

БИЗНЕС-СОЦИОМЕТРИЯ

АЗИМУТ 2.0

Что это:

Это веб-инструмент для анализа взаимодействий в организации.

Зачем это нужно:

- Для диагностики проблем взаимодействия в коллективе;
- Для оценки вклада сотрудников в рабочие проекты;
- Для оценки компетенций сотрудников;
- Для поиска проблем во взаимодействии подразделений.

Как это работает:

Сначала сотрудники отвечают на вопросы, затем система строит отчеты. Вы увидите карту взаимодействий, проблемные зоны и сможете принять обоснованное решение по внедрению изменений.



АЗИМУТ 2.0

Преимущества

Быстро

Опрос автоматизирован и занимает не более 30 минут.

Недорого

Затраты на оценку одного сотрудника – порядка 0,2% от его средней годовой зарплаты.

Наглядно

В отчетах вы найдете эгоцентрические схемы – визуализации взаимодействий, которые помогут увидеть проблемы и посмотреть на ситуацию глазами сотрудников.

Достоверно

В системе заложены методы математической статистики, повышающие точность оценок, и методы социально-сетевого анализа — передний край современной социометрии.

Легко

Система проста и удобна для участников оценки и для администраторов.

Полно

Даже если сотрудник не заполнял опросник, информацию о нем вы получите на основе ответов его коллег.

Адаптивно

Система учитывает ответы на предыдущие вопросы и не спрашивает лишнего.

Мультиязычно

Сотрудники могут выбрать язык перед опросом. Одновременная оценка на пяти языках:

- русский;
- английский;
- немецкий;
- французский;
- испанский.



Подготовьте сотрудников

Напишите личное письмо сотрудникам



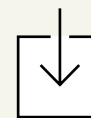
Настройте проект

Загрузите списки сотрудников, выберите компетенции и блоки вопросов



Сотрудники отвечают на вопросы

А вы следите за ходом этого процесса



Скачайте готовые отчеты

Наш консультант поможет разобраться в отчетах

«Азимут 2.0» включает четыре блока вопросов

Выберите нужные вам блоки

① Взаимодействие с коллегами

Информация, полученная из ответов на вопросы этого блока, используется для построения модели социальной сети компании. На ее основе строятся эгоцентрические сети и социограммы взаимодействия сотрудников, иллюстрирующие личностные конфликты, на которые стоит обратить внимание руководителям. На них можно увидеть проблемные взаимодействия между конкретными людьми.

③ Оценка по компетенциям

Альтернатива методике «360 градусов». Если включить этот блок вопросов в проект оценки, система предложит сотрудникам оценить своих коллег по выбранным компетенциям. Можно использовать готовые компетенции или завести в проект новые. Для оценки разных сотрудников можно выбрать разные наборы компетенций, а кто должен оценить сотрудника, система определит автоматически, опираясь на ответы на вопросы блока взаимодействия с коллегами.

② Участие в проектах

Блок вопросов оценивает вклад сотрудников в рабочие проекты. Добавьте в настройки проекта названия и краткие описания рабочих проектов в вашей компании и включите этот блок. Система задаст участникам несколько дополнительных вопросов и рассчитает вклад участников в каждый из проектов.

④ Взаимодействие подразделений

Блок оценивает работу подразделений по трем критериям: качеству взаимодействий, оперативности и клиентоориентированности. Дополнительные вопросы позволят оценить приоритеты взаимодействий в глазах участников оценки. В итоговый отчет кроме рейтингов подразделений по ключевым показателям включается схема взаимодействия подразделений, иллюстрирующие конфликты, на которые стоит обратить внимание руководителям

Низкая доступность коллег для сотрудника

Для Марка, заместителя генерального директора, оказались труднодоступными большое число коллег. В то же время эти коллеги были доступны для других сотрудников. Дело могло быть в том, что Марк слишком критичен к коллегам (поставил им низкие оценки по доступности), но балл по Критичности показал, что это не так. Курируя вопросы защиты информации, Марк обращался к коллегам с задачами, которые те не считали своими.

Что делать: проанализировать важность задач, решаемых Марком, и стиль его работы с коллегами. Может быть, они нуждаются в корректировке.

Избирательная доступность

Кроме того, Марк оказался доступен для одних людей и недоступен для других (возможно, они не могут до него дозвониться). Более того, он оказался недоступен для коллег, тесно работающих с ним над одним проектом. Продуктивность коллег снижается из-за отсутствия внимания с его стороны.

