

КАК ИЗБЕЖАТЬ ЭФФЕКТА ДЕЖАВЮ ОТ ЕЖЕГОДНОЙ АТТЕСТАЦИИ

- **Запрашивайте детальную обратную связь.** Просите конкретную обратную связь о вашем поведении, которая касается как ваших достижений, так и зон развития.
- **Загляните в своё «будущее по умолчанию».** Создайте мотивацию к изменениям, представив своё «будущее по умолчанию» - карьерный путь, на котором вы застрянете, если не сможете повысить свою эффективность, и где раз за разом вас будут считать не заслуживающим продвижения сотрудником.
- **Инвестируйте в своё развитие.** Новые привычки всегда требуют новых навыков. Активно развивайте с помощью тренингов, семинаров и книг те навыки, которые нужны вам для того, чтобы в вас видели высокоэффективного профессионала. Но помните о том, что это должно быть лишь частью большей стратегии изменений.
- **Найдите наставника.** Изменение привычек нуждается в помощи. Найдите вызывающего у вас доверие наставника, который поддержит вас, поможет увидеть возможности для карьерного развития и воспользоваться ими.
- **Поставьте на карту собственные деньги.** Обеспечьте связь ваших показателей с вознаграждением. Пусть ваш бонус зависит от вашей способности достичь цели развития. Или же регулярно откладывайте часть зарплаты. Потратьте эту сумму на то, что вас порадует, если достигните цели. Если же не сможете сделать этого, пожертвуйте их в пользу политической партии, взгляды которой вы не разделяете.
- **Организируйте своё рабочее место так, чтобы оно помогло вам меняться.** Изменения в поведении происходят легче и быстрее, если окружающие люди и обстановка способствуют им. Если вам будет полезно соседство с другими сотрудниками, попросите организовать рабочее место рядом с ними. Также, по возможности, отключайте сигналы электронных устройств, чтобы они вас не отвлекали.
- **Сделайте так, чтобы руководитель видел ваш прогресс.** Сохраняйте активность и энтузиазм на всём пути повышения своей эффективности.

По данным исследования VitalSmarts, у 43% сотрудников ежегодная аттестация из года в год проходит по одному и тому же негативному сценарию, вызывая у них состояние дежавю.

Из каждых троих респондентов двое сообщают о получении негативной обратной связи. При этом только один из троих внёс существенные изменения в своё поведение, руководствуясь полученной информацией.

Таким образом, исследование демонстрирует замкнутый круг оценки эффективности работы: каждый год руководитель даёт одну и ту же негативную обратную связь, которая не оказывает значимого влияния на повышение эффективности.

Причина, по которой ежегодная оценка оказывается бесполезной, кроется в неспособности сотрудников использовать на практике полученную обратную связь.

По словам 87% участников исследования, после аттестационной беседы с руководителем у них не было плана действий по улучшению своих показателей. Однако, обладая нужными навыками, сотрудники смогут получить максимальную пользу от ежегодной оценки и избежать повторения её негативного сценария.

Ключевые результаты

У **43%** сотрудников ежегодная аттестация вызывает состояние дежавю — из года в год они получают негативную обратную связь.

Примерно **двое из троих** сотрудников заявляют о получении негативной обратной связи.

Только **один из троих** внёс существенные изменения в своё поведение, руководствуясь полученной информацией.

87% уходят после аттестационной беседы, не имея плана действий по улучшению своих показателей.

SmartValues является эксклюзивным представителем компании VitalSmarts в России и Казахстане. Узнайте о том, как SmartValues и лицензионные программы VitalSmarts могут помочь повысить эффективность вашей компании и лично вам: info@smartvalues.ru, +7 (495) 626-3006.

Об исследовании

В исследовании приняли участие 642 сотрудника.
Предел погрешности 4%.