

Отчет Feedback 360

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Место проведения: *Санкт-Петербург*
12 июля 2018 г.

ОЦЕНКА 360 - ОПИСАНИЕ

КОММЕНТАРИИ К ОТЧЕТУ

- Отчет содержит статистически обработанные результаты, основанные на анонимном оценивании человека его непосредственным деловым окружением.
- Отчет включает в себя графически отображенные оценки, а также непосредственные вербальные высказывания и комментарии респондентов.
- Отчет отражает уровень владения, оцениваемого компетенциями, которые считаются наиболее важными для соответствующей должности или группы должностей.

Отчет состоит из нескольких разделов, что позволяет сделать работу с ним легкой и удобной.

1. ОБЩАЯ ОЦЕНКА

В разделе представлены результаты оценки в общем виде. Раздел предназначен для комплексного представления об уровне развитости компетенций.

2. ДЕТАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Это информативно насыщенный раздел, дающий оцениваемому детальное представление об оценке его навыков, где представлена оценка по категориям каждого поведенческого индикатора. Цифровая информация в пределах каждой компетенции дополняется реальными высказываниями или комментариями респондентов.

3. АНАЛИТИКА

Это вспомогательный раздел, помогающий оцениваемому идентифицировать сильные и слабые зоны своих навыков и сфокусироваться на развитии некоторых из них.

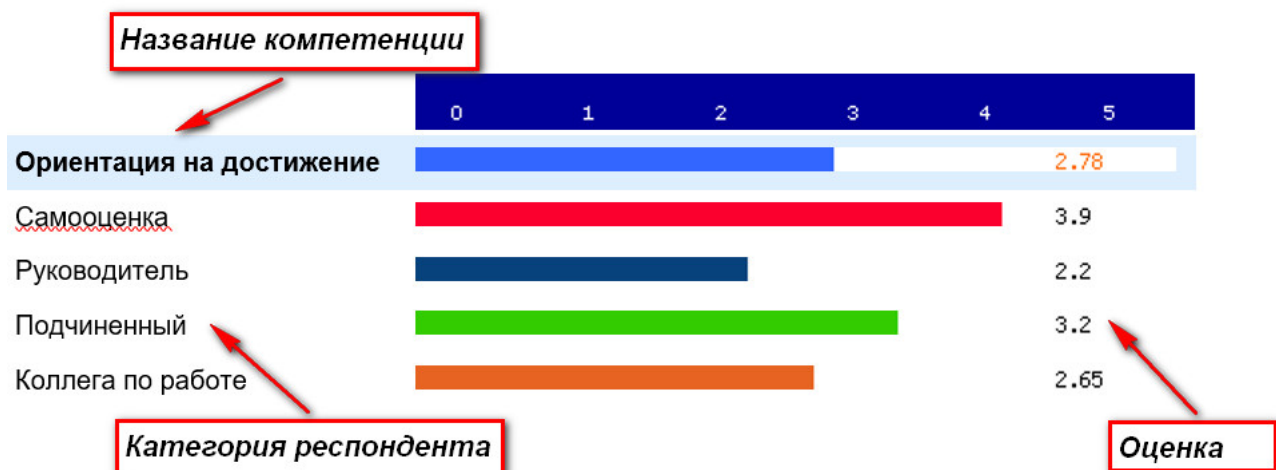
В разделе отдельно выделены *сильные и слабо развитые компетенции* оцениваемого человека. Компетенция, в которой самооценка человека более всего превышает оценку группы, определена как его *разочарование*. И наоборот, компетенция, в которой самооценка человека более всего проигрывает оценке группы, определена как его *скрытый резерв*.

Также в разделе представлены все оцениваемые *поведенческие индикаторы* в порядке убывания их развитости, что дает человеку представление о конкретных проблемных зонах в его навыках или поведении.

Блок аналитики завершается сводным листом со всеми вербальными отзывами, которые могли оставлять респонденты, формируя целостное представление о человеке глазами сотрудников.

Максимальные результаты использования оценки методом "360 градусов" могут быть получены путем скрупулезного подбора компетенций, которые действительно влияют на эффективность выполнения работ, и предоставления человеку квалифицированной развивающей обратной связи на основании оценки, с последующей разработкой индивидуального плана его развития.

Приложение 1 Общая оценка



Приложение 2 Детальная оценка по индикаторам



Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Приложение 3 Профиль компетенций проекта

Предпринимательское мышление
Развитие
Стратегическое мышление
Лидерство
Делегирование
Оказание влияния
Коммуникация
Сотрудничество
Эффективность
Целеустремленность

