



Система оценки персонала «Социометрикс»



КОРПОРАТИВНЫЙ ОТЧЁТ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УДАЛЁННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОТРУДНИКОВ

ООО «Актюн»

Дата оценки: 16 – 20 марта 2020 г.

Провайдер оценки: [Smart Business Solutions](#)



Содержание отчета

	Стр.
Информация об оценке	2
Критерии оценки	3
Диаграмма эффективности сотрудников	4 – 6
Рейтинг эффективности сотрудников	7 – 8
Индивидуальные результаты сотрудников	9 – ...
Рекомендации по повышению эффективности удаленного взаимодействия сотрудников	...

Информация об оценке

В данном отчете приведены результаты опроса, проведенного в период с 16 по 20 марта 2020 г. по методике «Социометрикс» с целью оценки эффективности внутреннего взаимодействия сотрудников компании ООО «Аktion» в режиме удалённой работы.

Количество участников опроса: 13 человек

Отчет позволяет понять особенности и характер взаимодействия сотрудников друг с другом в ходе удалённой работы, выявить результативных исполнителей и аутсайдеров, найти имитаторов бурной деятельности и тех, кто излишне перегружен делами.

Наглядные диаграммы в отчете помогут увидеть, насколько продуктивно организовано дистанционное взаимодействие между сотрудниками, каков характер взаимоотношений в коллективе, где находятся зоны низкой продуктивности.

Результаты опроса являются конфиденциальными и предназначены для внутреннего использования руководством компании и HR-службой.

Данный отчет актуален **в течение 6 месяцев** от даты его формирования.

Критерии оценки

В ходе опроса участники оценивали эффективность совместной работы в режиме удаленного взаимодействия. Каждый участник последовательно оценивал своих коллег по следующим критериям:

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ СОТРУДНИКА

Востребованность означает, насколько участие, внимание и помощь сотрудника требуется его коллегам для решения рабочих задач в режиме удалённой работы, а также насколько интенсивно (часто, регулярно) коллеги взаимодействуют с сотрудником по рабочим вопросам.

Востребованность сотрудника оценивается с помощью двух показателей:

- **Интенсивность удалённого взаимодействия с сотрудником;**
- **Важность/Значимость взаимодействия с сотрудником.**

ДОСТУПНОСТЬ СОТРУДНИКА

Данный показатель свидетельствует о том, насколько легко коллегам удастся устанавливать рабочий контакт с сотрудником, добиваться его внимания.

