



## **Комментарии к отчету Сотрудник X**



**В результате проведения обратной связи, есть основания обратить внимание на следующие аспекты:**

- ❑ Высокая социальная желательность Сотрудника X при заполнении опросника. Можно предположить, что она отвечала на вопросы согласно своей системе представления о работе регионального менеджера. В этой связи, необходимо прояснить те предположения в отчете, которые входят «в конфликт интерпретации»
- ❑ Возможно, излишне методична и не оценивает, как решения влияют на ситуацию в долгосрочном периоде
- ❑ Необходимо обсудить с кандидатом в чем кроется причина первоначального недоверия к людям и информации.
- ❑ Возможно, склонна избегать конфликтов
- ❑ Какие действия запланировал кандидат в области работы с персоналом, а именно управление развитием подчиненных
- ❑ Необходимо обсудить с кандидатом его представления о профессиональном развитии, и методах повышения собственной эффективности
- ❑ Необходимо обсудить с кандидатом вопросы эффективной ролевой модели менеджера и соотнести это со стандартами, требованиями и принципами компании ZZZ



**В ходе проведения обратной связи можно задать следующие вопросы:**

- Как кандидат понимает понятия «менеджерской чувствительности». Какие представления о роли менеджера имеет. Какие действия предпринимала для того, чтобы продемонстрировать подчиненным эффективную ролевую модель поведения менеджера? (На конкретных примерах из практики)
- Какие самостоятельные решения принимала? Каков результат?
- Как действует в условиях отсутствия поддержки команды/коллег?
- Как использует потенциал команды для поиска и принятия решений? (На конкретных примерах из практики)
- Что считает самым сложным для себя, являясь участником конфликта? (На конкретных примерах из практики)
- Как преодолевает возражения подчиненных/коллег/клиентов?
- Какую ситуацию определяет для себя как сложную/трудноразрешимую? (На конкретных примерах из практики)
- Что считает для себя самым трудным в области управления людьми? (на конкретных примерах из практики)
- Какие действия для развития подчиненных предпринимала? В чем видит основную менеджерскую задачу в области управления развитием подчиненных (На конкретных примерах из практики)
- Какие мотивы и способы использует для объединения людей в команде? (На конкретных примерах из практики)
- Как видит свое карьерное продвижение в компании?
- Чем жертвует, принимая решения работать в ZZZ?