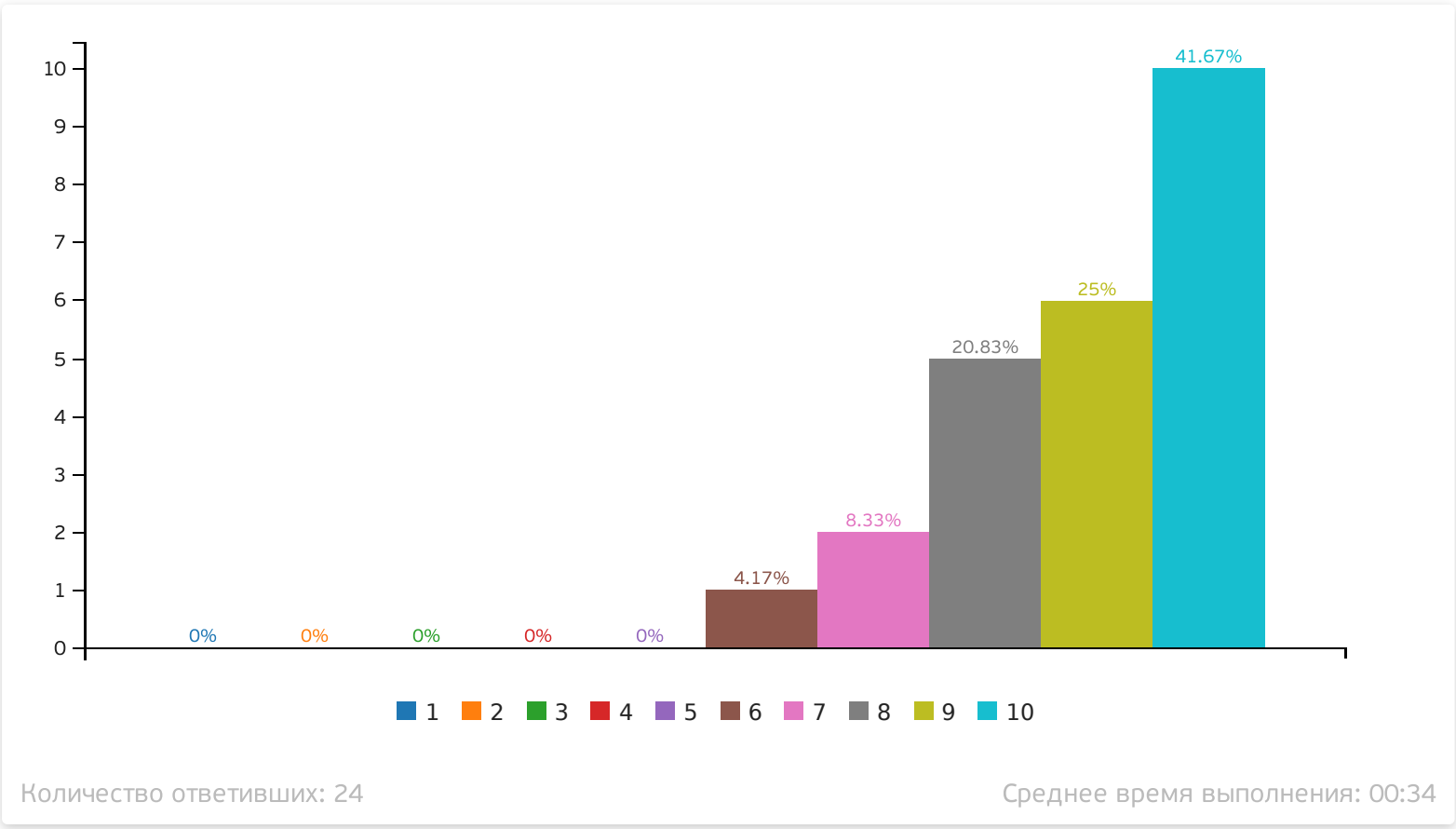


# 14. Оцени общее соответствие сотрудника твоим ожиданиям от человека на данной роли



# 15. Что нужно улучшить и над чем поработать сотруднику, чтобы соответствовать твоим ожиданиям?

> Облако тегов

Ответы респондентов    Скачать [XLS](#)

Ответы (3)

Фильтр по ключевым словам

1. Антону нужно научиться выстраивать отношения с коллегами. К содержательной части работы - ноль вопросов. К части выстраивания коммуникаций - вопросов много. Слишком много времени нужно чтобы прийти с Антоном к согласию. Конфликты это не плохо, но на уровне Антона нужно научиться искать компромиссы более активно, а не использовать диктатуру. Я вижу работу в этом направлении, но динамика, по ощущениям, слабая.