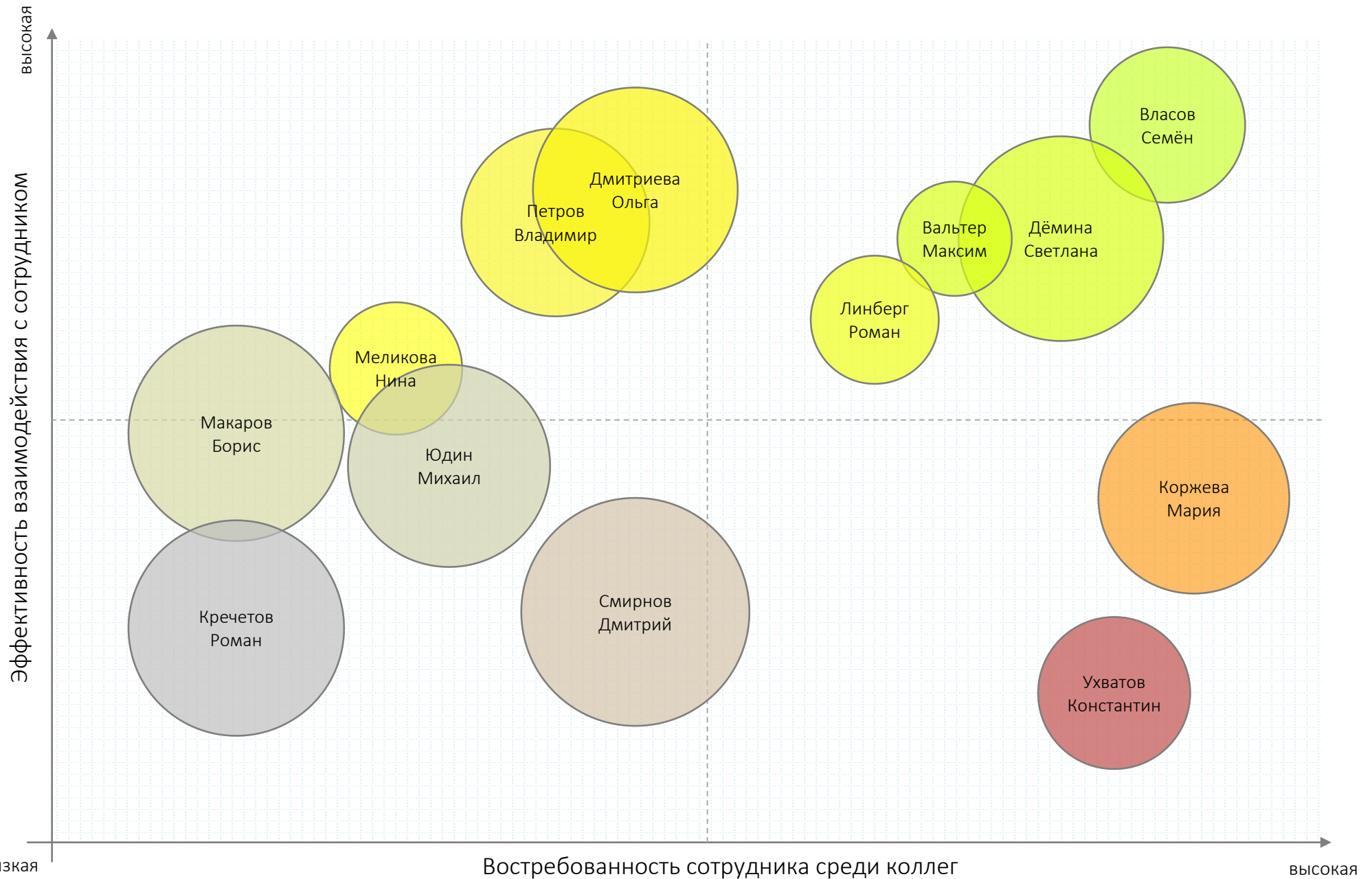
ЭФФЕКТИВНОСТЬ УДАЛЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОТРУДНИКОМ

Эффективность взаимодействия показывает, насколько «весом» вклад сотрудника в решение общих рабочих задач, а также насколько быстро, профессионально и результативно сотрудник способен решить рабочие вопросы, возникающие в ходе совместной работы с коллегами в дистанционном формате.

Эффективность удаленного взаимодействия с сотрудником оценивается с помощью двух показателей:

- **Качество решения сотрудником рабочих задач;**
- **Своевременность/Оперативность решения сотрудником рабочих задач.**

Диаграмма эффективности сотрудников компании «Актион»



Эффективность сотрудников

На предыдущей странице представлена диаграмма эффективности удалённой работы сотрудников компании «Актион». Каждый сотрудник на диаграмме схематично представлен в виде круга. Круги различаются по размеру, цвету и месту своего расположения на диаграмме.

Диаграмма имеет две оси:

Эффективность удаленного взаимодействия с сотрудником (вертикальная ось) ↑

Чем выше по вертикальной оси расположен круг с именем сотрудника, тем более эффективным считают его коллеги. Такой сотрудник демонстрирует высокую результативность в совместной дистанционной работе, оперативно реагирует на обращения и запросы, обеспечивает своими действиями высокий вклад в решение общих задач.

Чем ниже по вертикальной оси круг с именем сотрудника, тем менее эффективно он решает задачи и тем скромнее его вклад в командный результат.

