

## ОЦЕНОЧНАЯ СЕССИЯ

1. Вопросы для оценочной сессии с линейными специалистами
2. Вопросы для оценочной сессии с менеджерами

### 1. Вопросы для оценочной сессии с линейными специалистами

Для линейного персонала нам нужно, чтобы:

- 1) Сотрудник умел думать и пытался анализировать свои действия и их последствия.
- 2) Все время думал о своем развитии и развитии подразделения.
- 3) Имел четкие цели.

1. Как прошел для тебя прошлый год? Что получилось. А что можно было бы сделать лучше?	Анализ
2. Перечисли свои сильные и слабые стороны?	Анализ
3. Какие есть предложения по увеличению/улучшению результатов?	Ориентация на развитие
4. Каковы Ваши производственные показатели за последние 3 месяца?	Ориентация на развитие
5. За счет чего удалось добиться таких результатов?	Анализ
6. Возможно ли повышение Ваших показателей?	Анализ
7. Возможно ли было показать лучшие результаты?	Анализ
8. Что тебе больше всего нравится в твоей работе?	Анализ
9. Как представляешь себе идеального руководителя? Каким должен быть идеальный руководитель?	Ориентация на развитие
10. Есть ли сотрудник, который является для тебя примером? Почему?	Ориентация на развитие
11. Каким видишь себя через несколько лет работы в нашей компании?	Ориентация на развитие
12. Какую цель ставишь на этот год?	Целеполагание
13. Какой результат в месяц/квартал/полгода необходим для выполнения цели?	Целеполагание
14. Как твой руководитель помогает тебе в работе? Видишь ли себя в будущем руководителем отдела?	Ориентация на развитие
15. Как будем достигать цель? Как разбить эту цель на подцели?	Целеполагание
16. Как будем понимать, что мы движемся в верном направлении?	Целеполагание

## 2. Вопросы для оценочной сессии с менеджерами:

От них мне нужно, чтобы:

- 1) Они думали так же, как я, и у нас было единое понимание одних и тех же вещей (выстроен единый понятийный аппарат).
- 2) Была выстроена система координат «что такое хорошо, и что такое плохо».
- 3) Чтобы люди ориентировались на развитие.
- 4) Умели анализировать свою работу.
- 5) Выполняли наши договоренности (или стандарты работы).

1. Какие книги прочитал?	Ориентация на развитие
2. Для чего ты работаешь здесь?	Анализ + целеполагание
3. Сколько времени ты занимаешься коммерческой работой?	Проверка стандартов
4. Чего, на твой взгляд, ждет от тебя компания?	Выравнивание понятийного аппарата
5. Как принимаешь отчеты?	Проверка стандартов
6. Поставь мне задачу.	Проверка стандартов
7. Расскажи про свою миссию/предназначение.	Выравнивание понятийного аппарата
8. Как ты работаешь с людьми?	Выравнивание понятийного аппарата
9. Что в твоём понимании есть командообразование?	Проверка стандартов
10. Каким тебя видят твои сотрудники? Почему? Каким бы ты хотел, чтобы видели? Что для этого надо сделать?	Анализ + целеполагание
11. Что для тебя является отличным, что хорошим и что неудовлетворительным результатом?	Выравнивание понятийного аппарата
12. Какая цель у отдела? Все ли ее знают? Все ли ее принимают? Как понял? Что сделал для того, чтобы все приняли?	Ориентация на развитие
13. Перечисли свои главные задачи в работе и расставь их по приоритетам.	Выравнивание понятийного аппарата
14. Как тебе увеличить твою эффективность работы? Что делаешь в этом направлении?	Анализ + целеполагание
15. Покажи или расскажи план развития подразделения (или себя).	Ориентация на развитие
16. Что будешь делать в ситуации, когда подчиненный не выполняет то, что ты от него ждешь?	Анализ + целеполагание
17. Перечисли главные мотиваторы и демотиваторы каждого сотрудника отдела.	Проверка стандартов
18. Ты управляешь своей карьерой или рассчитываешь на удачу? Что делаешь?	Ориентация на развитие
19. Что значит отвечать за результаты подразделения в твоём понимании?	Выравнивание понятийного аппарата