[Ответы респондента →](#)

2. У Антона часто (когда я с ним близко работал) случаются истерики, которые вообще никак не влияют на продуктивный, доброжелательный и гармоничный рабочий процесс. Обычно это происходит так - вытаскивается/замечается какая-то мелочь, эскалируется сразу же на всю аудиторию, потом бегаешь тушишь пожары вместо того чтобы решить всё в спокойной атмосфере без привлечения кого-либо. А иногда от того что Антону что-то не нравится узнаёшь от обратной связи через 1-2 головы от себя

[Ответы респондента →](#)

3. Проявлять больше внимания к происходящему в других доменах; поработать над долгосрочным планом развития платформы

[Ответы респондента →](#)

- ☐ **антону** 2
- ☐ **части** 2
- ☐ **работы** 2
- ☐ **нужно** 1
- ☐ **научиться** 1

☒ Сбросить

Количество ответивших: 3

Среднее время выполнения: 03:53

## Ответы респондентов [Скачать XLS](#)

Ответы (9 из 21)

Фильтр по ключевым словам

1. Антон часто не погружен в функционал сервисов в домене, данные о готовом функционале расходятся в данными от лидов. Приходится перепроверять.

[Ответы респондента →](#)

2. Максимально вовлечен в рабочие вопросы, легко выходит за пределы своих функциональных обязанностей, нацелен на достижение общих результатов. Иногда может забывать, что Платформа делается не для Платформы, а для пользователей Платформы. Не всегда просто его вернуть к правильному пониманию целей существования Платформы.

[Ответы респондента →](#)

3. Собрал и менеджит одну из крутейших команд. Заточен на практики, процесс производства, метрики. Короче, такой и должен быть Лид разработки

[Ответы респондента →](#)

4. Проактивный, даёт волю в принятии решений, может помочь продавить какие-либо вопросы, высказывает своё мнение по поводу общих вопросов и подсвечивает вопросы, которые важны, но никто за них не отвечает

[Ответы респондента →](#)

5. Исключительно комфортно работать с Антоном. За всё время не было ни одного конфликта, ни одной спущенной на тормозах проблемы.

[Ответы респондента →](#)

6. Мне кажется, что руководитель уровня Антона мог бы быть чуть дипломатичнее ) Иногда он довольно резок в спорных ситуациях, но понятно, почему и вызывает уважение то, как он защищает команду и свою область ответственности от необдуманных решений.

[Ответы респондента →](#)

7. Антон — топ.

[Ответы респондента →](#)

8. Почему 9, а не 10: 1) иногда, при решении каких-то межкомандных вопросов, недостаточно фасилитируешь: в итоге (на мой взгляд) бывает, что возникают конфликтные ситуации между сотрудниками. 2) иногда слишком жёстко продавливаешь своё вариант решения какого-либо вопроса, вместо того, чтоб дать советы и делегировать принятие решения ответственным за реализацию этого решения. (не касается каких-то глобальных вещей, скорее про конкретику и нюансы реализации чего-либо) 3) иногда прилюдно ругаешь за косяки - я где-то читал, что кого-то это может дизморалить; 4) в командах до сих пор нет понятного плана роста и развития - не всем понятно, что они должны делать для того, чтобы получить повышение; (если это не область твоей ответственности - пункт лишний) 5) есть ощущение, что в последнее время ты форсишь

<input type="checkbox"/>	антон	4
<input type="checkbox"/>	команд	4
<input type="checkbox"/>	решения	4
<input type="checkbox"/>	вопросы	3
<input type="checkbox"/>	иногда	3
<input type="checkbox"/>	может	3
<input type="checkbox"/>	своё	3
<input type="checkbox"/>	функционал	2
<input type="checkbox"/>	общих	2
<input type="checkbox"/>	быть	2
<input type="checkbox"/>	принятии	2
<input type="checkbox"/>	время	2
<input type="checkbox"/>	конфликта	2
<input type="checkbox"/>	уровня	2
<input type="checkbox"/>	ситуации	2
<input type="checkbox"/>	понятно	2
<input type="checkbox"/>	ответственности	2
<input type="checkbox"/>	дать	2

☐ Сбросить

тренд на формализацию и бюрократию - лично у меня есть опасение, что это может перейти в преобладание формы над содержанием;

