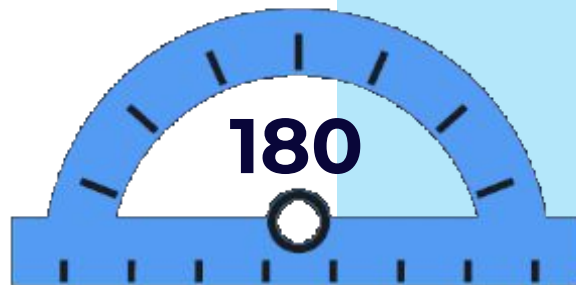


# Оцінка 180

26 ЖОВТНЯ 2023




- Розуміння оцінки 180
- Для чого потрібна дана оцінка
- Ключові критерії оцінки
- Підготовка до оцінювання
- Проходження оцінки
- Інтерпретація результатів оцінювання
- Подальші кроки після оцінки 180

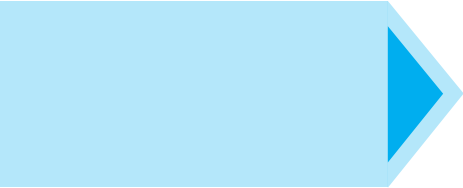


## Що таке “Оцінка 180”?

---



**Оцінка 180 – тип оцінювання навичок фахівців, в якому бере участь керівник, технічний спеціаліст, який буде оцінювати технічні навички і сам фахівець.**



Оцінка 180 є чудовим **інструментом для визначення ваших сильних сторін і областей для зростання**. Метою даної оцінки є стимулювання розвитку навичок фахівців.



Оцінювання **проводиться 1 раз наприкінці календарного року**.

## Навіщо проходити “Оцінка 180”?

---

**Розвинути  
самосвідомість**

Оцінка дає змогу зрозуміти ваші сильні сторони та сфери, які потрібно вдосконалити, сприяючи особистому та професійному зростанню.

**Розвинути  
навички**

Краще розуміючи свій власний стиль, ви покращите свою здатність оперувати сильними сторонами.

**Нові професійні  
можливості**

Результат, отриманий під час оцінювання, допоможе вам намітити курс на професійне зростання та успіх.

## Основні критерії “Оцінка 180”?

---

### ДОСЯЖНІСТЬ

Оцінка повинна бути зрозумілою кожному.

### ОБ'ЄКТИВНІСТЬ

Розробка кожного критерія проводиться для конкретної ролі, а не людини.



### ПРОЗОРИСТЬ

Кожен співробітник може переглянути та зрозуміти результати оцінювання.

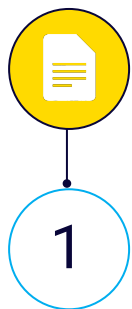
### ЗРОЗУМІЛІСТЬ

Зв'язок з найважливішими результатами роботи. Фахівець повинен розуміти ціль оцінки та її зв'язок з результатами роботи.

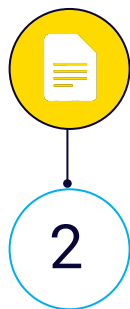
## Підготовка до оцінювання

---

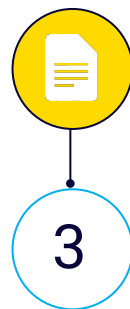
Ми підготували матеріали, що допоможуть нам  
**ефективно запровадити систему оцінки 180,**  
а саме:



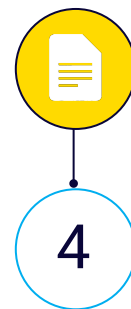
Презентація по  
проходженню  
оцінки 180



Карти  
компетенцій  
для кожної ролі




Інструкція по  
використанню  
карти компетенцій



Шаблон  
індивідуального  
плану розвитку

	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR	LEAD	Overall
<b>HARD</b>	20%	20%	10%	0%	junior
<b>SOFT</b>	0%	80%	0%	0%	middle
Design and Documentation Skills	0%	0%	0%	0%	junior
Business domain knowledge	100%	100%	0%	0%	middle
Roles Played on a Project	0%	0%	0%	0%	junior
Reliability	0%	0%	0%	0%	junior
Quality	0%	0%	0%	0%	junior
Customer Relations	0%	0%	0%	0%	junior
English Language Ability	100%	0%	0%	0%	junior

Name	Serhii Petrenko						
Position	Lead Java Developer						
Manager	Oliha Dovzhil						
Date of assessment	1st Nov, 2023						
Current assessment	85						
Advanced skills	Java, Kubernetes, Spring Integration, Gradle						
Skills to improve	AWS, Azure Solution Infrastructure						
Planning period	Q1 2024 - Q4 2024						



Nr	Development zone (competencies, skills etc.)	What needs to be done to improve	Educational literature	Trainings/workshops/coferences	Mentorship	Term	Completion
1	System design & cloud architecture	Get certified AWS Certified Solutions Architect	-	<a href="https://www.pluralsight.com/courses/aws-certified-solutions-architect-associate">https://www.pluralsight.com/courses/aws-certified-solutions-architect-associate</a>	-	1st March, 2024	
2	Designing Microsoft Azure Infrastructure Solutions (AZ-305)	Get certified in Designing Microsoft Azure Infrastructure Solutions	-	<a href="https://learn.microsoft.com/en-us/certifications/exams/az-305/">https://learn.microsoft.com/en-us/certifications/exams/az-305/</a>	-	1st May, 2024	

## Результат оцінювання

TYPE	SKILL	JUNIOR (I1)	MIDDLE (I2)	SENIOR (I3)	LEAD/STAFF (I4)
<b>Hard skills</b>	<b>Data Structures</b>	Doesn't know the specific difference between basic data structures, specific types implementation on their main programming language	Able to explain and partially implement some important data structures such as Arrays, LinkedLists, HashMaps. Know about these data structures implementations in their main programming languages.	Knows space and time tradeoffs of the basic data structures, Arrays vs LinkedLists, Able to explain how hashables can be implemented and can handle collisions, Priority queues and ways to implement them etc. Pay attention on the performance of chosen Data Structures. etc	Knowledge of advanced data structures like B-trees, binomial and fibonacci heaps, AVL/Red Black trees, Splay Trees, Skip Lists, tries etc. Can implement them in their main programming languages if they are not supported.
<b>Softskills</b>	<b>Technical Collaboration</b>	Communicates accurately about all technical subjects in their work—both speaking/writing and listening/understanding; spends more time learning than explaining. Can disagree and understand disagreement constructively	Leads technical explanations when appropriate; knows when to listen and give space to teammates. Approaches disagreement with inquisitiveness, empathy and the goal of a stronger solution; models this behavior for teammates; consistently	Facilitates technical discussions between teammates; has deep familiarity with technical topics under discussion at all levels.	Proactively seeks out gaps in technical understanding, especially cross-functional, and works with a variety of teammates to fill the gaps.

## Шаблон ІПР

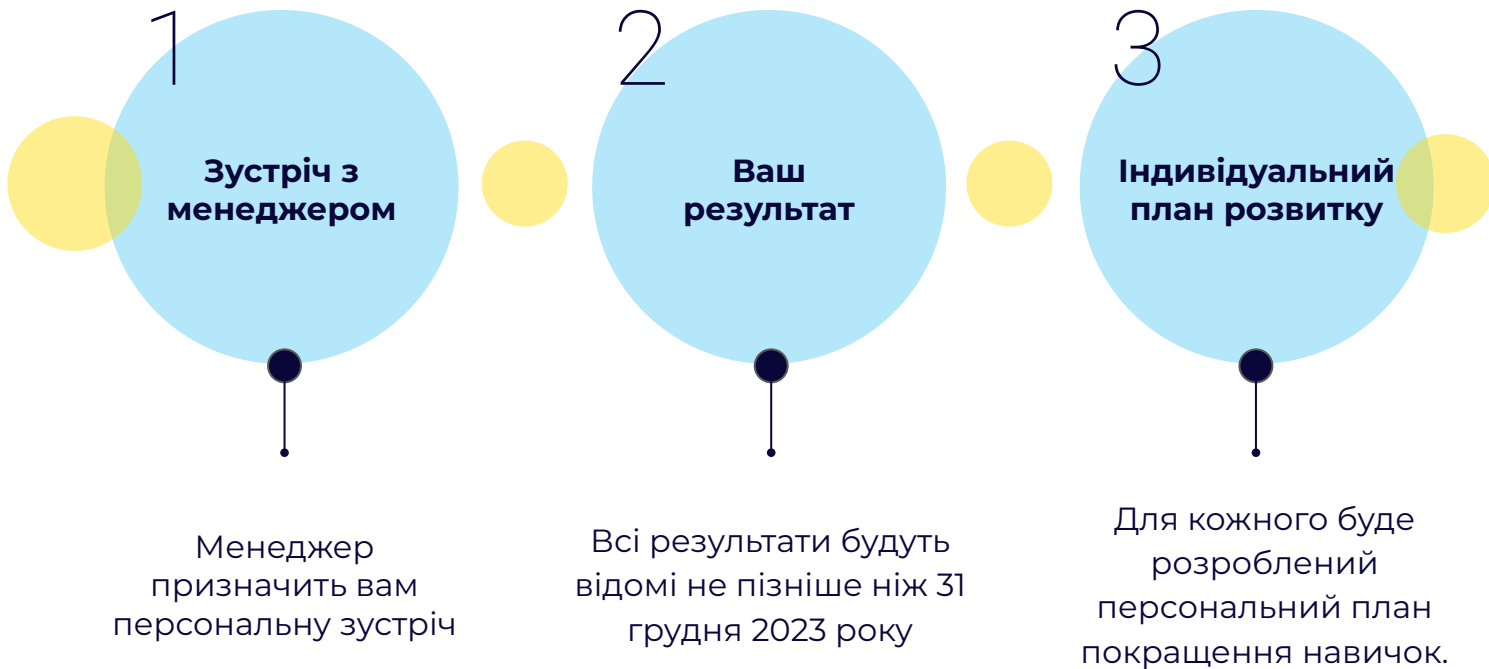
## Коли та як проходить “Оцінка 180”?

---



## Результати оцінювання та подальші дії?

---

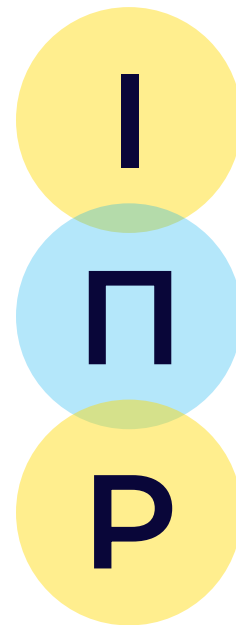


# Індивідуальний план розвитку

---

ІПР – це персоналізований документ, який допомагає працівникам визначити свої професійні цілі та задачі, а також визначити шляхи для їх досягнення. ІПР є інструментом для розвитку навичок, знань та компетенцій кожного працівника.

Крім того, ІПР зазвичай є динамічним документом, який може переглядатися та оновлюватися з часом залежно від змін у цілях та потребах фахівця. Цей індивідуальний план розвитку є корисним інструментом, який допомагає кожному фахівцю розширити свої знання і вміння.



**В індивідуальному плані розвитку вказуються наступні елементи:**

1

Мета розвитку: конкретно сформульована ціль, яку фахівець бажає та має досягти.

2

Основні завдання: дії та кроки, які потрібно зробити для досягнення мети.

3

Ресурси та підтримка: вказати на доступні ресурси, які можуть бути використані для розвитку, також за потреби, можуть бути зазначені люди або відділ, які можуть надати підтримку та допомогу фахівцю.

4

Строки: визначення реальних термінів досягнення поставлених завдань.

5

Методи оцінки: способи визначення прогресу та оцінки досягнень спеціалістів в рамках розвитку.

## Якщо виникли запитання?

---



Якщо у вас виникли питання стосовно процесу проходження оцінки 180, ви можете звернутися за необхідною інформацією до свого менеджера або представника CPD відділу.



Дякую за увагу!

26 жовтня 2023

[sprinterra.com](https://sprinterra.com)