

Predicting Future Performance with Forward-Looking Assessments

June 13, 2018 at 1:00 pm Eastern

در حقیقت در ارزیابی‌های سنتی میزان به یادآوری دانش سنتی و پس از یادگیری جهت به کارگیری کارکنان در سازمان سنجیده می‌شود. در صورتی که دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که کارکنان بتوانند در تصمیم‌گیری‌ها و انجام وظایف و حل مشکلات در جهان واقعی به کار برند اندازه گرفته نمی‌شود. در واقع ارزیابی‌هایی که در انتخاب، برپایی، انطباق، آموزش، پیشرفت حرفه‌ای و صدور گواهینامه استفاده شدند، به گونه‌ای طراحی شده‌اند که میزان دانش، مهارت و توانایی‌های «فراتر از یادآوری»^۱ را بسنجند و منافع متمایز بسیاری برای سازمان‌ها ارائه دهند. چیزی که در وبینار حاضر مورد بحث و گفتگو قرار می‌گیرد همین ارزیابی‌های پیشرو^۲ است. ارزیابی‌هایی که میزان به‌کارگیری دانش و مهارت کارکنان را در مسائل مختلف سازمانی بسنجد که توسط برین امسی نامارا^۳ مدیر بازاریابی کوشن مارک^۴ و کایود وردر^۵ و دریا فریدمن^۶، تحلیل‌گران گروه براندون هال در این وبینار بحث می‌شوند.



Brian McNamara
Marketing Director
Questionmark



Claude Werder
VP/Research Operations
Brandon Hall Group

¹ beyond recall

² Forward-Looking Assessments

³ Brian McNamara

⁴ Marketing Director for Question mark

⁵ Claude Werder

⁶ Daria Friedman

در حقیقت نامارا و وردر و فریدمن مطالب زیر را در وبینار مطرح کردند:

- آخرین روند استفاده از ارزیابی
- مطالعه هزینه‌ها و معیارها بر اساس ارزیابی‌های سال ۲۰۱۸ گروه براندون هال
- بررسی تکنیک‌هایی برای طراحی ارزیابی‌هایی با هدف اندازه‌گیری
- پیش‌بینی و مستندسازی توانایی‌های کارکنان برای انجام وظایف، حل مسائل، تصمیم‌گیری، اعمال قضاوت درست و دستیابی به اهداف.
- نشان می‌دهد که ارزیابی‌های پیشرو چگونه می‌توانند بینشی را ارائه دهند تا بتوان عملکرد بالقوه آینده را در سازمان ارزیابی کرد.

از طرفی انواعی از ارزیابی‌ها از جمله ارزیابی قبل از استخدام، ارزیابی بعد از استخدام، ارزیابی قبل و بعد از استخدام بحث شدند که در هر کدام از این ارزیابی‌ها منافع وجود دارد. بر اساس بررسی گروه براندون هال در ارزیابی قبل از استخدام موارد بهبود کیفیت استخدام و شناسایی کارکنانی که با فرهنگ سازمانی تناسب دارند بالاترین میزان رای داشته است. در ارزیابی بعد از استخدام مورد توسعه دانش و مهارت بالاترین امتیاز را داشته است. اما در بررسی دیگری که اخیراً توسط براندون هال انجام شده است، میزان موارد ذکر شده در هر ارزیابی کاهش پیدا کرده یعنی اینکه ارزیابی‌های سنتی دیگر جوابگو نیستند. ۵۴ درصد سازمان‌ها از راه‌حل فناوری در ارزیابی استفاده کردند مثلاً داشبوردهای تحلیل، ارزیابی‌های موبایلی، تجربه کاربران، مدل‌های شایستگی و پورتال ارزیابی.

اما امروزه ارزیابی‌هایی که از طریق فرآیند یادگیری مطرح هستند، قابل توجه است که شامل ارزیابی‌های قبل از یادگیری، ارزیابی‌هایی در حین یادگیری و ارزیابی‌هایی از فرآیند یادگیری است. مدل ارزیابی چهار سطحی کرک پاتریک و هرم نیازهای شناختی بلوم را مطرح می‌کند اینکه سازمان‌ها امروزه در ارزیابی‌های خود دیگر در سطح یک و دو کرک پاتریک قرار ندارند بلکه سطح سه و چهار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین در هرم شناختی بلوم، سازمان‌ها بیشتر به سمت راس هرم در توانایی‌های کارکنان خود توجه دارند تا قاعده آن.

در نهایت مواردی با اهمیت در ارزیابی‌ها مطرح شد مبنی بر اینکه در ارزیابی‌ها سوالاتی مطرح شود که دانش با ارزش کارکنان را یادآوری کند، درک و کاربردها و مهارت‌های شناختی سطح بالاتر را بسنجد. در واقع ارزیابی‌های مشاهده‌ای در ارزیابی هدفمند عملکرد مهارت‌های عملی در محیط واقعی و شبیه‌سازی شده اثربخش‌تر هستند. همچنین ارزیابی‌های قضاوتی؛ مقیاس‌ها، روش‌های اثربخش هزینه را برای اندازه‌گیری قضاوت و تصمیم‌گیری ارائه می‌دهند.