[Ответы респондента →](#)

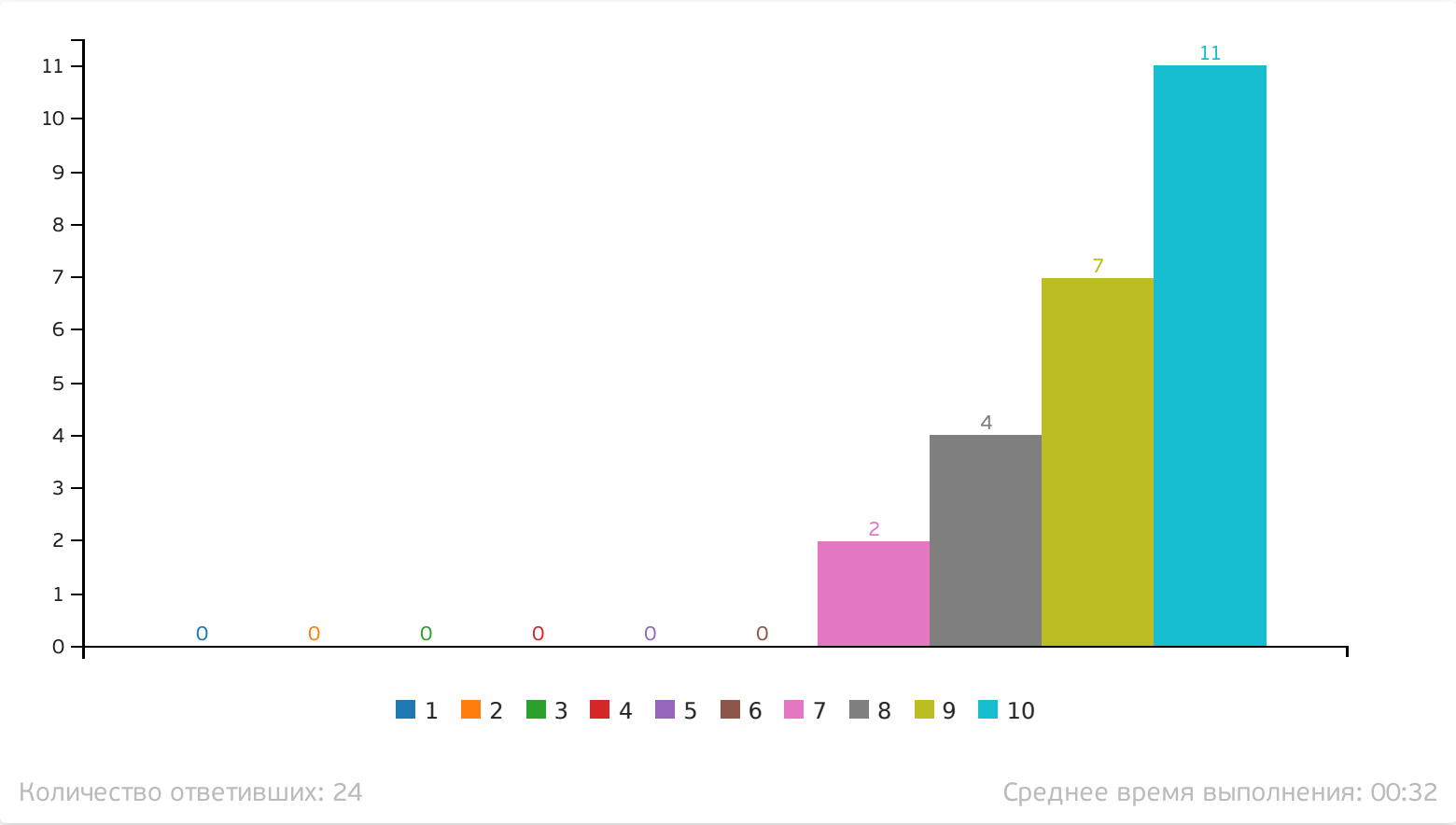
9. Очень тяжело дать оценку человеку с кем взаимодействие только на уровне дай фидбек по работе команды или решения. Оценку так же нажал, что бы пройти дальше.

