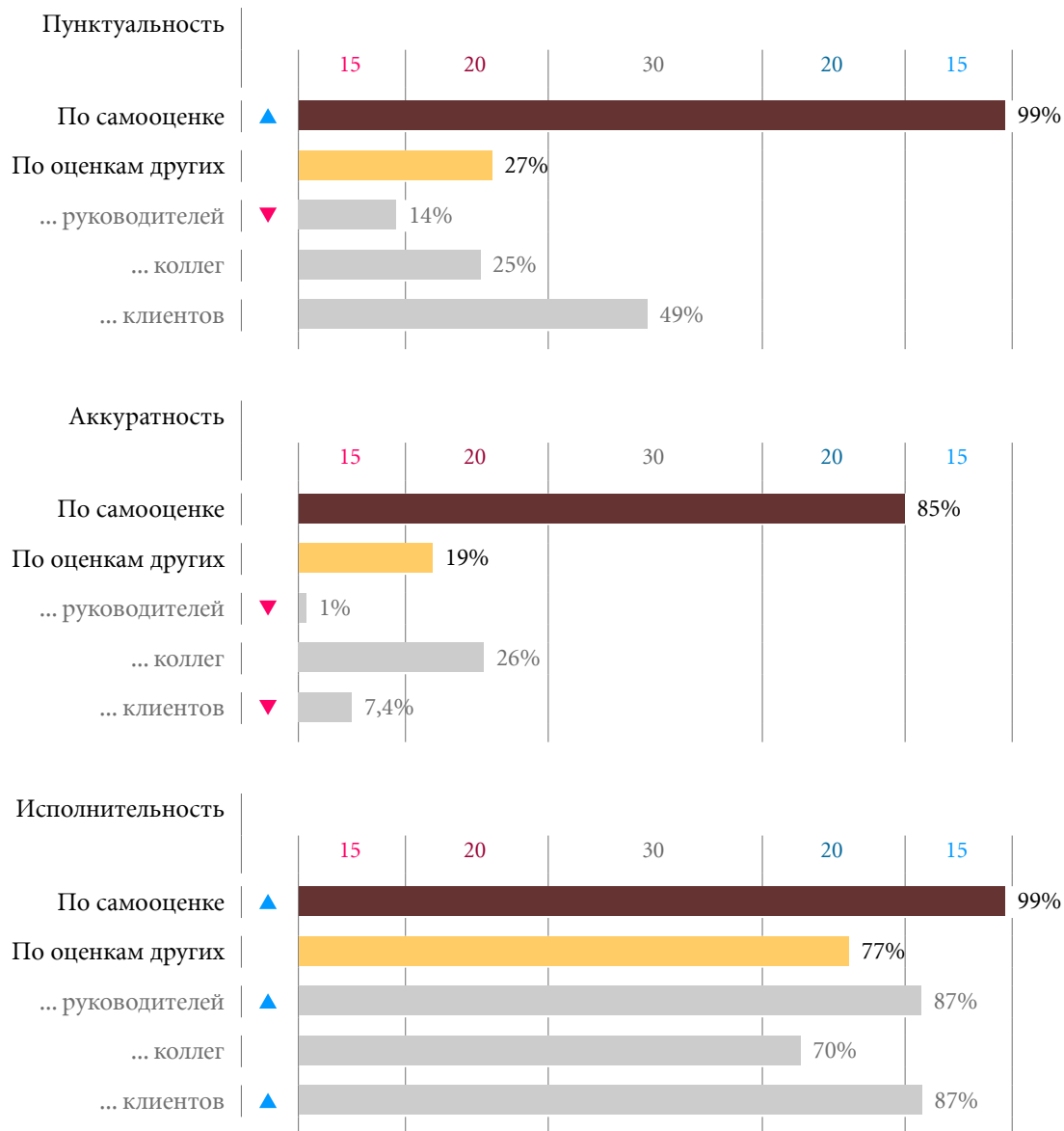
Представляем вашему вниманию ваши оценки по индикаторам.

4.1. САМООРГАНИЗАЦИЯ

		Количество	Оценка	Рейтинг
САМООРГАНИЗАЦИЯ ▲	По самооценке	1	4,8	99% 
	По оценкам других	12	4,1	56% 
	... руководителей	2	3,9	48% 
	... коллег	8	4	51% 
	... подчиненных	1	*	* 
	... клиентов	1	4,3	72% 

Способность оптимальным образом организовать собственный рабочий процесс, аккуратность, пунктуальность, внимательность к деталям, способность работать, не отвлекаясь, соблюдение установленных сроков работ, исполнительность, внимательное отношение к просьбам и указаниям руководства.

