

МЕТОД



ОЦЕНКИ

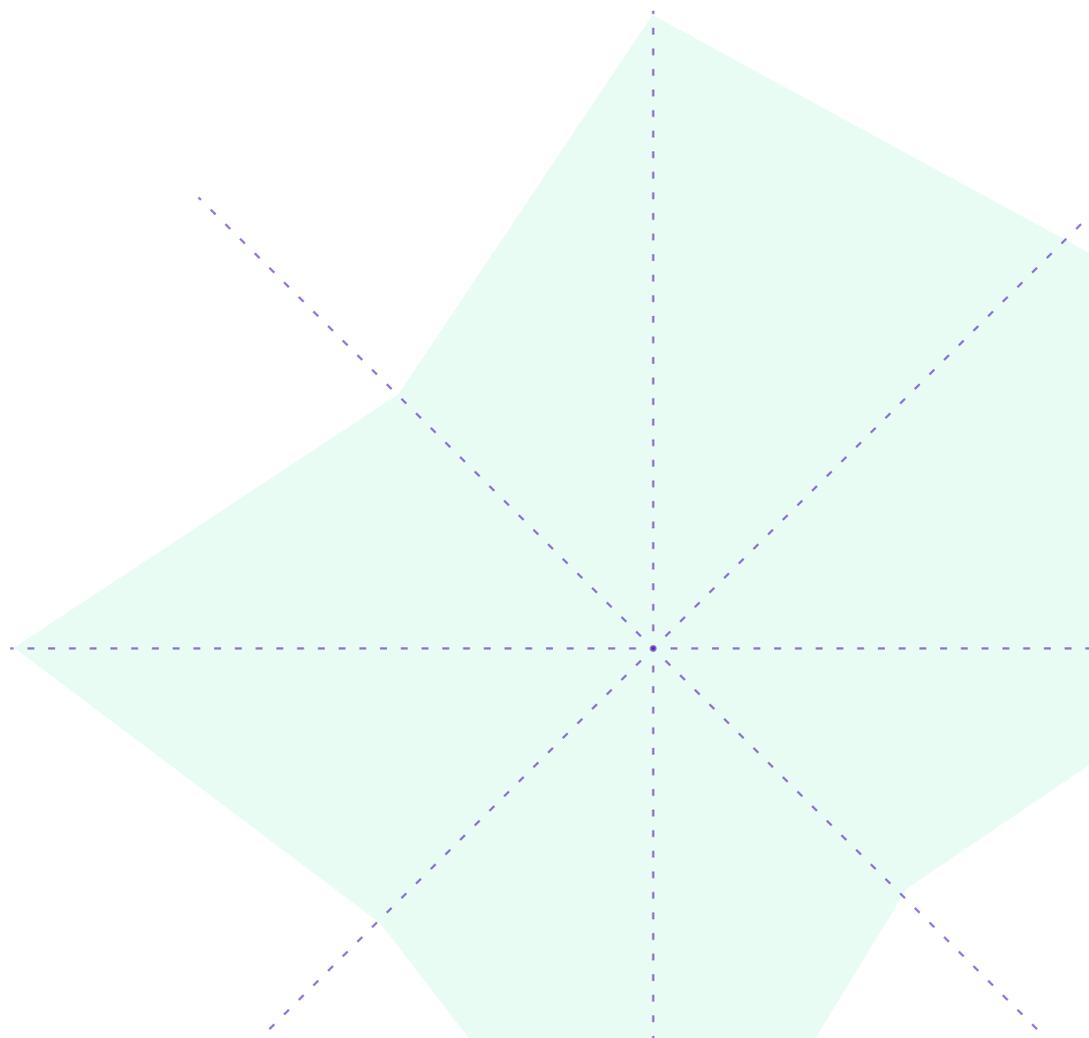


ГРАДУСОВ:

как применять и как правильно
составить опросник

Содержание

Метод оценки 360 градусов: как применять и как правильно составить опросник	2
6 советов по составлению вопросов для анкеты	5
Примеры анкет для проведения оценки «360 градусов»	6
Как провести оценку по методу «360 градусов» в iSpring Learn	9
Выводы	10
Обсудить ваш проект	10



