

ОЦЕНКА МЕТОДОМ «360 ГРАДУСОВ»

«Круговой» метод оценки. Сотрудников оценивают те, кто лучше всего знаком с их работой — коллеги, руководители, подчиненные и, возможно, клиенты. «Круговой» и массовый характер оценок позволяет, во-первых, достаточно объективно оценить сотрудника, а во-вторых, выявить возможные различия во мнениях. Оцениваются качества сотрудников (компетенции). Вопросы для оценки формируются в зависимости от выбранных компетенций. По результатам можно получить представление о соответствии сотрудника ценностям компании и задачам его должности, а также сравнить мнения о нем.

Цели:

- Определить сильные стороны и области развития сотрудников
- Получить данные о действиях сотрудника в реальных рабочих ситуациях
- Оценить характер внутрикорпоративного взаимодействия между сотрудниками компании
- Принять кадровое решение (о приеме на работу, увольнении, продвижении) на основе результатов оценки
- Оценить результаты обучения

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты всех типов и уровней, нуждающиеся в оценке

Формат:

Индивидуальная работа участника (ответы на вопросы) на дистанционной платформе (или на бумажных носителях) в ограниченное время

Алгоритмы, методы и технологии:

- Анкетирование
- Индивидуальный отчет по результатам оценки
- Групповой отчет по результатам оценки
- Сессии обратной связи

Этапы:

1. Определение критериев оценки
2. Определение списка оцениваемых компетенций
3. Разработка анкеты (опросника) для проведения оценки
4. Проведение анкетирования
5. Анализ информации на основе проведенного анкетирования
6. Формирование отчетов
7. Разработка меню развивающих действий для участников оценки (при необходимости)
8. Проведение индивидуальных сессий «развивающей» обратной связи с участниками оценки (при необходимости)
9. Предоставление обратной связи Заказчику по результатам оценки

Результаты:

1. Есть развернутая оценка сотрудников работающими, взаимодействующими с ним людьми «по кругу»: непосредственным руководителем, коллегами (находящимися с ним на одном уровне), подчиненными, смежниками, партнерами, клиентами, а также самим сотрудником (самооценка)
2. Существует представление о соответствии сотрудника ценностям компании и задачам его должности
3. Определены сильные и слабые стороны сотрудников
4. Есть рекомендации по развитию сотрудников
5. Существует возможность принять кадровое решение на основе рекомендаций и отчетов
6. Определен характер внутрикорпоративного взаимодействия между сотрудниками компании.
7. Есть возможность оценить результаты проведенного обучения
8. Существуют данные о действиях сотрудника в реальных рабочих ситуациях

Сервис оказан для Компаний:

