

Персональный отчет

по результатам оценки 360 градусов

ИВАНОВ ДМИТРИЙ АЛЕКСЕЕВИЧ

ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ВЕРСИЯ РАСШИРЕННОГО ОТЧЕТА

(с рекомендациями по развитию)



Дата проведения оценки:

[], 2020 г.

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

Данный отчет содержит результаты оценки по методу 360 градусов сотрудника [Название компании] – **Иванова Дмитрия Алексеевича**.

В отчете представлены результаты оценки компетенций, определяющих текущую эффективность и потенциал сотрудника. Оценка проводилась консалтинговой компанией Smart Business Solutions с [] по [] 2020 года.

ОПРОСНИК И ШКАЛЫ ОЦЕНОК

В ходе опроса оценивались следующие деловые компетенции [Название компании]:

1. Системное мышление
2. []
3. []
4. []
5. []
6. []
7. []

Каждая компетенция представлена в нескольких критериях, раскрывающих различные грани того или иного качества.

Каждая компетенция оценивалась с помощью нескольких вопросов.

При ответе на вопрос респондент имел возможность выбрать один из шести вариантов ответов, означающих степень выраженности у оцениваемого сотрудника того или иного качества. Каждый ответ приравнивается определенному численному значению, согласно шкале:

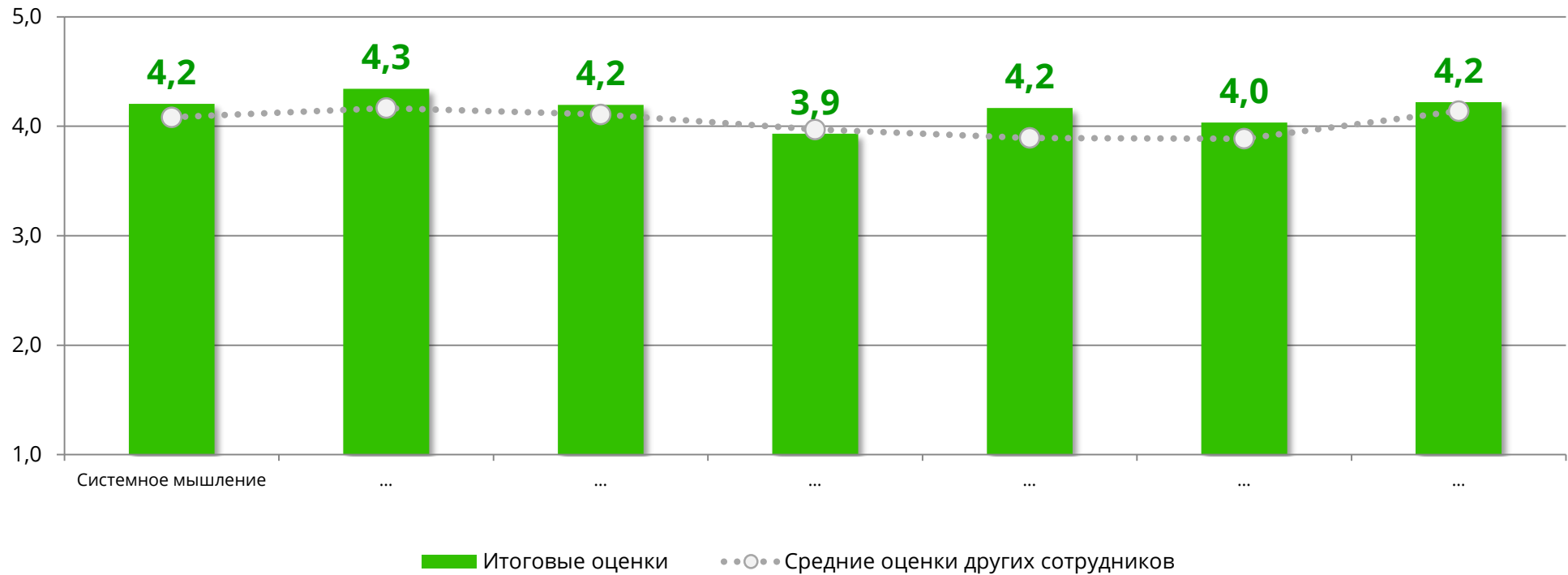
Варианты ответов	Никогда	Редко	В половине ситуаций	В большинстве ситуаций	Всегда	Не могу оценить
Числовое значение	1	2	3	4	5	0