Востребованность сотрудника среди коллег (горизонтальная ось) →

Чем правее на горизонтальной оси расположен круг с именем сотрудника, тем больше и чаще бывает нужен он своим коллегам для решения рабочих вопросов. Востребованность не означает автоматически высокую оценку заслуг или признания профессионализма сотрудника – сотрудник может иметь высокий индекс востребованности из-за особенностей организации работы (например – если у сотрудника есть право согласования важных документов, без которых невозможно продолжение рабочего процесса).

Чем левее на горизонтальной оси расположен круг с именем сотрудника, тем менее значимы контакты с ним для коллег и тем легче они могут обойтись без участия сотрудника при решении своих задач.

Размер круга ●●●●

Размер круга означает доступность сотрудника для контактов с коллегами. Чем больше круг, тем более открыт сотрудник для взаимодействия с окружающими, тем легче установить с ним контакт и добиться внимания.

Чем меньше размер круга, тем менее доступен сотрудник, коллегам труднее устанавливать с ним рабочие контакты и добиваться внимания к своим задачам/проблемам (в силу организационных причин или личных отношений).

Эффективность сотрудников

Цветовые индикаторы

В диаграмме используются четыре основных цвета:



Серый и его оттенки - сотрудник имеет низкую востребованность у коллег и при этом демонстрирует невысокую эффективность в совместной работе.



Красный и его оттенки – при высокой востребованности у коллег, сотрудник проявляет низкую эффективность. Сотрудник нужен коллегам для решения рабочих вопросов, но его вклад в работу ниже ожидаемого, задачи решаются не вовремя, непрофессионально или с низким качеством.



Жёлтый и его оттенки – сотрудник демонстрирует высокую эффективность взаимодействия, однако при этом не очень востребован у коллег (его участие не требуется им для решения большинства рабочих вопросов).



Зелёный и его оттенки – сотрудник имеет высокую востребованность у коллег и при этом эффективно решает рабочие задачи (своевременно и результативно). Это оптимальное сочетание показателей.

Рейтинг сотрудников

На основании полученных оценок сформирован рейтинг сотрудников. В верхних строчках рейтинга находятся сотрудники, взаимодействие с которыми коллеги считают наиболее эффективным и которые, при этом, являются наиболее востребованными для них. В нижних строчках рейтинга – сотрудники с наименьшими показателями эффективности и востребованности.

№	Имя сотрудника	Эффективность удаленного взаимодействия (5-балльная шкала)	Востребованность среди коллег (5-балльная шкала)	Доступность для контактов (5-балльная шкала)
1.	Дёмина Светлана	4,1 ▲	4,2 ▲	3,8 ◆
2.	Власов Семён	4,8 ▲	4,6 ▲	2,2 ▼
3.	Вальтер Максим	4,1 ▲	3,8 ◆	1,2 ▼
4.	Линберг Роман	3,6 ◆	3,5 ◆	1,5 ▼
5.	Дмитриева Ольга	4,4 ▲	2,6 ▼	3,8 ◆
6.	Петров Владимир	4,2 ▲	2,3 ▼	3,2 ◆
7.	Меликова Нина	3,3 ◆	1,7 ▼	1,6 ▼
8.	Коржева Мария	2,5 ▼	4,7 ▲	3,3 ◆
9.	Ухватов Константин	1,3 ▼	4,4 ▲	2,1 ▼
10.	Смирнов Дмитрий	1,8 ▼	2,6 ▼	4,7 ▲
11.	Юдин Михаил	2,7 ▼	1,9 ▼	3,7 ◆
12.	Макаров Борис	2,9 ▼	1,1 ▼	4,2 ▲
13.	Кречетов Роман	1,7 ▼	1,1 ▼	4,2 ▲

▲ - высокий уровень

▼ - низкий уровень

◆ - средний уровень

Сочетание показателей

Оптимальным является сочетание – когда все три показателя у сотрудника находятся в «**зелёной зоне**» (значения от 3 баллов и выше). Это означает, что, по мнению участников опроса, сотрудник доступен для контактов, востребован коллегами и способен эффективно взаимодействовать при решении рабочих вопросов.

Наличие одного или нескольких показателей в «**красной зоне**» (значения **ниже 3 баллов**) свидетельствуют о наличии проблем.

Если в «**красной зоне**» находится показатель «**Эффективность удаленного взаимодействия**», это означает, что, по мнению большинства опрошенных участников, сотрудник некачественно, непрофессионально или несвоевременно решает рабочие вопросы.

Если в «**красной зоне**» находится показатель «**Востребованность сотрудника**», это значит, что большинству опрошенных коллег не требуется внимание и участие сотрудника в решении своих рабочих задач. Возможные причины – сотрудники редко «пересекаются» по рабочим вопросам, либо коллеги научились решать свои вопросы без участия сотрудника (например, если он труднодоступен или малоэффективен в работе). Следует обратить внимание на значение остальных показателей.

Если в «**красной зоне**» находится показатель «**Доступность сотрудника**», это означает, что коллегам трудно устанавливать с ним рабочие контакты в условиях удаленной работы. Причина может быть, как в личных отношениях с сотрудником, так и в организации удаленного рабочего процесса, в результате которого коллегам становится трудно получить внимание сотрудника.

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)

Результаты оценки:

Эффективность удаленного взаимодействия (5-балльная шкала)	Востребованность среди коллег (5-балльная шкала)	Доступность для контактов (5-балльная шкала)
4,1 ▲	4,2 ▲	3,8 ◆

Эффективность удаленного взаимодействия с сотрудником

4,1 ▲

высокая

рассчитывается как среднее значение двух показателей:

- Качество решения рабочих задач (4,0)
- Своевременность/Оперативность решения рабочих задач (4,3)

Расшифровка ответов участников опроса:

Имя участника опроса	Качество решения Светланой рабочих задач (4,0)	Своевременность/Оперативность решения Светланой рабочих задач (4,3)
Петров Владимир	★★★★★	○○○○○
Смирнов Дмитрий	★★★★☆	○○○○○
Меликова Нина	★★★★☆	○○○○○
Юдин Михаил ⚡	★☆☆☆☆	○○○○○
Коржева Мария	★★★★☆	○○○○○
Власов Семен	★★★★☆	○○○○○
Макаров Борис	★★★★☆	○○○○○
Вальтер Максим	★★★★★	○○○○○
Дмитриева Ольга	★★★★☆	○○○○○
Кречетов Николай	★★★★☆	○○○○○
Ухватова Мария	★★★★★	○○○○○
Линберг Роман	★★★★☆	○○○○○
ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКА (Дёмина Светлана)	4,1 ▲ высокая	

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)



Вопрос-индикатор: «Оцените <...> и <...> сотрудника при решении рабочих задач/ <...> и <...>. Поставьте оценку в диапазоне от 1 до 5 (1 – если <...> очень низкое, 5 – <...> на очень высоком уровне)».

	очень низкое	– 1 человек
	ниже среднего	– 0 человек
	среднее	– 1 человек
	выше среднего	– 8 человек
	очень высокое	– 3 человека

Средний балл = 4,0 (Высокое качество работы и профессионализм сотрудника)

Результаты по данному показателю означают, что большинство опрошенных сотрудников считают, что качество работы и профессионализм Светланы находятся на высоком уровне.

Области внимания

Качество решения сотрудником рабочих задач	Участники, выбравшие вариант ответа	Возможные причины низких оценок
очень низкое	Юдин Михаил	<ul style="list-style-type: none"> ■ существенные организационные барьеры при взаимодействии сотрудников ■ нехватка у сотрудника необходимых профессиональных знаний/опыта для качественного решения совместных с коллегой задач ■ возникший межличностный конфликт

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)



Вопрос-индикатор: «Оцените, насколько <...> и <...> сотрудник решает рабочие задачи, <...> на Ваши <...>/<...>/<...>. Поставьте оценку в диапазоне от 1 до 5 (1 – если <...>, 5 – <...>)».

