

ЭЛИ Консалтинг

Результаты опроса 360
градусов сотрудников
подразделения А



Опрос 360 градусов

Цель опроса: Определение сильных сторон и упущений сотрудников Подразделения А по эффективности деятельности и взаимодействию в свете новой бизнес стратегии. Предоставление друг другу конструктивной и полезной обратной связи.

Участники опроса: количество сотрудников
Опрос проводился он лайн, открыто (не анонимно).

Даты проведения опроса: даты



Критерии опроса

Были разработаны специальные критерии опроса, релевантные лидерским и исполнительским функциям в свете новой стратегии

Были предложены следующие 4 блока критериев:

Блок 1. ИСПОЛНЕНИЕ (7 критериев)

Блок 2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ (5 критериев)

Блок 3. ЛИДЕРСТВО (5 критериев)

Блок 4. КЛИЕНСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ (3 критерия)

Два открытых вопроса по сильным сторонам и упущениям

Если люди не выполняли какие-то из функций, эти критерии не оценивались респондентами



Шкала оценки

Была применена 3 балльная шкала оценки для каждого критерия

3. Высокая эффективность или **ОЧЕНЬ СИЛЕН В ЭТОМ**, превосходит ожидания по результату

2. Средняя эффективность или **ДОСТАТОЧНО** для приемлемого качества результата

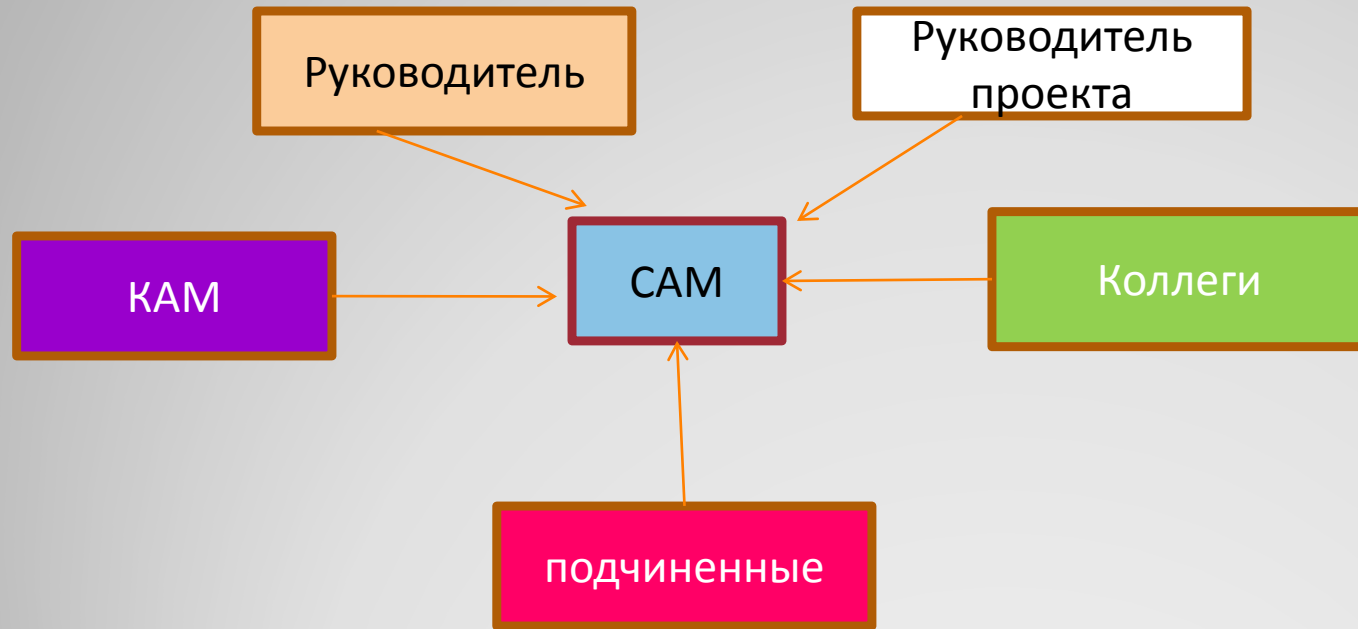
1. Невысокая эффективность или **НЕ ДОСТАТОЧНО** для приемлемого качества результата