ШКАЛА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Уровни	Описание уровней
<p style="text-align: center;">5</p> <p>Экспертный</p>	<p>Компетенция проявляется в поведении сотрудника во всех рабочих ситуациях.</p>
<p style="text-align: center;">4</p> <p>Опыта</p>	<p>Компетенция проявляется в поведении сотрудника в большинстве рабочих ситуаций.</p>
<p style="text-align: center;">3</p> <p>Развития</p>	<p>Компетенция проявляется в поведении сотрудника в примерно половине рабочих ситуаций.</p>
<p style="text-align: center;">2</p> <p>Базовый</p>	<p>Компетенция проявляется в поведении сотрудника эпизодически, не системно.</p>
<p style="text-align: center;">1</p> <p>Начальный</p>	<p>Компетенция не проявляется в поведении сотрудника.</p>

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ИВАНОВА ДМИТРИЯ АЛЕКСЕЕВИЧА

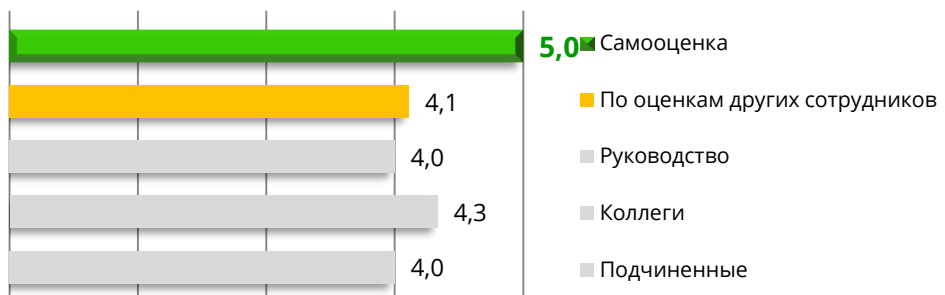
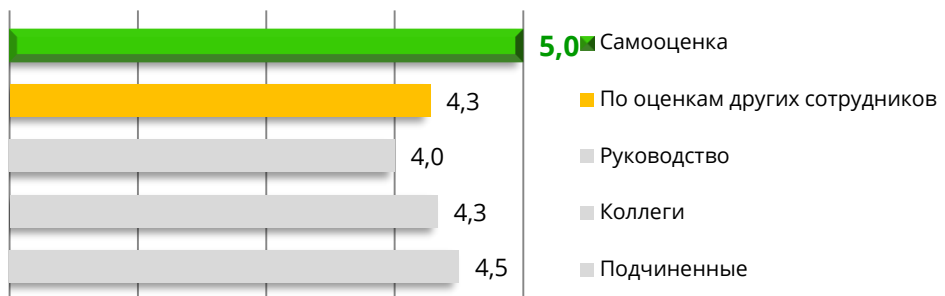
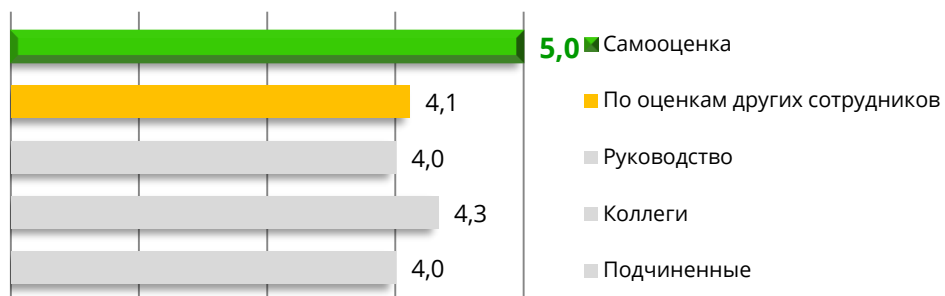
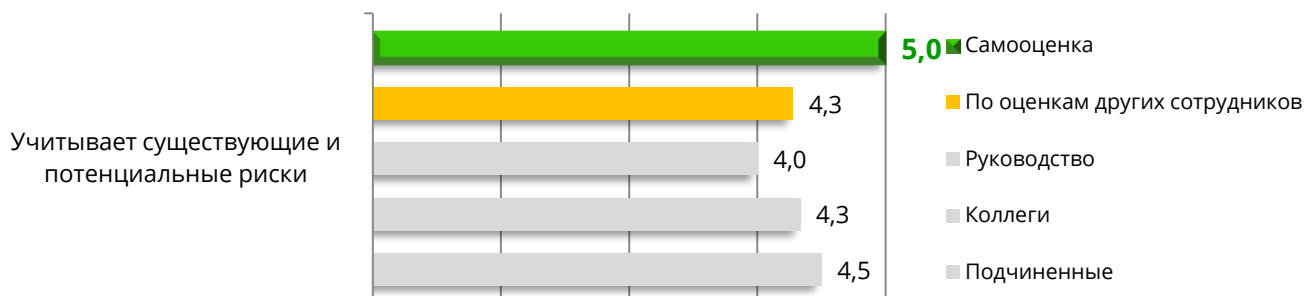
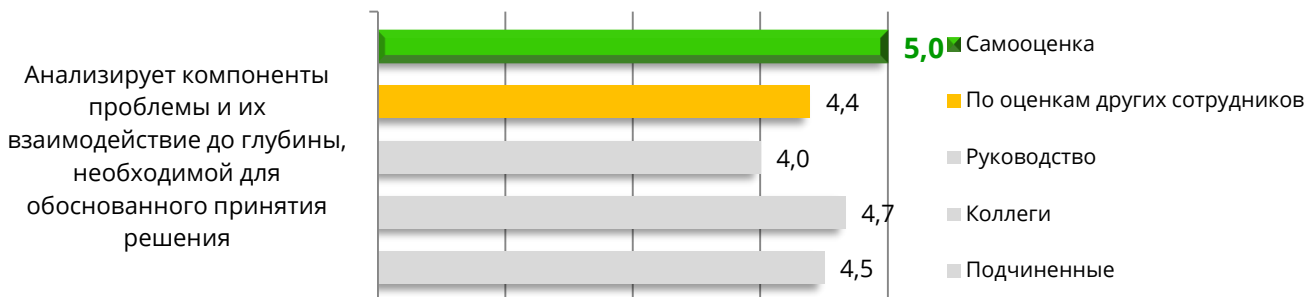
Общий профиль оценок



Средний уровень развития компетенций Иванова Дмитрия Алексеевича: **3,9 балла**

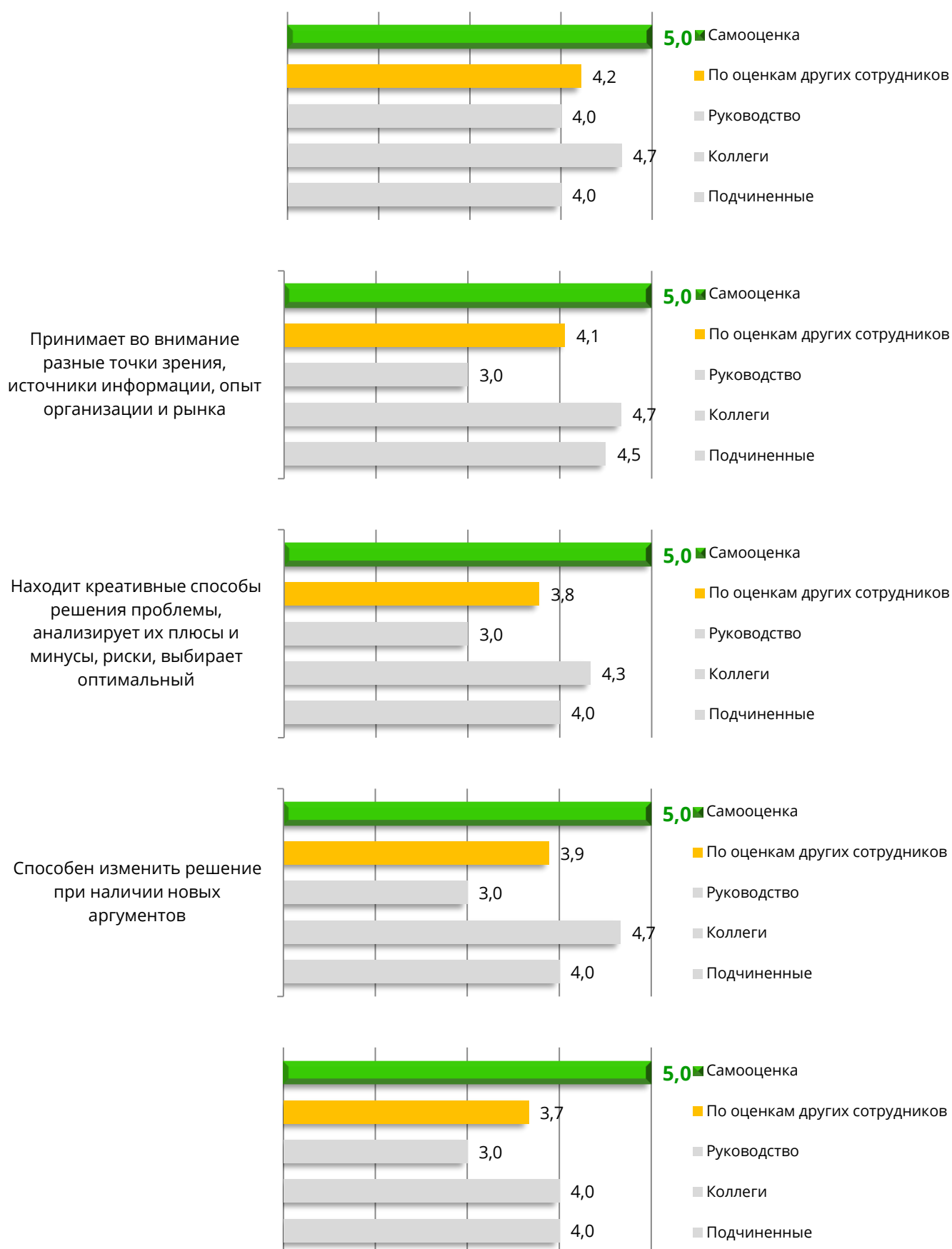
Комплексные результаты оценки компетенций

