

Звіт за результатами оцінки 360°

AI

Володимир Поддубний

Консультант · Omega

| | | | | |
|-------------|-----------|----------------|----------------|-------------|
| ПОСАДА | ПІДРОЗДІЛ | ПОТОЧНИЙ ГРЕЙД | ЦІЛЬОВИЙ ГРЕЙД | РЕСПОНДЕНТИ |
| Консультант | Omega | Principal | Principal | 4 |

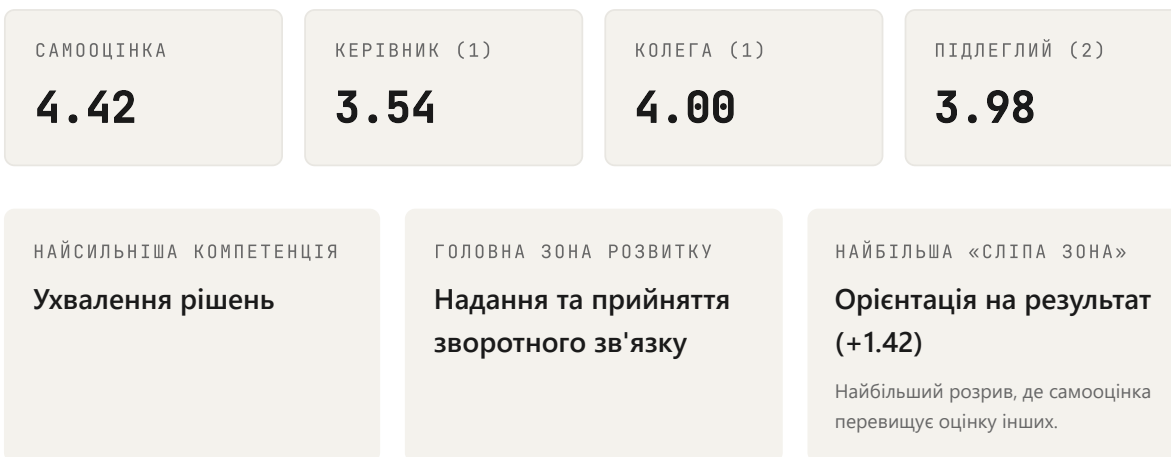
| | |
|-------------|-------------------------|
| КОМПЕТЕНЦІЇ | ПЕРІОД |
| 8 | 2026-06-24 — 2026-06-27 |

Метод: багатоперспективний фідбек 360°, шкала 5 балів, поріг анонімності 1.

01 Загальна картина

Цей звіт охоплює оцінювання Володимира Поддубного на відповідність рівню Principal у ролі Консультанта. Загалом середній розрив між самооцінкою та оцінками колег є помірним, що свідчить про відносно узгоджене сприйняття — проте чотири компетенції демонструють помітні або значущі розбіжності, на які варто звернути першочергову увагу. Підтверджених сильних сторін чотири: Аналіз проблем, Співпраця, Планування та організація, Ухвалення рішень — і саме вони формують міцне підґрунтя для зростання. Водночас Орієнтація на результат, Надання та прийняття зворотного зв'язку, Визначення цілей і Делегування потребують цілеспрямованої роботи до того, як перехід на Principal стане обґрунтованим. Готовність Володимира до цільового рівня є реалістичною, але обумовлена конкретними кроками, описаними нижче.

СЕРЕДНІ ЗА ПЕРСПЕКТИВАМИ



02 Методологія за 90 секунд

Шкала: кожна метрика оцінюється від 1 (низько) до 5 (високо); бал компетенції — середнє її метрик.