1. Пунктуальность
2. Аккуратность
3. Исполнительность

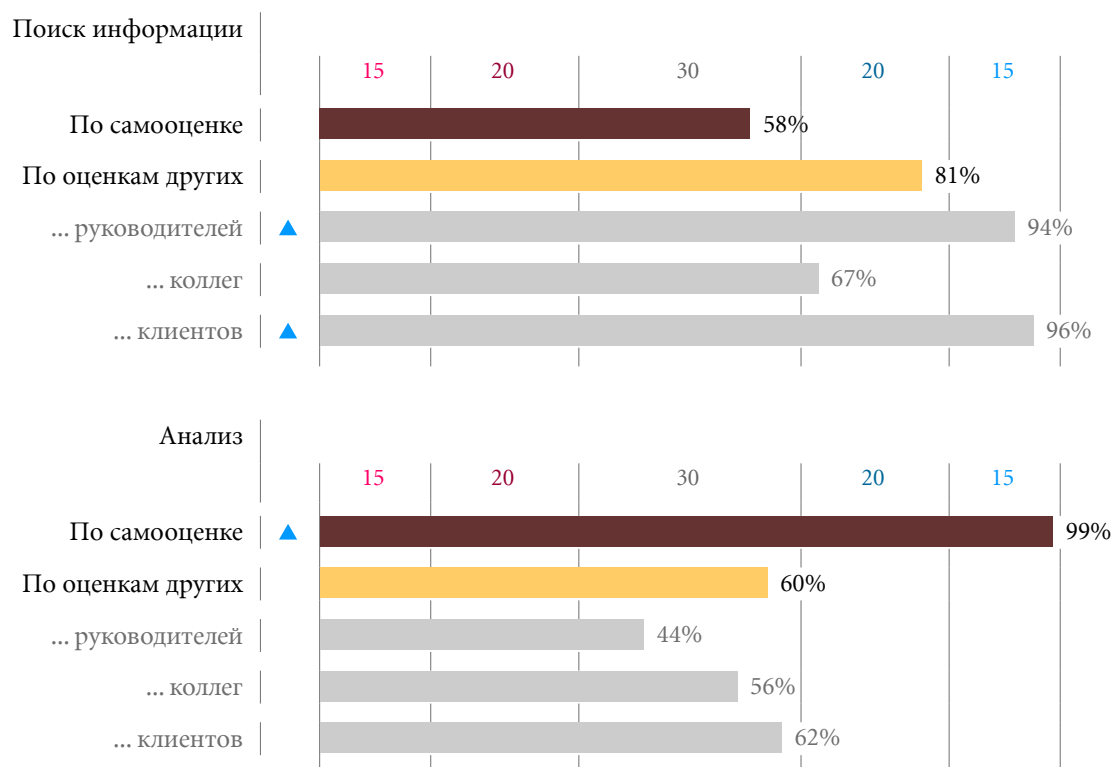


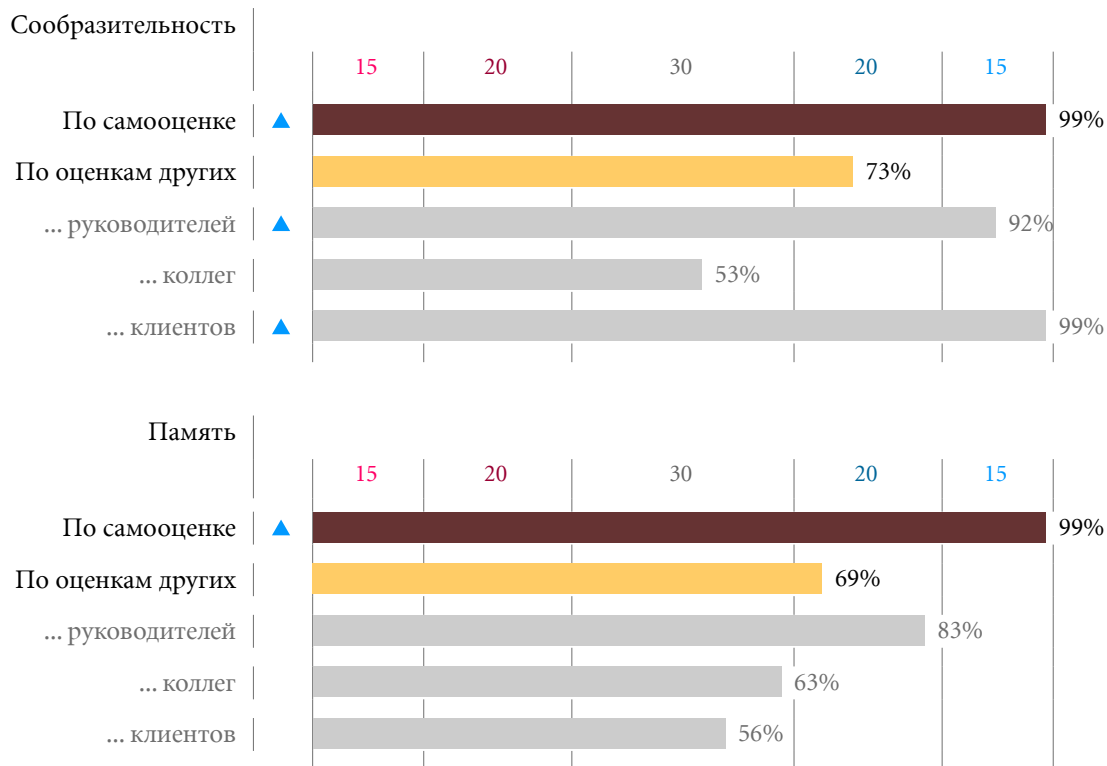
4.2. РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ

		Количество	Оценка	Рейтинг
РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ ▲	По самооценке	1	4,3	99% 
	По оценкам других	13	3,7	73% 
	... руководителей	2	3,8	77% 
	... коллег	9	3,5	59% 
	... подчиненных	1	*	* 
	... клиентов	1	3,9	84% 

Активный поиск нужной информации, работа с различными источниками, оценка их достоверности, навыки анализа: разбиение проблемной ситуации на несколько простых участков и последовательное решение более мелких проблем, высокая скорость мыслительных процессов.

