



Методику круговой оценки персонала, или оценки 360 градусов активно стали использовать в 90-е на Западе. В России она существует примерно 10 лет. Круговая оценка – это всесторонняя оценка сотрудника, проводимая всем его рабочим окружением: руководителями и подчиненными, коллегами и даже клиентами, кроме того, и оцениваемого могут попросить внести свои комментарии и заполнить такие же анкеты на себя самого. Таким образом, методика позволяет увидеть сотрудника со всех сторон и дает «объемную» картинку. Проводится оценка в несколько этапов, так как для начала определяются критерии, различные для разных должностей, затем производится собственно анкетирование и подытоживаются результаты. В такой оценке важно все: начиная от инициативности в общем и заканчивая затратами электроэнергии на какой-нибудь рабочий процесс. Оценщиков может назначить руководитель оцениваемого сотрудника или начальник кадрового отдела, обычно это группа до 15 человек, при этом соблюдается анонимность, чтобы оценки ставились более объективно. Хотя в некоторых компаниях, ратующих за прозрачность всех схем и действий, оценки могут выставляться и открыто. Плюс данной технологии в ее простоте, однако при проведении большого исследования могут возникнуть затруднения в процессе обработки полученных данных. Добиться большей конфиденциальности и упростить подведение итогов помогает использование специальных компьютерных программ. Но главная проблема все же состоит в объективности ответов. Чтобы уменьшить возможность получения неверных данных, нужно обязательно заранее составить портреты сотрудников, участвующих в оценке, узнать, не было ли недавно проблемных вопросов и т.п. Да и после оценки информация о том, что коллеги оценили сотрудника негативно, из-за чего он теперь можете потерять часть зарплаты, может породить конфликт или некорректную оценку этих самых коллег в последующем.