

# *Метод «360 градусів»*



Підготувала:  
Студентка 6 курсу  
Групи ПСм1-15-2.од  
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 !*