1. Поиск информации
2. Анализ
3. Сообразительность
4. Память



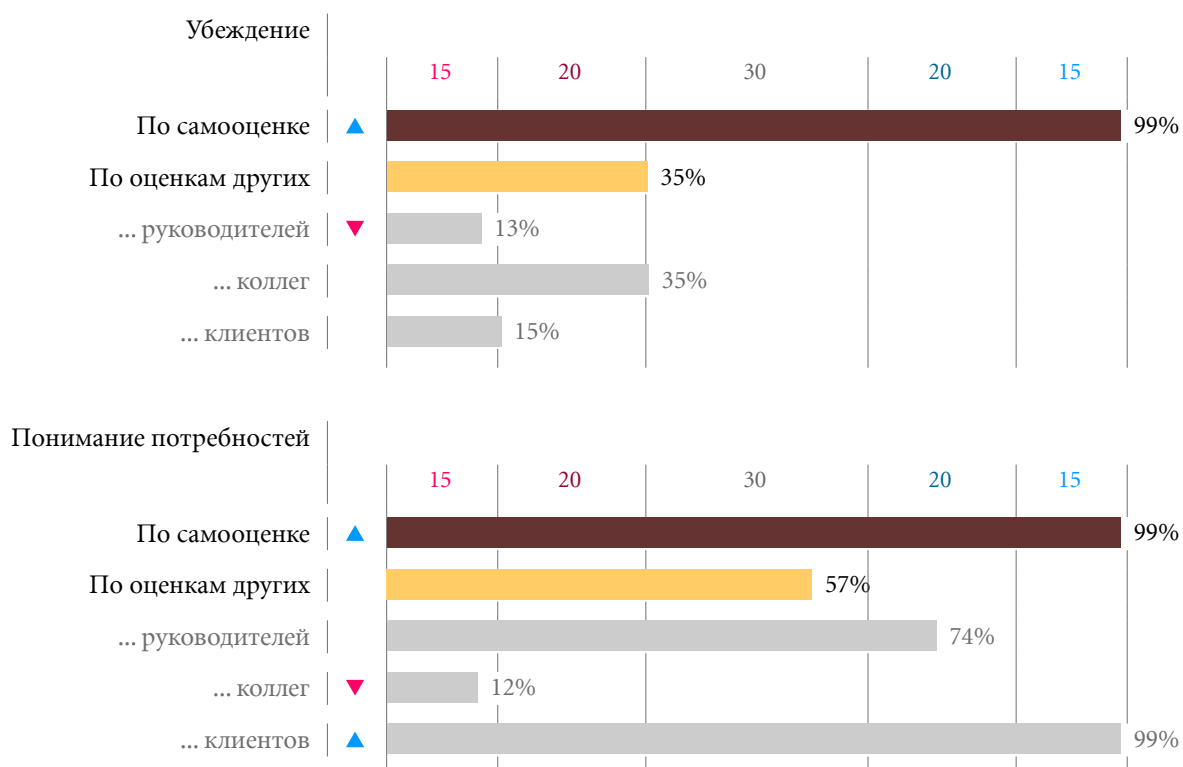


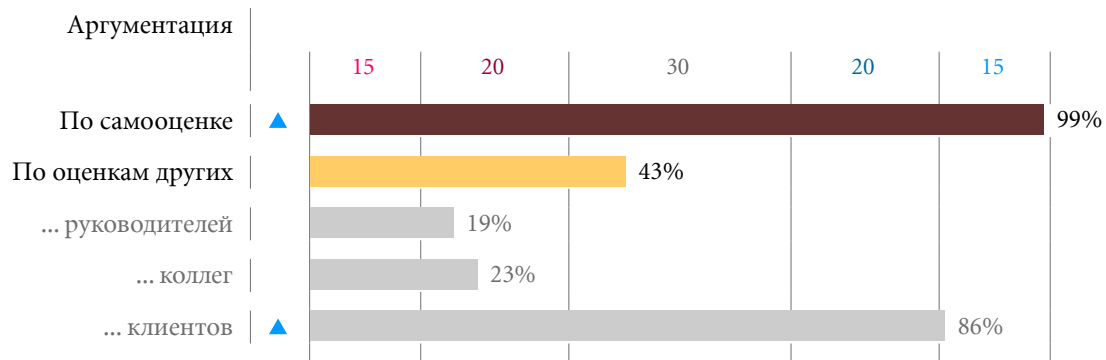
4.3. ВЛИЯНИЕ

		Количество	Оценка	Рейтинг
ВЛИЯНИЕ	◀▶ По самооценке	1	4,9	99% 
	По оценкам других	12	3,5	43% 
	... руководителей	2	3,3	24% 
	... коллег	8	3,3	23% 
	... подчиненных	1	*	* 
	... клиентов	1	3,8	68% 



Способность убеждать окружающих, владение навыками ведения дискуссии и стремление вникнуть в потребности и желания других.

1. Убеждение
2. Понимание потребностей
3. Аргументация



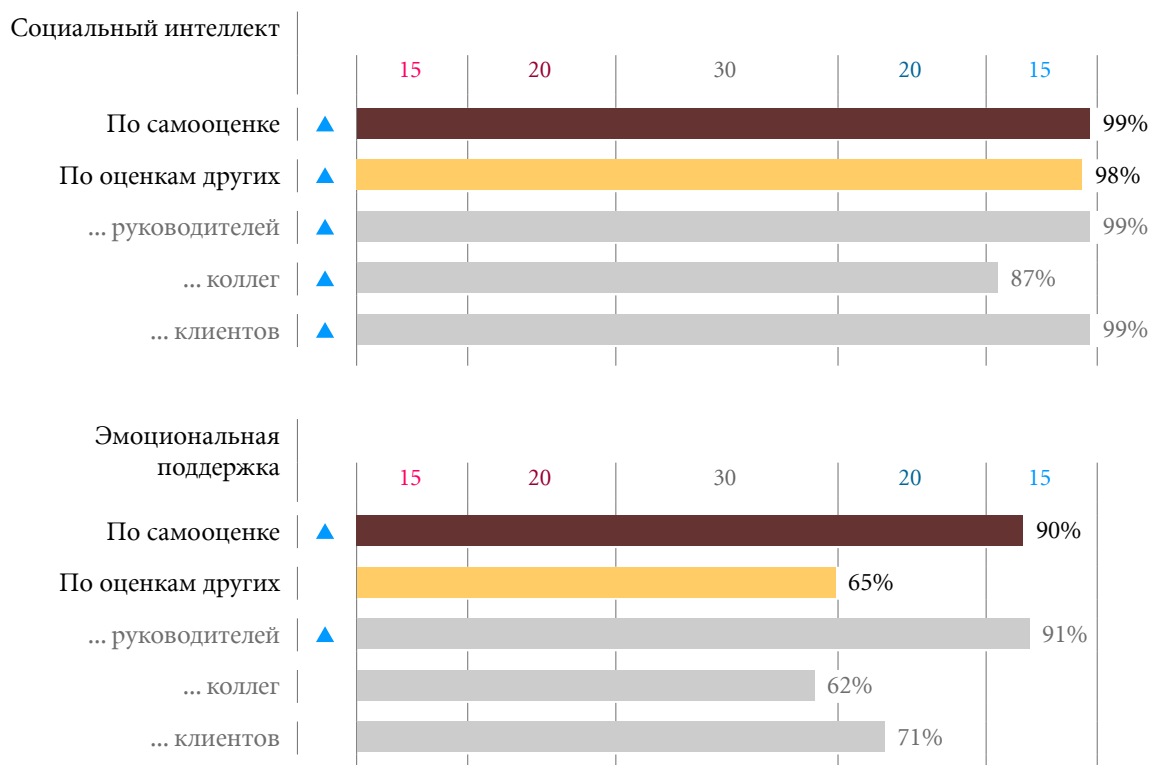


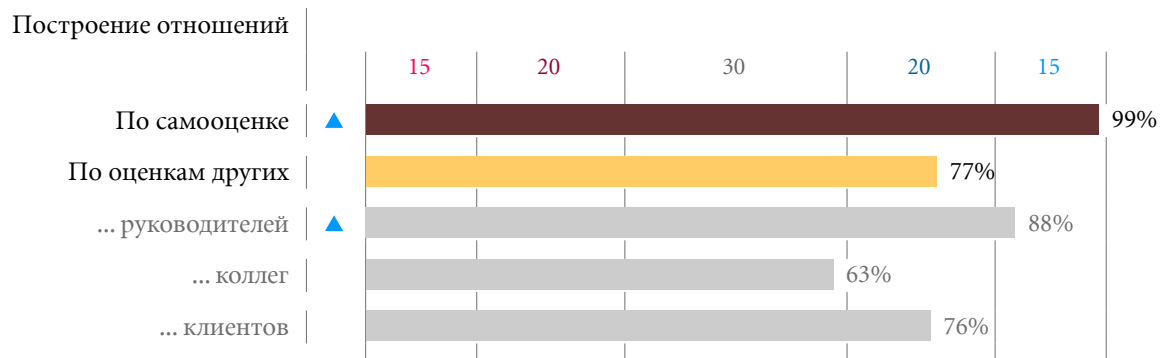
4.4. КОМАНДНАЯ РАБОТА

		Количество	Оценка	Рейтинг
КОМАНДНАЯ РАБОТА	▲ По самооценке	1	4,4	99% 
	По оценкам других	12	3,9	73% 
	▲ ... руководителей	2	4,2	99% 
	... коллег	8	3,7	68% 
	... подчиненных	1	*	*
	... клиентов	1	4	83% 

Развитые навыки социального взаимодействия, поддержание хороших отношений со всеми членами команды, эмпатия, взаимопомощь.

