

# داشبورد میانگین امتیازات ثبت شده ارزیابها

این داشبوردها با ارائه نمای کلی از امتیازهای که ارزیابهای سازمان در فرایند ارزیابی پرسنل ثبت کرده‌اند به شما کمک می‌کنند تا دیدگاهی جامع از عملکرد افراد تاثیرگذار در فرایند ارزیابی سازمان داشته باشید.

فاکتورهای نمایشی این داشبوردها شامل:

- روند تغییرات برحسب دوره ارزیابی
- پست محوله
- قسمت کاری
- محل خدمت
- دیپارتمان

یکی از فاکتورهای اثرگذار بر ارزیابی عملکرد، افرادی هستند که در هر سازمان مسئولیت ارزیابی سایرین را بر عهده دارند. نظراتی که ارزیابها در فرایند ارزیابی ارائه می‌کنند در کنار طراحی شاخصها، مراحل و فرمها در هر دوره ارزیابی، تکمیل کننده نتایج خواهند بود. با بررسی فاکتورهای موجود در این داشبورد، امکان بررسی موضوعات فوق امکان پذیر خواهد بود.

- 1. تبعیض و سوگیری:** با بررسی فاکتورهایی که مشخص کننده نمرات ارائه شده ارزیابها هستند می توان تاثیرات احتمالی تبعیض و سوگیری های فردی روی نمرات ارائه شده توسط این افراد را پایش و مدیریت کرد. آیا ممکن است تبعیضی که ارزیاب نسبت به کارکنانی با تحصیلات دانشگاهی پایین تر دارد، در نحوه ارزیابی وی تاثیرگذار باشد؟ آیا ممکن است سوگیری تاییدی باعث شود پرسنلی که با ارزیاب همسو هستند به شکل معمول نمرات بالاتری از وی دریافت کنند؟
- 2. ثبات ارزیاب:** مقایسه امتیازات ارائه شده در طول دوره های ارزیابی می تواند تعیین کند آیا ارزیاب ثبات عملکردی دارد یا خیر؟ در صورت مشاهده عدم ثبات، می توان بررسی کرد دلیل این موضوع تغییر افراد زیر مجموعه بوده است یا فرمها و فرایندها؟ همچنین می توان بررسی کرد آیا ارزیاب هایی هستند که همیشه نمرات بالا یا نمرات پایینی ثبت می کنند. آیا امکان دارد سخت گیری ذاتی این افراد با طراحی شاخص های متفاوت، قابل کنترل کردن باشد؟
- 3. مقایسه ارزیابها:** آیا تغییر ارزیاب در دوره جدید ارزیابی باعث تغییر نمرات آن دپارتمان به نسبت سوابق گذشته شده است؟ قسمت های کاری مختلف با فرایندهای ارزیابی یکسان از ارزیابها امتیازات متفاوتی دریافت کرده اند؟ آیا این موضوع به علت ترجیحات شخصی ارزیاب بوده است یا خروجی کاری پرسنل آن قسمت های کاری با هم تفاوت معنادار داشته اند؟
- 4. دقت در ارزیابی:** آیا ارزیاب یک محل خدمت خاص در تمامی دوره های ارزیابی امتیازات یکسانی برای ارزیابی شونده ها ثبت کرده است؟ دلیل آن پایستگی کارکرد پرسنل آن محل خدمت خاص است یا ارزیاب مربوطه زمان کافی برای اجرای دقیق و منصفانه فرایند اختصاص نمی دهد؟