**ارزیابی ۳۶۰ درجه کارکنان**

ارزیابی ۳۶۰ درجه عبارت است از:
سنجش نسبی عملکرد شغلی و رفتاری فرد در یک دوره زمانی معین، و دریک گروه کاری مشخص از طریق بازخوردگیری مستقیم از دیگر اعضا را ارزیابی عملکرد به روش ۳۶۰ درجه می‌گویند.
امروزه در سیستم­‌های پویا و زنده، این شیوه ارزیابی عملکرد که دربرگیرنده ارزیابی مستقیم افراد در سازمان­ می­‌باشد. بسیار گسترش یافته است.
به طور کلی ارزیابی٣۶٠ درجه که به آن بازخورچند منبعی نیز می‌گویند، یک روش ارزیابی عملکرد است که افراد علاوه بر اظهار نظر درباره خودشان، مدیر و دیگر اعضای گروه را نیز در یک سطح مشترک مورد سنجش قرار می‌دهند.

ارزیابی ۳۶۰ درجه، روشی است که امروزه در اکثر سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی و دولتی متداول شده است.
این نوع ارزیابی در سازمان، به فرد این فرصت را می‌دهد تا نظرات همکاران، کارمندان و مشتریان را درمورد امور رفتاری و عملکرد شغلی خود بسنجند. به این طریق که در ارزیابی عملکرد 360 درجه افراد در گروه‌های کاری مشترک در یک ارزیابی قرار می‌گیرند. به این طریق افرادی که بیشترین تعامل را بایکدیگر دارند در یک گروه کاری منتخب شده و درمورد خود و دیگران نظر می‌دهند.

**چرا ارزیابی 360؟**

ارزیابی ۳۶۰ درجه مربوط به دریافت فیدبک از دیگر همکاران می‌باشد و به ندرت بازخورد مشتری در این ارزیابی مورد بررسی قرار می‌گیرد.
نتیجه‌ی مؤثرترین فرایندهای ارزیابی ۳۶۰ درجه،جایی خودش را به عنوان یک نقطه عطف نشان می دهد که افراد سازمان در رابطه با روحیاتی از فرد نظر می دهند که ممکن است فرد هیچوقت متوجه انها نشده باشد.

این نوع ارزیابی با هدف روشن کردن ارمانها و اهداف یک سازمان در زمینه اخلاقی و همچنین دیگر مهارت هایی که به عنوان هدف سازمان هستند استفاده می شود.

هدف دیگر ارزیابی ۳۶۰ درجه، شناساندن نقاط قوت و ضعف افراد است که موجب پیشرفت حرفه ای انها می شود.

در سازمانها این سوالات بسیار متدوال و چالش برانگیز است
چگونه فرایند ارزیابی را انتخاب کنیم
چگونه ایندکس های ارزیابی  را انتخاب کنیم
چگونه ازاین ارزیابی ها استفاده کنیم
چگونه ارزیابی ها را نقد و بررسی کنیم

ارزیابی ۳۶۰ درجه، میتواند بر عملکرد مثبت افراد در سازمان تاثیر مثبت و به سزایی داشته باشد.
همچنین میتواند موجب پیشرفت افراد سازمان گردد.
با وجود این در صورتی که از این سیستم ارزیابی صرفا به علت باب شدن در سازمانها استفاده شود موجب مشکلاتی در سازمان می گردد که برای جبران انها نیازمند به صرف ماه ها تلاش جهت بر گرداندن سازمان به شرایط گذشته است.

حالا که می‌دانید ارزیابی ۳۶۰ درجه چیست، با جنبه‌‌های مثبت آن بیشتر اشنا خواهید شد:
سازمانهایی که از ارزیابی 360 درجه راضی بودند نقاط مثبت ان را به شرح زیر توصیف می کنند :
 **بازخورد بهتر از منابع بیشتر**

این روش، شامل بازخوردهای همه جانبه ای از همه افراد داخل سازمان است.
همچنین موجب میشود بخش مدیریت یک شرکت از نظر افراد سازمان نسبت به هم اگاه شوند.

**پیشرفت گروه**

این نوع ارزشیابی به افراد اجازه میدهد تعامل بهتری با هم داشته باشند.
همچنین زیرا افراد یک گروه یا تیم اشنایی بهتری نسبت به هم دارند.
پس در موقعیت ارزشیابی همدیگر میتوانند بهتر عمل کنند.
ارزیابی 360 درجه موجب میشود اعضا نسبت به هم حس مسئولیت پذیری بیشتری پیدا کنند.
زیرا همگی انها به صورت مشترک در رابطه با یکی از افراد سازمان نظر میدهند.