1. Социальный интеллект
2. Эмоциональная поддержка
3. Построение отношений



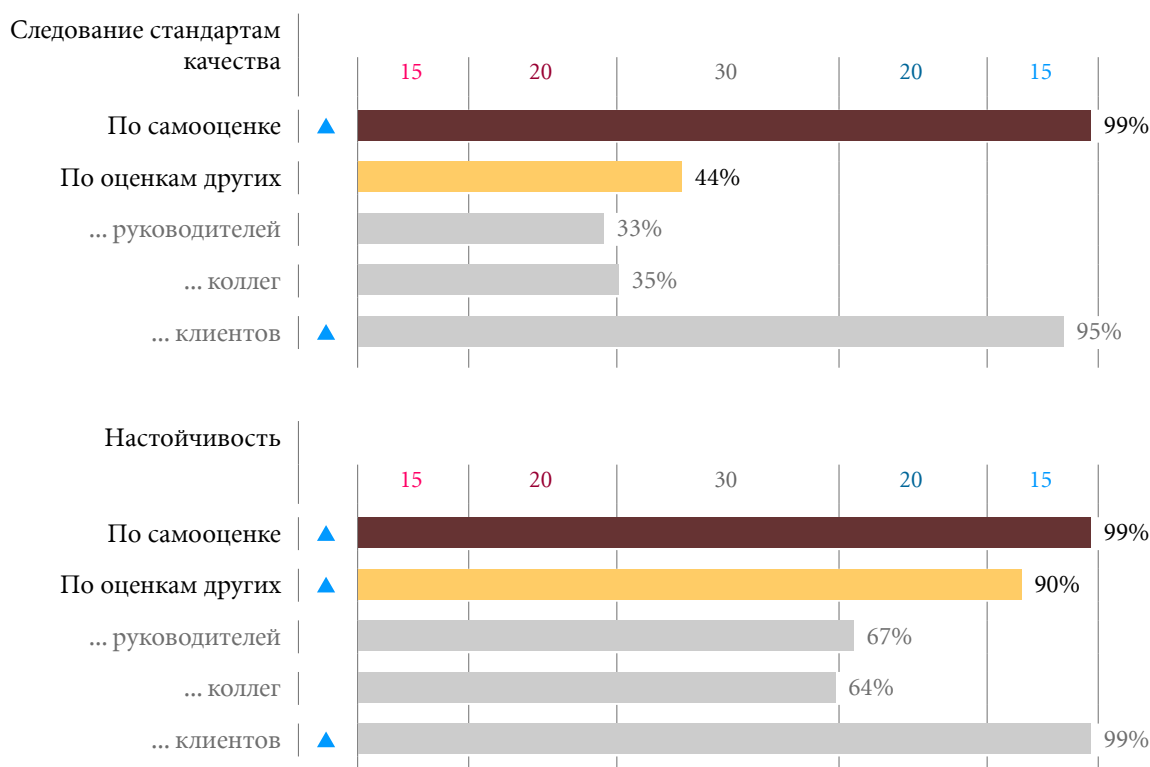


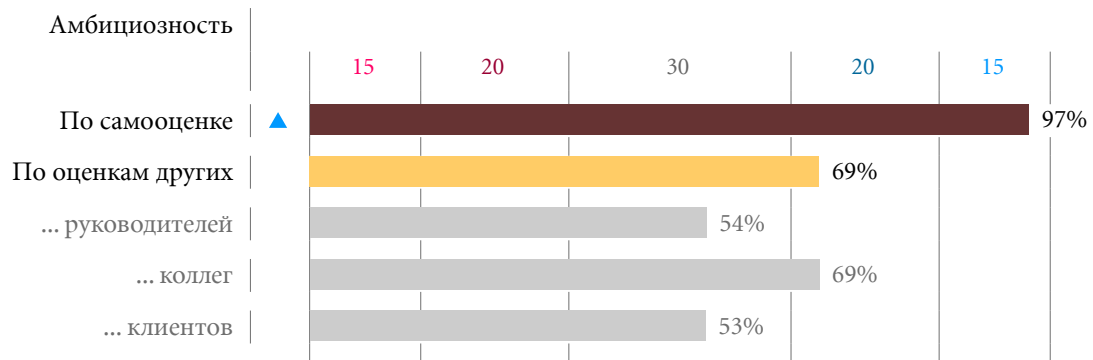
4.5. ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ

		Количество	Оценка	Рейтинг
ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ	▲ По самооценке	1	4,8	99%
	По оценкам других	13	3,9	73%
	... руководителей	2	3,8	60%
	... коллег	9	3,8	69%
	... подчиненных	1	*	*
	▲ ... клиентов	1	4,3	90%

Следование установленным стандартам качества, настойчивость, упорство в преодолении препятствий, амбициозность.