■	крайне несвоевременно	– 0 человек
■	с частыми задержками	– 1 человек
■	в половине случаев вовремя	– 1 человек
■	зачастую своевременно	– 4 человека
■	всегда своевременно	– 6 человек

Средний балл = 4,3 (Высокая своевременность/оперативность решения сотрудником рабочих задач)

Результаты по данному показателю означают, что большинство опрошенных сотрудников отмечают своевременность и высокую оперативность Светланы в решении рабочих вопросов и при ответах на их запросы/обращения.

Области внимания

Своевременность/ оперативности работы сотрудника	Участники, выбравшие вариант ответа	Возможные причины низких оценок
■ с частыми задержками	Юдин Михаил	<ul style="list-style-type: none"> ■ существенные организационные барьеры при взаимодействии сотрудников ■ нехватка у сотрудника необходимых профессиональных знаний/опыта для своевременного решения задач, запросов коллеги ■ возникший межличностный конфликт
■ в половине случаев вовремя	Петров Владимир	<ul style="list-style-type: none"> ■ периодически возникающие проблемы в организации работы сотрудников ■ нехватка у сотрудника необходимых профессиональных знаний/опыта для своевременного решения задач, запросов коллеги ■ формирующийся межличностный конфликт

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)

**Востребованность
сотрудника среди коллег**

4,2 ▲

высокая

рассчитывается как среднее значение двух показателей:

- **Интенсивность взаимодействия с сотрудником (4,3)**
- **Важность/Значимость взаимодействия с сотрудником (4,1)**

Расшифровка ответов участников опроса:

Имя участника опроса	Интенсивность взаимодействия со Светланой (4,3)	Важность/Значимость взаимодействия со Светланой (4,1)
Петров Владимир	▶▶▶▶▶	■ ■ ■ ■ □
Смирнов Дмитрий	▶▶▶▶▷	■ ■ ■ ■ □
Меликова Нина	▶▶▶▶▶	■ ■ ■ ■ ■
Юдин Михаил	▶▶▶▶▶	■ ■ ■ ■ □
Коржева Мария	▶▶▶▶▷	■ ■ □ □ □
Власов Семен	▶▶▶▷▷	■ ■ ■ ■ ■
Макаров Борис	▶▶▶▷▷	■ ■ ■ ■ □
Вальтер Максим	▶▶▶▶▶	■ ■ ■ ■ ■
Дмитриева Ольга	▶▶▶▶▶	■ ■ ■ ■ ■
Кречетов Николай	▶▶▶▷▷	■ ■ ■ □ □
Ухватова Мария	▶▶▶▷▷	■ ■ ■ ■ □
Линберг Роман	▶▶▶▶▶	■ ■ ■ ■ □
ВОСТРЕБОВАННОСТЬ СОТРУДНИКА (Дёмина Светлана)	4,2 ▲ высокая	

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)



Вопрос-индикатор: «Оцените <...> (<...>) взаимодействия с сотрудником, поставив оценку в диапазоне от 1 до 5 (1 – если <...>, 5 – <...>)».

не взаимодействую	– 0 человек
очень редко	– 0 человек
редко	– 0 человек
время от времени	– 3 человека
часто	– 3 человека
очень часто	– 6 человек

Средний балл = 4,3 (Высокая интенсивность взаимодействия с сотрудником)

Результаты по данному показателю означают, что большинство опрошенных сотрудников интенсивно (часто/регулярно) взаимодействуют со Светланой при решении рабочих вопросов.

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)



Вопрос-индикатор: «В <...> Вам необходимо <...>/<...>/<...> данного сотрудника <...>? Оцените, насколько <...> с данным сотрудником, поставив оценку в диапазоне от 1 до 5 (1 – <...>, 5 – <...>».

■	совершенно не значимое	– 0 человек
■	малозначимое	– 1 человек
■	умеренно значимое	– 3 человека
■	значимое	– 3 человека
■	очень значимое	– 6 человек

Средний балл = 4,1 (Высокая важность взаимодействия с сотрудником)

Результаты по данному показателю означают, что для большинства опрошенных сотрудников взаимодействие со Светланой по рабочим вопросам имеет высокую значимость и важность. Для коллег важна помощь, участие и содействие Светланы при решении рабочих вопросов.

