



3–5 декабря 2024 г.
Рэдиссон Коллекшен,
Москва + онлайн

19-я МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ 2024:

Проектное лидерство

Performance Review для руководителей ИТ проектов

Наталья Самойлович

Директор Департамента проектного управления ИТ
ПАО Ростелеком



Для чего проводить Performance Review

-  Оценить потенциал всей команды и сотрудника в частности
-  Оценить индивидуальные достижения каждого сотрудника и его взаимодействие с командой и клиентом
-  Выявить точки роста
-  Сформировать план развития
-  Оставить «цифровой след» по каждому сотруднику

Что дает Performance Review сотруднику и руководителю

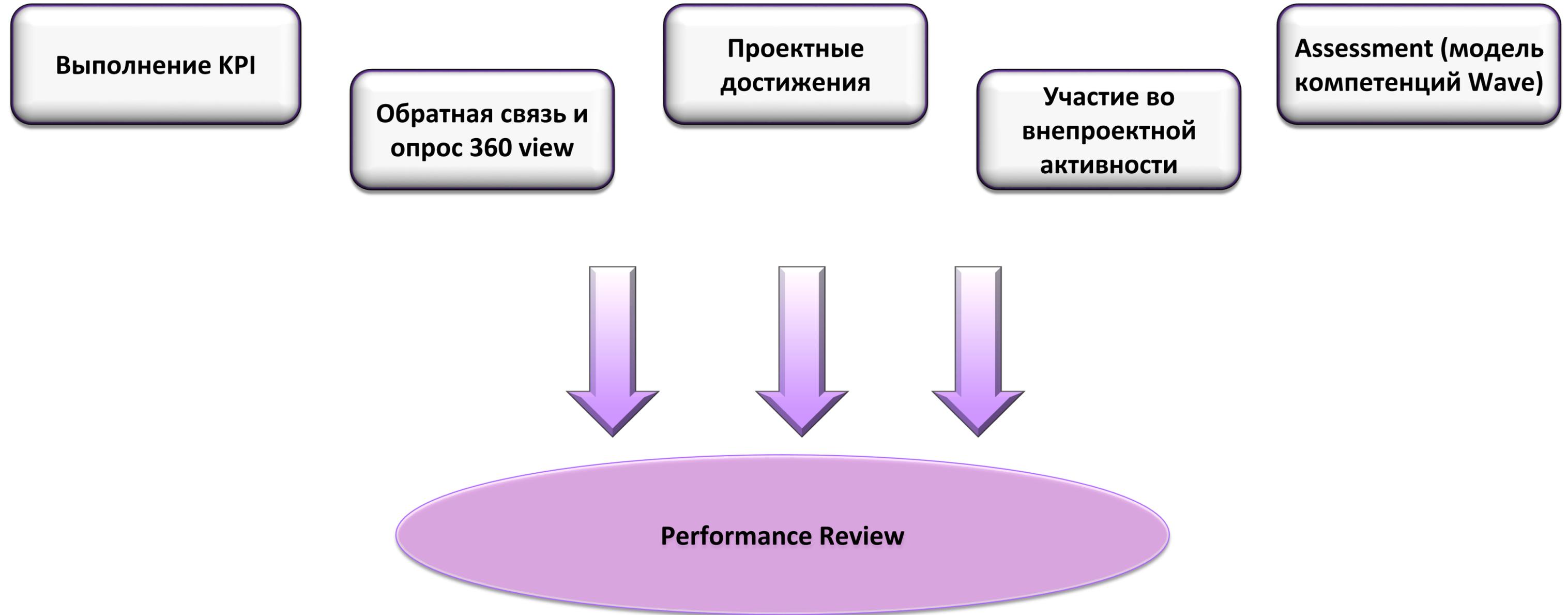
Для сотрудника:

- Прозрачная оценка результатов
- Понятная траектория развития
- Цифровой след достижений

Для руководителя:

- Цифровой профиль сотрудника/подразделения
- Статистика
- Обоснование для повышения оклада и/или должности сотрудника
- Осознанное использование потенциала сотрудника и команды

Основа для оценки сотрудника



Как проводить – модель 9 boxes

Сотрудник эффективно справляется со своей работой, мотивирован на развитие, готов к продвижению

Сотрудник имеет потенциал для дальнейшего развития в рамках своей текущей должности

Сотрудник работает на пределе возможностей, улучшений не ожидается, так как нет резерва на рост производительности или из-за отсутствия мотивации



Сотрудник не соответствует требованиям и не выполняет поставленные задачи

Сотрудник в целом соответствует требованиям и выполняет обязанности

Сотрудник полностью соответствует требованиям своей работы и успешно выполняет и перевыполняет свои задачи

Кастомизация модели

Сотрудник эффективно справляется со своей работой, мотивирован на развитие, готов к продвижению

Сотрудник имеет потенциал для дальнейшего развития в рамках своей текущей должности

Сотрудник работает на пределе возможностей, улучшений не ожидается, так как нет резерва на рост производительности или из-за отсутствия мотивации

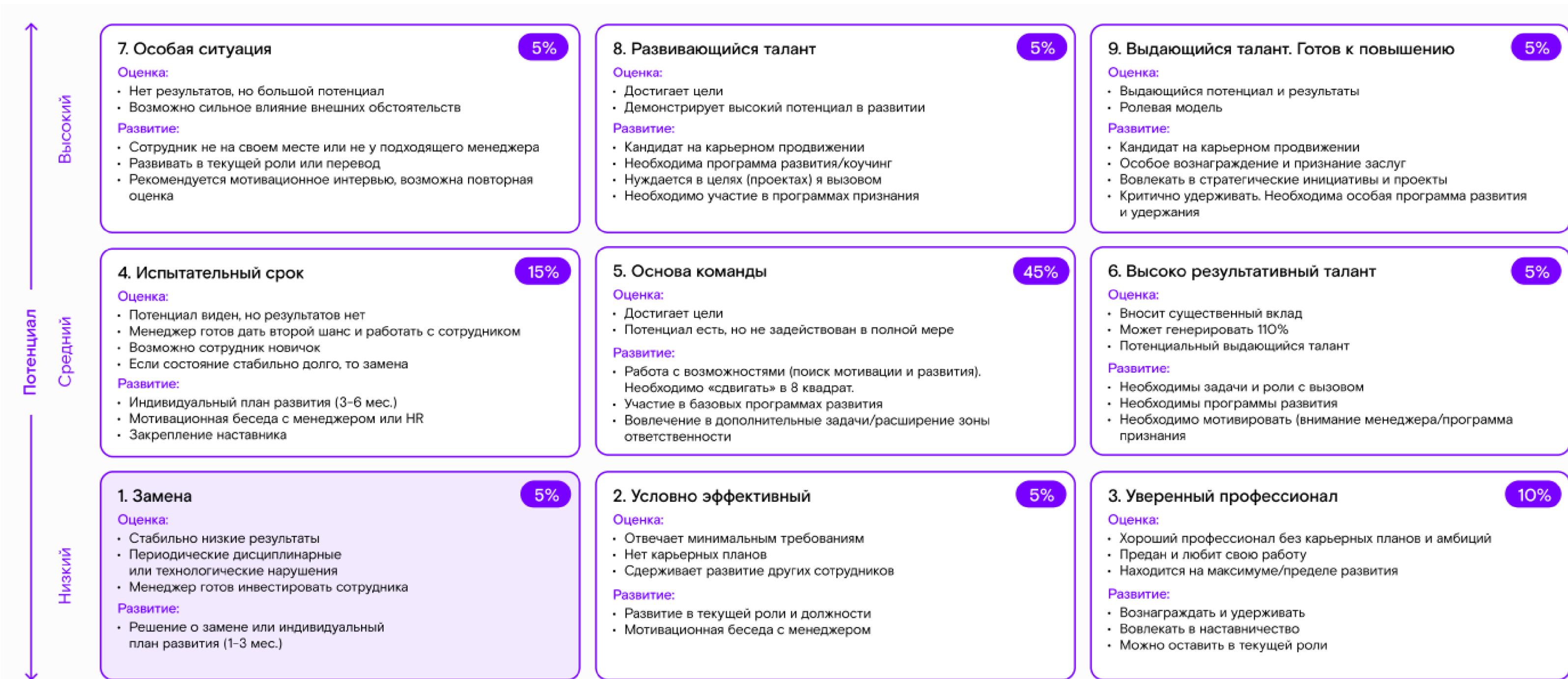


Сотрудник не соответствует требованиям и не выполняет поставленные задачи

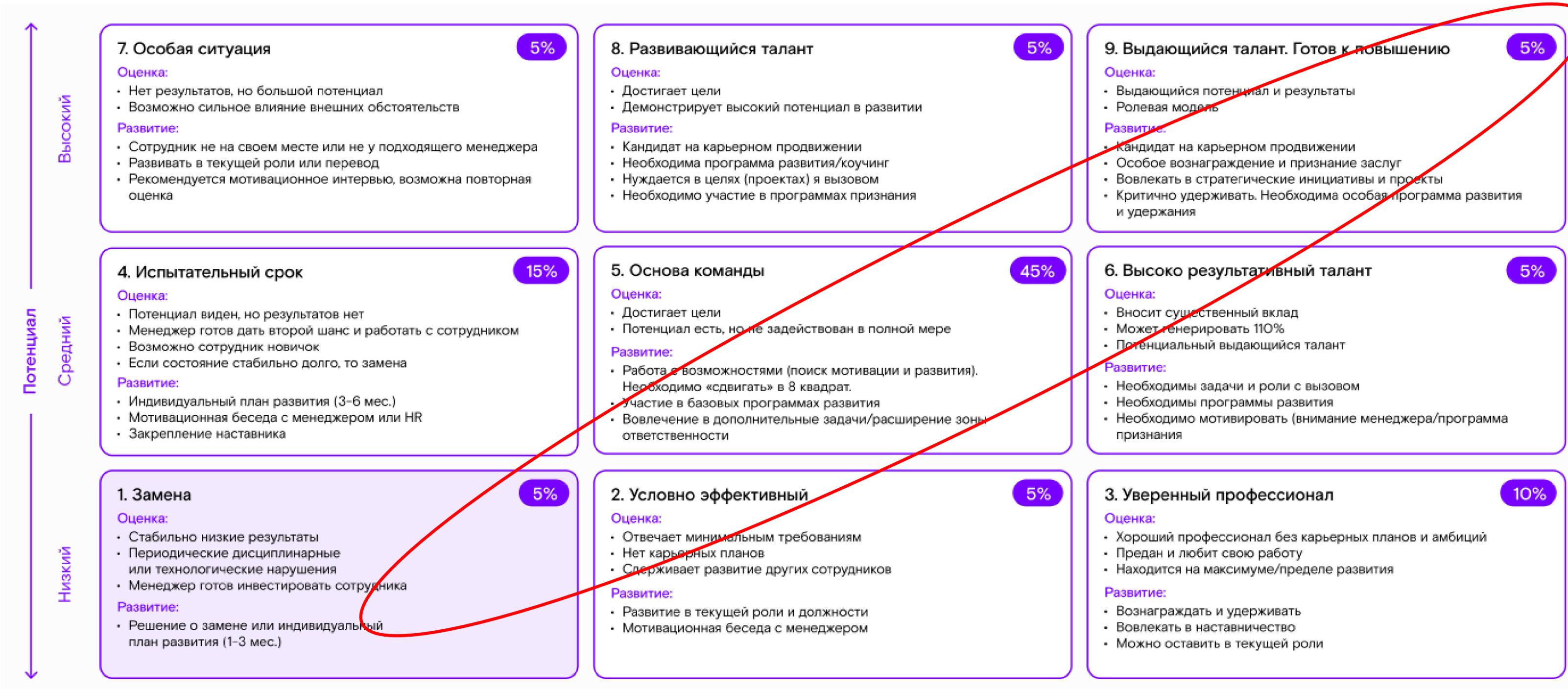
Сотрудник в целом соответствует требованиям и выполняет обязанности

Сотрудник полностью соответствует требованиям своей работы и успешно выполняет и перевыполняет свои задачи

Создание матрицы потенциала



Создание матрицы потенциала



Работа с результатами матрицы

Стратегия

Деньги

Развитие

Удержание

Развитие

- ✓ Обучение, повышение квалификации
- ✓ Наставничество и коучинг других сотрудников
- ✓ Горизонтальный рост
- ✓ Вертикальный карьерный рост
- ✓ PR внутри и вне компании, публикации, выступления
- ✓ Участие в развитии и оптимизации процессов
- ✓ Участие в стратегических инициативах компании
- ✓ Участие в кросс-сегментных проектах и государственных программах

Выводы

- Больше информации на вход в performance review
- Использовать **длительный период** оценки (год)
- Любая классическая и распространенная методология нуждается в **кастомизации**
- Необходимо **смотреть шире** предлагаемых методов, возможно добавлять свои особенности
- Необходим **индивидуальный подход** к каждому сотруднику после проведения массовой оценки
- Важно всегда **держат в фокусе** планы развития, ожидания и итоги performance review по сотруднику

Гибкость бизнес-процессов

Спасибо за внимание!

Наталья Самойлович

Директор Департамента проектного управления ИТ

ПАО Ростелеком