1. Следование стандартам качества
2. Настойчивость
3. Амбициозность



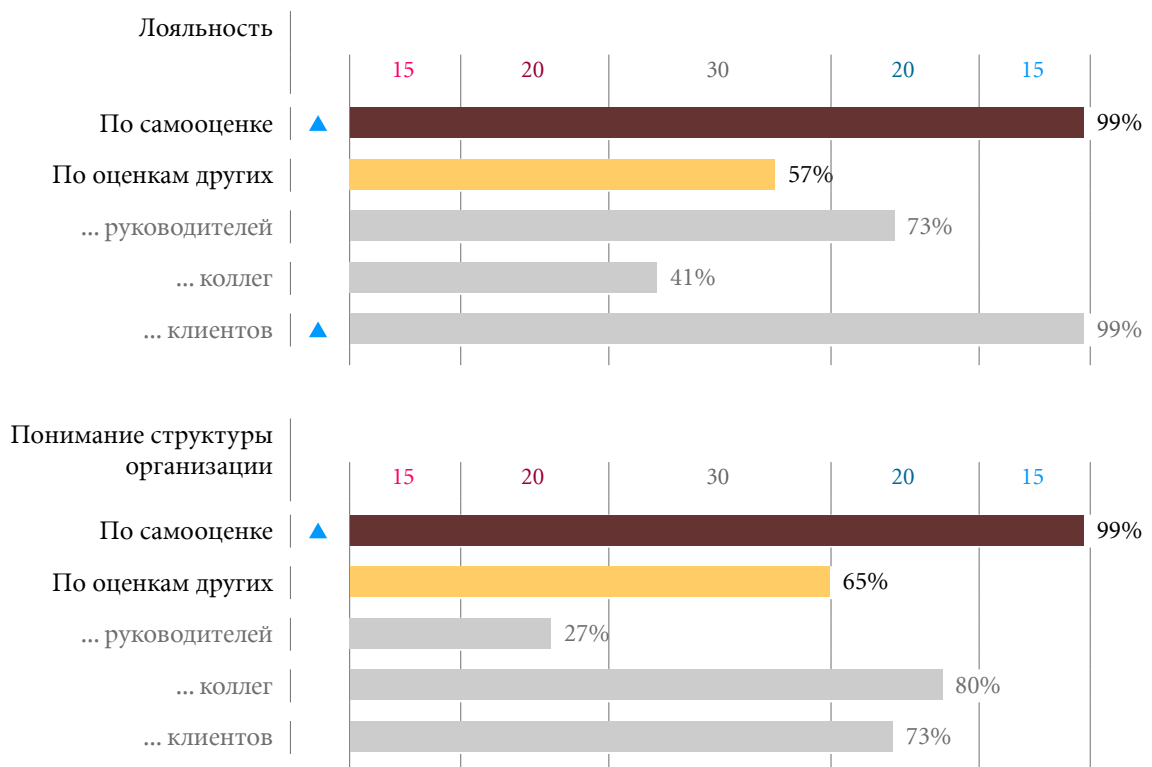


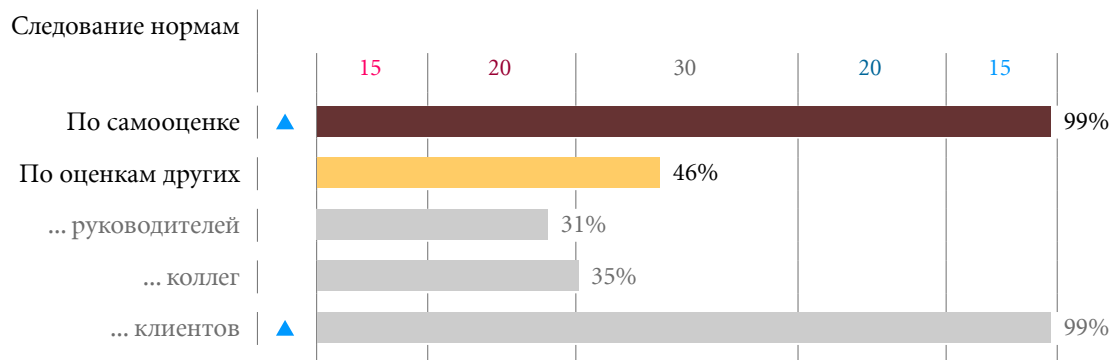
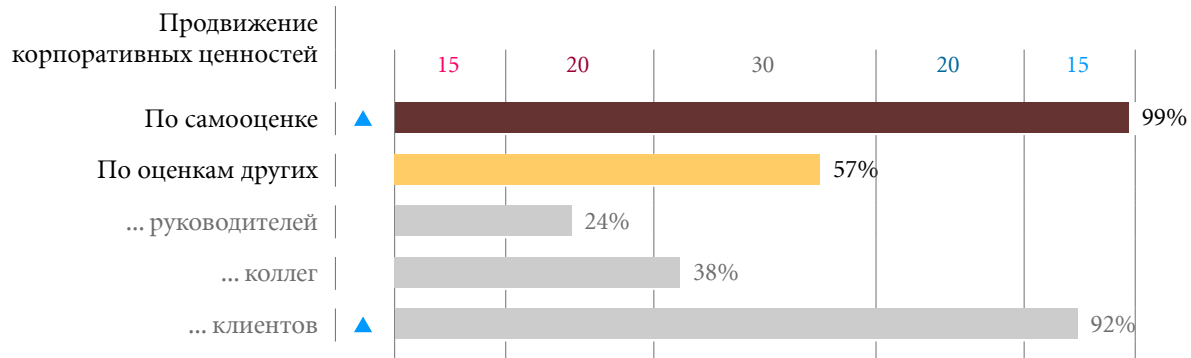
4.6. КОРПОРАТИВНОСТЬ

		Количество	Оценка	Рейтинг
КОРПОРАТИВНОСТЬ	▲ По самооценке	1	4,8	99%
	По оценкам других	13	4	61%
	... руководителей	2	3,7	35%
	... коллег	9	3,9	49%
	... подчиненных	1	*	*
	▲ ... клиентов	1	4,3	85%



Представления о компании как о долгосрочном работодателе, знание особенностей работы компании, ориентация на корпоративные ценности и следование нормам и правилам поведения, принятым в компании.

1. Лояльность
2. Понимание структуры организации
3. Продвижение корпоративных ценностей
4. Следование нормам



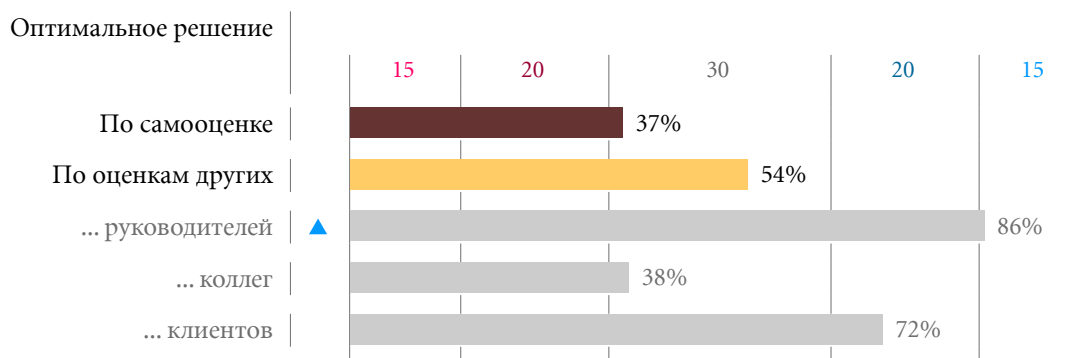
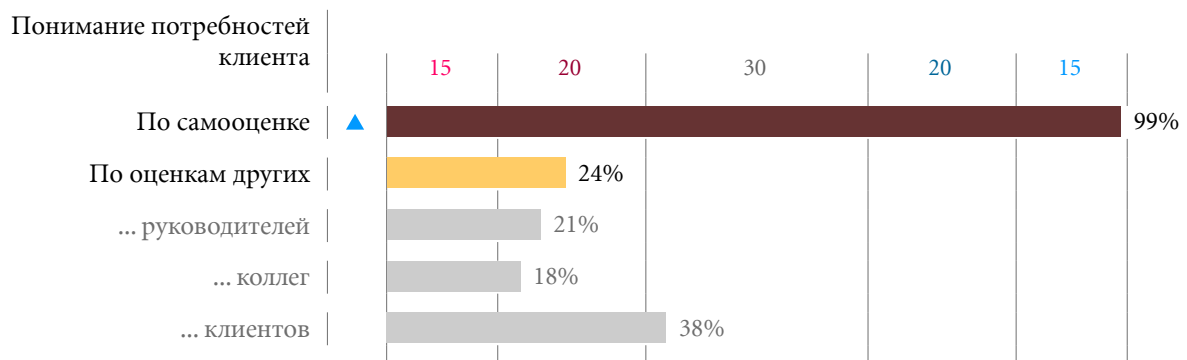


