

ПРОЕКТ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ОБРАТНОЙ  
СВЯЗИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИИ  
МЕТОДОМ 360°

ПРЕЗЕНТАЦИЯ КОМПАНИИ  
GLOBAL SOLUTIONS LTD.

[www.gsl-consulting.ru](http://www.gsl-consulting.ru)

# 6 шагов реализации проекта

1. **Адаптация корпоративной модели компетенций Компании.**
2. **Разработка опросника для оценки методом 360 градусов в соответствии с корпоративной моделью компетенций.**
3. **Организация процесса и сбор данных.**
4. **Обработка данных и подготовка письменных отчетов по результатам оценки.**
5. **Проведение устных обратных связей для участников оценки.**
6. **Подготовка и презентация консолидированного отчета по результатам оценки группы участников.**

# ОЦЕНКА МЕТОДОМ 360 ГРАДУСОВ



....обеспечивает учет различных точек зрения

# Шаг 1. Адаптация корпоративной модели компетенций Компании.

<b>Действие</b>	<b>Результат</b>
<p>Проводится 1-3 стратегических интервью с топ-менеджерами и около 10 интервью с другими руководителями, направленных на уточнение индикаторов корпоративной модели компетенций.</p>	<p>Аналитический отчет, содержащий подробные согласованные с ключевым заказчиком описания модели, входящих в нее компетенций (в том числе их определения, ключевые индикаторы и шкала оценки).</p>

Шаг 2. Разработка опросника для оценки методом 360 градусов в соответствии с адаптированной корпоративной моделью компетенций.

<b>Действие</b>	<b>Результат</b>
Консультанты разрабатывают дизайн опросника (пункты, шкалы, инструкции, ключ, формат профиля результатов, бланковая и электронная версия опросника)	Пакет материалов для проведения оценки методом 360 градусов.

## Шаг 2. Разработка опросника для оценки методом 360 градусов в соответствии с адаптированной корпоративной моделью компетенций.

### Варианты шкал опросника

	<b>Шкала частоты</b>	<b>Шкала эффективности</b>	<b>Шкала согласия</b>
	Насколько часто данное качество наблюдается у респондента?	Насколько хорошо респондент владеет данным качеством?	Насколько Вы согласны, что данное качество присуще респонденту
<b>1</b>	Почти никогда	Не владеет совсем	Не согласен совсем
<b>2</b>	Иногда	В слабой степени	Скорее не согласен
<b>3</b>	Обычно	Умеренно	Затрудняюсь ответить
<b>4</b>	Почти всегда	Хорошо	Скорее согласен
<b>5</b>	Всегда	Великолепно	Полностью согласен
<b>0</b>	Затрудняюсь ответить	Затрудняюсь ответить	-

### Шаг 3. Организация проведения оценки методом 360 градусов и сбор данных.

<b>Действие</b>	<b>Результат</b>
<p>Разработка и согласование схемы сбора информации (количество респондентов, их характеристики, сроки получения и заполнения, методы мониторинга и контроля сбора данных) и реализация сбора данных.</p>	<p>План-график сбора информации и протоколы результатов заполнения разработанных опросников.</p>