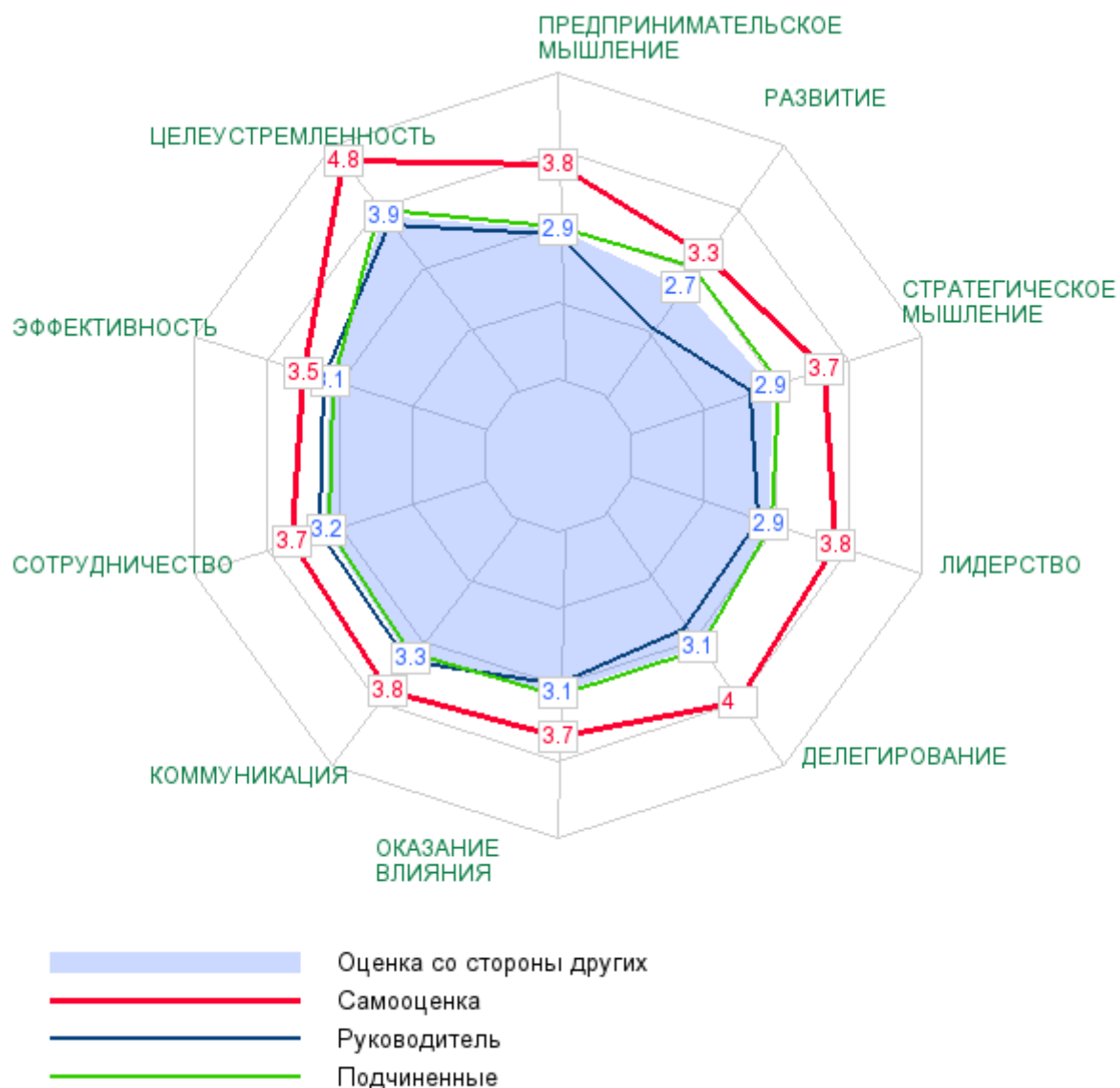
Приложение 4 Шкала для оценки

не могу оценить	0
никогда не проявляется	1
время от времени	2
в большинстве случаев	3
всегда	4
на исключительном уровне	5

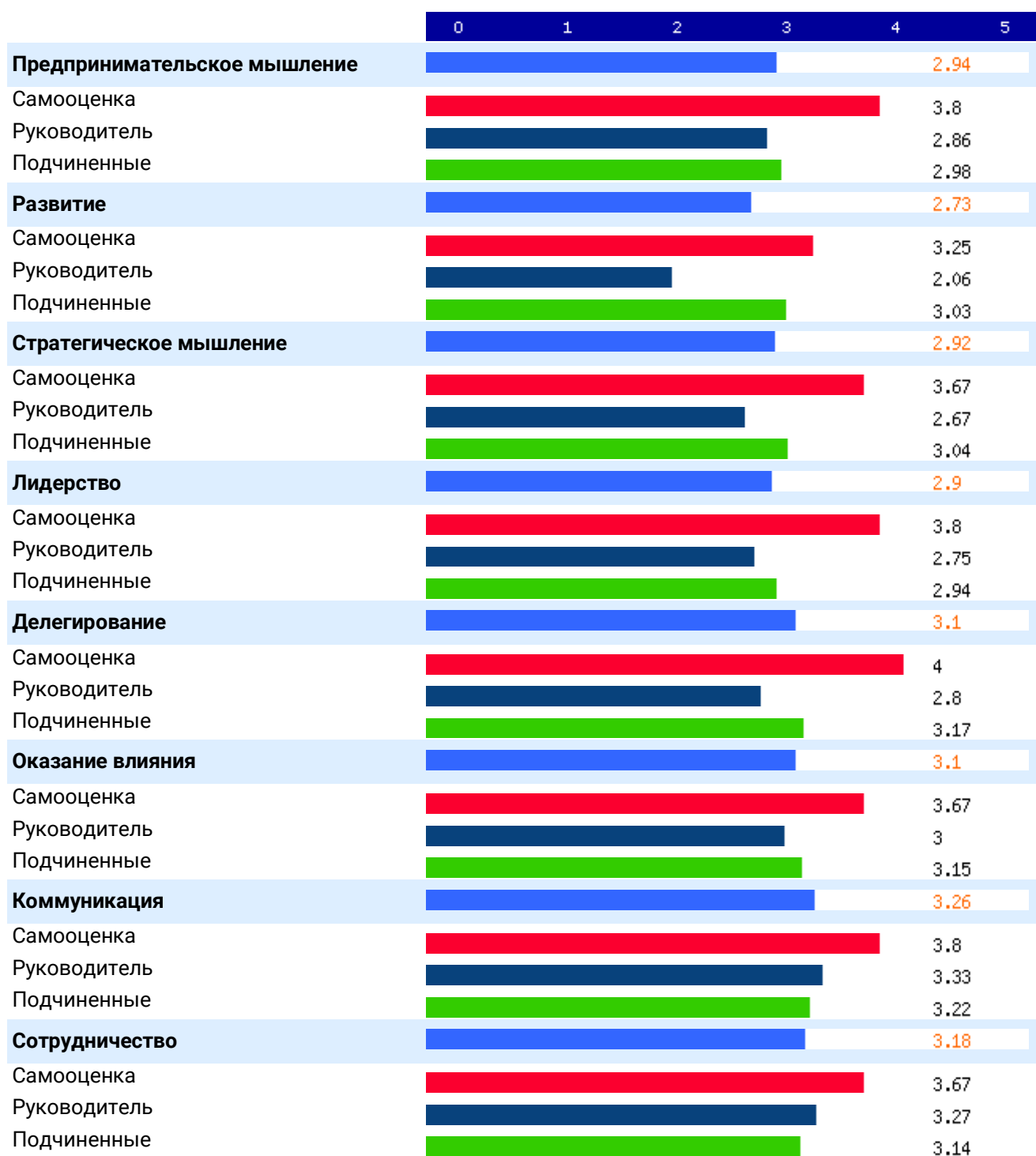
Приложение 5 Категории респондентов и статистика

