# Czym jest ocena 360 stopni?

Ocena 360 stopni to nowoczesna metoda opisu przejawianych przez konkretną osobę kompetencji. Jej odmiany, tj. ocena 270 oraz 180 stopni są z powodzeniem stosowane do oceny różnych pracowników, nie tylko tych, którzy zajmują kierownicze stanowiska. Główną zaletą tego podejścia jest uwzględnienie różnych perspektyw. W ocenie zachowań i postaw danej osoby brane są pod uwagę opinie współpracowników, podwładnych, przełożonego czy nawet klientów, a następnie oceny te są zestawiane z samooceną.

W przypadku oceny 270 i 180 stopni zmienia się jedynie zakres osób oceniających. Ocena 270 stopni na ogół uwzględnia zdanie przełożonego oraz współpracowników. Ocena 180 stopni odnosi się tylko do samooceny oraz oceny przełożonego.

Dzięki metodzie 360 stopni, osoby odpowiedzialne za rozwój pracowników otrzymują uporządkowane i wyczerpujące informacje, niezbędne do określenia obecnego stanu kompetencji. Na podstawie uzyskanych wyników jesteśmy w stanie określić, odpowiadające potrzebom naszych pracowników, adekwatne działania rozwojowe.

Dzięki narzędziu **Ostendi 360 stopni**, które posiada wyczerpujący słownik kompetencji, otrzymujemy szczegółowy raport, stanowiący silną podstawę do dalszego planowania rozwoju naszych pracowników.

### **Korzyści z wdrożenia oceny 360 stopni**

Ocena 360 stopni znacząco **wzbogaca proces oceny okresowej** kadry menedżerskiej. Pozwala skorzystać z bogactwa obserwacji szeregu osób, które codziennie, wspólnie z ocenianym menedżerem, realizują różnorodne zadania. Dodatkowo, prawidłowe relacje ze współpracownikami, podwładnymi lub klientami są kluczowe dla efektywnej pracy i osiągania założonych wyników firmy. Dlatego ich punkt widzenia jest dla ocenianego bardzo ważnym źródłem informacji, dotyczącym mocnych stron oraz obszarów do dalszego rozwoju – nie mniej ważnym niż samoocena czy zdanie przełożonego.

Zastosowanie oceny 360 stopni umożliwia **diagnozę poziomu oczekiwanych kompetencji**, którymi cechuje się kadra menedżerska. Regularne wykorzystanie tej metodologii pozwala na bieżąco monitorować postępy kadry menedżerskiej w kontekście ustalonych kierunków rozwoju.

Ocena 360 stopni oraz jej odmiany 270 stopni, daje także możliwość badania kompetencji w ramach prowadzonych, **pojedynczych projektów biznesowych**. Tym samym jest **dobrym narzędziem do identyfikowania talentów** wśród liderów lub kierowników projektów, którzy niekoniecznie należą do ścisłej kadry zarządzającej.

Wprowadzenie cyklicznego pomiaru opartego na ocenie 360 stopni (np. raz w roku) umożliwia **kształtowanie się kultury organizacyjnej opartej o konstruktywną informację zwrotną**. Systematyczna informacja zwrotna dotycząca poziomu prezentowanych kompetencji z uwzględnieniem różnych perspektyw buduje w ocenianym **otwartość na przyjmowanie sugestii dot. potencjalnych mocnych stron i obszarów do rozwoju**. System oceny pracowników, oparty na jasnych kryteriach oceny staje się przejrzysty i zobiektywizowany, stanowiąc podstawę do rozwoju.

To spójny i uporządkowany system oceny wszystkich pracowników – kwalifikacji menedżerów,  kierowników oraz innych osób mających wpływ na wyniki firmy. Wraz z badaniem nastroju ([Team Insight Survey](https://www.ostendi.pl/team-insightsurvey/)) daje poważny wgląd w obecny potencjał zespołu.

### **Proces oceny 360 stopni**

Każda ocena 360/270/180 stopni zaczyna się **od zaprojektowania odpowiedniego kwestionariusza.** Zawarte w nim pytania odnoszą się do pożądanych postaw oraz zachowań zdefiniowanych w modelach kompetencyjnych, obowiązujących w firmie. Dlatego, projektowanie odpowiedniej ankiety jest każdorazowo poprzedzone **analizą kompetencji,** jakich firma oczekuje od osoby zatrudnionej na określonym stanowisku, ewentualnie stworzeniem od podstaw kryteriów oceny pracowników. Pytania są grupowane w odpowiednie wymiary.

Dzięki funkcjonalnościom platformy [Ostendi Management System](https://www.ostendi.pl/platforma-ostendi-management-system/) możesz:

* **stworzyć własną ankietę** z własnym słownikiem kompetencji,
* **skorzystać z dostępnego** na platformie **słownika kompetencyjnego**,
* **dodać własne pytania** **do dostępnych** na platformie **wymiarów kompetencyjnych.**

Po stworzeniu / akceptacji kwestionariusza można od razu rozpocząć badanie.

Wszystkie wyniki są podsumowane w postaci **wyczerpującego raportu.** Zawiera on zestawienie wszystkich udzielonych ocen w podziale na samoocenę, ocenę przełożonego, współpracowników i/lub podwładnych (ewentualne innych grup oceniających). Podsumowania wyników prezentowane są w postaci:

* **średnich** wyników otrzymanych na poziomie poszczególnych wymiarów oraz przyporządkowanych im pytań,
* **różnic** pomiędzy samooceną, a oceną w danej grupie – wskazują one na odległość pomiędzy własnym postrzeganiem danego obszaru, a opinią przełożonego oraz pozostałych grup,
* **rozproszenia** ocen, które obrazują jednomyślność oceniających,
* **najwyżej i najniżej ocenionych zachowań** z całej puli dostępnych w kwestionariuszu pytań,
* **obszary niedocenione i przecenione** przez ocenianego.

W większych projektach, w ramach których ocenie podlega kilku liderów, istnieje możliwość zestawienia wyników indywidualnych w postaci **raportu zbiorczego**. Dodatkowo, dzięki funkcjonalnościom platformy możliwe jest zestawienie pomiarów / wyników konkretnej osoby na przestrzeni kilku pomiarów. Całość procesu dostępna jest w kilku wersjach językowych (polski, angielski, niemiecki, francuski, hiszpański).

**KONTAKT :**

Bożena Roczniak - Business Development Director

Tel. +48 603 070918

bozena.roczniak@ostendi.pl