Системное мышление



Комплексные результаты оценки компетенций

Системное мышление



Выводы по результатам оценки

Рейтинг оценок по компетенциям Иванова Дмитрия Алексеевича

Уровень развития	Компетенция
4,2	[]
4,1	Системное мышление
	[]
3,8	[]
	[]
3,6	[]

Зоны выдающихся компетенций (индикаторы с максимальным рейтингом)

[]

- Создает сильные и эффективные команды, поощряет наличие сотрудников с разным опытом, взглядами, характером, при этом умеющих работать в команде

4,6

Зоны развития (индикаторы с минимальным рейтингом)

Управление собой

- Знает свои сильные и слабые стороны, готов меняться. Постоянно работает над своим развитием, управляет своей карьерой
- Управляет своими эмоциями. Понимает эмоции и аргументы других людей, прогнозирует реакцию на своё поведение

3,3

3,3

Рекомендации по развитию компетенций:

Дмитрию Алексеевичу важно развивать умение управлять своими эмоциями в ходе взаимодействия с окружающими. В частности, ему необходимо предварительно оценивать, какую реакцию у других людей может вызвать его поведение или действия. Для этого Дмитрию Алексеевичу полезно анализировать ситуацию с позиции остальных участников рабочего процесса, что поможет ему выбрать оптимальную тактику поведения и избежать недопонимания.

Также Дмитрию Алексеевичу следует более системно подходить к вопросам саморазвития, целенаправленно осваивая знания и навыки с учетом не только актуальных, но и будущих потребностей бизнеса в своем направлении. Для этого ему следует сохранять открытость изменениям и стремиться гибко адаптировать стиль своей работы с учетом актуальных требований и новых вызовов.

Дмитрию Алексеевичу рекомендуется повышать качество обслуживания внутренних и внешних клиентов, исследуя дополнительные возможности для удовлетворения их потребностей. Ему важно вовлекать клиента в диалог для более точного понимания его запроса и формирования оптимального решения как для клиента, так и для компании. Кроме этого, создавая новые продукты и решения, Дмитрию Алексеевичу следует учитывать не только актуальные, но и потенциальные потребности клиентов, которые могут возникнуть в будущем.

Организуя деятельность исполнителей в рамках своего подразделения, Дмитрию Алексеевичу полезно предоставлять сотрудникам больше возможностей проявить себя в решении рабочих задач и самостоятельно выбирать способы их решения. Помимо этого, ему важно чаще проявлять себя в роли наставника для своих подчиненных, проводя регулярные развивающие встречи с сотрудниками, помогая планировать их развитие с учетом сильных сторон и имеющихся ограничений исполнителей. По результатам работы Дмитрию Алексеевичу необходимо предоставлять сотруднику развивающую обратную связь, отмечая его успехи и помогая извлечь уроки из допущенных ошибок.