

ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ

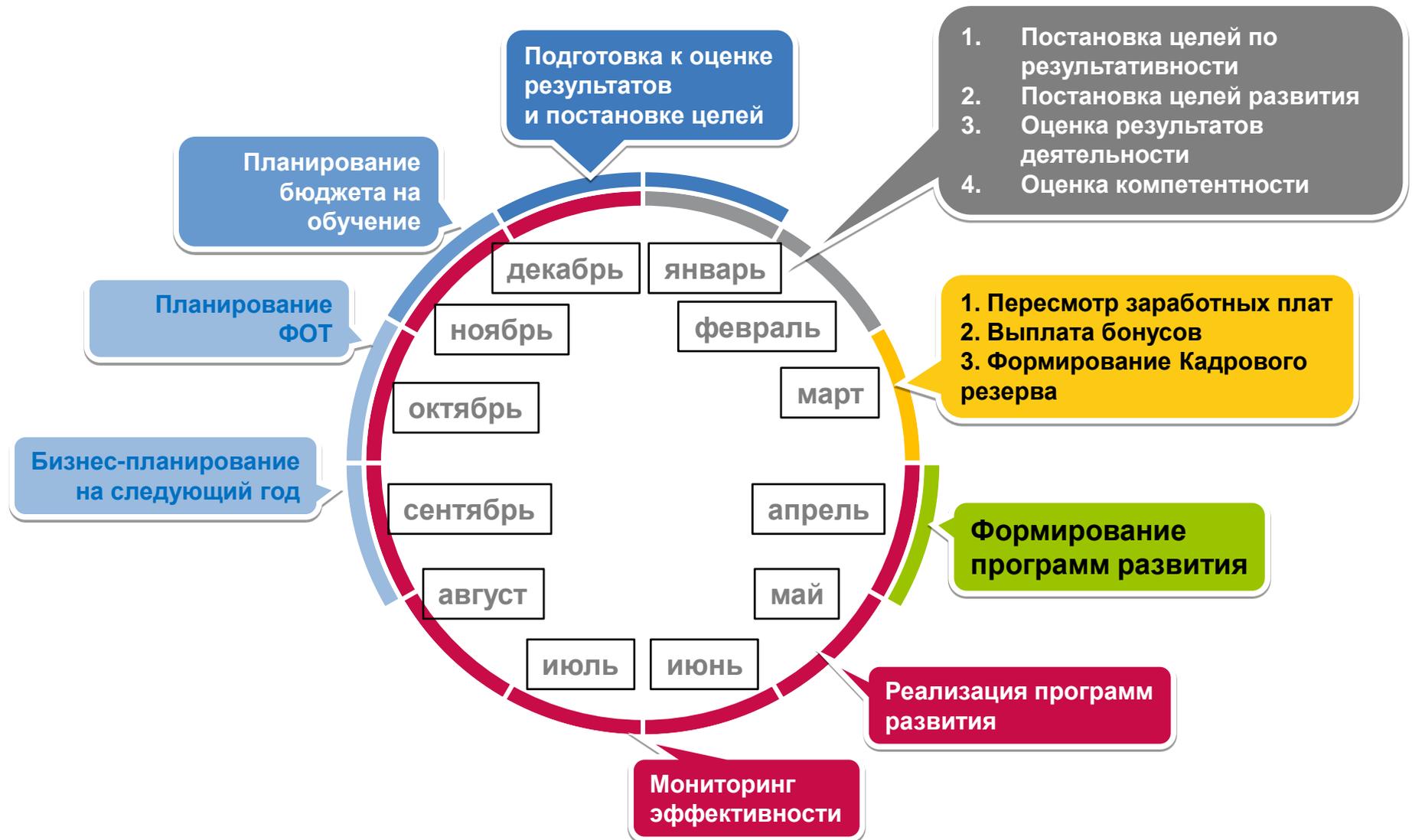


Real Time Feedback: спираль развития Performance Management'а или возвращение на круги своя

Вебинар, 15.09.2016



Оценка эффективности: годовой цикл



Спираль развития Performance Management'a



- Поручения, RTF – короткий цикл
- МВО – длинный цикл



Культура обратной связи: демонстрируем социально-желательное поведение или поведение, ориентированное на контроль?



Максимально нейтральная шкала дает результаты, близкие к нормальному распределению