Категории респондентов	Приняли участие	Всего
Самооценка	1	1
Руководитель	5	5
Подчиненные	10	10

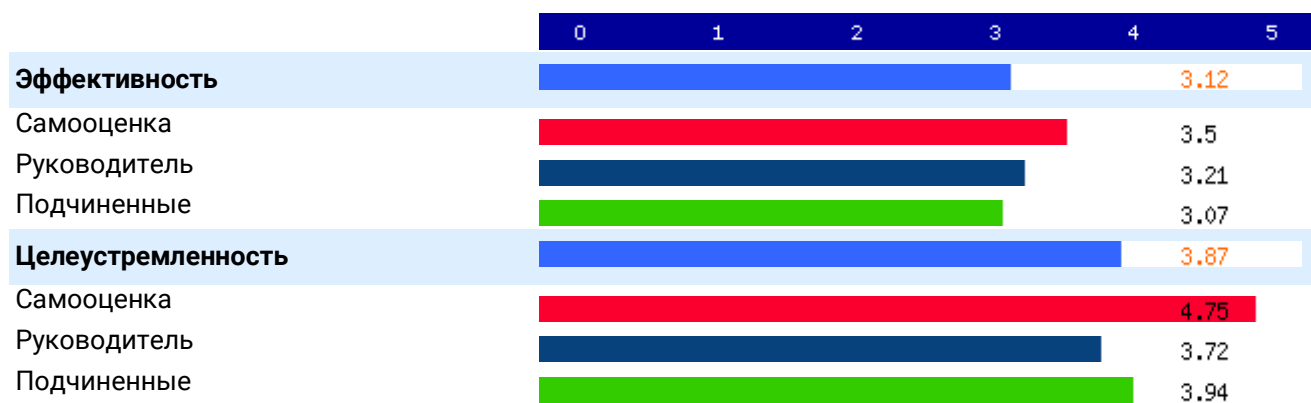
ОБЩАЯ ОЦЕНКА



Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений



Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений



Предпринимательское мышление



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Лидер и руководитель – это разные вещи. Одно дело вести за собой, показывая пример как это делать и помогать, другое дело просто ставить задачу, спущенную свыше и просто контролировать ее выполнение. Также при постановке задачи, один из залогов успеха это правильно поставленная цель, которой часто нет, а просто ответ - нужно сделать так и так. Такие задачи сложно выполнять на "отлично", так как делаешь просто механические действия, предусмотренные заранее, и не понятно, движешься к выполнению цели или нет.

Иногда общение вне работы с партнерами помогает решать вопросы до их возникновения - больше общения с партнерами.

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Сложные переговоры, которые вот вот могут сорваться, а помощи в том же звонке от Евгения - нет. Необходимо проанализировать "то и то", а в каком разрезе и что необходимо из этого понять/ какую информацию извлечь - не понятно.

Роль руководителя не только ставить задачи и контролировать выполнение, а и понимать суть проблем команды.

Партнеры пытаются со мной решать вопросы не моей компетенции и не хотят сами звонить.

Развитие



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Управленческие

Знание продукта и новинок, повышение знаний у команды.

Активно развивается по программе компании. Продукт технический, можно подтянуть.

Изучать новые методики, подходы в своем направлении и в бизнесе в целом

Гибкость, инновационность

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Никогда не вникает и не отстраивает сложные или конфликтные процессы. Ответ всегда один, а иногда и в жесткой форме: "разбирайтесь сами".