[Ответы респондента →](#)

Количество ответивших: 21

Среднее время выполнения: 02:35

17. Оцени hard skills сотрудника, т.е. непосредственные персональные навыки, требуемые для эффективной работы в зоне ответственности сотрудника



## 18. Какие навыки стоит прокачать?

> Облако тегов

Ответы респондентов    Скачать [XLS](#)

Ответы (1 из 2)

Фильтр по ключевым словам

1. Умение говорить "нет". Большинство раз, когда я работал с Антоном - его аргументация была вида "нет мы так делать не будем" и всё. Зачем, почему, как по другому - непонятно и надо выуживать из него (в т.ч. и в обстановке из прошлого вопроса)

[Ответы респондента →](#)

- ☐ умение 1
- ☐ говорить 1
- ☐ нет 1
- ☐ большинство 1
- ☐ раз 1

☒ Сбросить

Количество ответивших: 2    Затрудняюсь ответить: 1

Среднее время выполнения: 00:40

## 19. При желании оставь дополнительную обратную связь

> Облако тегов

Ответы респондентов    Скачать [XLS](#)

Ответы (1 из 22)

Фильтр по ключевым словам

1. Антон всегда готов помочь с консультацией насчет архитектурных решений, помощь 100% и сам часто продвигает использование новых вещей

[Ответы респондента →](#)

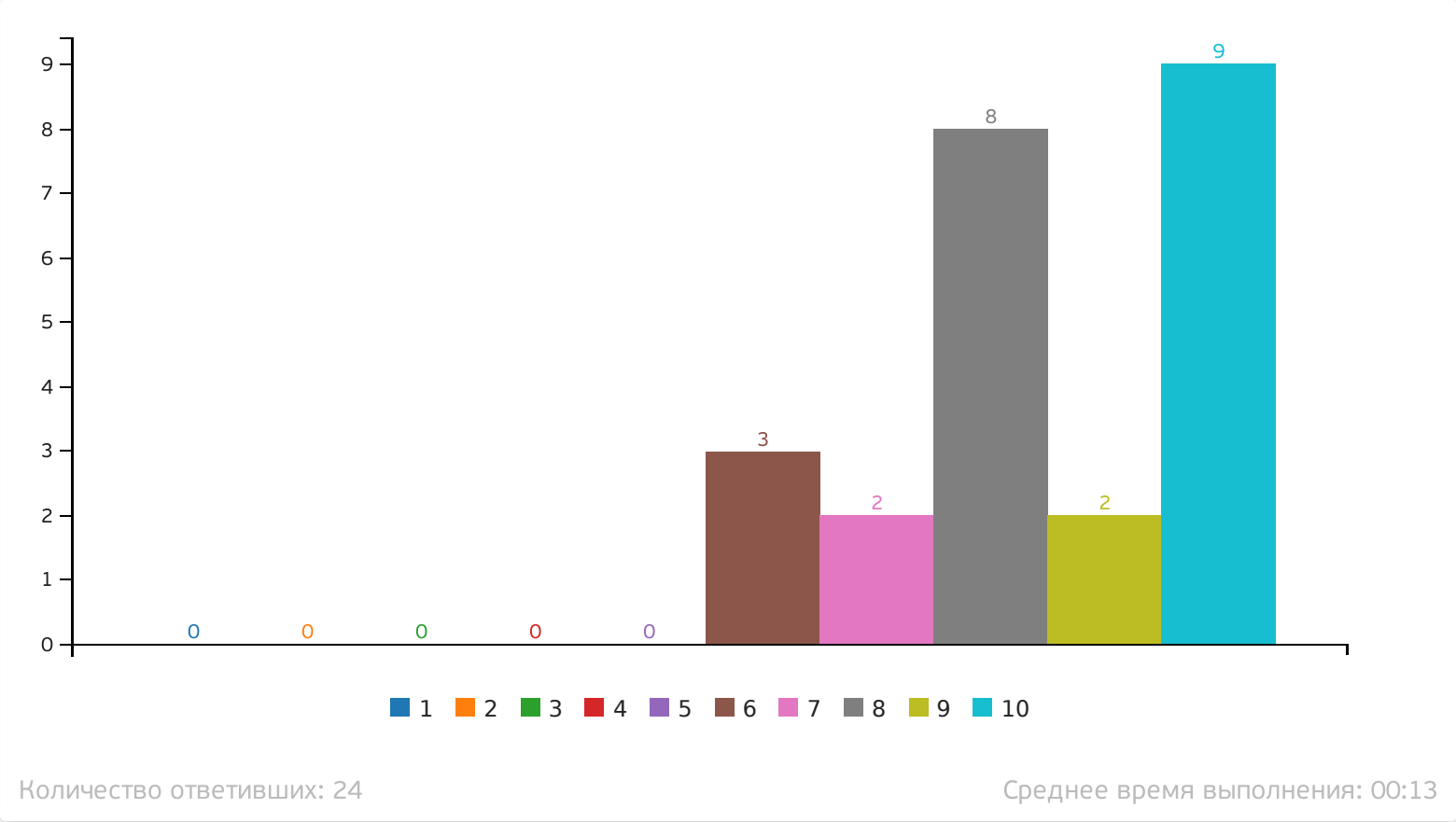
- ☐ антон 1
- ☐ всегда 1
- ☐ готов 1
- ☐ помочь 1
- ☐ консультацией 1