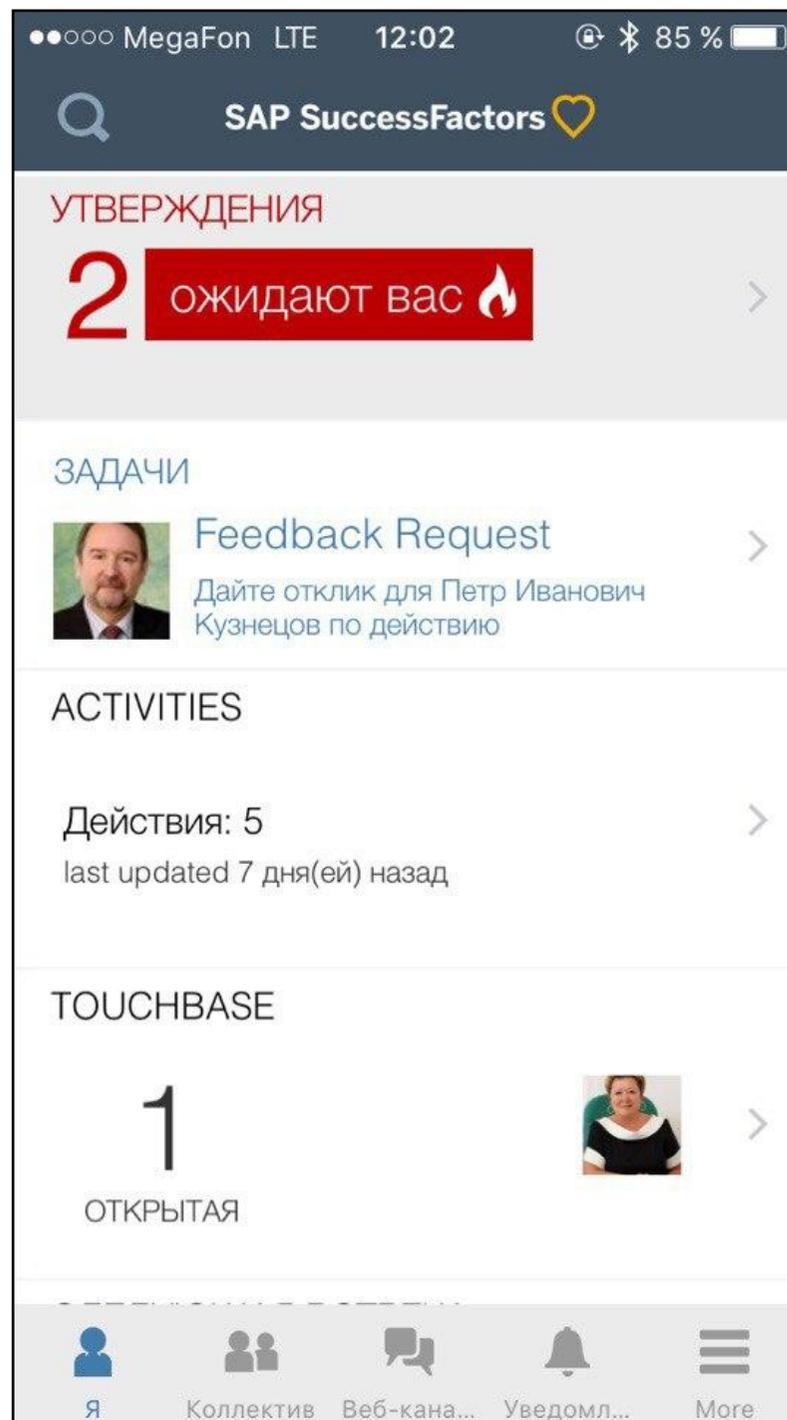
Праздник каждый день: есть повод и процедура
говорить позитив



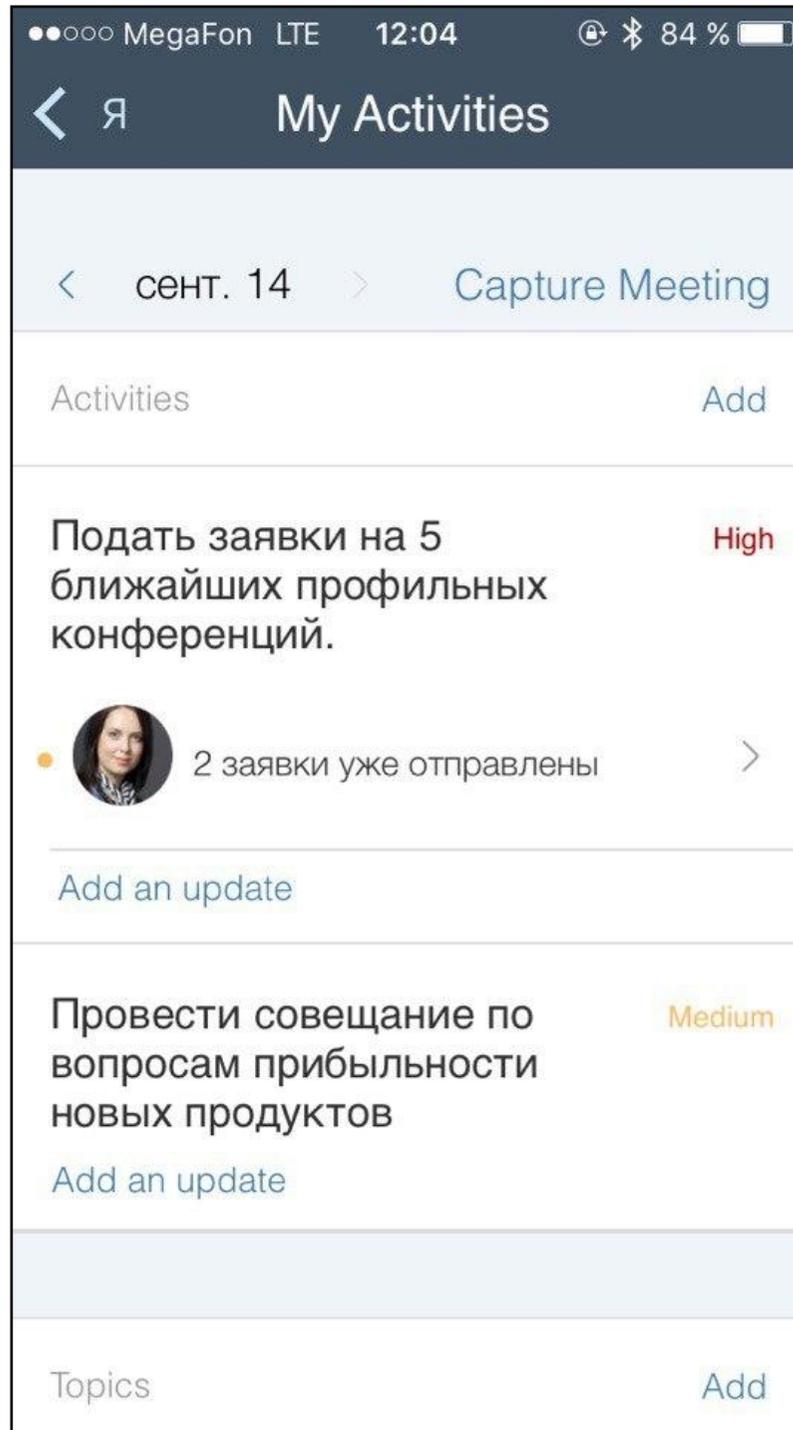
1.Оргструктура



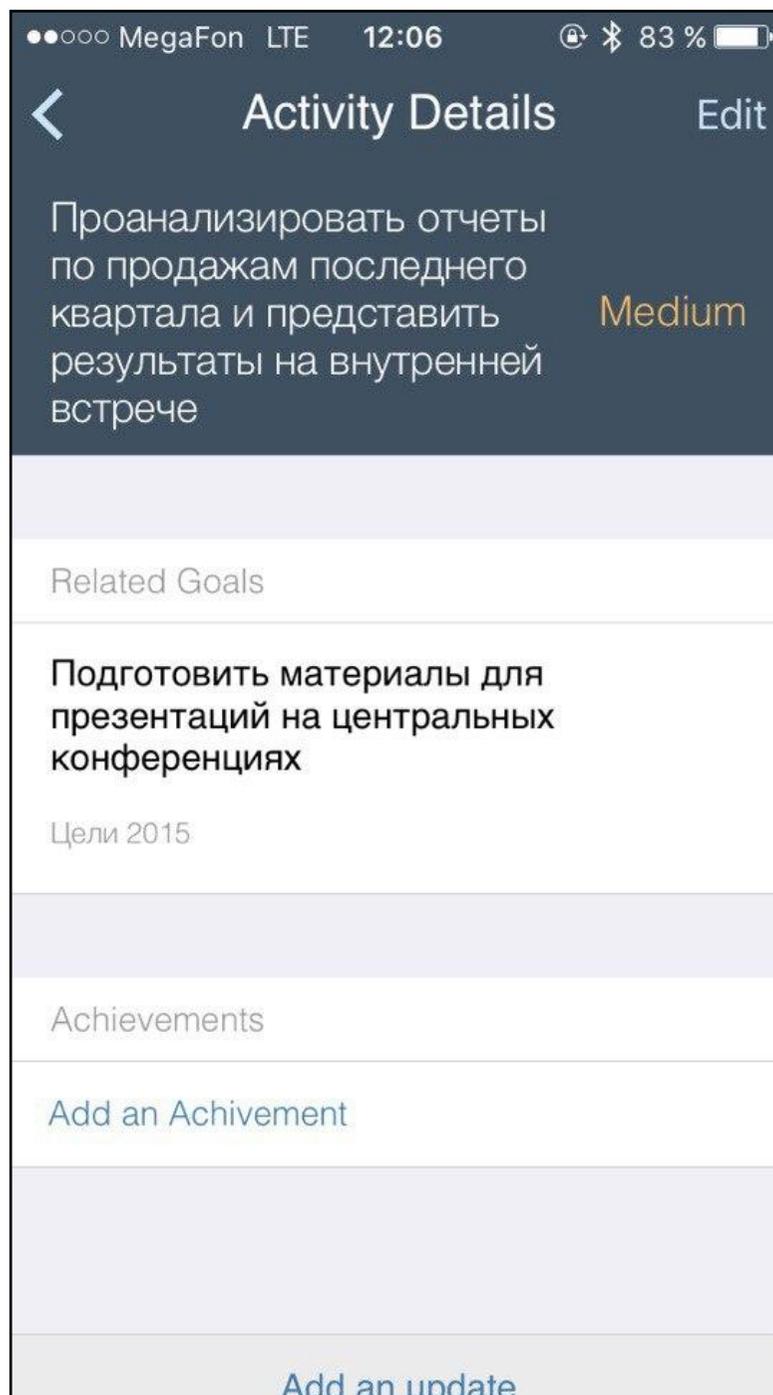
2. Главная страница



