

Метод «360 градусів»



Підготувала:
Студентка 6 курсу
Групи ПСм1-15-2.0д
Моруга Марія Владиславівна

Метод «360 градусів» засновник Пітер Уорд 1987р.

- - систематичний збір інформації про роботу індивідуума або групи, одержуваної від деякого числа осіб, зацікавлених у його роботі, і зворотний зв'язок по ній.
- -це оцінка компетенцій співробітника керівником, підлеглими, колегами, клієнтами (зовнішніми і внутрішніми), постачальниками та самим співробітником
- -оцінка співробітника зусібіч:керівниками, колегами, підлеглими, клієнтами, і самооцінка.
- - систематичний збір інформації про роботу індивідуума чи групи, одержаної від певної кількості осіб щодо його роботи та зворотний зв'язок з нею.

Метод «360 градусів» застосовується:

- *для визначення потреби у навчанні співробітника, тих компетенцій, які необхідно розвинути, створення планів індивідуального розвитку;*
- *поточної оцінки діяльності за заданими критеріями виконання роботи на даному робочому місці за певний період часу (як правило, спільно з оцінкою по цілях або оцінкою результативності);*
- *для підбору команди або виявлення співробітників, здатних працювати над складними проектами;*
- *для формування кадрового резерву.*

Задачі, які вирішує оцінка 360 градусів

- Розробка шляхів розвитку професійних і особистісних компетенцій співробітника
- Надання більшої прозорості у прийнятті рішень стосовно кар'єрного підвищення та звільнення працівників
- Визначення можливостей для більш ефективного досягнення цілей
- Відбір співробітників в кадровий резерв компанії
- Посилення корпоративної культури
- Оцінка ефективності існуючої програми навчання і розвитку ефективності роботи команди
- Коригування стилю управління в компанії та внутрішніх бізнес процесів

- оцінка потенціалу співробітників;
- створення планів розвитку і бази для коучингу;
- вивчення психологічного клімату в колективі;
- поліпшення зворотного зв'язку з працівниками;
- поліпшення стилю керівництва;
- виявити рівень кваліфікації співробітників, їхня здатність оцінювати професіоналізм і якість роботи один одного;
- прийняти обґрунтовані рішення щодо кадрових призначень і переміщень;
- мотивувати співробітників на досягнення конкретних результатів і певного рівня якості роботи;
- розробити програму навчання працівників, поставити цілі та завдання на наступний атестаційний період;
- встановити статусні рейтинги, простежити динаміку їх змін;
- вибір фахівця на вакантну посаду;

До основних елементів методу «360 градусів» відносять:

- *карти компетенції;*
 - містить в собі ряд ключових компетенцій співробітника і описує їх прояв в роботі.

Базові критерії оцінки (компетенції) фахівця, як правило, охоплюють найважливіші сфери:

 - знання (загальні і спеціальні);
 - навички виконання робіт;
 - здатності до освоєння нових видів діяльності (технологій, ринків, клієнтів);
 - особистісні якості і особливості поведінки.
- *анкети-опитувальники;*
 - інструмент оцінки персоналу, який представляє собою набір питань або описів поведінки працівника. Оцінює аналізує наявність чи відсутність вказаних рис у атестується і зазначає підходящий варіант;
- *аналітичний апарат обробки результатів дослідження*

Процес проведення оцінки за методом 360 градусів проходить згідно з наступними етапами:

- *Визначення компетенцій та критеріїв їх оцінки для кожної оцінюваної посади*
- *Розробка анкет для оцінки визначених критеріїв*
- *Проведення анкетування серед оцінювачів*
- *Збір заповнених анкет*
- *Обробка даних*
- *Підведення підсумків та надання зворотного зв'язку оцінюваному співробітникові*
- *Розробка планів по розвитку відсутніх компетенцій співробітника*

Особливості проведення оцінки

- Для проведення максимально справедливої і правдивої оцінки методом збо градусів існують наступні правила:
- При проведенні оцінки особливу увагу необхідно приділити **підбору групи оцінювачів**. Вони повинні бути об'єктивні, мати значний досвід роботи з співробітником, заздалегідь підготовлені і докладно проінструктовані про правила проведення оцінки.
- Сама **оцінка компетенцій** проходить, як правило, за п'ятибальною шкалою, тому дуже важливо заздалегідь описати в інструкції, який рівень знань або володіння навичком відповідає кожному балу від **1 до 5**. Так у всіх оцінювачів буде однакове уявлення про критерії оцінки.
- **Оцінка повинна проводитися анонімно**, що дозволить уникнути недостовірних результатів і максимально наблизитися до реальних показників діяльності людини.

За результатами реалізації методу «360 градусів» можна зробити висновки:

- *про характер взаємодії між підрозділами, виявлення конфліктних ситуацій;*
- *наскільки людина вписується в корпоративну культуру організації та існуючий колектив;*
- *наскільки адекватна самооцінка людини.*
- *збо найбільш використовуваним для оцінювання методичної роботи в ДНЗ.*



Дякую за Увагу !