

360 градусов

Подготовил: Сагиров Роман

3 курс УП

* Метод 360 градусов — это метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса делового окружения сотрудника. Оценка 360 градусов это метод оценки по компетенциям или по функционалу.



- * Основная задача выявить сильные стороны (компетенции) сотрудника и стороны нуждающиеся в развитии, с целью дальнейшего развития слабых компетенций.



* Суть методики «360 градусов» заключается в том, что оценку сотрудника проводит все его рабочее окружение: руководители, подчиненные, коллеги и клиенты.



* Оценщики выставляют баллы по компетенциям в специальных анкетах, анкетирование может проводиться анонимно с указанием категории оценщика (коллега, руководитель, клиент) либо не анонимно.



* В зависимости от целей ассесмента могут оценивать как отдельные компетенции сотрудника (например, инициативность, конфликтность и пр.), так и комплекс различных компетенций: конфликтность, деловая проницательность, уровень технических навыков, навыки лидерства и групповой работы, интеллект, карьерная амбициозность и сбалансированность понятий работа/личная жизнь, профессиональная честь и др.



* Важной частью данного метода является самооценка сотрудника. Таким образом, если сотрудника оценивают руководитель, коллеги, подчиненные и производится самооценка, то метод называют оценкой 360°. Если одна или несколько групп экспертов отсутствует, то это оценка 180° или 90°.



* Отличие 360 в России и на Западе:

Страна	Россия	Европа/США
Кто заказчик	HR – подразделение	Руководители подразделений
Основная цель	Оценка	Развитие
Результат	Отчёт о степени развития компетенций. Рейтинг «лучшие-худшие»	Индивидуальный план развития
Действие по результатам	Формирование кадрового резерва. Ротация. Обучение и развитие.	Обучение и развитие.

* Оценка по методу 360°, как правило, происходит один раз в 12-18 месяцев, в зависимости от цели оценки.





ВЫВОД:

- * После проведения обратной связи по методу 360 градусов вы знаете сильные и слабые компетенции сотрудника и будете развивать не всё сразу у всех, а именно, те компетенции, которые требуют развития у конкретного менеджера.
- * Ваши затраты на обучение будут сбалансированными и принесут максимальный эффект.

 **Спасибо за внимание!!!**

360 градусов

Подготовил: Сагиров Роман

3 курс УП