

Оценка 360°

«Ничего не произойдет, пока что-нибудь не придет в движение»

Альберт Эйнштейн

В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ УСПЕХ СТАЛ БЫСТРОДВИЖУЩЕЙСЯ ЦЕЛЮ. ЕСЛИ ВЫ НЕ УСТРЕМЛЯЕТЕСЬ ВПЕРЕД, ВЫ ДВИГАЕТЕСЬ НАЗАД. ЭТО ЗАКОН. ЗАКОН, КОТОРЫЙ РАБОТАЕТ КАК В ОТНОШЕНИИ КОМПАНИЙ, ТАК И В ОТНОШЕНИИ ЛЮДЕЙ. ВЫИГРЫВАЕТ ТОТ, У КОГО ЕСТЬ ВНУТРЕННИЙ ОГОНЬ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА, А, ЗНАЧИТ, ЕСТЬ МОТИВАЦИЯ ДЛЯ САМОРАЗВИТИЯ.

ВНУТРЕННЯЯ НЕУСПОКОЕННОСТЬ И ЖЕЛАНИЕ БОЛЬШЕГО ЯВЛЯЮТСЯ КАЧЕСТВЕННЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ СОВРЕМЕННЫХ МЕНЕДЖЕРОВ. НО ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ НАЧАТЬ ПУТЬ, НУЖНО ПОНИМАТЬ, ОТКУДА СТАРТОВАТЬ, И ОБЪЕКТИВНО ОЦЕНИТЬ СИЛЫ И ВОЗМОЖНОСТИ.

В ЭТОМ ГОДУ В «ЕВРОПРОДУКТЕ» СТАРТОВАЛА ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПО СИСТЕМЕ «360 ГРАДУСОВ». ИМЕННО ОНА СПОСОБСТВУЕТ САМОРАЗВИТИЮ И САМОПОЗНАНИЮ, ПОВЫШАЯ, ТАКИМ ОБРАЗОМ, ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ.

СИСТЕМА, ПОМОГАЮЩАЯ ИДТИ ВПЕРЕД



*Текст: Ирина Сенина,
директор по персоналу*

Эксперты по управлению утверждают, что для развития собственной эффективности сотруднику нужны данные из трех областей:

личной	как Вы видите себя;
межличностной	как Вас видят другие;
ситуационной	как оцениваются Ваши профессиональные и карьерные особенности.

Обратная связь методом «360 градусов» — инструмент, который позволяет соединить и проанализировать все три области, и легко составить индивидуальную дорожную карту успеха каждого сотрудника. Эта развернутая перспектива позволяет видеть те вещи, которые в обычной ситуации были бы не замечены.

В основу системы обратной связи «360 градусов» положен комплексный анализ субъективных оценок окружающих. Результаты оценки позволяют сотрудникам принять ответственность за свои результаты и поведение.

Внедрять систему Thomas 360 Feedback мы начали на уровне топ-менеджмента.



Оценка происходит по приоритетным компетенциям для сотрудников в соответствии с занимаемой должностью. Сначала менеджер оценивает себя сам — по рангу компетенций, занося отметки в рабочий лист. По этой же шкале ему выставляют оценку коллеги, подчиненные и руководитель — все, кто входит в круг профессионального общения этого человека.

Разрывы между самооценкой и оценкой других составляют так называемые «точки внимания». Совпадения, синхронные оценки подтверждают яркие эмоциональные стороны сотрудника, его сильные компетенции.

Выделение трех сильных сторон и трех зон развития (проработки «точек внимания» на ближайшие полгода) обсуждается с непосредственным руководителем сотрудника, проходящего оценку, и также фиксируется в рабочем листе оценки.

Методы развития, сроки и ожидаемые результаты планируются пошагово. При совместном анализе оценки руководитель и сотрудник согласовывают необходимые для реализации планов поддержку и ресурсы. Это могут быть встречи, консультации, тренинги, семинары, литература.

Самое ценное, на мой взгляд, в обратной связи методом «360 градусов» — это не графики и не баллы, поставленные по ключевым компетенциям и ключевым показателям эффективности, а внутренняя мотивация сотрудника, направленная на улучшение профессиональных качеств, на развитие слабых зон, на самосовершенствование.

Преодолев один этап повышения выбранных компетенций, сотрудник может перейти на следующий.

Этот путь невозможно пройти семимильными шагами, но каждый шаг — это шаг к победе!