

Шаг 1. Проведи разговор с дизайнером (пример скрипта ниже) либо заполни данные по итогам встречи по Performance Review

Блок встречи	Рекомендация
Вводная	Сегодня я хочу поговорить о том, насколько тебе комфортно работать в компании и команде. Будет круто, если ты поделиться обратной связью откровенно. Я постараюсь услышать то, что ты подсветишь и повлиять на то, что смогу.
Вопросы	Что тебе нравится в работе?
	Что тебе не нравится? Есть ли обстоятельства, которые заставляют испытывать дискомфорт?
	Насколько тебе интересны задачи?
	Как ты видишь свой трек развития? Какие цели перед собой ставишь? Видишь ли, что можешь реализовать свои цели в компании?
	Тебе хватает признания, получаешь ли ты удовлетворенность от выполнения задач?
Договоренности	Что я могу сделать, чтобы решить вопросы, которые доставляют наибольший дискомфорт, чувство неудовлетворенности?
Итог	Подведи итог, поблагодари за диалог: Спасибо, что поделился своим мнением, вопросы, которые зависят от меня, я постараюсь решить в ближайшее время

Далее прочитай лист «Легенда» и заполни лист «Оценка» по каждому своему сотруднику

Шаг 2. Ознакомьтесь со шкалой оценки

	1	2	3	—
Результативность	Результаты в большинстве случаев ниже ожиданий . Нуждается в дополнительном контроле и постоянном направлении со стороны для успешного выполнения задач.	Результаты в основном соответствуют ожиданиям , выполняет задачи самостоятельно с адекватным привлечением ресурса руководителя.	Превышает ожидания , успешно справляется с задачами за рамками своей зоны ответственности.	Новичок
Критичность для бизнеса	Рядовой исполнитель, уход существенно не скажется на результативности команды.	Замыкает на себе блок тактических задач , например, отвечает за направление или важную часть продукта. Если он заболит, уйдет в отпуск или уволится, работа на его части может временно остановиться и перераспределиться на коллег в виде сверх-нагрузки. Влияние: разработка не встанет, будет сложно, но выживем.	Решает ключевые, стратегические задачи , обладает уникальной экспертизой, замыкает на себе ключевые процессы. Является руководителем функции или носителем уникальной экспертизы. Влияние: не на кого распределить задачи, риск — остановка ключевых процессов, существенное замедление в ключевых процессах на уровне всего направления	Новичок
Сложность замены	Можно быстро заменить либо есть готовая замена внутри	Быстро заменить не получится, поиск займет 2–4 месяца	Быстро заменить не получится, поиск может затянуться до полугода и более	Новичок
Возможные причины неудовлетворенности сотрудника:	<ul style="list-style-type: none"> — Возможности профессионального роста и развития — Содержание задач — Профессиональное и личное признание — Степень свободы и возможность принимать решения в рамках зоны ответственности — Оптимальное вознаграждение, оценка навыков в деньгах — Стресс на работе, устойчивость при решении задач — Коммуникация и сотрудничество с руководителем, менеджментом, коллегами — Комфорт работы в команде — Баланс между работой и жизнью — Комфорт условий работы (возможность встречаться с командой, удалёнка) и т.д. 			

Шаг 3. Заполни таблицу по своим дизайнерам, синхронизируй с руководителем или HR BP												
Фамилия, имя	Грейд (по итогу Оценки навыков)	Направление и команда	Ссылка на оценку навыков	Руководитель	Результативность	Критичность для бизнеса	Сложность замены	Вес дизайнера	Чем может быть недоволен сейчас?	Есть ли у дизайнера потенциал для роста?	Вероятность увольнения по инициативе сотрудника	Вероятность увольнения по инициативе компании
(ФИО дизайнера)	Сенсор	(название команды)	(ссылка на оценку)	(ФИО руководителя)	2	2	2	6	(ваши ответы)	(ваши ответы)	Нет сигналов недовольности, не говорит о планах на увольнение	Нет планов по увольнению
(ФИО дизайнера)	Сенсор	(название команды)	(ссылка на оценку)	(ФИО руководителя)	2	2	2	6	(ваши ответы)	(ваши ответы)	Нет сигналов недовольности, не говорит о планах на увольнение	Нет планов по увольнению
(ФИО дизайнера)	Мидл	(название команды)	(ссылка на оценку)	(ФИО руководителя)	3	3	2	8	(ваши ответы)	(ваши ответы)	Есть сигналы недовольности, но не говорит о планах по увольнению	Обдумываем возможное увольнение, необходимы корректировки
(ФИО дизайнера)	Джунior	(название команды)	(ссылка на оценку)	(ФИО руководителя)	1	1	1	3	(ваши ответы)	(ваши ответы)	Есть внешние обстоятельства, которые могут спровоцировать уход	Обдумываем возможное увольнение, необходимы корректировки
(ФИО дизайнера)	Сенсор	(название команды)	(ссылка на оценку)	(ФИО руководителя)	3	2	2	7	(ваши ответы)	(ваши ответы)	Есть сигналы недовольности, но не говорит о планах по увольнению	Обдумываем возможное увольнение, необходимы корректировки
(ФИО дизайнера)	Сенсор	(название команды)	(ссылка на оценку)	(ФИО руководителя)	2	2	2	6	(ваши ответы)	(ваши ответы)	Нет сигналов недовольности, не говорит о планах на увольнение	Нет планов по увольнению
(ФИО дизайнера)	Мидл	(название команды)	(ссылка на оценку)	(ФИО руководителя)	1	2	2	5	(ваши ответы)	(ваши ответы)	Нет сигналов недовольности, не говорит о планах на увольнение	Нет планов по увольнению