# Шаг 3. Организация проведения оценки методом 360 градусов и сбор данных.

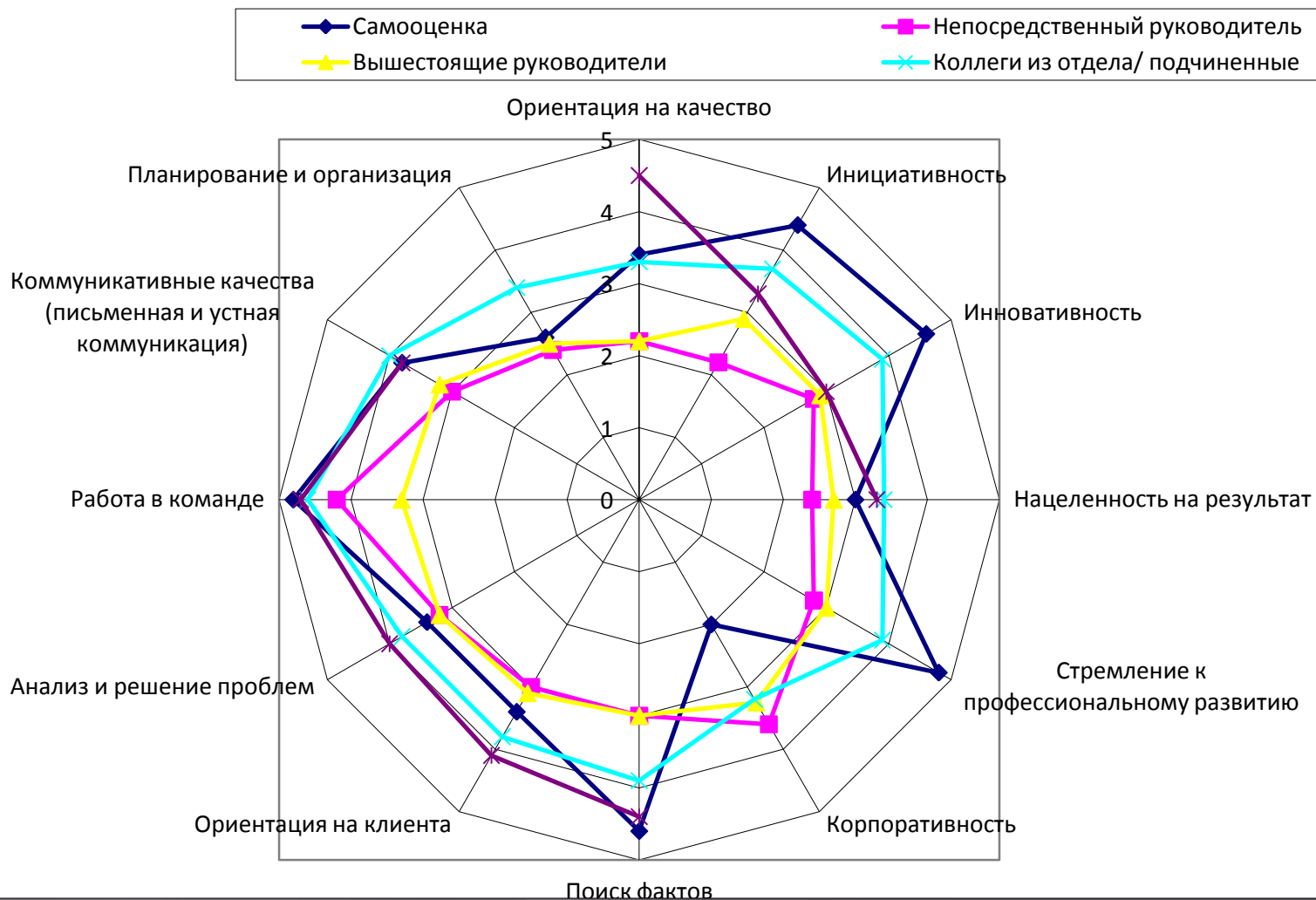


## Шаг 4. Обработка данных и подготовка письменных отчетов по результатам оценки.

<b>Действие</b>	<b>Результат</b>
Статистическая обработка данных опросников, построение сравнительных профилей и подготовка индивидуальных аналитических отчетов для каждого участника.	Индивидуальные аналитические отчеты по результатам опросников методом 360 градусов для каждого участника, с указанием сильных сторон и областей для развития компетенций.

# Шаг 4. Обработка данных и подготовка письменных отчетов по результатам оценки.

## Пример суммарного профиля результатов



## Шаг 5. Проведение устных обратных связей для участников оценки.

<b>Действие</b>	<b>Результат</b>
<p>Консультанты проводят сессии обратной связи для каждого участника с целью обсуждения результатов оценки и планирования развития компетенций.</p>	<p>Проект плана индивидуального развития компетенций в соответствии с результатами оценки для каждого участника.</p>

