

**Basic Resource
of Business**



360°

**В ОЦЕНКЕ
ПЕРСОНАЛА**

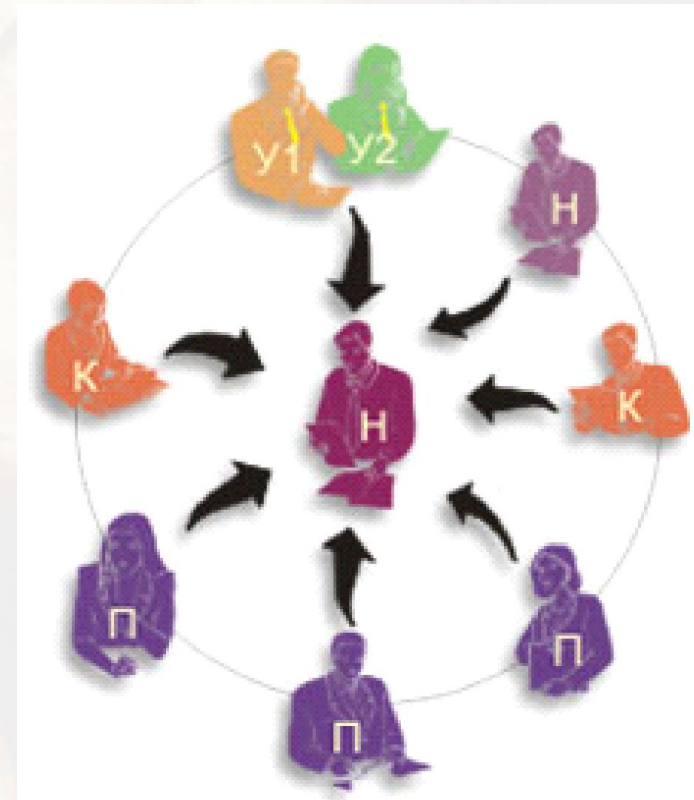
Метод **360°**– это...



учет мнения всех
заинтересованных сторон

- коллег,
- подчиненных,
- руководителей,
- клиентов

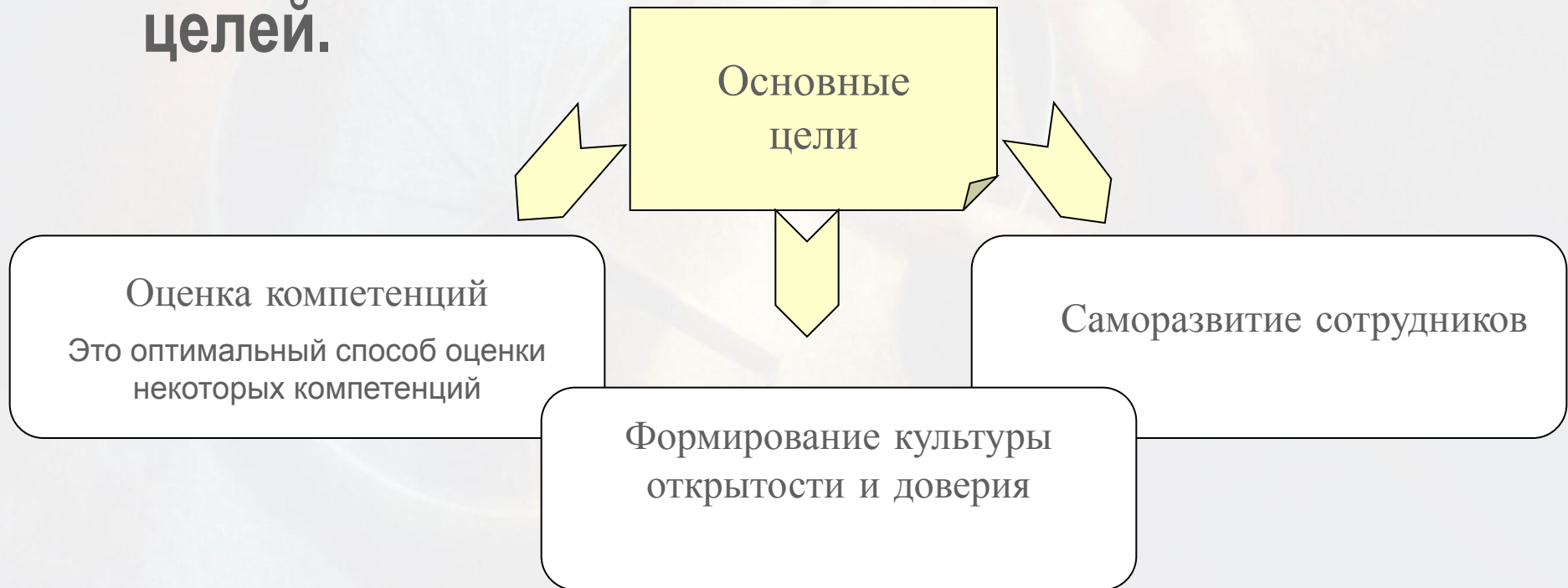
для получения сбалансированной
объективной оценки.



Радиус действия



Оценка 360⁰ - это инструмент, который настраивается в зависимости от Ваших целей.



Цель: Оценка компетенций



Это наиболее **адекватный** способ оценки некоторых компетенций.

Клиентоориентированность лучше всего оценят клиенты, лидерство – подчиненные, инициативность – руководитель.

Полученные результаты помогут Вам при продвижении сотрудника, его обучении и развитии.

В этом случае оценка строится на следующих принципах:

- Компетенции описываются понятным языком через поведенческие индикаторы.
- Оценивается реальное поведение сотрудников, а не их способности, потенциал, отношение к чему-либо.
- К оценке привлекаются разные категории экспертов: руководители, коллеги, подчиненные, клиенты.

Цель: Формирование культуры открытости и доверия



В этом случае оценка 360⁰ используется как система предоставления обратной связи руководству, коллегам.

В результате, сотрудники понимают, что они могут высказать свое мнение и оно будет услышано. Это является **основой** для создания открытых отношений в коллективе и позволяет сформировать структурированный универсальный язык обратной связи.

В этом случае оценка строится на следующих принципах:

- Эксперты подробно комментируют свое мнение, дают рекомендации оцениваемому сотруднику.
- Сотрудников специально учат предоставлять эффективную обратную связь.

Цель: Саморазвитие сотрудников



Мнение окружающих – сильный **стимул** для изменения себя.

В этом случае оценка строится на следующих принципах:

- Определяются компетенции, от развития которых зависит продвижение сотрудника в Компании.
- Эксперты не только оценивают реальное поведение сотрудников, но и дают рекомендации по развитию компетенций.
- Сотрудник сам определяет, кто его будет оценивать.

Дополнительный результат



Понимание сильных сторон сотрудников и выделение областей компетенции, нуждающихся в дальнейшем развитии (как на уровне Компании в целом, так и на уровне отдельных подразделений)

- для оценки кадрового потенциала,
- для определения перспективных направлений для обучения.

Дополнительный эффект:

- Диагностика уровня конфликтности в подразделениях, отношений между отдельными сотрудниками.
- Определение неформальных лидеров подразделений/Компании.

Сроки



Разработка анкетных форм исходя из целей и задач проекта – 2 недели.

Анкетирование участников - 2 недели.

Обработка и анализ результатов – от 2-х недель.

Наши координаты:

Москва, ул. Пресненский вал, д.27

Тел./факс: +7 (495) 500-03-21

Руководитель отдела HRM-технологий

Евгения Шелякина

e-mail: e.shelyakina@brb-hr.ru