

*Performance: как добавить
ценность и смысл в
стандартную hr-процедуру*

*Екатерина Громова
май 2018*

У вас так было?

- Формы не заполняются или заполняются «для отмазки»
- Встречи и предоставление обратной связи не проводятся
- Обсуждения целей нет. Иногда и целей тоже нет.
- Сотрудники не видят ценности в процедуре
- Рейтингование «неискреннее»
- А потом Самый Ценный Кадр приносит заявление... 😊



Что на самом деле нам было ценно?

- Взаимодействие «руководитель-подчиненный»
- Сотрудники получают обратную связь
- «История» сотрудника для принятия кадровых решений
- По-настоящему нужное обучение
- Качественная работа
- Чтобы сотрудник был уверен, что у него есть перспективы в этой Компании, и оставался с нами 😊

Как мы действовали

0. Культура обратной связи
1. Кросс-функциональная команда
2. Прием обратной связи и правки в режиме реального времени



3. Статус в перфоманс \neq рейтингование
4. И они разнесены по срокам
5. Чаще! Ищите возможности моментальной обратной связи

Все врут!



1. Сотрудник первым ставит цели
2. Цели со звездой*
3. Разумная нагрузка - заполняет работник
4. **Качество беседы**
 - Начните с перфоманса руководителей
 - Третий - не лишний
 - Подсказка
 - Формы-примеры

Как добавить в performance немного коучинга

1. Спрашивайте и поощряйте
2. Дайте сотруднику возможность выбора (цели, задачи, способа решения, команды, инструмента и т.п.)
3. Задавайте **открытые** вопросы по следующим аспектам:
 - **Смысл** – Как это может улучшить проект/продукт/команду? Какие возможности это откроет?
 - **Цель** – Каким будет самый лучший результат?
 - **Возможности** – Какие твои сильные стороны будут полезны? Что надо учесть при планировании работ? Что тебе понадобится?
 - **Обратная связь** – Как ты поймешь, что все идет по плану/не по плану?

Что у нас получилось



Итого

1. Ценность performance - ресурс на будущее
2. Покажите ее руководителям
3. Фокус на сотруднике
4. Уделяйте внимание смыслу и ценности задачи

**p.s. Не пренебрегайте моментальной
обратной связью**