Метод оценки 360 градусов: как применять и как правильно составить опросник

Большинство компаний сталкивается с необходимостью оценивания персонала. Можно задать определённые KPI и отслеживать их выполнение. Так задача сводится к простому сбору и анализу цифр. А что, если работа специалиста не позволяет получить чёткие цифровые метрики? Или – и это бывает ещё чаще – формально специалист выполняет все требования, а вот обедает всё время один, и все остальные сотрудники его сторонятся? Здесь уже важны не показатели, а коммуникативные навыки. Оценить их поможет методика «360 градусов».

Что такое метод оценки «360 градусов»

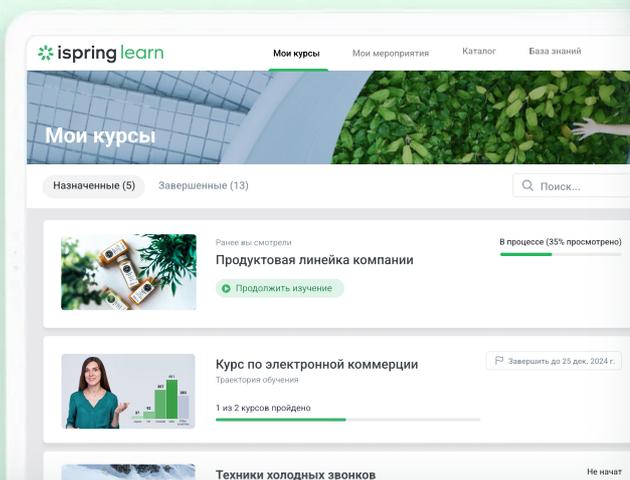
Метод «360 градусов» — это способ оценки персонала. Он помогает определить, насколько сотрудник соответствует занимаемой должности через опрос руководителей и коллег. Если к оценке привлечь клиентов или подрядчиков, то получится уже оценка «540 градусов». По итогам можно сформировать объективную картину того, насколько сотрудник соответствует тем или иным компетенциям.

ispring learn

Платформа для проведения оценки методом 360°

Поможет проверить компетенции
сотрудника, найти скрытых лидеров
и сформировать кадровый резерв

Попробовать бесплатно



Когда можно использовать метод «360 градусов»

- 1 Если нужно понять, кто готов к повышению.**
Особенно, в больших компаниях с разветвлённой сетью филиалов, где у HR-отдела нет возможности отслеживать прогресс каждого сотрудника. Анкетирование по методу 360 поможет быстро выявить тех, кто заслуживает повышения.
- 2 Если нужно спланировать обучение.**
Когда есть понимание, что сотрудникам не хватает знаний, но нет ясности, кому и каких конкретно – оценка «360 градусов» подскажет ответ.
- 3 Если нужно оценить управленческие качества руководителей.**
В оценке участвуют сами сотрудники, а значит, можно получить достоверные данные о том, что они думают о своём непосредственном начальнике. При условии, что соблюдается анонимность.
- 4 Если нужно сформировать обратную связь для сотрудника.**
Благодаря оценке со всех сторон руководитель может озвучить не только личное мнение, но и поделиться информацией, полученной от других участников оценки, не называя имен.
- 5 Если нужно оценить не количественные показатели, а soft skills.**
Это набор качеств, которые позволяют взаимодействовать с окружающими – коммуникабельность, умение слушать и слышать, инициативность и др.

Читайте по теме:

[Индивидуальная оценка сотрудников – цели, критерии и методы](#)

Плюсы метода оценки 360 градусов

- +** Позволяет оценить эффективность каждого сотрудника и то, насколько он соответствует своей должности.

- ⊕ Даёт возможность выявить «точки роста» сотрудников и команды.
- ⊕ Можно провести силами HR-департамента. В отличие от ассесмент-центра, который предполагает работу команды внешних экспертов.
- ⊕ Позволяет охватить большое количество сотрудников, если анкетирование проводится онлайн.
- ⊕ Позволяет оценить soft skills – навыки взаимодействия с окружающими.