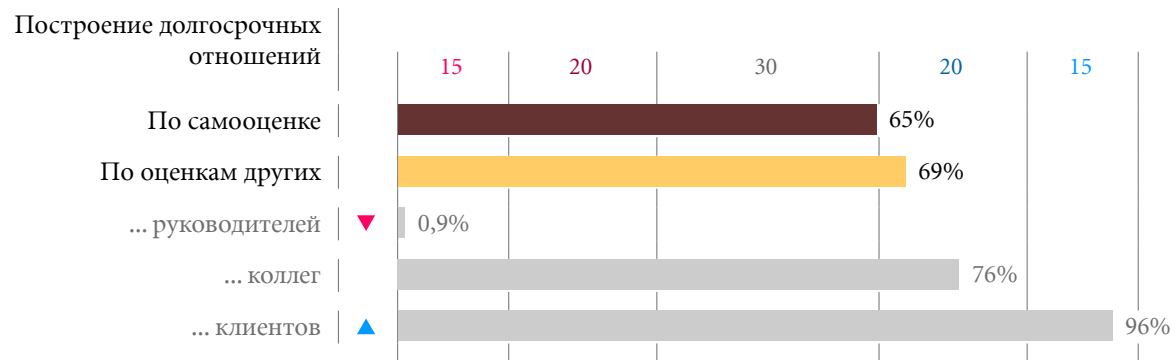
4.7. ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА

		Количество	Оценка	Рейтинг
ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА	◀▶ По самооценке	1	4,4	99% 
	По оценкам других	13	3,4	35% 
	... руководителей	2	3,2	28% 
	... коллег	9	3,2	27% 
	... подчиненных	1	*	* 
	... клиентов	1	3,6	64% 






Способность взглянуть на проблему глазами клиента, поиск оптимального для него решения, поддержание долгосрочных взаимовыгодных отношений с клиентами.

1. Понимание потребностей клиента
2. Оптимальное решение
3. Построение долгосрочных отношений



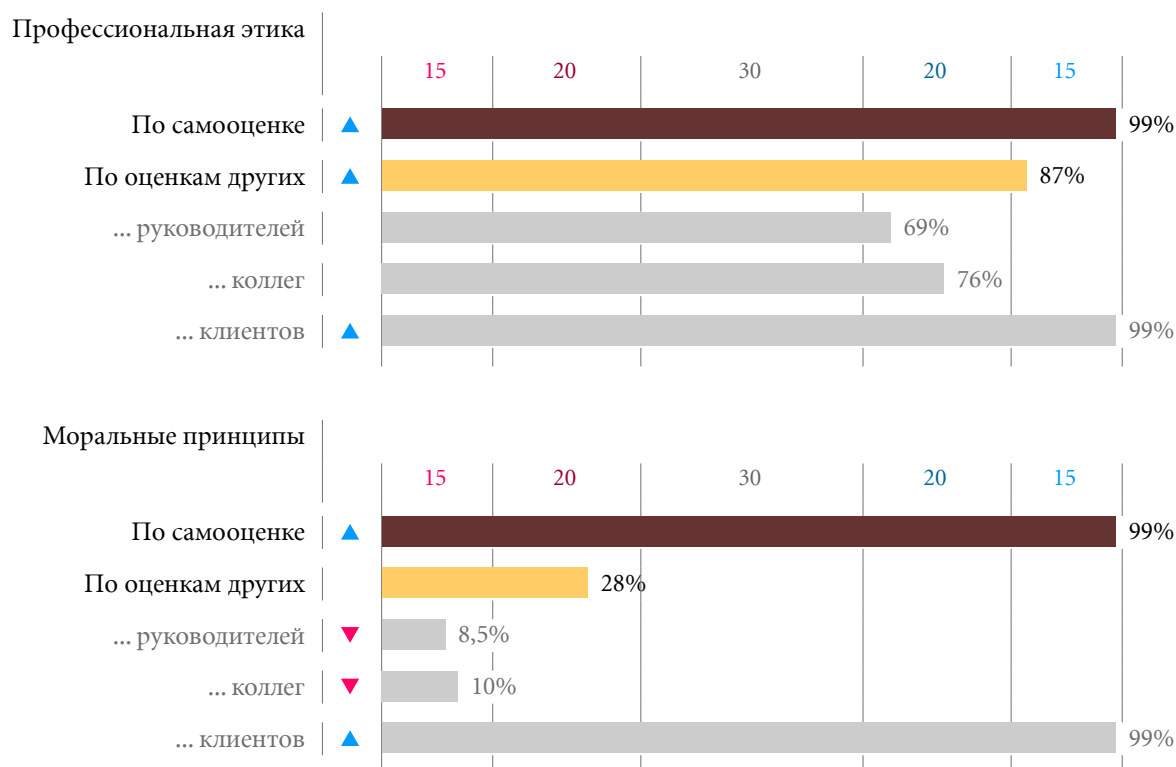


4.8. ЭТИКА

		Количество	Оценка	Рейтинг
ЭТИКА	◀▶ По самооценке	1	5	99% 
	По оценкам других	13	4,3	46% 
	... руководителей	2	4,1	22% 
	... коллег	9	4,1	39% 
	... подчиненных	1	*	*
	▲ ... клиентов	1	4,8	99% 

Строгое соблюдение профессиональных и общечеловеческих моральных норм.

1. Профессиональная этика
2. Моральные принципы



5.

ОТЛИЧИЕ ПОЛУЧЕННЫХ ОЦЕНОК ОТ САМООЦЕНКИ

Или «розовые и черные очки» — в этом разделе мы обращаем ваше внимание на те компетенции и индикаторы, по которым ваша самооценка заметно отличается от оценки других людей. Это может быть связано как с излишней самокритичностью или, напротив, самообманом, так и (что бывает намного реже) недостаточной информированностью коллег о вашем вкладе в общее дело. В любом случае, это важная информация для размышления, ведь, резкие отклонения самооценки от оценки окружающих, чем бы они ни были вызваны, могут мешать вашей карьере.

Для каждой компетенции и индикатора мы привели средние баллы по 5-балльной шкале и рейтинг-баллы по оценкам других людей в сравнении с этими же показателями по вашей самооценке.