Что делать: Избирательность Марка – следствие расстановки приоритетов. Задача – понять принципы расстановки приоритетов. Может быть, просто он ленится?

Конфликт с постановщиком задач

На схемах часто встречаются фрагменты, когда один сотрудник жалуется на недоступность второго, а второй жалуется на непонятность постановки задач со стороны первого. Это может сопровождаться критичным отношением друг к другу. Возможно, постановщик задач не обладает достаточным авторитетом, что позволяет второму сотруднику не принимать его задачи всерьез.

Что делать: попросить обоих сотрудников оценить важность решаемой ими задачи: если задача важная – обеспечить первого (в данном случае – Марка) полномочиями для ее решения, если нет – попросить его справиться своими силами.

Востребованность (размер круга)



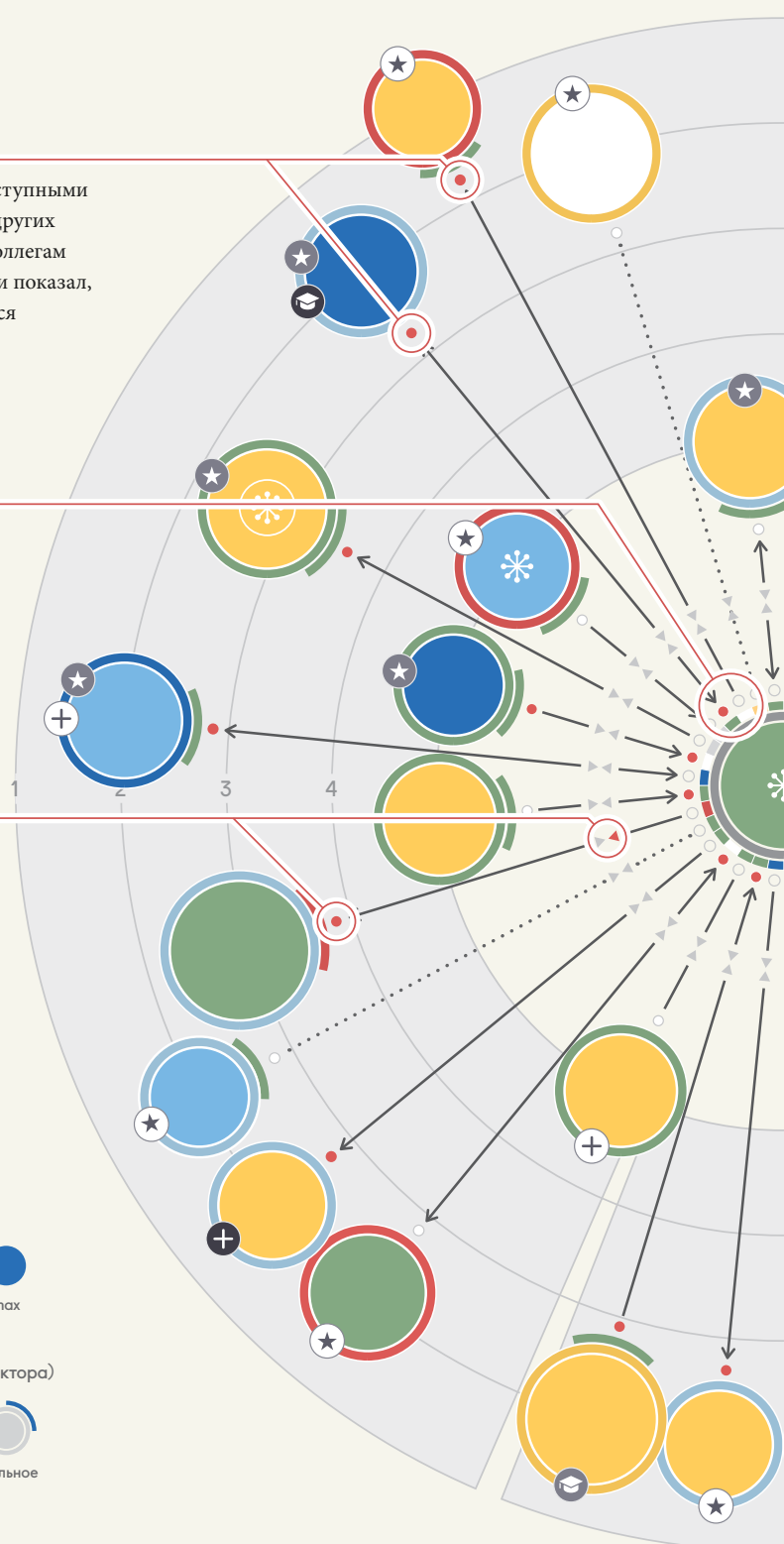
Профессиональное признание (цвет круга)