Минусы метода оценки 360 градусов

- ⊖ Может привести к неприятным последствиям, если не будет соблюдена анонимность. В частности, к ухудшению отношений между сотрудниками и внутренним конфликтам: *«Ах, ты вот что про меня сказал? Ладно, попроси меня в следующий раз помочь с отчетом...»*.
- ⊖ Возможны серьёзные затраты времени на информирование участников. А после проведения оценки – на обработку данных и анализ результатов.

Что нужно для оценки 360

- ✓ **Определиться, какие качества и навыки важны для вас в сотруднике.**
Их совокупность называется моделью компетенций. Так специалист по продажам должен быть коммуникабельным, уметь слушать, уметь быстро принимать решения и т.д. Секретарь – внимательным в мелочах, способен держать в голове одновременно несколько задач и ничего не забывать, ну и, конечно, приветлив и вежлив с посетителями.

- ✓ **Проинформировать участников анкетирования, зачем оно проводится.**
Нужно показать, что такого, как в школе – *«Иванов, к доске! Не знаешь? Два!»* – не будет. Наоборот – по итогам оценки сотрудник получит возможность посмотреть на свою работу чужими глазами и увидеть направления для развития.
- ✓ **Подготовить вопросы для анкетирования.**
На них остановимся поподробнее.

6 советов по составлению вопросов для анкеты

Обычно анкета состоит из набора вопросов-утверждений, к каждому из которых предлагается несколько ответов.

Шкала оценки

Не стоит использовать пятибалльную шкалу. Мы привыкли к тому, что тройка – это плохо, а пятерка – это хорошо. На самом же деле, если вас оценивают на три из пяти – это нормальный, удовлетворительный результат. Если вам ставят пять – это значит, что ваши результаты превосходят все ожидания. Постарайтесь использовать другие шкалы и уйти от вопросов, где нужна цифровая оценка.

Вопросы-дубли

Дубли помогут выявить неискренность. Второй вопрос дублирует первый, но сформулирован иначе. Если на один и тот же вопрос будут даны разные ответы – вы сразу это заметите. Убедитесь, что такие вопросы-дубли не располагаются в анкете рядом. Например, не ставьте рядом вопросы *«Умеет управлять конфликтами с позиции сотрудничества, т. е. таким образом, чтобы все стороны оказались в максимальном выигрыше»* и *«В конфликте обычно не стремится перетянуть ситуацию в сторону своих интересов»*.

Количество вопросов

Длинный опросник может снизить качество ответов. Краткость – если не сестра таланта, то точно хороший советчик в составлении опросника. Не стоит добавлять в анкету более 50 вопросов – на заполнение уйдет слишком много времени, сотрудники устанут, и велика вероятность, что они будут отвечать формально, не задумываясь над смыслом.

Простые формулировки

Стоит избегать сложных и неоднозначных формулировок.

Так у сотрудников не возникнет вопросов, что вы имеете в виду, и они смогут ответить искренне. Например, замените фразу *«Колесников клиентоориентирован»* на что-то вроде *«Колесников старается понять потребности клиентов и помочь им»*.

Стоп-слова

Не используйте слово «никогда». К примеру, вряд ли хоть про одного человека можно честно сказать, что он *«никогда не проявляет отрицательных эмоций»*.

Вариант «Не знаю»

Добавьте вариант «Не знаю». Скажем, коллега может не знать, как сотрудник общается с клиентами. А значит, он не сможет дать честный ответ. Ему придётся гадать и предполагать, чтобы ответить «да» или «нет». Предположения не помогут построить объективную картину компетенций сотрудника.

Примеры анкет для проведения оценки «360 градусов»

Ниже – 2 примера анкет. Их можно скачать, дополнить своими критериями и провести оценку по бумажным опросникам или через бесплатные сервисы. Например, Yandex Forms.