☒ Сбросить

Количество ответивших: 22

Среднее время выполнения: 00:13

## 20. Оцени soft skills сотрудника, т.е. качество коммуникаций, соответствие принципам команды, эффективность и комфорт взаимодействия



## 21. Над чем стоит поработать?

> Облако тегов

Ответы респондентов [Скачать XLS](#)

Ответы (3 из 5) 

Фильтр по ключевым словам

1. Часто сталкивался с эмоциональной не аргументированной бомбежкой, что усложняет и удлинняет коммуникацию.  
[Ответы респондента →](#)

2. Вообще некомфортно как правило )  
[Ответы респондента →](#)

3. Не сказал бы что это его конек. Да, он сдержан, но от руководителя его уровня не ожидаешь высказываний по типу "предупреждали, что должны быть эксперты. Если их нету пиняйте на себя". Я не знаю как тут исторически сложилась ситуация и почему позиция команды платформы именно такая, но я слегка в шоке.  
[Ответы респондента →](#)

☐ часто 1

☐ сталкивался 1

☐ эмоциональной 1

☐ не аргументирова... 1

☐ бомбежкой 1

☒ Сбросить

Количество ответивших: 5

Среднее время выполнения: 01:40

Ответы респондентов

Скачать [XLS](#)

Ответы (9 из 19)

Фильтр по ключевым словам

1.

Нравится скорость ответа - не припоминаю чтобы ждал больше 3х минут Всегда говорит по-делу, минимально отвлекаясь на вне рабочие темы

Ответы респондента →
2.

не смотря ни на что очень импонирует равнодушие к результату и к тому, что происходит.

Ответы респондента →
3.

Видна заинтересованность сделать всё супер круто. Но кажется, что часть активностей, которые нужно выполнить, пытается переложить на кого-нибудь, потому что не хочет этим заниматься. Иногда это очень очевидно (субъективно), что пропадает желание помогать (возможно так только со мной)

Ответы респондента →
4.

Часто имеет свое мнение, не боится и не стесняется его отстаивать. Это и хорошо, и плохо. Хорошо, так как не дает закуснуть остальным. Плохо, что нередко мнение основано на вредящем в моменте перфекционизме или до ненужного приведения ситуации к абсолюту (или все высказывают мнение, или расформировываем гильдию).

Ответы респондента →
5.

Бомбит его нещадно, конечно, иногда. Иногда напрягают вбросы в стиле «это говно», чтобы потом приходилось объяснять, что на самом деле не говно. Но огромный + , что если согласен, спокойно принимает другую точку зрения.

Ответы респондента →
6.

ЧСВ было и будет мешать, нужно качать навыки интегратора и адаптивности к чудому мнению

Ответы респондента →
7.

Общение комфортное, позиции "я начальник - ты дурак" ни разу не встречал. Умеет идти на компромис, нет микроменеджмента

Ответы респондента →
8.

Иногда излишне эмоционален и требователен к себе, окружающим и условиям среды

Ответы респондента →
9.

Антон крут, его команды круты, результат его работы крутой. НО, я заметил, что мне не всегда комфортно к нему обращаться. Как-будто есть какой-то "искусственный барьер" из недостатка эмпатии и какого-то общего образа чувака, который "говнится" по поводу и без повода. Очень часто от Антона звучит фраза "я не согласен" после которой не всегда следует объективное обоснование и контраргумент. Наверное, хотелось бы больше объективности и подкрепления своей зачастую оппозиционной точки зрения.

Ответы респондента →

☐

очень

3

☐

часто

3

☐

иногда

3

☐

больше

2

☐

ни

2

☐

результат

2

☐

крут

2

☐

нужно

2

☐

потом

2

☐

мнение

2

☐

точку

2

☐

зрения

2

☐

комфортно

2

☒

Сбросить