Общее отношение (цвет рамки)



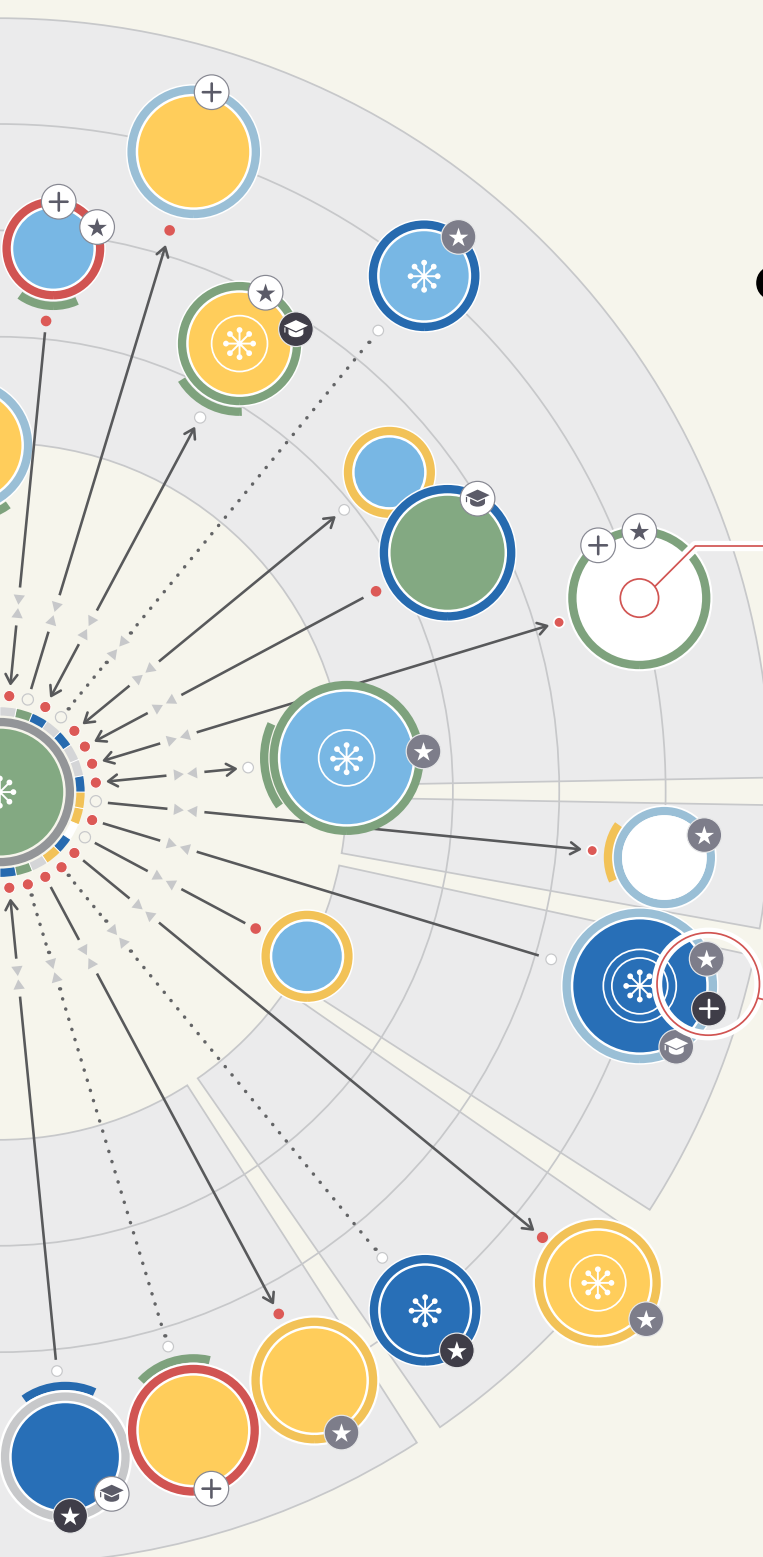
Индивидуальное отношение (цвет сектора)



Эгоцентрическая схема взаимодействий Марка Кравцова

Заместителя генерального директора

По результатам оценки такие схемы будут автоматически построены для каждого сотрудника



Низкое профессиональное признание у руководителя высокого уровня

У руководителя отдела продаж интересное сочетание качеств: высокий балл по Формальному лидерству и низкий по Профессиональному признанию. По-видимому, руководитель работает спустя рукава. Неудивительно, что продажи падают.