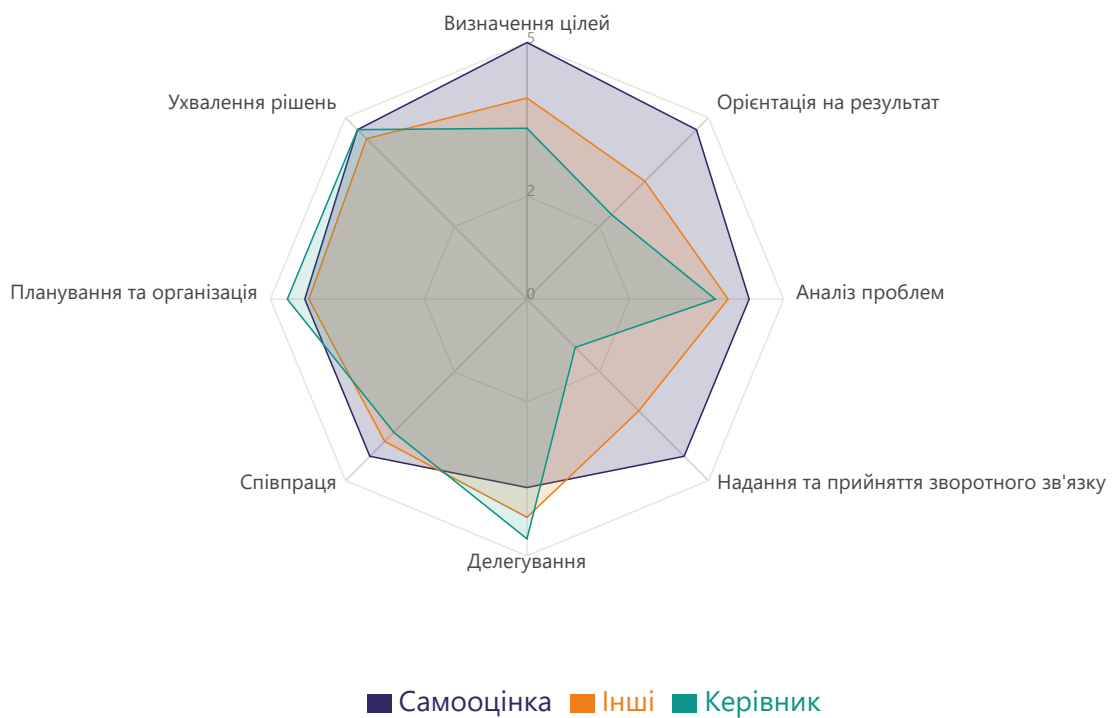
Перспективи: суб'єкт (самооцінка), керівник, колеги та підлеглі оцінюють ті самі компетенції — цінність саме в різниці поглядів.

Розрив: різниця між самооцінкою та зведеною оцінкою інших. Узгоджено 0–0.9 · увага 1.0–1.9 · ризик 2.0+.

Анонімність: будь-яка перспектива з менш ніж 1 респондентами приховується — її бали та коментарі не показуються ні окремо, ні у зведенні.

03 Середні оцінки і розриви

Самооцінка проти зведеної оцінки інших, за компетенціями.



| КОМПЕТЕНЦІЯ | САМООЦІНКА | ІНШІ | РОЗРИВ | СТАТУС |
|---|------------|------|--------|-----------------------------|
| Визначення цілей | 5.00 | 3.92 | +1.08 | Розходження у сприйнятті |
| Орієнтація на результат | 4.67 | 3.25 | +1.42 | Розходження у сприйнятті |
| Аналіз проблем | 4.33 | 3.92 | +0.42 | Підтверджена сильна сторона |
| Надання та прийняття зворотного зв'язку | 4.33 | 3.08 | +1.25 | Розходження у сприйнятті |
| Делегування | 3.67 | 4.25 | -0.58 | Стабільна компетенція |
| Співпраця | 4.33 | 3.92 | +0.42 | Підтверджена сильна сторона |
| Планування та організація | 4.33 | 4.25 | +0.08 | Підтверджена сильна сторона |
| Ухвалення рішень | 4.67 | 4.42 | +0.25 | Підтверджена сильна сторона |

04 Що працює / що болить

СИЛЬНІ СТОРОНИ

Аналіз проблем

Підтверджена сильна сторона

СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Самооцінка — 4.33, оцінка колег — 3.92; сприйняття близьке, розрив незначний.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Ця компетенція є підтвердженою сильною стороною: колеги особливо високо оцінюють здатність Володимира давати лад складним проблемам організаційного рівня.