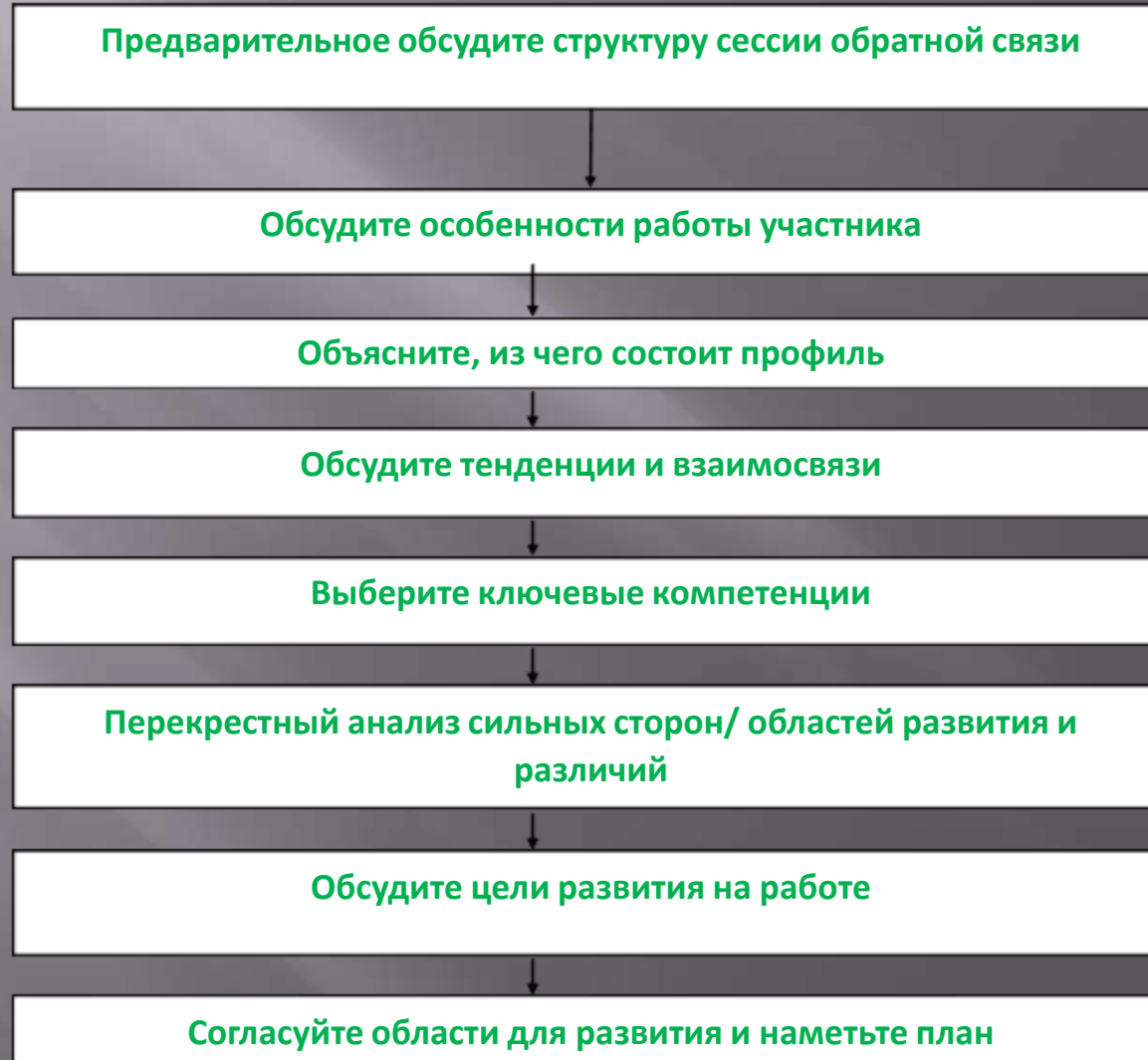
## Шаг 5. Проведение устных обратных связей для участников оценки: Структура обсуждения на сессии обратной связи

<p><b>Известные сильные качества</b> Участник и окружающие оценивают эти качества как сильные стороны</p>	<p><b>Скрытые сильные качества</b> Участник оценивает эти качества как слабые стороны, но окружающие определяют их как сильные</p>
<p><b>Известные области, требующие развития</b> Участник и окружающие оценивают эти области как слабые</p>	<p><b>Слепые зоны</b> Участник оценивает их как сильные, но окружающие определяют их как слабые стороны</p>

# МОДЕЛЬ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ



# Шаг 5. Проведение устных обратных связей для участников оценки: Структура сессии обратной связи



## Шаг 6. Подготовка и презентация консолидированного отчета по результатам оценки группы участников.

<b>Действие</b>	<b>Результат</b>
Для ключевого заказчика проекта консультанты готовят консолидированный отчет и проводят его презентацию.	Консолидированный отчет по группе участников и презентация результатов проведенной оценки методом 360 градусов с указанием основных зон риска в группе, рекомендациями по развитию компетенций участников.