

ارزیابی ۳۶۰ درجه کارکنان

ارزیابی ۳۶۰ درجه عبارت است از:

سنجش نسبی عملکرد شغلی و رفتاری فرد در یک دوره زمانی معین، و در یک 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 ارزیابی ۳۶۰ درجه که به آن بازخورد چند 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 در مورد امور رفتاری و عملکرد شغلی خود بسنجند. به این طریق که در ارزیابی عملکرد ۳۶۰ 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 در مورد خود و دیگران نظر می‌دهند.

چرا ارزیابی ۳۶۰؟

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 می‌دهد که افراد سازمان در رابطه با روحیاتی از فرد نظر می‌دهند که ممکن است فرد هیچوقت متوجه آنها نشده باشد.

این نوع ارزیابی با هدف روشن کردن آرمانها و اهداف یک سازمان در زمینه اخلاقی و همچنین دیگر مهارت‌هایی که به عنوان هدف سازمان هستند استفاده می‌شود.

هدف دیگر ارزیابی ۳۶۰ درجه، شناساندن نقاط قوت و ضعف افراد است که موجب پیشرفت حرفه‌ای آنها می‌شود.

در سازمانها این سوالات بسیار متداول و چالش برانگیز است

چگونه فرایند ارزیابی را انتخاب کنیم

چگونه ایندکس‌های ارزیابی را انتخاب کنیم

چگونه از این ارزیابی‌ها استفاده کنیم

چگونه ارزیابی‌ها 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 می‌گردد که برای جبران آنها نیازمند به صرف ماه‌ها تلاش جهت بر گرداندن سازمان به شرایط گذشته است.

حالا که می‌دانید ارزیابی ۳۶۰ درجه چیست، با جنبه‌های مثبت آن بیشتر آشنا خواهید شد: سازمانهایی که از ارزیابی ۳۶۰ درجه راضی بودند نقاط مثبت آن را به شرح زیر توصیف می‌کنند:

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 آگاه شوند.

پیشرفت گروه

این نوع ارزشیابی به افراد اجازه میدهد تعامل بهتری با هم داشته باشند. همچنین زیرا افراد یک گروه یا تیم آشنایی بهتری نسبت به هم دارند. پس در موقعیت ارزشیابی همدیگر میتوانند بهتر عمل کنند. ارزیابی ۳۶۰ درجه موجب میشود اعضا نسبت به هم حس مسئولیت پذیری بیشتری پیدا کنند. زیرا همگی آنها به صورت مشترک در رابطه با یکی از افراد سازمان نظر میدهند.