ВИСНОВОК

Аналітичне мислення є надійним активом, на який можна спиратися у складних ситуаціях і при взаємодії зі стейкхолдерами.

РЕКОМЕНДАЦІЯ

Варто продовжувати демонструвати цей навик у крос-функційних ситуаціях і свідомо передавати аналітичні підходи молодшим колегам.

Співпраця

Підтверджена сильна сторона

СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Самооцінка — 4.33, оцінка колег — 3.92; розрив мінімальний, сприйняття узгоджене.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Підтверджена сильна сторона: колеги визнають вміння Володимира будувати міжфункційну співпрацю, хоча метрика зовнішніх партнерств дещо нижча.

ВИСНОВОК

Здатність об'єднувати зусилля підрозділів є цінним активом для рівня Principal, особливо в контексті організаційних трансформацій.

РЕКОМЕНДАЦІЯ

Доцільно цілеспрямовано розвивати зовнішні партнерства як наступну сходинку в масштабуванні впливу на рівень Principal.

Планування та організація

Підтверджена сильна сторона

СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Самооцінка — 4.33, оцінка колег — 4.25; майже повна узгодженість, одна з найбільш збалансованих компетенцій профілю.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Підтверджена сильна сторона: колеги особливо відзначають планування великих ініціатив із кількома командами та вміння балансувати короткострокові й довгострокові горизонти.

ВИСНОВОК

Ця компетенція вже відповідає очікуванням рівня Principal і є стабільною основою для організаційного лідерства.

РЕКОМЕНДАЦІЯ

Рекомендується підтримувати поточний рівень і використовувати досвід планування для менторства колег, яким бракує цього навичку.

Ухвалення рішень

Підтверджена сильна сторона

СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Самооцінка — 4.67, оцінка колег — 4.42; найвищий зовнішній рейтинг серед усіх компетенцій, сприйняття повністю узгоджене.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Підтверджена сильна сторона: колеги особливо цінують здатність Володимира ухвалювати важливі рішення за умов невизначеності та грамотно делегувати менш критичні рішення.

ВИСНОВОК

Ця компетенція є конкурентною перевагою Володимира і безпосередньо відповідає очікуванням Principal.

РЕКОМЕНДАЦІЯ

Варто продовжувати демонструвати цей підхід публічно — зокрема, пояснюючи логіку стратегічних рішень командам, щоб розвивати культуру зрілого прийняття рішень в організації.

Визначення цілей

Розходження у сприйнятті

СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Самооцінка Володимира становить 5, тоді як середня оцінка колег — 3.92, що утворює помітний розрив і робить цю компетенцію зоною підвищеної уваги.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Такий розрив вказує на можливу переоцінку власної ефективності у формуванні та трансляції стратегічного напрямку: особливо слабкою виглядає метрика «доносить напрямок так, що керівники самостійно переносять його у власні плани» — найнижча серед трьох.

ВИСНОВОК

Для рівня Principal здатність каскадувати ціль до самостійних дій підлеглих команд є критичною; наявний розрив сигналізує про реальний ризик у цій зоні.

РЕКОМЕНДАЦІЯ

Володимирі варто ініціювати структурований діалог з командами, щоб перевірити, як його стратегічне бачення сприймається та інтерпретується ними, і за потреби залучити ментора або коуча для роботи над технікою комунікації цілей.

Орієнтація на результат

Розходження у сприйнятті

СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Самооцінка — 4.67, оцінка колег — 3.25; розрив є одним із найбільших у профілі та формує виражену зону підвищеної уваги.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Колеги значно стриманіше оцінюють здатність Володимира вибудовувати процеси передбачуваного результату та формувати культуру результативності — саме ці метрики отримали найнижчі зовнішні оцінки.

ВИСНОВОК

Для переходу на Principal необхідне не лише особисте досягнення результату, а й системний вплив на результативність організації — і тут очікування колег суттєво не збігаються з самооцінкою.

РЕКОМЕНДАЦІЯ

Пріоритетом на найближчі 90 днів має стати спільна з керівником розробка конкретного плану вдосконалення з вимірюваними індикаторами; рекомендується також зовнішній коучинг із фокусом на системне лідерство результату.