В открытых вопросах выявлялись специфические и уточняющие ответы



Категории респондентов

Каждого сотрудника оценивало несколько категорий респондентов из возможных:



Полученные результаты

Значение общей средней оценки по всем сотрудникам, прошедшим оценку, по всем показателям - **2,11 (на среднем уровне)**

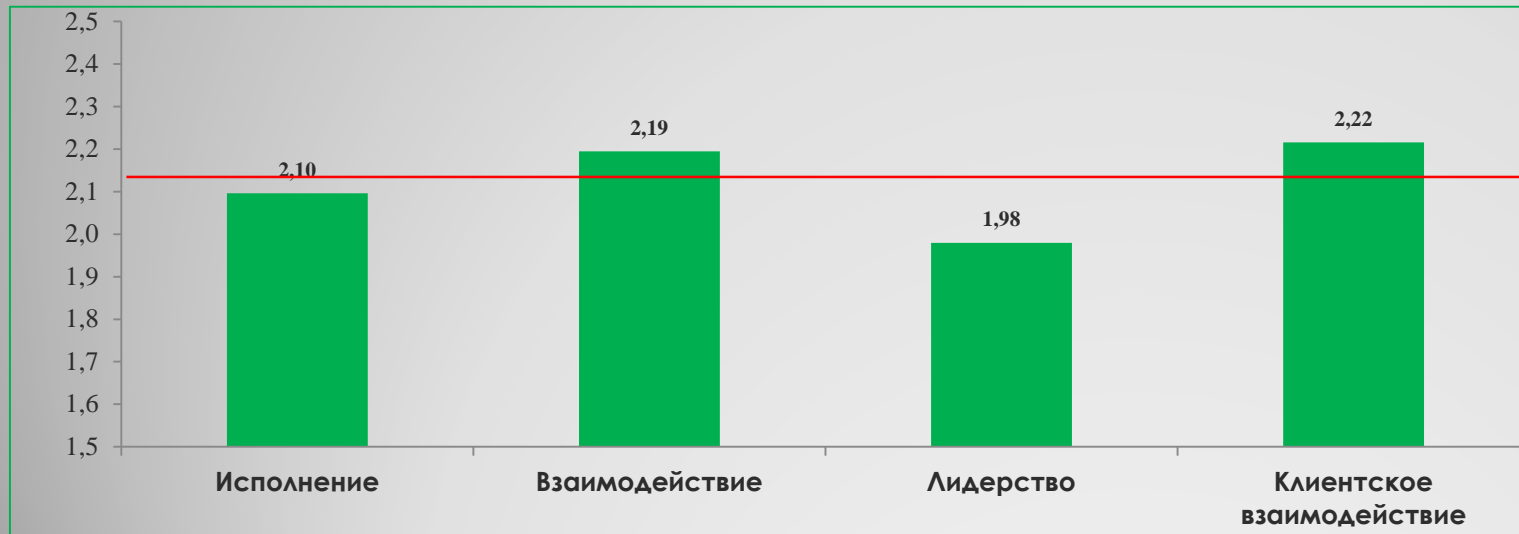
Оценка по блокам (на основе оценки всех сотрудников)

