ОЦІНКА «360 ГРАДУСІВ» ЯК МЕТОД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

студент **Жолудєва А.М.**

Оцінка «360 градусів» – це оцінка співробітника компанії на основі даних про його дії у робочих ситуаціях і про виявлені ним ділові якості, шляхом анкетування самого співробітника, його керівника, колег, а в окремих випадках і клієнтів оцінюваного.

Дана оцінка проводиться у кілька етапів, після визначення критеріїв оцінки і складання опитувальників проводиться власне анкетування, після якого обробляються результати і пропонується план розвитку и вдосконалення оцінюваного.

Якщо мета оцінки – це збір якісної інформації про невелику кількість співробітників (до ста осіб), то анкета може бути як на паперовому, так і на електронному носії. Якщо оцінюється велика кількість співробітників, то зазвичай цей процес автоматизується .

Перевагами оцінки «360 градусів» є об'єктивність отриманих результатів; порівняння самооцінки з оцінкою оточуючих; швидкість у проведенні та обробці результатів; можливість on-line оцінки.

Результати оцінки можуть бути отримані для різних рівнів:

1. Для окремих співробітників: підвищення особистої ефективності за рахунок визначення сильних сторін та слабких сторін, які потребують розвитку; розуміння працівниками основних напрямків вдосконалення своїх професійних і особистісних характеристик; мотивація співробітників на самовдосконалення.

2. Для окремих груп співробітників: структурована інформація для підвищення ефективності особистої взаємодії членів команди.

3. Для підприємства: удосконалення процесів розвитку персоналу компанії; ефективний інструмент для формування кадрового резерву компанії.

Недоліком оцінки є залежність ефективності використання методу "360 градусів" від корпоративної культури організації. "360 градусів" - це досить демократична методика. Щоб провести якісну оцінку за методом "360 градусів", потрібна велика підготовча робота.

Наук. керівник: асист. **Троян М.Ю.**