Знаниями и новшествами в своей отрасли и близлежащих областях дают понимания потребностей клиентов. Даная компетенция даст возможность глубже проработать те или иные отрасли, масштабировать успешный опыт

Стратегическое мышление



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Самостоятельно погрузиться в изучение рынка, понять тренд развития и деятельность конкурентов.

Все вышеперечисленные

Даная компетенция развита на высоком уровне

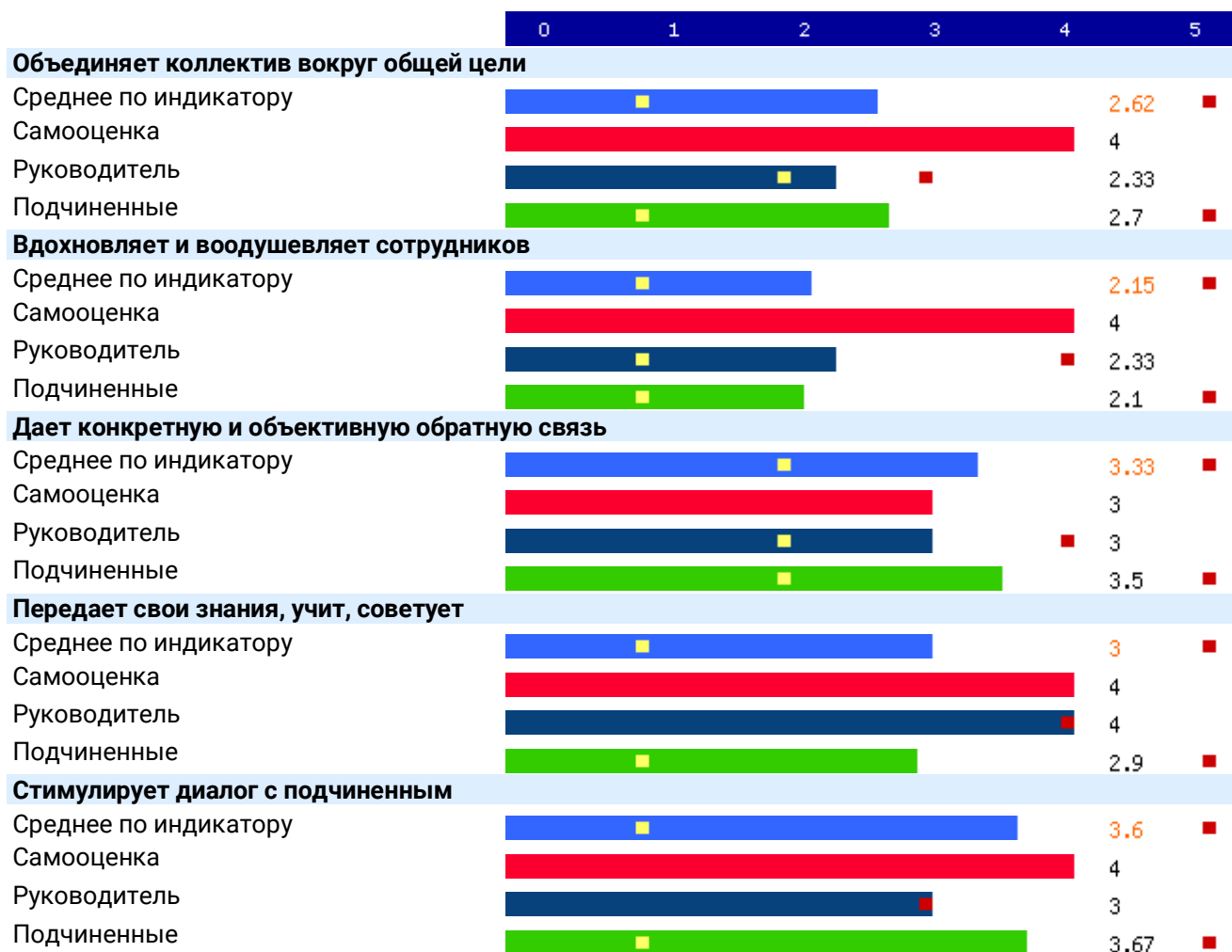
Больше проактивности, а не реактивности. Смотреть дальше в будущее

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

О каком стратегическом мышлении может идти речь если в отделе продаж отсутствует базовый аналитический уровень в виде SWOT анализа?

Есть желание видеть картинку не только в разрезе холдинга, но и страны в разрезе отрасли или группы отраслей.

Лидерство



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Поднять уровень профессиональной компетенции выше уровня подчиненных.

Навык Лидерства, вдохновение подчиненных

Объединение и вдохновение коллектива.

Много коммуницирует. Не оставляет открытых вопросов. Иногда в желании показать результат и убедить нас сделать его любой ценой теряется лично он. Иногда затянутые коммуникации. Но заметил, что это изменилось в лучшую сторону

Развивать больше soft skills, (например, слушать и слышать подчиненных)

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Коллектив трансформируется и работает самостоятельно на известном уровне без вмешательства руководителя. Все работает за счет высокой персональной ответственности и профессиональных знаний, каждого члена коллектива (отдел продаж, CS)

Мало членов команды уважают Евгения как лидера в области продаж.

Для достижения общих целей каждый сотрудник должен понимать эту цель и свою роль в её достижении.

Есть строчные показатели. Мы понимает иногда что надо, таков приказ и, если правдиво скажут — это приказ, а не доказывать, что так нужно по логике будет проще.