В следующей таблице перечислены ваши «слабые стороны» — компетенции и индикаторы, по которым ваши коллеги оценили вас заметно ниже, чем вы сами. В тексте отчета подобные расхождения между самооценкой и оценкой других людей отмечены знаком ◀▶. Рекомендуем вам сделать развитие этих качеств (а в качестве первого шага — анализ результатов из приведенной таблицы) вашей приоритетной задачей.

	Самооценка		Оценка других людей		Подробные данные
Пунктуальность	5	99%	4	27%	стр. 9
ВЛИЯНИЕ	4,9	99%	3,5	43%	стр. 13
Убеждение	5	99%	3,5	35%	стр. 13
Аргументация	5	99%	3,5	43%	стр. 13
Следование стандартам качества	5	99%	3,7	44%	стр. 17
ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА	4,4	99%	3,4	35%	стр. 21
Понимание потребностей клиента	5	99%	3,4	24%	стр. 21
ЭТИКА	5	99%	4,3	46%	стр. 23
Моральные принципы	5	99%	4,2	28%	стр. 23

6.

КАК ВАС ОЦЕНИЛИ

В этом разделе мы приводим вам детализацию поставленных вам оценок. Какие оценки и как часто ставили вам коллеги, отвечая на вопросы опросника. По этим графикам вы сможете увидеть, по каким вопросам мнение ваших коллег о вас согласовано, а по каким — расходится.



Общаясь с человеком повторно, помнит все детали предыдущих взаимодействий	нет информации 1 никогда 0 редко 1 иногда 4 часто 7 всегда 1
Ошибается в оценках причин возникновения проблемных ситуаций.	нет информации 1 никогда 2 редко 5 иногда 5 часто 1 всегда 0
Имеет аккуратный внешний вид	нет информации 1 никогда 0 редко 0 иногда 0 часто 7 всегда 6
Знаком с этическими правилами, принятыми в профессии	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 0 часто 4 всегда 8
Подбирает и предлагает клиенту выбор из нескольких решений	нет информации 0 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 8 всегда 4
Может уверенно рассказать о том, чем занимается то или иное подразделение компании	нет информации 3 никогда 0 редко 0 иногда 4 часто 5 всегда 2
Пасует перед трудностями	нет информации 3 никогда 6 редко 5 иногда 0 часто 0 всегда 0
Строит дружеские отношения с партнерами по команде	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 1 часто 4 всегда 7
Поддерживает коллег в трудных ситуациях	нет информации 1 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 5 всегда 6
В ходе публичных выступлений находит аргументы, наиболее убедительные для слушателей	нет информации 1 никогда 0 редко 1 иногда 5 часто 4 всегда 3

Способен убедить собеседника принять его точку зрения	нет информации 1 никогда 0 редко 2 иногда 5 часто 5 всегда 1
Способен удержать в голове несколько текущих задач	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 7 всегда 3
В поисках решений проблемных ситуаций разбивает их на составляющие	нет информации 5 никогда 0 редко 0 иногда 5 часто 2 всегда 2
Хранит рабочие инструменты и(ли) документы в беспорядке	нет информации 2 никогда 6 редко 4 иногда 1 часто 1 всегда 0
Груб и невежлив по отношению к окружающим	нет информации 1 никогда 7 редко 2 иногда 4 часто 0 всегда 0
Извещает постоянных клиентов об изменениях в работе компании	нет информации 6 никогда 0 редко 2 иногда 2 часто 3 всегда 1
Дает возможность клиенту контролировать ход работ	нет информации 5 никогда 0 редко 2 иногда 4 часто 1 всегда 2
Игнорирует неписанные правила поведения в компании	нет информации 5 никогда 5 редко 2 иногда 2 часто 0 всегда 0
Вступает в споры с работниками других подразделений о том, кто должен выполнять ту или иную работу	нет информации 4 никогда 6 редко 1 иногда 2 часто 1 всегда 0
Устанавливает для себя и своих подчиненных легко достижимые цели	нет информации 5 никогда 0 редко 0 иногда 5 часто 4 всегда 0

Проявляет упорство в преодолении возникающих трудностей	нет информации 4 никогда 1 редко 0 иногда 2 часто 4 всегда 3
Излишне критичен по отношению к партнерам по команде	нет информации 5 никогда 2 редко 4 иногда 3 часто 0 всегда 0
Ладит с партнерами по команде	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 1 часто 2 всегда 9
В ходе выступлений ограничивается изложением своей позиции, не вступая в диалог со слушателями	нет информации 4 никогда 1 редко 5 иногда 3 часто 1 всегда 0
Убедительно показывает собеседнику выгоды своих предложений	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 7 часто 2 всегда 3
Принимая решения, игнорирует специфику ситуации	нет информации 4 никогда 2 редко 3 иногда 3 часто 2 всегда 0
Проверяет полученные данные с помощью информации, полученной из других источников	нет информации 3 никогда 0 редко 2 иногда 4 часто 3 всегда 2
Помнит обо всех полученных заданиях и поручениях	нет информации 4 никогда 0 редко 0 иногда 1 часто 6 всегда 3
Срывает сроки выполнения заданий	нет информации 4 никогда 3 редко 5 иногда 1 часто 1 всегда 0
В своих поступках руководствуется моральными принципами	нет информации 7 никогда 0 редко 2 иногда 2 часто 2 всегда 1

Устанавливает неформальные отношения с клиентами	нет информации 7 никогда 1 редко 3 иногда 1 часто 2 всегда 0
Неверно определяет потребности клиента	нет информации 1 никогда 3 редко 6 иногда 3 часто 1 всегда 0
Следует нормам компании в одежде и поведении	нет информации 0 никогда 0 редко 0 иногда 3 часто 4 всегда 7
При появлении трудностей у компании начинает искать другую работу	нет информации 5 никогда 5 редко 3 иногда 1 часто 0 всегда 0
Амбициозен, берется за решение трудных задач	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 3 часто 5 всегда 4
Невнимателен к деталям при выполнении работы	нет информации 3 никогда 2 редко 6 иногда 2 часто 1 всегда 0
Оказывает поддержку и участие коллегам не только в работе, но и в личной жизни	нет информации 3 никогда 0 редко 1 иногда 3 часто 5 всегда 2
Работая в команде, берет на себя несколько функций	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 5 всегда 5
Адаптирует содержание и стиль выступлений в зависимости от потребностей слушателей	нет информации 6 никогда 0 редко 0 иногда 3 часто 4 всегда 1
Предлагает несколько решений поставленной задачи	нет информации 4 никогда 0 редко 0 иногда 4 часто 3 всегда 3

