

Довести до готовности

Кругом голова. Убеждаем сотрудников, что оценка методом «360 градусов» — не стукачество

Разобрались, как внедрить систему без регистрации и SMS



Сложно представить компанию, которая сможет эффективно развиваться, не уделяя должного внимания оценке сотрудников. И если раньше все поголовно говорили только про аттестацию, то с приходом в Россию западных корпораций



Дмитрий Журинов

Руководитель кадрового агентства *Bridge2HR*

Чем больше респондентов участвуют в анкетировании, тем выше объективность и точность оценки методом «360 градусов». Поэтому в коллективе из 3-5 человек этот метод использовать нецелесообразно.

Нужно правильно «продать» этот метод всем участникам: и сотрудникам, и руководителям. В стукачество эта система превращается в компаниях, где отсутствует корпоративная культура и работники не понимают, что это инструмент для их развития, в том числе — для повышения их стоимости на рынке.

Руководителям же важно помнить, что нельзя проводить тестирование ради тестирования. Оценка персонала — это один из методов постановки «диагноза», за ним должно следовать «лечение». **От вас ожидают дальнейших действий: составления плана развития сотрудников, его реализации и ежегодного сравнения результатов.**

Чтобы не потерять наши рецепты из вида, просто поделитесь ими с коллегами и друзьями в социальных сетях: