



Методика «360 градусов» сравнительно «молодая» в оценке персонала. Ее суть заключается в привлечении рабочего окружения сотрудника к его оценке. Участие в этом могут принимать только люди, которые постоянно видят работу оцениваемого и его поведение. Также, сотруднику могут предложить оценить самого себя. Для характеристики работника задействуется «общественное мнение», с учетом которого сотрудник будет оценен по заданным компетенциям. Данная методика позволяет увидеть работника со всех сторон, давая «объемную» картинку.

Круговая оценка состоит из нескольких этапов: определение критериев оценки и составление опросников, проведение анкетирования, обработка результатов и разработка плана развития не до конца развитых компетенций. Здесь важную роль играет правильное определение критериев оценки, которые, не бывают одинаковыми для различных должностей.

Например, если нужно оценить такую компетенцию, как инициативность, то индикаторами для оценки могут выступать следующие утверждения:

совсем не проявляет инициативу, открыто избегает принятия решения по своей компетентности;

практически не проявляет инициативу в достижении поставленных целей или проявляет неадекватно выполняемой задаче;

при достижении поставленных целей проявляет разумную инициативу;

Круговая оценка персонала (методика «360 градусов»)

Автор: Administrator

30.11.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:16

постоянно стремится проявить разумную инициативу, не дожидаясь указаний, является инициатором действий;

обладает высокой степенью проявления инициативы, способен в любой ситуации найти творческие подходы для решения поставленных задач.

Респондент ставит каждому качеству соответствующий балл (от 1 до 5 или до 10).