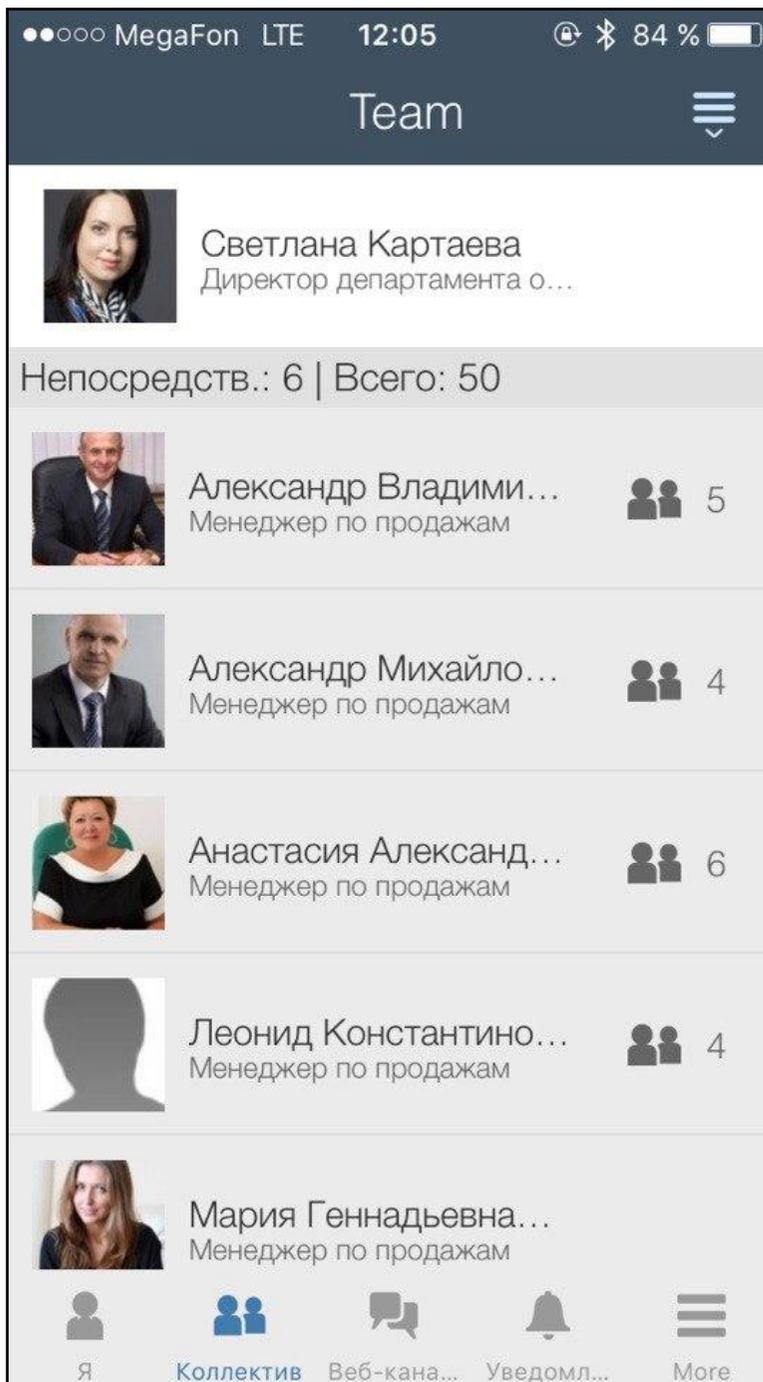
3. Мои действия



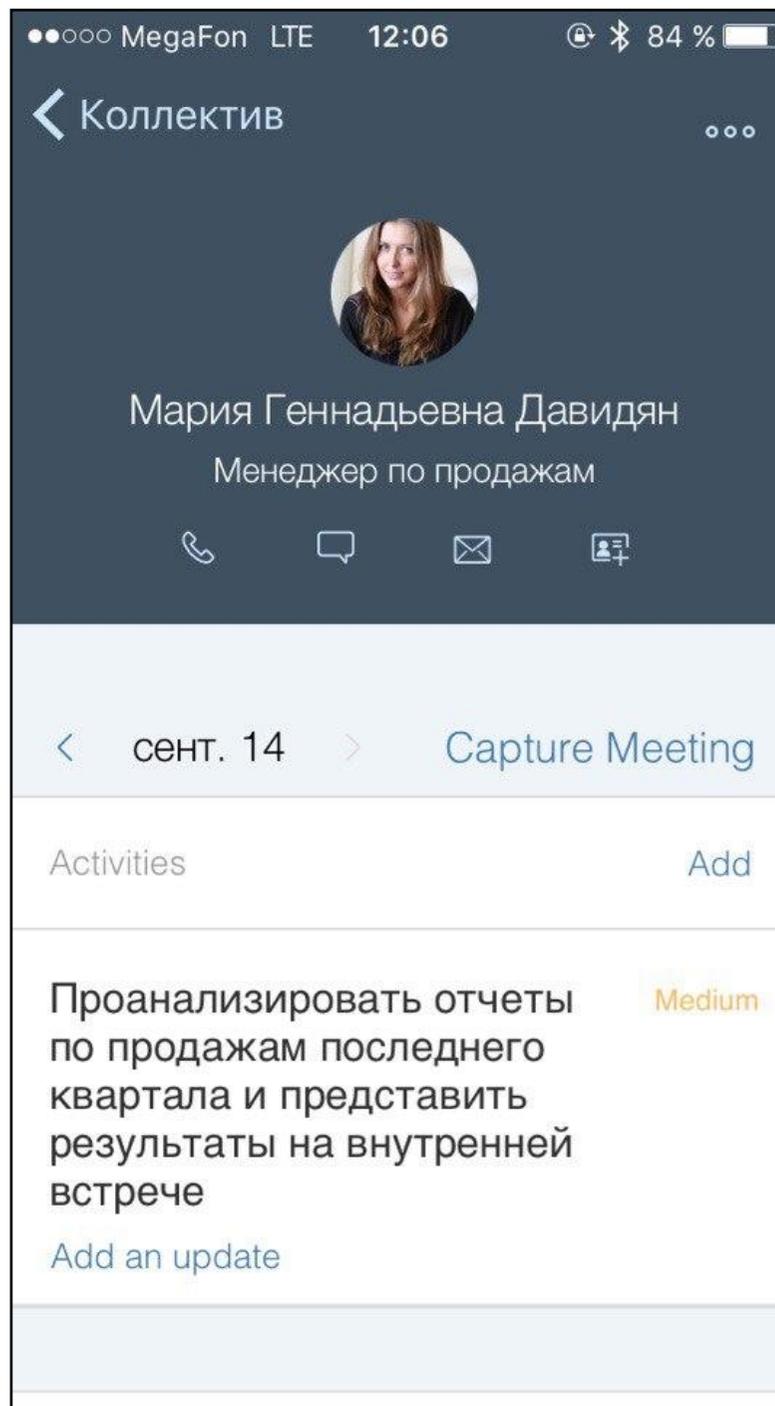
4. Детализация действий /разбиение на задачи