Высокое Неформальное влияние у нераководителя

Ведущий сотрудник Сергей продемонстрировал высокий уровень Экспертного и Референтного лидерства и высокий показатель по индексу Наставничества. При этом Сергей не руководит людьми.

Что делать: есть смысл повысить Сергея. Он как раз работает в отделе продаж, руководитель которого нуждается в замене.

Постановка задач

Наличие стрелки обозначает, «нужность» сотрудника для партнера по взаимодействию

▼ Проблемы в постановке задач
▲ Проблемы в постановке задач



Наставничество



Референтное лидерство



Экспертное лидерство



Индекс корпоративной интеграции



Доступность

● Проблемы с доступностью

Работа с результатами

Интерактивная 4-D диаграмма

Почему 4-D?

Потому что вы анализируете 4 параметра на одной схеме.

В качестве каждого из них вы можете выбрать баллы сотрудников по любому показателю Азимута.

В этот раз мы выбрали:

1. **Профессиональное признание** – для горизонтальной оси.

В правой части схемы – наиболее включенные сотрудники, а сотрудники в левой части, вероятно, “не напрягаются” на работе;

2. **Потенциал сотрудника** – для вертикальной оси;

3. **Востребованность** – в качестве размера кружка;

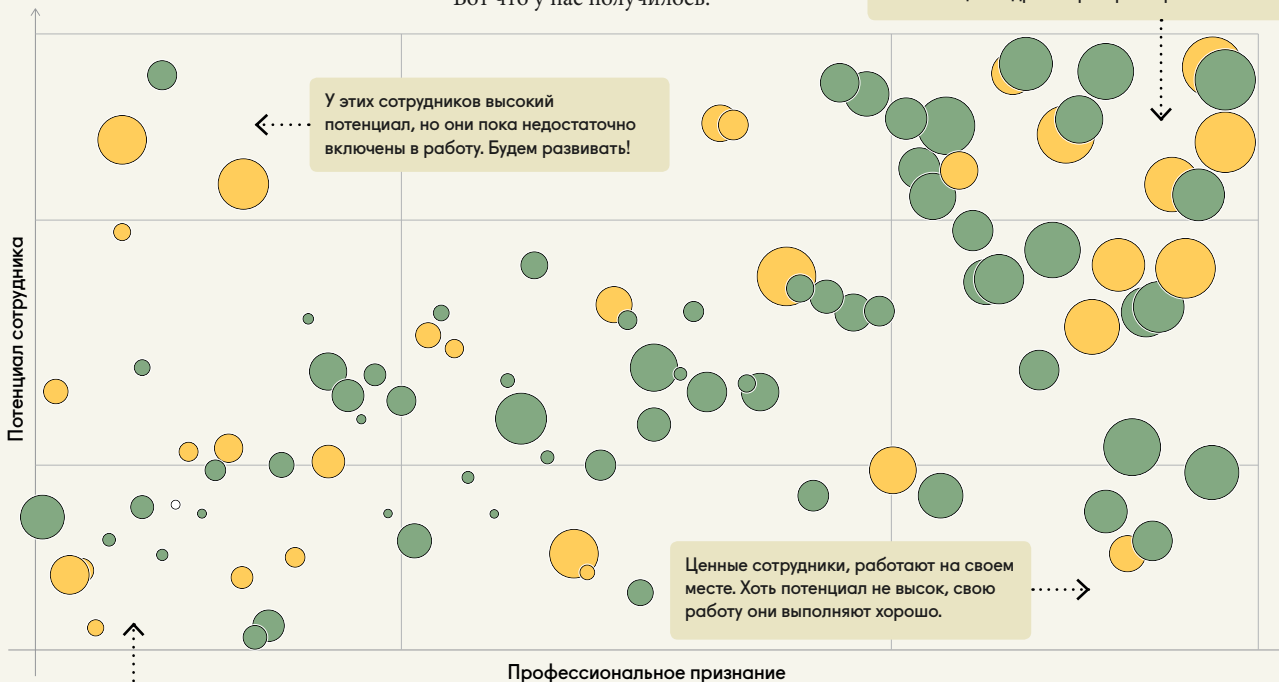
4. **Пол сотрудника** – обозначен цветом (желтые кружки – женщины).