Делегирование



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Коммуникативные. Донести информацию до подчиненных в чем конечная цель этого делегирования?!

Знать грань между делегированием полномочий и спихиванием задач

Делегировать полномочия, а не задачи, дать возможность проявить инициативу и выбрать способ действий

Реально делегирует. Контролирует

Уделять больше внимания подчиненным для оценивания их способностей, понимания мотивов их поведения в сложившейся ситуации и предупреждения возможных рисков

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Со стороны складывается впечатление, что руководитель не умеет или не желает выполнять свои прямые обязанности. Руководитель отдела CS тратит иной раз день на то чтобы вывести и обработать отчеты из 1С, Иванченко ведет табелирование сотрудников отдела продаж. Может это программа их личного развития, форма наставничества я не знаю...

Часто все задачи вваливаются на плечи одного сотрудника, который и без того слишком перегружен

Делегирования полномочий не означает сбор и объединение статистических данных или отчетов.

Часть достаточно простых ежемесячных отчетов делегировано внутри отдела

Оказание влияния



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Больше использует свою должность как инструмент убеждения нежели факты, преимущества, постановку четкой/понятной цели. Часто не вникая в процесс достижения этой цели.

Использовать широкий набор вербальных и невербальных методов убеждения, в том числе с разными людьми

Достаточно профессионален.

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Оперировать фактами, выгодами и возможными результатами в качестве аргументов нужно всегда, а не в отдельно взятых случаях.

Лично у меня умеет вызвать угрызение совести.

Коммуникация



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Умение слышать собеседника.

Коммуникация с клиентом, не нужно говорить клиенту о том, что он второе лицо компании, он же коммерческий директор и т.д. и это такая большая честь клиенту. Клиентом это воспринимается негативно/шуточно ("какая мне оказана честь, второе лицо компании, руководитель отдела продаж, он же коммерческий директор..." ЦИТАТА)

Применять термины и лексику, соответствующую бизнес этике, близкую и понятную собеседнику

Принять что не все будут всегда согласны. (не противодействовать а именно иметь иное мнение)

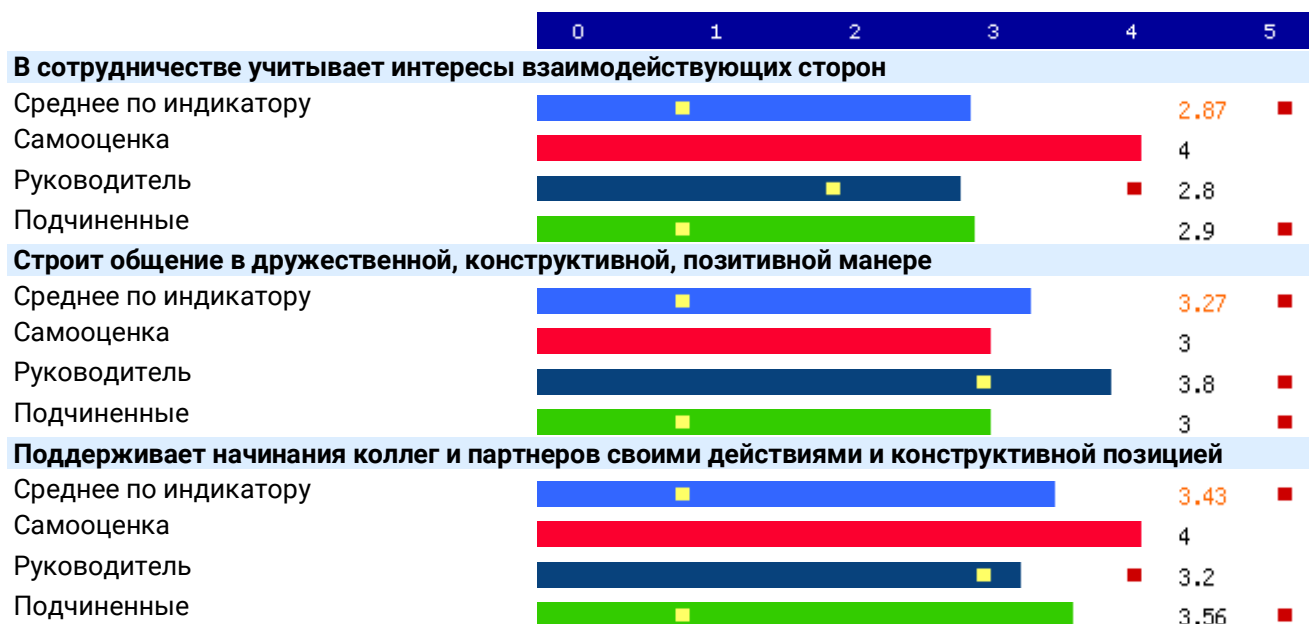
Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Встреча с одним из клиентов, отдел закупок, закупщик и т.д.

Разбор решения по клиенту более 2 часов по телефону.

Сотрудничество



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Уважение к подчиненным.

Поддерживать начинания коллег и партнеров своими действиями и конструктивной позицией

Больше защищать именно отдел и его мнение.

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Часто прерывает собеседника не дав договорить, сказать порой важное, влияющее на принятие решения. Попытки "достучаться" обрываются повышением тона разговора и жалобами на непереносимость выслушивания проблем, испортивших хорошее настроение.