Блок 1. ИСПОЛНЕНИЕ - 2,10

Блок 2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ - 2,19

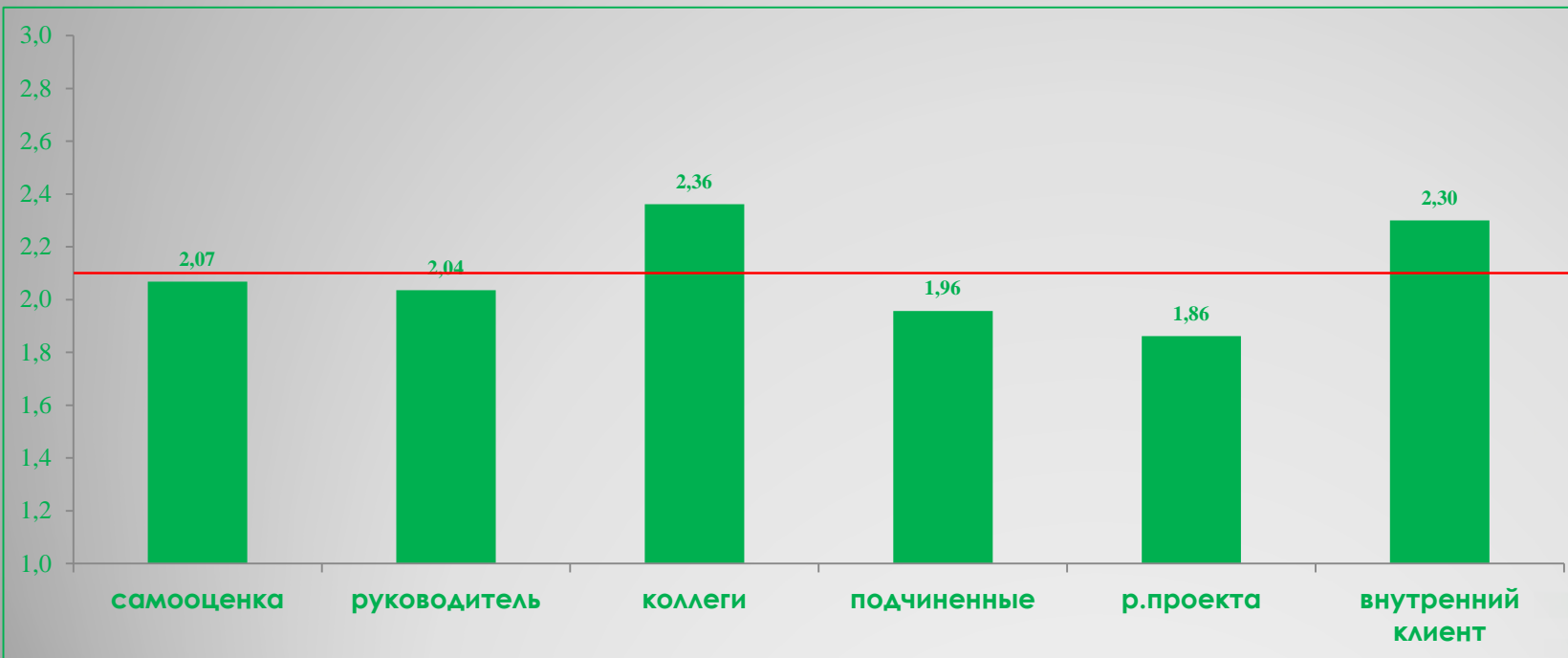
Блок 3. ЛИДЕРСТВО - 1,98

Блок 4. КЛИЕНТСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ - 2,22

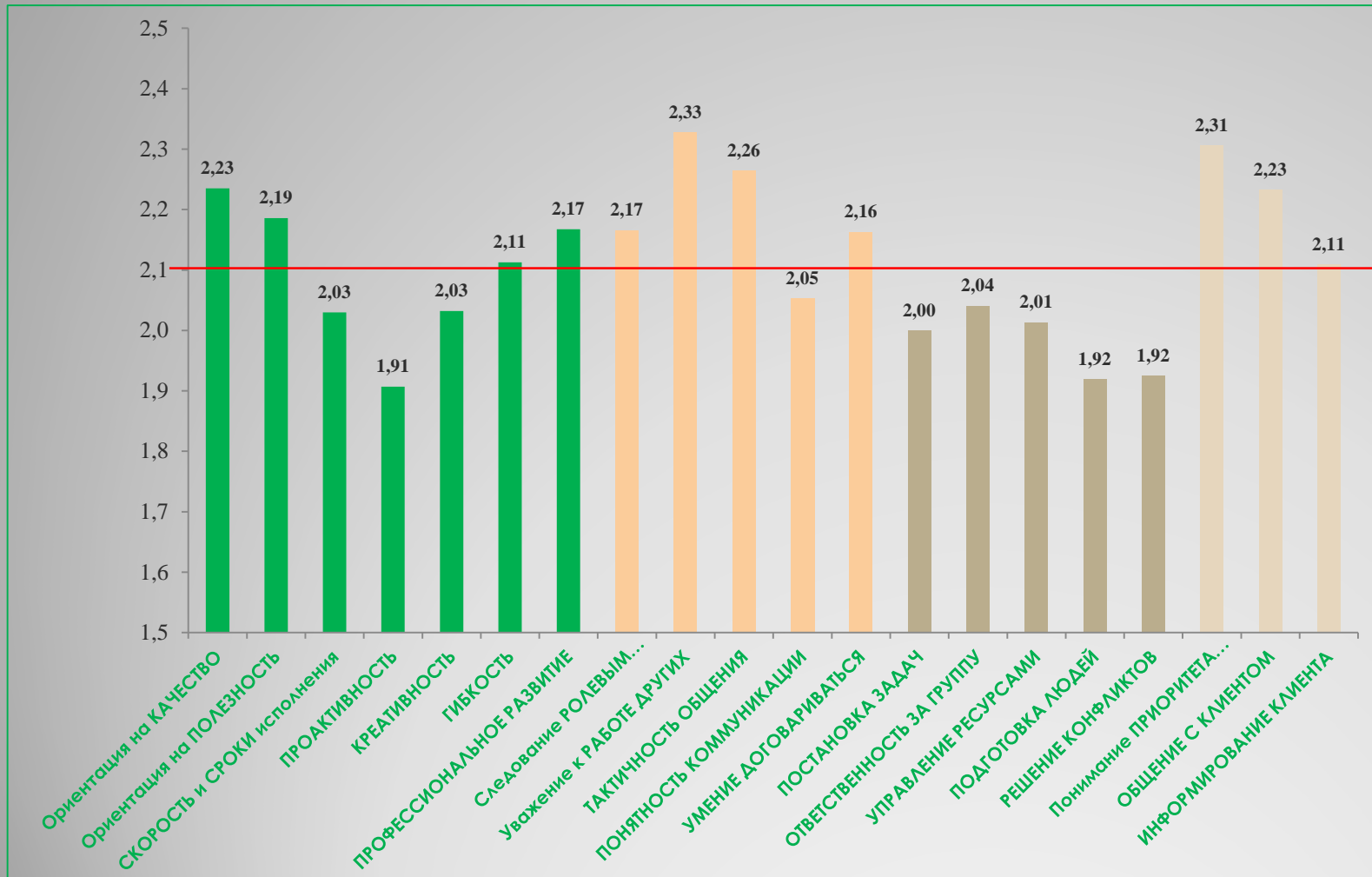


Уровень критичности оценок по группам респондентов

Самооценка сотрудника и оценка линейного руководителя, в целом совпадают по уровню и приближаются к средним значениям, при этом коллеги и внутренний клиент более склонны к завышению оценок, а подчиненные и руководитель проекта, наоборот, демонстрируют более критичную оценку.