При поиске информации пользуется разными источниками	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 3 часто 7 всегда 2
Путается в деталях поставленных задач	нет информации 2 никогда 4 редко 6 иногда 2 часто 0 всегда 0
Соблюдает распорядок рабочего дня	нет информации 2 никогда 0 редко 1 иногда 2 часто 3 всегда 6
Вежлив в общении с обслуживающим персоналом (охранникам; уборщицам и пр.)	нет информации 2 никогда 0 редко 0 иногда 1 часто 5 всегда 6
Прекращает общение с клиентом после того, как работа с ним закончена	нет информации 3 никогда 0 редко 1 иногда 4 часто 4 всегда 2
Активно интересуется потребностями клиентов	нет информации 3 никогда 0 редко 2 иногда 4 часто 2 всегда 3
Равнодушен к тому, что другие сотрудники не соблюдают корпоративные правила	нет информации 3 никогда 4 редко 3 иногда 2 часто 2 всегда 0
Отстаивает репутацию компании	нет информации 3 никогда 0 редко 1 иногда 3 часто 5 всегда 2
При решении любой задачи стремится достичь максимального результата	нет информации 3 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 7 всегда 2
Допускает ошибки в работе	нет информации 1 никогда 3 редко 4 иногда 5 часто 1 всегда 0

Прилагает усилия, чтобы вовлечь коллег в командную работу	нет информации 3 никогда 0 редко 4 иногда 2 часто 3 всегда 2
Точно определяет сильные и слабые стороны своих коллег	нет информации 3 никогда 0 редко 1 иногда 8 часто 2 всегда 0
Стремится вникнуть в потребности и желания других людей	нет информации 3 никогда 0 редко 2 иногда 5 часто 2 всегда 2
Быстро анализирует ситуацию и предлагает решение проблемы	нет информации 4 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 5 всегда 3
Быстро находит информацию, необходимую для решения задачи	нет информации 3 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 8 всегда 1
Выполняет задания в точности так, как требуется	нет информации 2 никогда 0 редко 1 иногда 0 часто 7 всегда 4
Опаздывает к началу рабочего дня	нет информации 2 никогда 4 редко 4 иногда 3 часто 1 всегда 0
Ставит принципы профессиональной этики выше личных интересов	нет информации 5 никогда 0 редко 1 иногда 2 часто 4 всегда 2
Оптимизирует предложение под запрос клиента	нет информации 6 никогда 0 редко 1 иногда 3 часто 4 всегда 0
Демонстрирует уважение к корпоративным ценностям	нет информации 5 никогда 0 редко 0 иногда 3 часто 4 всегда 2

Демонстрирует лояльность компании	нет информации 7 никогда 0 редко 0 иногда 4 часто 3 всегда 0	
Настойчиво ищет оптимальный выход из трудных ситуаций	нет информации 4 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 6 всегда 2	
Бывает небрежен в работе	нет информации 2 никогда 5 редко 3 иногда 3 часто 1 всегда 0	
Эмоционально переживает успехи и неудачи команды	нет информации 6 никогда 0 редко 1 иногда 6 часто 1 всегда 0	
Учитывает индивидуальные особенности людей при взаимодействии с ними	нет информации 5 никогда 0 редко 2 иногда 3 часто 3 всегда 1	
Затрудняется привести убедительные аргументы в защиту своих предложений	нет информации 5 никогда 2 редко 2 иногда 5 часто 0 всегда 0	
Испытывает неуверенность, общаясь со статусным собеседником	нет информации 4 никогда 3 редко 2 иногда 5 часто 0 всегда 0	
Делает рациональные выводы из имеющейся информации	нет информации 7 никогда 0 редко 0 иногда 2 часто 4 всегда 1	
Соблюдает порядок на своем рабочем месте	нет информации 1 никогда 0 редко 2 иногда 3 часто 4 всегда 4	

7.

КОММЕНТАРИИ КОЛЛЕГ

Здесь место для «прямой речи» ваших коллег о вас. Мы не раскрываем вам авторство комментариев, но надеемся, что они помогут вам в работе над собой.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

упорство и высокая работоспособность

Отзывчивая, стрессоустойчивая!

целеустремленная

умна

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

невнимательность и неаккуратность

невнимательная

8.

ЗАВЫШЕНИЕ И ЗАНИЖЕНИЕ ОЦЕНОК

КРИТИЧНОСТЬ ОЦЕНОК | Показатель, отражающий, насколько критичны вы были в своих оценках. Обратная сторона критичности — излишняя лояльность. По этому показателю можно судить, кому из коллег вы ставили более высокие оценки, чем большинство участников проекта оценки.

Лояльность или критичность. Посмотрите на список людей, которых вы оценивали заметно лучше или хуже, чем ваши коллеги. Возможно, дело в предвзятом отношении, или в недостаточной информированности. Но не исключено, что вы знаете больше, чем остальные. В любом случае есть пицца для размышлений.

Рейтинг критичности в процентах здесь показывает, какой процент ваших коллег оценили этого сотрудника лучше вас. Таким образом, рейтинг больший 85% означает вашу значимо высокую критичность, а меньший 15% — вашу высокую лояльность по отношению к сотруднику.

Вот имена коллег, которым вы ставили значимо более высокие баллы («завышали» оценки или «были недостаточно критичны»):

	Ваша средняя оценка	Рейтинг критичности
Иванова Мария Семеновна	4,5	12%

Вот имена коллег, которым вы ставили значимо более низкие баллы («занижали» оценки или «были недостаточно лояльны»):

	Ваша средняя оценка	Рейтинг критичности
Кузнецов Дмитрий Иванович	3,3	94%
Пичугина Надежда Ильинична	3,1	86%

9.

СОГЛАСОВАННОСТЬ ОЦЕНОК

СОГЛАСОВАННОСТЬ ОЦЕНОК | Показатель, отражающий, насколько поставленные вами оценки согласуются с оценками, поставленными другими людьми. Насколько ваши оценки «типичны». Чем сильнее ваши оценки похожи на оценки большинства людей, тем выше ваш показатель согласованности.

Список сотрудников, которых вы оценили так же, как и большинство других людей. Возможно, это означает объективность (если мы верим в то, что мнение большинства в данном случае объективно), а возможно — ваше согласие с общепринятой оценкой. Как правило, можно говорить о том, что этих сотрудников вы оценили наиболее точно и непредвзято.

	Всего человек оценили	Согласованность ваших оценок
Андреева Ирина Андреевна	11	97%

Среди оцененных вами коллег нет никого, кого бы вы оценивали «значимо необъективно», нетипично.

10.

О ПРОЕКТЕ

Оценка проводилась для компании Аргентум Дизайн, на момент создания отчета в ней приняли участие 17 человек.

Оценка проводилась через Интернет с использованием системы BSS Around компании BSSL. Каждый участник получил по электронной почте приглашение к участию вместе со ссылкой для входа в систему оценки.

Отчет создан 31.01.2014. В основу ваших результатов положены оценки 14 человек из вашего делового окружения по 8 компетенциям, а также ваши собственные оценки (к моменту создания отчета вы оценили 17 человек).

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.