

Целеустремленность	«Целеустремленность» - как способность ставить цели и добиваться их						
	Уровни развития						
	-1	0	1	2	3	4	5
	У человека нет целей и не надо. Одним позанимается – бросит, потом кидается в другое. Ему с его слов либо везет, либо неудачник, сам не напрягается по жизни. Не отвечает на вопросы относительно цели.		Уровень исполнителя. Стараются выполнить поставленные цели. Чего-то хочет добиться, но не очень точно определены сроки и для чего это ему нужно. Есть желание чего-то добиться и в личной жизни и в работе. Цели до 1 года (хочет).		Есть цели на 2-3 года и конкретная цель на текущий год, служащая достижению долгосрочной цели. Есть конкретные достижения, примеры, получает удовольствие от работы, структура цели есть, но размыта, продуман путь к достижению результата. Связывает предыдущее и настоящее места работы с достижением профессиональной цели. Рассказывает, как работа в предыдущей компании помогла достигать ему цели. Есть конкретная профессиональная цель и она достигнута в прошлом году на 70% (оценочный лист).		Есть цели на 5 лет как личные так и профессиональные. Использует SMART. Ставит интересные развивающие цели для подчиненных. Каждый сотрудник знает цели компании и цели своего подразделения. Связывает цели компании и работу в компании с личными целями сотрудников. Увлечен своей профессией и работой, рассматривает ее на уровне личного интереса, хобби. Сам генерирует интерес в работе, ставит себе цели по проф.развитию.
Коммуникативность	«Коммуникативность» - как способность ясно и конструктивно выражать свои мысли, быть доброжелательным в общении с коллегами, вносить свой позитивный вклад в коллективное взаимодействие.						
	Уровни развития						
	-1	0	1	2	3	4	5
	Агрессивность, раздражение, юлит, не смотрит в глаза, уходит от ответа, не может сформулировать мысль, Является источником или участником деструктивных конфликтов, вносит раздрай, негатив, нытье в компании "все плохо". Отстраняется от участия в работе в команде. В конфликтах принимает позицию конфронтации.		Доброжелательный, говорит четко, искренний, но излишне прямолинейный, положительно отзывается о компании и о своих коллегах. Иногда позволяет себе нетактичные комментарии, которые могут обидеть человека. Участвует, но пассивно, в работе команды. В конфликтах принимает позицию избегания.		К любому человеку находит подход, хорошие отношения со всеми, доброжелательный, отзывчивый, искренний и тактичный. Предлагает идеи для работы в команде. Пытается внести вклад в формирование позитивного климата в коллективе и лояльного отношения к компании. В конфликтных ситуациях старается найти компромисс.		Объединяет разные точки зрения коллег для создания эффекта синергии. Открытая политика, которая способствует предотвращению конфликтов. Прозрачная политика предотвращает жалобы. Хорошо умеет обрисовать ситуацию через метафоры, рассказы, чтобы собеседник сам понял, в чем его возможная "ошибка". Организует работу команды. Повышает уровень удовлетворенности коллективом и лояльности к компании путем командной работы. В конфликтах принимает позицию сотрудничества.
Развитие	«Развитие» - как стремление к саморазвитию, движению вперед, повышению профессионального и личного уровня, как способность изменяться и адаптироваться в меняющемся мире.						
	Уровни развития						
	-1	0	1	2	3	4	5
	Считает себя сложившимся профессионалом, не нуждающимся в развитии. Нет желания изменений в жизни. Стагнирует в одной должности. Саботирует изменения.		Есть желание узнать что-то новое, не боится изменений, не сопротивляется изменениям, с удовольствием участвует в предложенном обучении. Цель - увеличение уровня дохода. Со времени предыдущей оценки внес 1-2 предложения* по улучшению работы на своем или смежном участке работы (*предложения должны касаться увеличения объема продаж, сокращения издержек, улучшения уровня сервиса)		Есть желание конкретный план развитие на 1-2 года и четкое понимание, для чего это нужно. Его цель: «приятно осознавать, что коллеги признают мой профессионализм». К нему часто обращаются за помощью по работе. Со времени предыдущей оценки внес 1-2 предложения* по улучшению работы на своем или смежном участке работы и реализовал хотя бы одно предложение.		Саморазвитие не зависимо от имеющихся на работе ресурсов, самостоятельно ищет информацию, Связывает развитие в компании с индивидуальным планом развития, совместное обсуждение с сотрудниками. Увлеченность в создании новых форм и методов работы, транслирует подчиненным, включает их. Совместно со своим подразделением предложил* и реализовал проект по улучшению деятельности, которое привело к реальным улучшениям.