Дать возможность подчинённым довести правоту своего выбора

Отдел часто работает в режиме чрезмерной нагрузки. Нужна защита.

Эффективность



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Делать достоверные прогнозы относительно сроков и реалистичности проекта, четко и обоснованно выделять приоритеты

Проектной работы мало.

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

Помогать подчиненным в сложных проектах, а не только констатировать результаты

Холдинги разорваны между регионами и менеджеры самостоятельно ведут отдельно фрагментарно их части

Целеустремленность



По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

Данная компетенция развита на высоком уровне

Сильные стороны

Коммуникация	3.26
Применяет термины и лексику, соответствующую бизнес этике, близкую и понятную собеседнику	3.46
Строит сообщения ясно, кратко, понятно, умеет структурировать	2.87
Подбирает эмоциональный фон, оптимально соответствующий цели коммуникации	3.33
При общении проявляет внимательность, корректность и приемы активного слушания	3.33
Быстро и информативно реагирует на входящие запросы	3.33
Целеустремленность	3.87
Проявляет настойчивость в достижении желаемого результата	4.36
Оперативно реагирует на проблемы и изменения	3.53
Сохраняет эффективность, не смотря на разочарования или неудачи	4.09
Спокойно относится к давлению извне	3.5


Зона развития

Развитие	2.73	
Активно интересуется знаниями и новшествами в своей отрасли и близлежащих областях		2.54
Поддерживает внедрение новых технологий и ноу-хау в практическую деятельность		2.64
Предпринимает усилия, чтобы улучшать и совершенствовать процессы, услуги, коммуникацию		2.93
Делится полученными знаниями и информацией с коллегами		2.77
Лидерство	2.9	
Объединяет коллектив вокруг общей цели		2.62
Вдохновляет и воодушевляет сотрудников		2.15
Дает конкретную и объективную обратную связь		3.33
Передает свои знания, учит, советует		3
Стимулирует диалог с подчиненным		3.6

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Разочарование

Самооценка превышает оценку группы

Компетенции	Разница	Самооценка	Окружение
Лидерство	 0.9	3.8	2.9
Делегирование	 0.9	4	3.1
Целеустремленность	 0.88	4.75	3.87
Предпринимательское мышление	 0.86	3.8	2.94
Стратегическое мышление	 0.75	3.67	2.92
Оказание влияния	 0.57	3.67	3.1
Коммуникация	 0.54	3.8	3.26
Развитие	 0.52	3.25	2.73
Сотрудничество	 0.48	3.67	3.18
Эффективность	 0.38	3.5	3.12

Скрытые резервы

Самооценка отстает от оценки группы


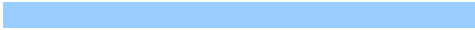
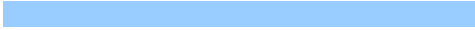

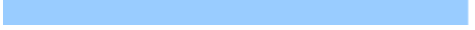
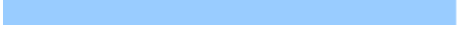
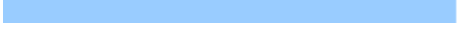
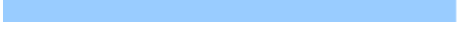

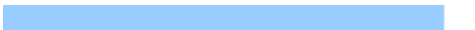
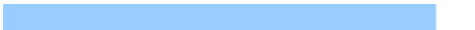
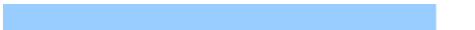

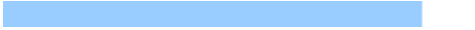



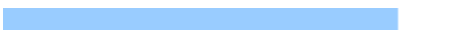
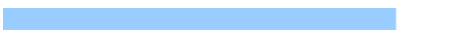
Компетенции	Разница	Самооценка	Окружение
-------------	---------	------------	-----------

Данные отсутствуют


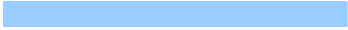
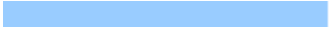
Индикаторы по убыванию

Проявляет настойчивость в достижении желаемого результата	4.36
Сохраняет эффективность, не смотря на разочарования или неудачи	4.09
Стимулирует диалог с подчиненным	3.6
Оперативно реагирует на проблемы и изменения	3.53
Спокойно относится к давлению извне	3.5
Применяет термины и лексику, соответствующую бизнес этике, близкую и понятную собеседнику	3.46
Сохраняет эффективность в режиме неопределенности	3.44
Поддерживает начинания коллег и партнеров своими действиями и конструктивной позицией	3.43
Следует наиболее эффективному способу выполнения проекта	3.4
Опережает амбициозными целями	3.33
Подбирает эмоциональный фон, оптимально соответствующий цели коммуникации	3.33
При общении проявляет внимательность, корректность и приемы активного слушания	3.33
Быстро и информативно реагирует на входящие запросы	3.33
Дает конкретную и объективную обратную связь	3.33
Интересуется пониманием задания, поощряет встречные вопросы	3.3
Дает подробные инструкции для выполнения работы	3.27
Строит общение в дружественной, конструктивной, позитивной манере	3.27
Успешно продвигает или отстаивает свою позицию, интересы компании, команды, подчиненных	3.23
Оказывает доверие другим и предоставляет полномочия	3.17