Области внимания

Важность/значимость взаимодействия с сотрудником	Участники, выбравшие вариант ответа	Возможные причины низких оценок
■ малозначимое	Коржева Мария	<ul style="list-style-type: none"> второстепенность решаемых совместных задач для коллеги незначительный вклад оцениваемого сотрудника в решение задач коллеги

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)

**Доступность сотрудника
для рабочих контактов**

3,8 ◆
средняя

рассчитывается как среднее значение показателя:

- Лёгкость установления контакта и доступность в процессе работы (3,8)

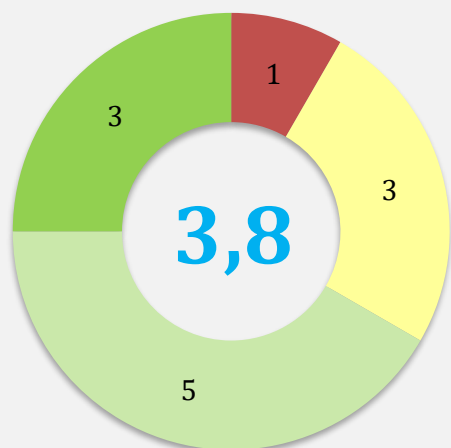
Расшифровка ответов участников опроса:

Имя участника опроса	Лёгкость установления рабочих контактов со Светланой (3,8)
Петров Владимир	◆ ◆ ◆ ◆ ○
Смирнов Дмитрий	◆ ◆ ◆ ○ ○
Меликова Нина	◆ ◆ ◆ ◆ ◆
Юдин Михаил ✨	◆ ○ ○ ○ ○
Коржева Мария	◆ ◆ ◆ ◆ ○
Власов Семен	◆ ◆ ◆ ◆ ◆
Макаров Борис	◆ ◆ ◆ ◆ ○
Вальтер Максим	◆ ◆ ◆ ○ ○
Дмитриева Ольга	◆ ◆ ◆ ◆ ○
Кречетов Николай	◆ ◆ ◆ ○ ○
Ухватова Мария	◆ ◆ ◆ ◆ ○
Линберг Роман	◆ ◆ ◆ ◆ ◆
ДОСТУПНОСТЬ СОТРУДНИКА (Дёмина Светлана)	3,8 ◆ средняя

Индивидуальные результаты оценки

Дёмина Светлана (руководитель отдела продаж)

Лёгкость установления контакта и доступность в процессе работы



Вопрос-индикатор: «Оцените, насколько <...>».

Поставьте оценку в диапазоне от 1 до 5 (1 – если Вам <...>, 5 – <...>».

■	всегда трудно	– 1 человек
■	зачастую трудно	– 0 человек
■	с переменным успехом	– 3 человека
■	зачастую легко	– 5 человек
■	всегда легко	– 3 человека

Средний балл = 3,8 (Средняя доступность сотрудника для рабочих контактов)

Результаты по данному показателю означают, что некоторые из опрошенных сотрудников испытывают затруднения при установлении рабочих контактов со Светланой, им не всегда удается добиться её внимания и получить своевременный отклик для решения рабочих вопросов.

Области внимания

Лёгкость установления контакта с сотрудником	Участники, выбравшие вариант ответа	Возможные причины низких оценок
■ всегда трудно	Юдин Михаил	<ul style="list-style-type: none"> ■ существенные организационные барьеры при взаимодействии сотрудников ■ возникший межличностный конфликт
■ с переменным успехом	Смирнов Дмитрий Вальтер Максим Кречетов Николай	<ul style="list-style-type: none"> ■ периодические организационные барьеры при взаимодействии сотрудников ■ трудности в межличностном контакте сотрудников

Вы просматриваете ознакомительную версию корпоративного отчёта

Свяжитесь с нашими консультантами для того, чтобы узнать больше о
возможностях оценки эффективности удалённой работы сотрудников по методике
«Социометрикс».

e-mail: consultant@sbsc.ru