Вот что у нас получилось:

Имеющие самый высокий потенциал и профессионально признанные работники. Это наиболее ценные для компании сотрудники, – настоящий кадровый резерв. Беречь!

У этих сотрудников высокий потенциал, но они пока недостаточно включены в работу. Будем развивать!

Ценные сотрудники, работают на своем месте. Хотя потенциал не высок, свою работу они выполняют хорошо.



Сотрудники с невысоким потенциалом, которые, к тому же, не очень вкладываются на работе. Вероятно, здесь самый большой потенциал для организационных выводов.

Кроме того, у нас есть две хорошие новости:

1. Самые востребованные сотрудники (кружки большего размера) располагаются в верхней правой части схемы – наиболее ценные сотрудники оказались наиболее востребованными;
2. Желтые и зеленые кружки распределены по схеме равномерно – включенность сотрудников в работу и их потенциал не зависят от пола.

Отзывы клиентов



Е.В. Мацкевич

Начальник Департамента
по работе с персоналом,
Газпром нефть

Компания ОАО «Газпром нефть» на протяжении 2011, 2012 и 2013 гг. сотрудничала с ООО «Би Эс Эс Эл» в области оценки сотрудников группы компаний ОАО «Газпром нефть». <...>

На базе автоматизированной дистанционной системы оценки BSSL был реализован процесс ежегодной оценки деятельности и потенциала сотрудников Корпоративного центра и ДЗО, оценку прошли более 10 тысяч человек.

Мы ценим сотрудничество с Вами и выражаем свое намерение продолжать сотрудничество в рамках проектов по оценке сотрудников ОАО «Газпром нефть»



А.Ю. Водяной

Начальник центра
исследований персонала
ОКУ ДКП Сбербанка России

Методики системы BSSL имеют информативную эргономичную бизнес-графику, продуманный гармоничный дизайн отчетов, что заметно выделяет эти инструменты среди аналогов. Также следует отметить высокую нагрузочную способность системы, позволяющую легко изучать коллективы численностью несколько сотен человек. <...>

Любые процедуры оргдиагностики оказываются бессмысленными, если на их основе не принимаются оптимизационные решения руководством, а работники оказываются в неведении относительно полученных результатов. Методики системы BSS позволяют решить обе эти задачи: прозрачная логическая структура и наглядная бизнес-графика отчетов создают эффективную систему поддержки принятия управленческих решений для менеджеров всех уровней, а автоматизированный режим обеспечения обратной связи позволяет сгенерировать корректные развивающие отчеты, уже готовые для рассылки респондентам. <...>



Елена Хохлова

Начальник отдела оценки
и развития персонала
VTB24 (ЗАО)

С компанией BSSL мы впервые познакомились на hr-конференции в сентябре 2010, и вот год спустя можем поделиться своими впечатлениями об успешном опыте сотрудничества и реализации нескольких проектов. Совместно с BSSL мы внедрили в нашем Банке инструмент оценки по методике 360 градусов на базе собственной модели компетенций. Коллеги из БСС помогли нам разработать опросник, значительно кастомизировали

отчеты, и оказывают всестороннюю поддержку в администрировании проектов.

Нас приятно удивил подход компании к работе с клиентом, их гибкость и клиентоориентированность — приятно работать с профессионалами, которые искренне заинтересованы в том, чтобы результат работы максимально удовлетворял потребностям клиентов. <...> Мы надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество с командой BSSL и желаем им новых клиентов.

Отдельное спасибо Александру Ларионову за отзывчивость и оперативность!

О компании

Компания BSSL – эксперт в области разработки инструментов и методологии онлайн оценки сотрудников, главная из которых «Азимут 2.0». Компания работает с 2009 года и успела зарекомендовать себя в России и за рубежом у таких клиентов, как Сбербанк, Газпром нефть, ВТБ 24, HeadHunter и многих других.

Контакты

<http://bssl.ru>

© ООО «Би Эс Эс Эл», 2009-2015

Телефон в Москве: +7 (495) 796-5599

Телефон в Санкт-Петербурге: +7 (812) 943-5511

E-mail: hi@bssl.ru



МЫ ПОМОГАЕМ
КОМПАНИЯМ
МЕНЯТЬСЯ