

# Как провести PR-кампанию оценки 360 градусов

*бесплатная статья*

***Елена Кириллова***

**<http://ocenka360.ru>**

Вы можете бесплатно распространять эту статью, раздавать её с вашего сайта, но её **нельзя** продавать или вносить изменения.

# Как провести PR-кампанию оценки 360 градусов

Оценка 360 градусов в вашей компании внедряется впервые. Как подготовить сотрудников к предстоящей процедуре? Как лучше рассказать сотрудникам об оценке? Какие методы и каналы информирования использовать?

Итак, компания решила проводить оценку 360 градусов, заказчиками оценки являются руководители компании. Проведение PR-кампании оценки просто необходимо для достижения результата. Какие задачи должен поставить для себя менеджер внедряющий оценку впервые:

1. Сообщить сотрудникам о цели предстоящей оценки;
2. Проинформировать сотрудников, как будет проводиться оценка, из каких состоять этапов, в какое время проходить;
3. Как будет соблюдаться конфиденциальность информации, кто узнает о результатах оценки;
4. Как будут использоваться результаты оценки, какие действия будет или не будет предпринимать компания.
5. Как работать с автоматизированной системой оценки.

## Как можно сообщить сотрудникам об оценке

Чтобы довести информацию до каждого сотрудника в организации, нужно предпринять ряд действий (перечислены в порядке важности):

- 1. Провести встречи с руководителями подразделений.**  
Руководители должны быть подготовлены в данном вопросе, чтобы своевременно ответить сотрудникам на вопросы, снять напряжение в подразделении и т. д. Рассказать руководителям об оценке можно на общем собрании, используя презентацию, в которой отражена основная информация об оценке. Презентацию после встречи лучше разослать руководителям. В качестве материалов для руководителей можно также подготовить отдельный файл «вопросы и ответы по оценке 360 градусов», эти материалы поспособствуют тому, что в компании до сотрудников будет доноситься одинаковая информация о предстоящей оценке.
- 2. Провести очные встречи с сотрудниками всех подразделений.** Идеально, если их будет проводить специалист внедряющий оценку. Но не всегда это удается сделать (в крупной компании, в удаленных подразделениях), в этом случае встречу с сотрудниками должен провести руководитель подразделения.
- 3. Информировать сотрудников компании о новой процедуре оценки с помощью корпоративного портала, листовок, материалов в корпоративной газете.** Основная задача этих материалов — передать позицию руководства, информировать сотрудников о целях оценки, рассказать какую пользу принесет оценка самим

Автор © Елена Кириллова. <http://ocenka360.ru> Вы можете бесплатно распространять эту статью, раздавать её с вашего сайта, но её **нельзя** продавать или вносить изменения.

сотрудникам (в том числе на примерах других компаний), какие действия будут проходить по результатам оценки, а также рассказать о документах регламентирующих оценку в компании.

4. **Провести тест на знание положения об оценке.** Тест сдают сотрудники, участвующие в оценке и их руководители. Этот способ хорош для компаний в которых принято внутреннее обучение и тестирование. Он позволит гарантировать, что сотрудники познакомились с положением об оценке и правильно его поняли. Для теста лучше использовать кейсовые вопросы (с описанием ситуации, приближенной к реальной работе).
5. **Сделать электронную рассылку с материалами предстоящей оценки для участников оценки.** Вы можете включить в рассылку положение об оценке, приказ о проведении оценки в компании, файл «вопросы и ответы по оценке 360 градусов», инструкцию по работе с автоматизированной системой оценки.

За какое время лучше начинать PR-кампанию оценки 360 градусов? Все зависит от размеров организации, но важно чтобы сотрудники узнали о предстоящей оценке не менее чем за 1 месяц до проведения процедуры. Этот срок позволит гарантировать, что все сотрудники информированы (на минимум сведены ситуации, когда сотрудник выходит из отпуска или возвращается из командировки и тут же включается в оценку). Сотрудники в такой ситуации к началу оценки уже получили ответы на волнующие их вопросы (например, грозит ли им увольнение по результатам оценки) и правильно понимают цели оценки.

**Важно!** Для успешного внедрения оценки нужно помнить, что оценка должна быть направлена на развитие, оценка обязательно имеет цель, сотрудникам сообщаются истинные цели оценки.