Анкета для оценивания профессиональных навыков

В этой анкете вам предстоит ответить на вопросы о вашем коллеге Алексее Колесникове. Пожалуйста, отвечайте искренне. Все анкеты анонимны.

Отметьте вариант ответа, который вы считаете верным.

Как часто Алексей проявляет эти качества	Редко	Иногда	Часто	Всегда	Не знаю
Точно исполняет поручения				<input checked="" type="checkbox"/>	
Выполняет задания в полном объёме				<input checked="" type="checkbox"/>	
Соблюдает сроки			<input checked="" type="checkbox"/>		
Соблюдает регламенты, принятые в компании			<input checked="" type="checkbox"/>		
Развивает навыки и умения					<input checked="" type="checkbox"/>
Спокойно воспринимает конструктивную критику		<input checked="" type="checkbox"/>			
Повышает имидж компании					<input checked="" type="checkbox"/>
Предлагает новые идеи для улучшения командных показателей			<input checked="" type="checkbox"/>		

[Скачать полный шаблон «Анкета для оценки профессиональных навыков»](#)

Анкета для оценивания лидерских способностей

В этой анкете вам предстоит ответить на вопросы о вашей коллеге Анне Ситниковой. Пожалуйста, отвечайте искренне. Все анкеты анонимны.

Отметьте вариант ответа, который вы считаете верным.

Как часто Анна проявляет эти качества	Редко	Иногда	Часто	Всегда	Не знаю
Выполняет данные обещания				<input checked="" type="checkbox"/>	
Справляется с задачами в срок			<input checked="" type="checkbox"/>		
Понимает свою роль в компании					<input checked="" type="checkbox"/>
Помогает в достижении целей и задач компании					<input checked="" type="checkbox"/>
Информирует руководство о своих трудностях в работе					<input checked="" type="checkbox"/>
Проявляет самостоятельность				<input checked="" type="checkbox"/>	
Видит свои ошибки и умеет их анализировать			<input checked="" type="checkbox"/>		
Воспринимает неудачи как возможность вырасти		<input checked="" type="checkbox"/>			

[Скачать полный шаблон «Анкета для оценки лидерских способностей»](#)

Как провести оценку по методу «360 градусов» в iSpring Learn

В iSpring Learn оценку по методу «360 градусов» легко поставить на поток. Чтобы провести тестирование, нужно просто выбрать компетенции для оценки и назначить анкету сотрудникам. Система сама соберёт все данные, проанализирует их и сгруппирует в детальные отчёты. Так вы увидите зоны роста каждого сотрудника и поймёте «температуру» отношений в коллективе. Но без лишней бумажной волокиты.

Чем полезен

- +** **Возьмёт на себя всю операционку.** iSpring Learn соберёт все данные и сгруппирует их в детальные отчёты по каждому сотруднику.
- +** **Гарантирует анонимность.** Никто, кроме вас, не узнает результаты опроса. А значит, нет риска конфликтов внутри компании.
- +** **Поможет провести оценку быстро.** Всё, что вам нужно сделать, – составить анкету и направить её сотрудникам.
- +** **Удобен на любом устройстве.** Сотрудники могут заполнить анкету с любого устройства. Например, по дороге домой с работы.

Выводы

- 1 Метод оценки «360 градусов» покажет сильные стороны сотрудника и зоны роста. Вы поймёте, насколько он соответствует должности и как ему развиваться дальше, чтобы приносить максимальную пользу бизнесу.
- 2 Чтобы провести оценку, достаточно бумажного опросника. Через онлайн-платформы будет быстрее – меньше ручной работы. Например, iSpring Learn самостоятельно проанализирует результаты и соберёт детальный отчёт по каждому сотруднику.
- 3 Соблюдайте анонимность. Так у сотрудников будет возможность ответить честно, не боясь испортить отношения с кем-то из коллег.

Чтобы обсудить ваш проект, звоните бесплатно по номеру 8 800 333-78-73 или запишитесь на консультацию. Вместе мы проанализируем вашу ситуацию и предложим подходящее решение.

[Подробнее об оценке 360 →](#)

[Обсудить ваш проект →](#)