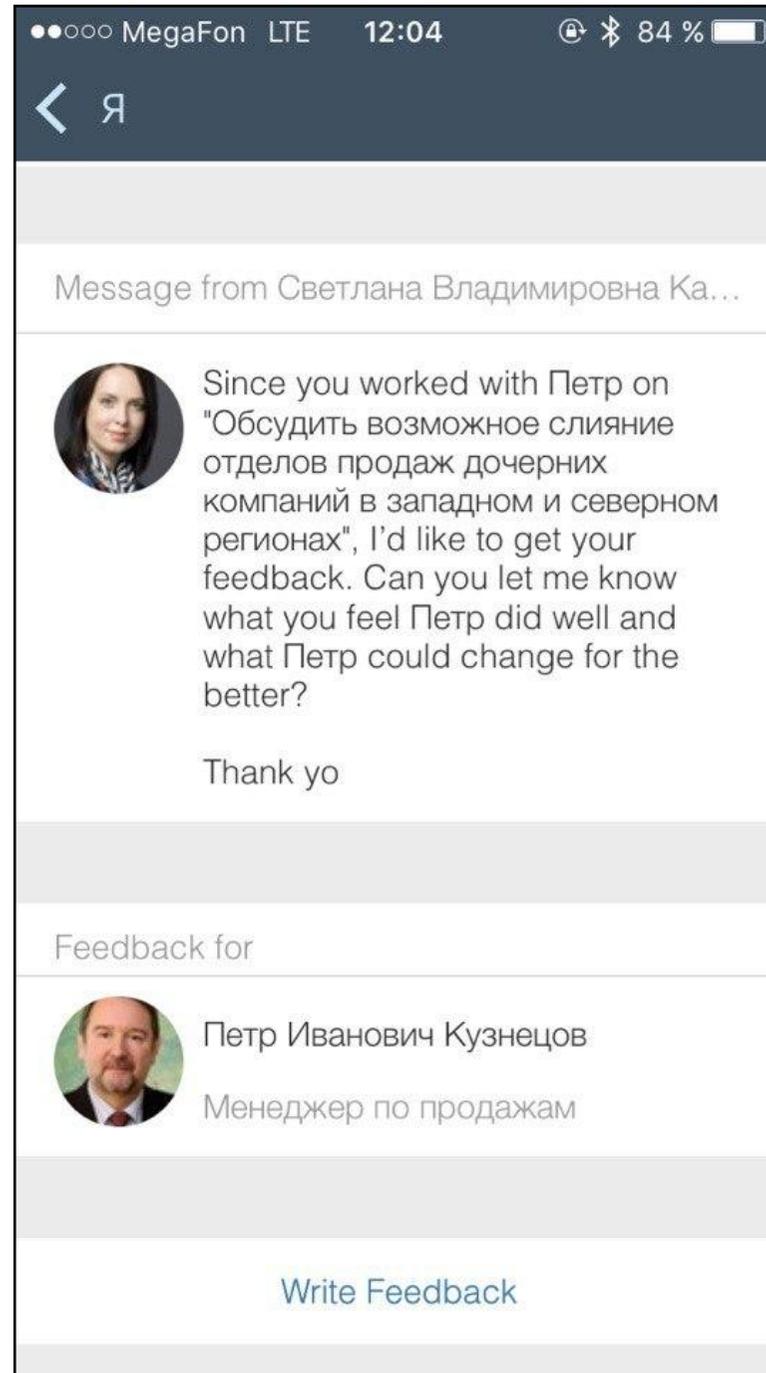
5. Просмотр команды



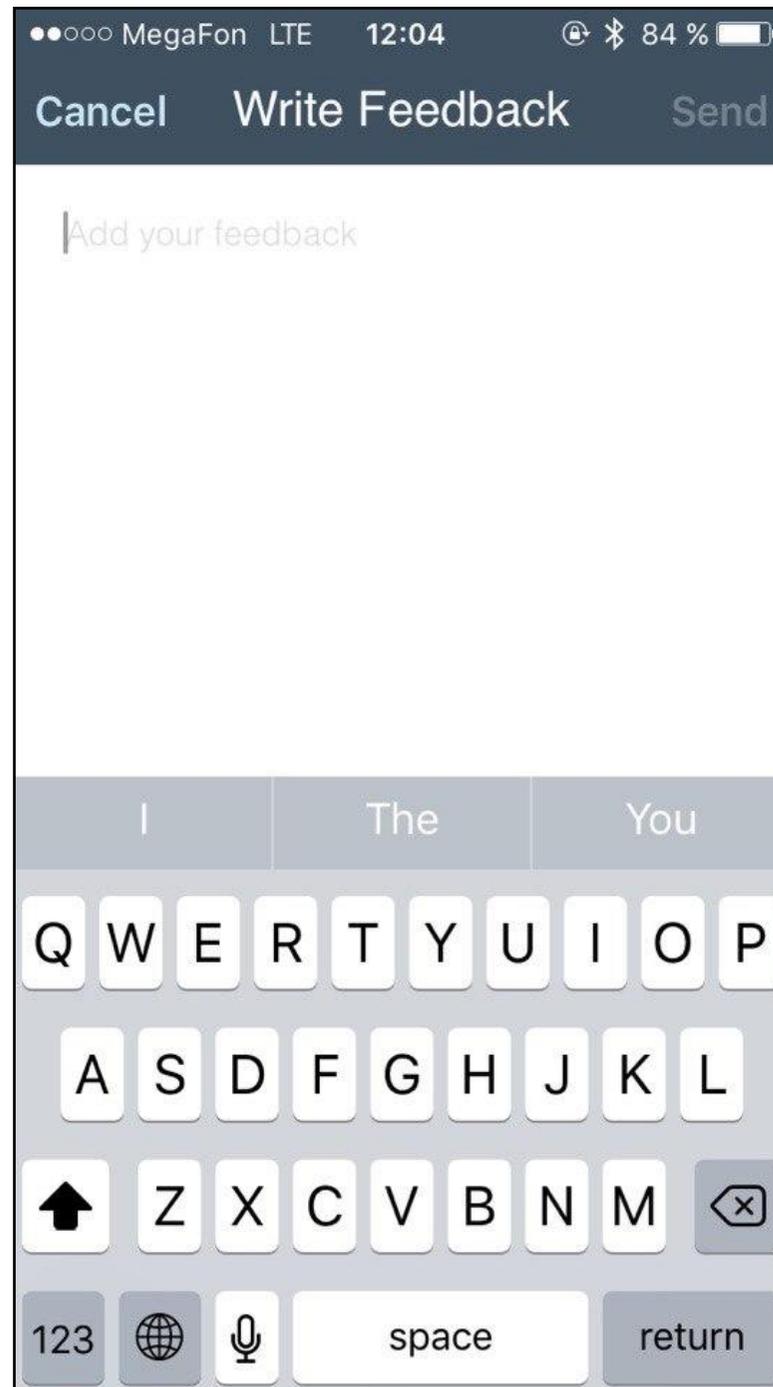
6. Просмотр подчиненного



7. Запрос обратной связи



8. Представление обратной связи



9. Коучинг

●○○○○ MegaFon LTE 12:16 78 %

Cancel Coaching Done

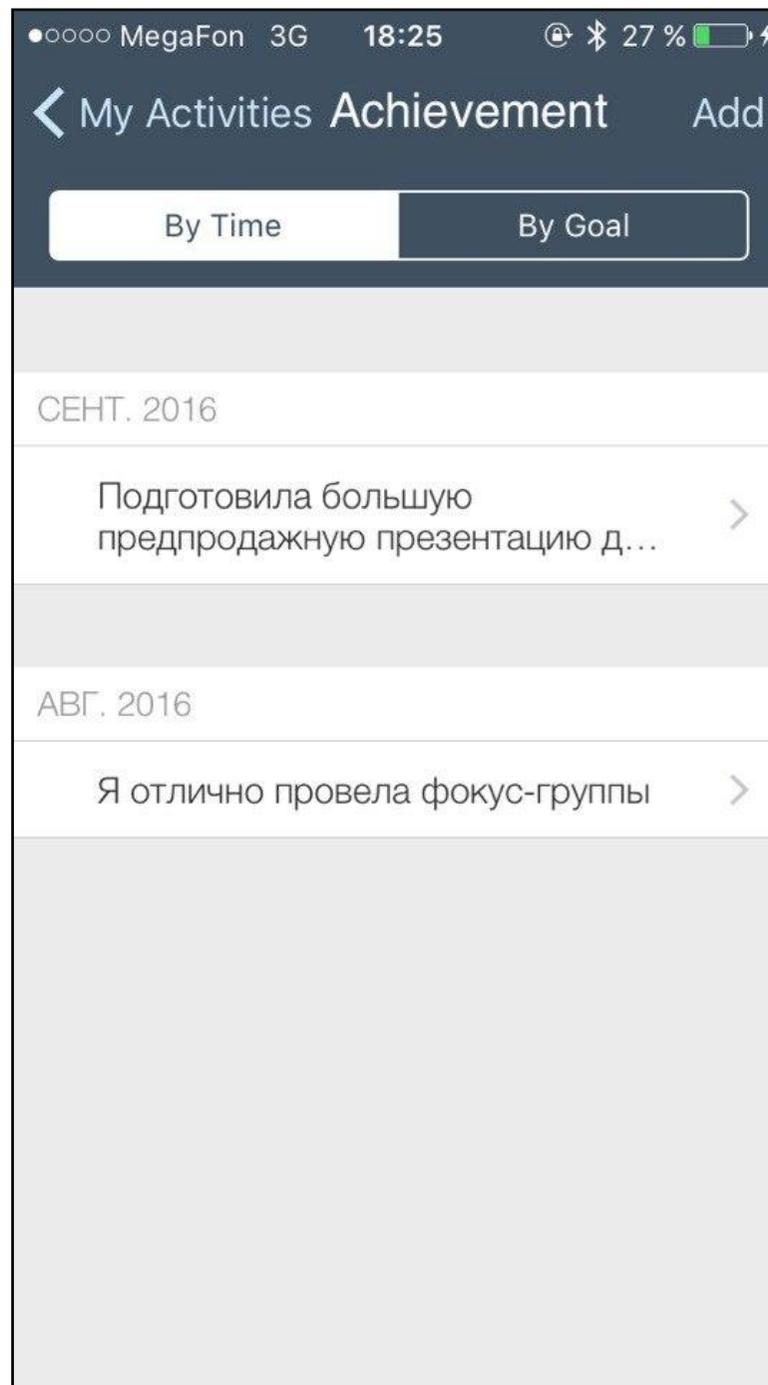
One thing that Александр Михайлович Чистяков did well