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Иницирует запуск новых маркетинговых кампаний, либо других способов влияния на рынок		3.14
Оперирует фактами, выгодами и возможными результатами в качестве аргументов		3.14
Варьирует стиль поведения и общения с разными людьми		3.14
Предоставляет подчиненным возможность проявить инициативу и выбрать способ действий		3.09
Делает достоверные прогнозы относительно сроков и реалистичности проекта		3.09
Передает свои знания, учит, советует		3
Использует широкий набор вербальных и невербальных методов убеждения		3
Оптимально распределяет действия между проектами		3
Четко и обоснованно выделяет приоритеты		3
Предпринимает усилия, чтобы улучшить и совершенствовать процессы, услуги, коммуникацию		2.93
Строит сообщения ясно, кратко, понятно, умеет структурировать		2.87
В сотрудничестве учитывает интересы взаимодействующих сторон		2.87
Проактивно реагирует, упреждает изменения рыночной среды		2.83
Рационально и эффективно распределяет задания между подчиненным либо коллегами		2.79
Делится полученными знаниями и информацией с коллегами		2.77
Делает достоверные прогнозы развития рынка, на основании детально изученной информации		2.75
Поддерживает внедрение новых технологий и ноу-хау в практическую деятельность		2.64
Объединяет коллектив вокруг общей цели		2.62
Действует без подсказки и помощи извне		2.6

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

Активно интересуется знаниями и новшествами в своей отрасли и близлежащих областях		2.54
Предпринимает смелые, нетипичные действия		2.29
Вдохновляет и воодушевляет сотрудников		2.15

Предпринимательское мышление

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Лидер и руководитель - это разные вещи. Одно дело вести за собой, показывая пример как это делать и помогать, другое дело просто ставить задачу, спущенную свыше и просто контролировать ее выполнение. Также при постановке задачи, один из залогов успеха это правильно поставленная цель, которой часто нет, а просто ответ - нужно сделать так и так. Такие задачи сложно выполнять на "отлично", так как делаешь просто механические действия, предусмотренные заранее и не понятно движешься к выполнению цели или нет.
- Иногда общение вне работы с партнерами помогает решать вопросы до их возникновения - больше общения с партнерами.

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Сложные переговоры, которые вот-вот могут сорваться, а помощи в том же звонке от Евгения - нет. Необходимо проанализировать "то и то", а в каком разрезе и что необходимо из этого понять/ какую информацию извлечь - не понятно.
- Роль руководителя не только ставить задачи и контролировать выполнение, а и понимать суть проблем команды.
- Партнеры пытаются со мной решать вопросы не моей компетенции и не хотят сами звонить.

Развитие

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Управленческие.
- Знание продукта и новинок, повышение знаний у команды.
- Активно развивается по программе компании. Продукт технический, можно подтянуть.
- Изучать новые методики, подходы в своем направлении и в бизнесе в целом
- Гибкость, инновационность

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Никогда не вникает и не отстраивает сложные или конфликтные процессы. Ответ всегда один, а иногда и в жесткой форме: "разбирайтесь сами".
- Знаниями и новшествами в своей отрасли и близлежащих областях дают понимания потребностей клиентов. Даная компетенция даст возможность глубже проработать те или иные отрасли, масштабировать успешный опыт

Стратегическое мышление

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Самостоятельно погрузиться в изучение рынка, понять тренд развития и деятельность конкурентов.
- Все вышеперечисленные
- Даная компетенция развита на высоком уровне
- Больше проактивности, а не реактивности. Смотреть дальше в будущее

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- О каком стратегическом мышлении может идти речь если в отделе продаж отсутствует базовый аналитический уровень в виде SWOT анализа?
- Есть желание видеть картинку не только в разрезе холдинга, но и страны в разрезе отрасли или группы отраслей.

Лидерство

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Поднять уровень профессиональной компетенции выше уровня подчиненных.
- Навык Лидерства, вдохновение подчиненных
- Объединение и вдохновение коллектива.
- Много коммуницирует. Не оставляет открытых вопросов. Иногда в желании показать результат и убедить нас сделать его любой ценой теряет лично он. Иногда затянутые коммуникации. Но заметил, что это изменилось в лучшую сторону
- Развивать больше soft skills, (например, слушать и слышать подчиненных)

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Коллектив трансформируется и работает самостоятельно на известном уровне без вмешательства руководителя. Все работает за счет высокой персональной ответственности и профессиональных знаний, каждого члена коллектива (отдел продаж, CS).
- Мало членов команды уважают Евгения как лидера в области продаж.
- Для достижения общих целей каждый сотрудник должен понимать эту цель и свою роль в её достижении.
- Есть срочные показатели. Мы понимает иногда что надо, таков приказ и если правдиво скажут - это приказ, а не доказывать что так нужно, по логике будет проще.

Делегирование

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Коммуникативные. Донести информацию до подчиненных в чем конечная цель этого делегирования?!
- Знать грань между делегированием полномочий и спихиванием задач
- Делегировать полномочия, а не задачи, дать возможность проявить инициативу и выбрать способ действий
- Реально делегирует. Контролирует
- Уделять больше внимания подчиненным для оценивания их способностей, понимания мотивов их поведения в сложившейся ситуации и предупреждения возможных рисков

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Со стороны складывается впечатление, что руководитель не умеет или не желает выполнять свои прямые обязанности. Руководитель отдела CS тратит иной раз день на то чтобы вывести и обработать отчеты из 1С, Иванченко ведет табелирование сотрудников отдела продаж. Может это программа их личного развития, форма наставничества я не знаю...
- Часто все задачи вваливаются на плечи одного сотрудника, который и без того слишком перегружен
- Делегирования полномочий не означает сбор и объединение статистических данных или отчетов.
- Часть достаточно простых ежемесячных отчетов делегировано внутри отдела

Оказание влияния

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Больше использует свою должность как инструмент убеждения нежели факты, преимущества, постановку четкой/понятной цели. Часто не вникая в процесс достижения этой цели.
- Использовать широкий набор вербальных и невербальных методов убеждения, в том числе с разными людьми
- Достаточно профессионален.