Сравнение общих оценок по критериям



Список сотрудников

Сотрудники с высокими значениями средней оценки по ключевым критериям

Имя специалиста	СКОРОСТЬ и СРОКИ исполнения	ПРОАКТИВНОСТЬ	УМЕНИЕ ДОГОВАРИВАТЬСЯ	ПОДГОТОВКА ЛЮДЕЙ	РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ	средняя оценка
	ИЗ	И5	В5	Л4	Л5	
Кандидат 1	3,00	2,67	2,00	2,67	2,33	2,53
Кандидат 2	2,50	2,67	2,67	2,33	2,33	2,50
Кандидат 3	3,00	2,33	2,33	2,33	2,33	2,47
Кандидат 4	2,33	2,67	2,33	2,33	2,67	2,47
Кандидат 5	2,25	2,00	2,50	2,50	3,00	2,45
Кандидат 6	2,67	2,33	2,67	2,33	2,00	2,40
Кандидат 7	2,38	2,13	2,50	2,33	2,00	2,27
Кандидат 8	2,33	1,67	2,00	2,50	2,50	2,20
Кандидат 9	2,00	2,00	2,33	2,67	2,00	2,20
Кандидат 10	2,50	2,25	2,25	2,50	1,50	2,20
Кандидат 11	2,25	2,75	2,00	2,00	2,00	2,20
Кандидат 12	2,67	2,00	2,33	1,50	2,33	2,17
Кандидат 13	2,00	1,50	2,33	2,33	2,33	2,10
Кандидат 14	2,50	2,00	2,50	2,00	1,50	2,10
Кандидат 15	2,00	1,67	2,67	2,00	2,00	2,07
Кандидат 16	2,33	2,00	2,00	2,00	2,00	2,07



Список сотрудников

Специалисты с высокими оценками по показателям блока ЛИДЕРСТВО

Имя специалиста	ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ГРУППУ	УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ	ПОДГОТОВКА ЛЮДЕЙ	РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ
	Л1	Л2	Л3	Л4	Л5
Сотрудник 1	2,50	2,50	3,00	2,50	3,00
Сотрудник 2	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50
Сотрудник 3	2,33	2,33	2,33	2,67	2,00
Сотрудник 4	2,33	2,00	2,33	2,33	2,00
Сотрудник 5	2,50	2,00	2,50	2,50	1,50
Сотрудник 6	2,00	2,00	2,00	2,67	2,33
Сотрудник 7	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
Сотрудник 8	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00
Сотрудник 9	2,00	2,25	2,00	2,33	2,00
Сотрудник 10	2,00	2,33	2,00	2,00	2,00



Общий срез по блокам и показателям

Наиболее сильный блок **КЛИЕНТСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**

Наименее сильный блок **ЛИДЕРСТВО**

Наиболее сильные критерии:

- ✓ Уважение к работе других,
- ✓ Тактичность общения,
- ✓ Понимание приоритета клиента,
- ✓ Общение с клиентом,
- ✓ Ориентация на качество,
- ✓ Умение договариваться.

Наименее сильные критерии:

- ✓ Проактивность,
- ✓ Подготовка людей,
- ✓ Решение конфликтов,
- ✓ Постановка задач,
- ✓ Управление ресурсами,
- ✓ Скорость и сроки исполнения,
- ✓ Креативность.



Общие выводы и рекомендации

Анализ результатов опроса выявил следующий тренд:

Несмотря на достаточно высокие показатели по блоку **КЛИЕНТСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**, есть важная тенденция:

- все сотрудники понимают приоритет клиента, но у них недостаточно эффективно **информирование клиента**.

В связи с другими недостаточно эффективными показателями: **скорость и сроки исполнения, управление ресурсами, решение конфликтов** и комментариями участников опроса можно сделать вывод, что основная проблемная зона во взаимодействии с клиентом - в недостаточном умении управлять проектом с точки зрения **планирования промежуточных сроков, своевременного информирования участников проекта (в т.ч. клиента), оперативного реагирования на изменение условий, отсутствии стратегий поведения в условиях неопределенности**

Рекомендуется развитие навыков эффективного проектного менеджмента, навыкам организации и планирования времени, проектного информирования.

Также рекомендуется развивать навыки эмоциональной регуляции и управления стрессом в условиях неопределенности («форс-мажора»).



Ваш эффективный партнер

ЭЛИ Консалтинг

8-495-729-06-77

www.eli-con.com