Отлично провел встречу с поставщиками

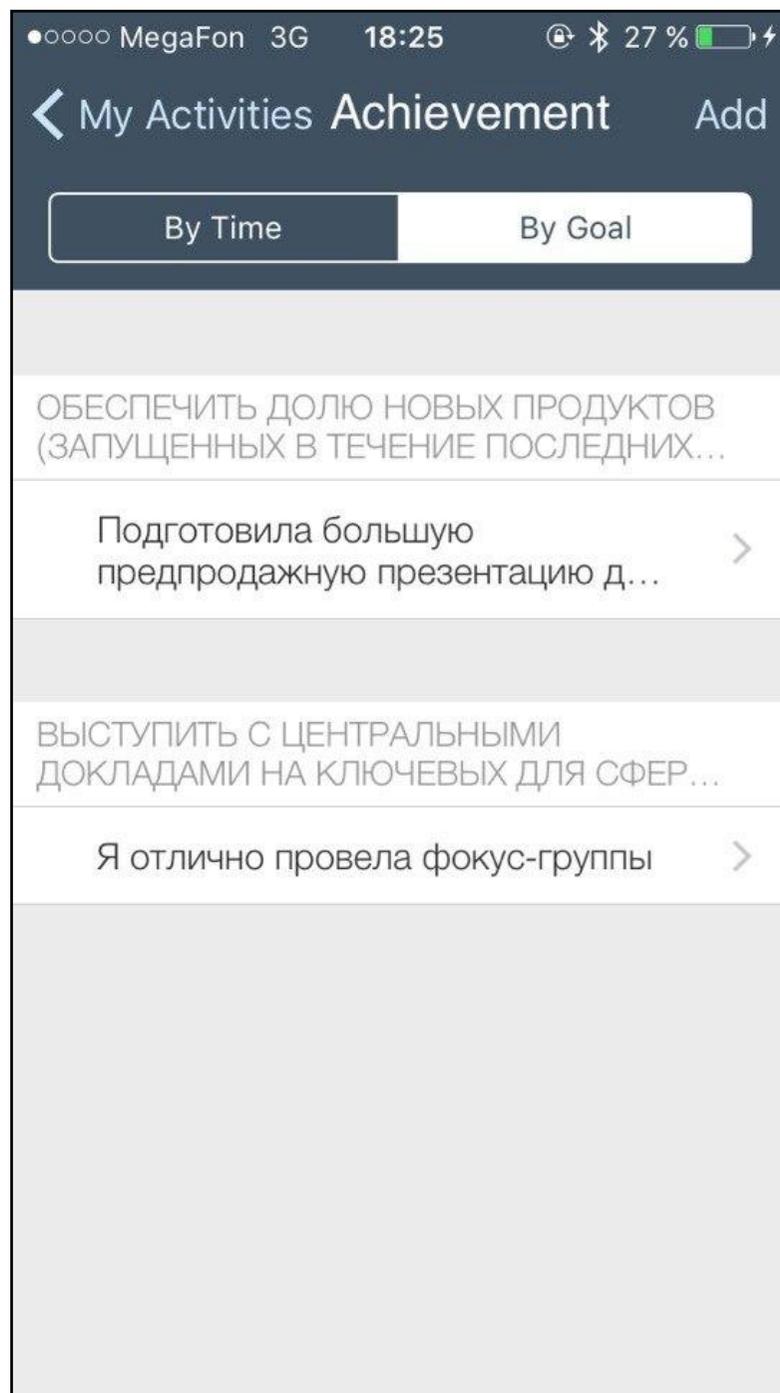
One thing that Александр Михайлович Чистяков can improve upon

Необходимо больше внимания уделять организации тренингов для сотрудников твоего подразделения

10. Достижения (по датам)



10. Достижения (по целям)



Интерфейс Linkis 1: выбор получателей

ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ

Хинкис Алексей > Личный кабинет

Уважаемый коллега!

Сформируйте список коллег, которым Вы хотите дать обратную связь. Для этого воспользуйтесь кнопкой "плюс" справа. Вы можете также удалить сотрудника, нажав крестик правее его имени. После этого заполните опросники по каждому сотруднику.

Добавление оцениваемых

Архипова Анастасия	Гвоздовская Марина ✕, Жутиков Михаил ✕, Ильин Сергей ✕
Баранов Сергей	
Бородина Анастасия	
Гельнер Анна	
Горохова Мария	
Дегтярёв Павел	
Зюбан Мария	
Иванов Олег	
Комаров Анатолий	
Коркмаз Арина	
Костина Виолетта	

Добавить оцениваемых

+ Добавить коллег, которых я хочу оценить...

Ваш список оцениваемых:

1. Безручко Павел
Опрос завершен
2. Данилюк Екатерина
Опрос завершен
3. Исхаков Рамиль
Опрос завершен
4. Онучин Андрей
Опрос завершен
5. Трдатьян Елена
Опрос завершен

Интерфейс Linkis 2: предоставление ОС

ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ

👤 Онучин Андрей > Личный кабинет > Анкета

Страница 1 из 1

Оцениваемый: Хинкис Алексей

Укажите, в каком контексте Вы взаимодействовали с этим человеком за прошедшую неделю?

введите свой ответ

Какова ваша роль в отношении этого человека?

Руководитель (я ему ставил задачу)
 Коллега (мы вместе решали задачу)
 Подчиненный (он мне ставил задачу)

плохо удовлетворительно хорошо превосходно не могу оценить

Насколько вы удовлетворены вашим взаимодействием с этим человеком за прошедшую неделю?	<input type="radio"/>				
В какой мере этот человек соблюдал согласованные сроки ?	<input type="radio"/>				
В какой мере этот человек выдавал результат высокого качества?	<input type="radio"/>				

Ваши комментарии и пожелания:

введите свой ответ

Для завершения заполнения опросника, нажмите кнопку "Вперёд".