Надання та прийняття зворотного зв'язку

Розходження у сприйнятті

СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Самооцінка — 4.33, оцінка колег — 3.08; розрив помітний і виводить цю компетенцію в зону підвищеної уваги.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Особливо низьку зовнішню оцінку отримала метрика особистої відкритості до критики від співробітників різних рівнів — це може свідчити про те, що колеги не відчують реальної запрошеності давати Володимирі зворотний зв'язок.

ВИСНОВОК

На рівні Principal лідер зобов'язаний не лише декларувати, а й демонстративно моделювати культуру відкритого зворотного зв'язку; поточний розрив знижує довіру до цієї ролі.

РЕКОМЕНДАЦІЯ

Рекомендується запровадити регулярні структуровані сесії зворотного зв'язку «знизу-вгору» та публічно відображати отримані інсайти у своїй поведінці, щоб зробити відкритість видимою для команди.

05 Поведінкові індикатори зблизька

Середні за метриками для компетенцій, що потребують найбільшої уваги.

Надання та прийняття зворотного зв'язку

| МЕТРИКА | САМООЦІНКА | КЕРІВНИК (1) | КОЛЕГА (1) | ПІДЛЕГЛИЙ (2) |
|--|------------|-----------------|---------------|------------------|
| Запроваджує культуру відкритого зворотного зв'язку в усій організації. | 4.00 | 2.00 | 4.00 | 3.50 |
| Сам відкрито просить і приймає критику від співробітників різних рівнів. | 4.00 | 1.00 | 4.00 | 3.50 |
| Будує процеси, що роблять зворотний зв'язок частиною щоденної роботи. | 5.00 | 1.00 | 5.00 | 3.00 |

Делегування

| МЕТРИКА | САМООЦІНКА | КЕРІВНИК (1) | КОЛЕГА (1) | ПІДЛЕГЛИЙ (2) |
|---|------------|-----------------|---------------|------------------|
| Вибудовує структуру відповідальності, за якої організація працює без його втручання в деталі. | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Делегує цілі підрозділи керівникам разом із реальними повноваженнями та ресурсами. | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 4.50 |
| Створює культуру, де делегування є нормою на всіх рівнях управління. | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 |

06 Що команда говорить

Де-ідентифіковані відкриті відповіді та коментарі, згруповані за перспективами. Показано лише групи понад поріг анонімності.

07 Цілі на наступні 90 днів

Сформовано з найнижчих за балом і найбільш розбіжних компетенцій.

1 Перебудувати систему трансляції цілей протягом 90 днів

Провести не менше трьох структурованих сесій із командами для перевірки того, як стратегічний напрям інтерпретується на рівні самостійних планів. Зафіксувати конкретні зміни у командних OKR або планах як підтвердження ефективності.

2 Запровадити вимірювану практику зворотного зв'язку «знизу-вгору»

Ввести щомісячний анонімний або структурований канал зворотного зв'язку від команди та публічно відреагувати на отримані інсайти не менше двох разів протягом кварталу. Метрика успіху — суб'єктивна оцінка відкритості лідера командою на наступному зрізі.

3 Розробити разом із керівником план підвищення системної результативності

Спільно з менеджером визначити два-три процеси, де результат наразі залежить від ручного контролю, і впровадити вимірювані механізми передбачуваного виконання до кінця кварталу. Цей крок безпосередньо адресує найбільший розрив у профілі.

08 Прогноз

Володимир має міцну аналітичну основу та визнану здатність ухвалювати рішення, що є суттєвими передумовами рівня Principal. Готовність до цільового рівня є реалістичною за умови помітного прогресу в системній результативності та відкритості до зворотного зв'язку протягом наступних двох кварталів. За відсутності цих змін перехід на Principal залишатиметься передчасним незалежно від сильних сторін.

Підготовлено 6/25/2026

Конфіденційно — лише для суб'єкта та уповноважених рецензентів. Індивідуальні відповіді агреговано та анонімізовано.

MetaVision · Studio Performance Hub