Basic Resource
of Business

HR agency BRB

360°

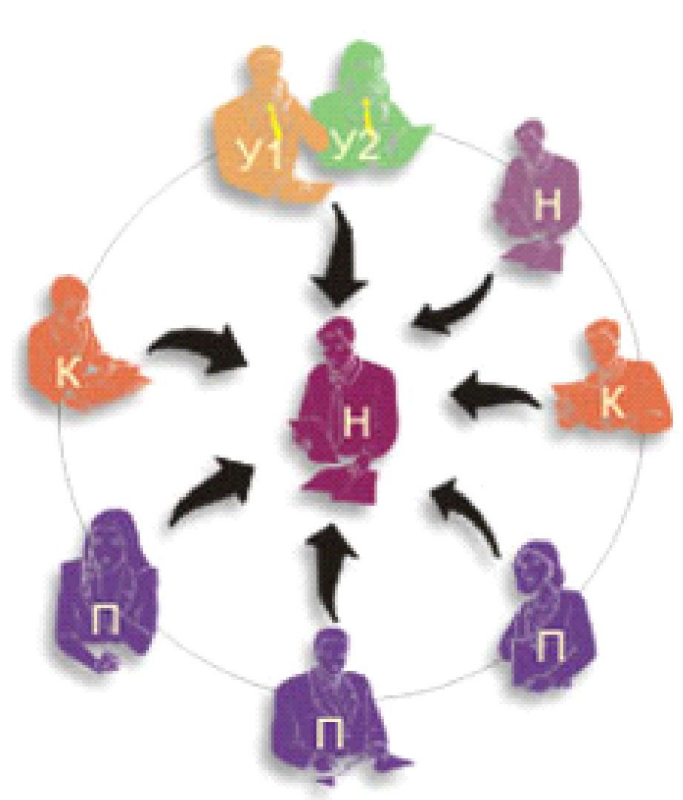
В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Метод 360^0– это…

учет мнения всех заинтересованных сторон

- коллег,
- подчиненных,
- руководителей,
- клиентов

для получения сбалансированной объективной оценки.



Радиус действия

Оценка 360^0 - это инструмент, который настраивается в зависимости от Ваших целей.

Основные цели

Оценка компетенций

Это оптимальный способ оценки некоторых компетенций

Саморазвитие сотрудников

Формирование культуры открытости и доверия

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 360^0 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