Вперед >>

Личный кабинет / Моя обратная связь

Главная	
Моя обратная связь	4 +3
Получаю обратную связь	6
Даю обратную связь	+6
Дополнительные критерии	2
Мой отчет	+1

Выйти

Моя обратная связь

Опрос доступен сегодня до 22 часов

Ниже Вы видите сотрудников для предоставления обратной связи. Вы можете добавлять или удалять людей.

Каждую неделю в четверг после 23:00 обратная связь будет объединяться в персональные отчеты. После этого можно будет заполнять обратную связь за следующий период.

К списку сотрудников ниже могут добавляться люди, запросившие у Вас обратную связь.

[Добавить коллег для предоставления обратной связи](#)

Добавление обратной связи

С кем взаимодействовали

Имя

Укажите, в каком контексте Вы взаимодействовали с этим человеком за прошедшую неделю?

Насколько вы удовлетворены вашим взаимодействием с этим человеком за прошедшую неделю?

- Нужны улучшения
- В целом доволен, но есть пожелания
- Отлично, всем доволен

Ваши комментарии и пожелания

Сохранить

[Отменить](#)

Закрыть окно

Интерфейс 4: Личный кабинет



Тестовый сотрудник 1  RU
Ваш руководитель: Тестовый руководитель 1

Личный кабинет

- Главная
- Моя обратная связь **4 +3**
- Получаю обратную связь 6
- Даю обратную связь ★ +6
- Дополнительные критерии 2
- Мой отчёт +1

Выйти

Уважаемый коллега!

Перед вами – Ваш личный кабинет RTF.

Ниже Вы можете выбрать сотрудников, которым хотите дать обратную связь. Также Вы увидите список запросов от тех, кто хочет получить от Вас обратную связь.

После получения обратной связи от коллег, Вы увидите обновления в разделе «Ваш отчет».

Наиболее полезные комментарии, которые Вы получите, можно отмечать звездочками. Коллегам будет приятно Ваша отметка.

 **Опрос открыт до 22 часов сегодня**
Посмотреть

 **Ваш отчёт**
Посмотреть

 **Вы указали 2 дополнительных вопроса о вас**
Можно указать еще 1

 **6 человек оценили вашу обратную связь!**
Посмотреть

  Вы можете [скачать приложение](#) для iOS или Android и всегда оставаться на связи!

Закреть окно

Отчет (вариант)

Роль респондента по отношению к Вам	Контекст вашего взаимодействия	В	С	К	Комментарии респондента к оценкам
		3,8	3,6	3,3	
Руководитель	Подготовка к запуску проекта 1	3,0	3,0	3,0	Полностью доволен нашим взаимодействием. Спасибо.
Руководитель	Проект 5, проект 6	4,0	3,0	2,0	Ошибка, не замеченная тобой при подготовке отчета, сильно повлияла на восприятие презентации. А вот по проекту 5 все превосходно.
Коллега	Помогал мне с запуском проекта 7	4,0	4,0	4,0	Спасибо за помощь, внимательное отношение и быстрое решение внеплановых сложностей.
Коллега	Продажи - Проект 8 и Проект 10	4,0	4,0	4,0	Спасибо за твою активность и гибкость в подходе!
Коллега	Разработка модели компетенций для X	4,0	4,0	-	
		4,0	3,5	3,5	
Руководитель	Проект 1	4,0	3,0	3,0	Мне нравится с тобой работать. Ты отвечаешь быстро и по существу. Из критики - ты не всегда внимателен к деталям.
Коллега	Проект 5	4,0	4,0	4,0	Спасибо за готовность помочь и оперативность исполнения!

Плюсы	Минусы
Обеспечивает регулярную обратную связь (специальные время и место - дисциплинирует)	Инструмент контроля и управления конфликтами: продуцирует поведение, ориентированное на контроль
Предоставляет информацию для развития	Не работает при отсутствии культуры сбалансированной ОС в компании
Дает быстрый эффект	Трудно обеспечить регулярность заполнения
Сохраняет историю: дополнительная информация к ежегодной оценке	Субъективна: нет смарт-критериев, трудно калибровать

- ▼ Способ подачи/ запроса информации влияет на качество обратной связи (светофор/ оценочные суждения/ нейтральная шкала)
- ▼ Привычка к заполнению не формируется
- ▼ Мотивация к заполнению затухает, как только пропадает «эффект новизны» - вопрос: как повысить заполняемость?
 - ▼ Сделать обязательным для менеджеров
 - ▼ Привязать к конкретным событиям и сделать обязательным для определенных ситуаций
 - ▼ Геймификация!
 - ▼ Возможность добавить свой критерий
 - ▼ Возможность запросить ОС по нему
- ▼ Критерии – не работают вообще (оценки дублируются и повторяются)
- ▼ Периодичность имеет значение (неделя/ месяц/ всегда/...)
- ▼ Добровольно и стихийно – не работает в нашей культуре
- ▼ Если тебе не пишут – мотивация к заполнению резко падает
- ▼ Необходимо учить давать и принимать обратную связь

Три ключевых вопроса:

1. Как компания собирается это использовать?
2. Как обеспечить неизбежность заполнения?
3. Как формировать и поддерживать культуру ОС в компании?

Спасибо, что были с нами!



Колосницына Майя

Партнер
mkolosnitsyna@ecopsy.ru



Москва, ул. Долгоруковская, 7

Тел.: (+7 495) 645 21 15

www.ecopsy.ru

www.facebook.com/ecopsy.ru