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Оперировать фактами, выгодами и возможными результатами в качестве аргументов нужно всегда, а не в отдельно взятых случаях.
- Лично у меня умеет вызвать угрызение совести.

Коммуникация

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Умение слышать собеседника.
- Коммуникация с клиентом, не нужно говорить клиенту о том, что он второе лицо компании, он же коммерческий директор и т.д. и это такая большая честь клиенту. Клиентом это воспринимается негативно/шуточно ("какая мне оказана честь, второе лицо компании, руководитель отдела продаж, он же коммерческий директор..." ЦИТАТА)
- Применять термины и лексику, соответствующую бизнес этике, близкую и понятную собеседнику
- Принять что не все будут всегда согласны. (не противодействовать, а именно иметь иное мнение)

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Встреча с одним из клиентов, отдел закупок, закупщик и т.д.
- Разбор решения по клиенту более 2 часов по телефону.

Сотрудничество

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Уважение к подчиненным.
- Поддерживать начинания коллег и партнеров своими действиями и конструктивной позицией
- Больше защищать именно отдел и его мнение.

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Часто прерывает собеседника не дав договорить, сказать порой важное, влияющее на принятие решения. Попытки "достучаться" обрываются повышением тона разговора и жалобами на непереносимость выслушивания проблем, испортивших хорошее настроение.
- Дать возможность подчинённым довести правоту своего выбора
- Отдел часто работает в режиме чрезмерной нагрузки. Нужна защита.

Эффективность

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Делать достоверные прогнозы относительно сроков и реалистичности проекта, четко и обоснованно выделять приоритеты
- Проектной работы мало.

Приведите пример, иллюстрирующий Ваше мнение

- Помогать подчиненным в сложных проектах, а не только констатировать результаты
- Холдинги разорваны между регионами и менеджеры самостоятельно ведут отдельно фрагментарно их части

Целеустремленность

По-Вашему, какие навыки в данной компетенции следует развивать?

- Даная компетенция развита на высоком уровне

Общие комментарии

Как Вы оцениваете уровень компетенций в целом

- Ниже среднего
- Мне не известны сильные стороны, в которых бы уровень компетенции был выше уровня компетенции подчиненных. Не знаю случаев, в которых бы Евгений положительно решил вопрос, ставший примером для подчиненных.
- Посредственно
- На среднем уровне
- Компетентен как управленец.
- Уровень компетенций средний плюс
- Целеустремлен и достаточно компетентен

Укажите, что работает хорошо, и что требует развития

- Развития требует критическое мышление.
- Принцип человека: вижу цель не вижу препятствий. Развивать необходимо лидерские качества и оказывать помощь, показывать пример. В ответ на вопрос "пробовал ли он сам так делать?" - не использовать фразу "я уже всем все доказал и не буду этого делать, это ваша работа...".
- Хорошо работает Целеустремленность и Стратегическое мышление. Все остальные компетенции требуют развития
- Возможно больше уделить времени продукту и развитию отношений с партнерами
- Целеустремленность на высоком уровне, которая позволяет достигать поставленных целей. Развития требует формулирование мысли более четко и кратко.
- Что хорошо: целеустремленность, отсутствие страха, умение общаться. Нужно поработать над гибкостью, учиться слышать других участников команды и принимать во внимание их точки зрения и быть более эмпатийным. Пробовать смотреть на вещи шире и считывать изменения в окружении и мире, узнавать больше нового. Более творчески подходить к решению задач: пробовать добиваться целей другими методами.

Что бы Вы порекомендовали НАЧАТЬ делать, ПЕРЕСТАТЬ делать, ПРОДОЛЖАТЬ делать?

- Есть одно пожелание - не мешать работе подчиненных.

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

- Начать ездить по встречам, показывать на своем примере успешность переговоров
- Перестать вести себя как "президент мира", спуститься на землю и понять трудности подчиненных.
- Прислушиваться к мнению окружающих, продолжать идти к поставленным целям, глубже вникать в суть проблем.
- Продолжать дожимать конкурентов. Помочь понять перспективы для каждого.
- Больше заниматься саморазвитием, работать над emotional intelligence (чувствовать настроения подчиненных и потребности в нужный момент)

Оцениваемый сотрудник: Тарасов Евгений

ПЛАН РАЗВИТИЯ

Теперь, когда результаты известны, можно выбрать несколько навыков, на развитии которых можно сконцентрироваться в ближайший период.

Я считаю приоритетными для себя такие зоны развития:

Как я пойму, что мои навыки выросли?

Для того, чтобы это произошло, мне следует стать (Более... Менее...)_

Для достижения цели, мне могут понадобиться такие ресурсы (помощь, наставничество, обучение...). Что конкретно?

Я отвожу себе такой срок для освоения этих навыков:
